

Correction du sujet : Médecins Sans Frontière

1. *Caractérisez l'organisation Médecin Sans Frontière (Type d'organisation, finalité, nature de son activité, statut juridique, ressources, taille, champ d'action, nationalité). (5 points)*

L'élève doit être capable de repérer les éléments constitutifs d'une organisation. Point du programme.

Première - Thème 2 : les finalités des organisations

Chapitre 4 : les associations

La réponse à la question 1 pourrait être formulée de la façon suivante :

Les éléments	Les réponses
Type d'organisation	Organisation à but non lucratif – ONG internationale
Taille	Grande ONG d'environ 40000 collaborateurs
Statut juridique	ONG internationale
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Fournir une assistance médicale aux populations en crise (lors de conflits, épidémie, catastrophe naturelle) ◆ Fournir un témoignage en lien avec ses actions sur le terrain (pour par exemple alerter l'opinion publique sur des problèmes non médiatisés)
Ressources	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ressources humaines : en 2014, environ 40000 collaborateurs ◆ Ressources financières : 1,281 milliard d'euros, dont 1 142 millions de sources privées ◆ Ressources matériel : entrepôt (2 000 km²), des ambulances et différents matériels nécessaire pour les activités sanitaire (lits, radiographies...)

Nature de son activité	<ul style="list-style-type: none"> ♦ procurer des soins curatifs et préventifs aux personnes en danger, indépendamment du pays où elles se trouvent ; ♦ Le champ des activités médicales comprend ainsi la chirurgie, la vaccination et le traitement de certaines maladies posant de graves problèmes de santé publique
nationalité	Française
Champs d'action	Internationale

NB : le candidat peut caractériser l'organisation sous forme des phrases.

2. Etablissez le diagnostic stratégique interne du MSF (4 points)

L'élève doit être capable d'établir un diagnostic interne de l'organisation MSF.

Point du programme : Terminale - Thème 2: la stratégie des organisations

Chapitre 5 : le diagnostic stratégique

	Forces	Faiblesses
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Les médecins et les volontaires reçoivent des avantages sociaux et des primes ♦ Évolution de l'effectif de collaborateurs en 2014 (volontaire, médecins, infirmière...) ♦ Important effectif ♦ Séances de formation organisées/ mois ♦ Avantages sociaux ♦ Primes /mois 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ La GRH est très aléatoire et très complexe ♦ La distribution des postes du terrain qui est décidé par un acteur du siège loin de toute transparence ; ♦ Un manque de professionnalisme pour utiliser les outils de manière objective et subjective ; ♦ Une personne à responsabilité sur un terrain risqué qui n'assume pas son rôle (soit par incapacité soit par incompétence) ♦ Des conflits personnels sur le terrain

Ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Évolution des montants collectés de 2013 à 2014 ; 	
Ressources matérielles	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Agrandissement de la superficie de l'entrepôt ; ♦ Importance des moyens techniques (ambulance,...) 	
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Grâce à la qualité d'aide humanitaire et sanitaire, MSF reçoit le prix de Nobel de la Paix en 1999. 	

3. Trouvez le ou les problème(s) de management auquel(s) est confrontée l'organisation de MSF. (2 points)

L'élève doit être capable de trouver le ou les problème(s) de management que MSF est confronté.

Point du programme : Première – fiche méthode 2

MSF est confrontée à des problèmes de gestion des ressources humaines :

- La GRH est très complexe et aléatoire
- Un manque de professionnalisme en RH pour utiliser ces outils de manière objective et non subjective.
- d'une personne sur un terrain à risque qui n'assume pas son rôle, par choix ou par incapacité ;
- les personnes qui s'engagent peuvent se retrouver dans de conflits personnels car les bénévoles (médecin, infirmières ou logisticien...) peuvent être de différentes nationalités ou religions...

NB : si le candidat donne un exemple de problème de gestion des RH, le correcteur peut donner la totalité des points

4. *Quelles sont les solutions envisagées afin de remédier à ces difficultés ? (2 points)*

L'élève doit être capable de proposer des solutions aux problèmes de ressources humaines.

Point du programme : Terminale - Thème 1 : Chapitre 2 : la gestion des emplois et des compétences

Les solutions possibles aux problèmes de management de MSF sont :

- Évaluer le processus de recrutement : il faut qu'on puisse connaître la capacité à accomplir des tâches et la motivation du volontaire
- Informer les volontaires et les médecins de leur mission en leurs donnant les descriptifs de leurs tâches ;
- Former les volontaires (surtout les nouveaux)
 - Sur la manière dont ils vont travailler pour les rendre plus compétents et professionnels ;
 - Sur les outils dont ils vont utiliser sur le terrain
 - Sur les comportements à avoir sur le terrain ;
 - Sur le management de gestion des groupes pour qu'ils puissent éviter les conflits personnels.

NB : Considérer les solutions possibles que le candidat propose et qui ne se trouvent pas parmi les solutions citées ci-dessus

5. *Définissez les différents modes de recrutement et identifiez le(s) mode(s) de recrutement des volontaires et des médecins par MSF. (5 points)*

L'élève doit être capable de définir les différents modes de recrutement et d'identifier le mode de recrutement d'une organisation.

Point du programme : Terminale - Thème 1 : Le management stratégique chapitre 2 : la gestion des emplois et des compétences

- a. Les différents modes de recrutement
- Recrutement interne : Le recrutement interne est la pratique (test ou autre méthodes de sélection) par laquelle l'entreprise procède au choix d'une personne pour occuper un poste en son sein. A ce titre, l'environnement interne de l'entreprise devient le champ dans lequel le recrutement doit susciter des candidatures.
 - Recrutement externe : c'est lorsque l'organisation décide d'engager

des personnes qui ne font pas partie du personnel de l'organisation. Cette méthode permet l'accès à un réseau de candidats plus diversifié. Le recrutement externe génère des idées et des techniques nouvelles, apportant de cette façon, plus de créativité au sein de la société. Les frais de formation sont réduits car généralement, le candidat a déjà les qualifications nécessaires pour le poste.

b. Les modes de recrutement de MSF

MSF utilise deux modes de recrutement :

- Recrutement interne : elle mobilise les anciens bénévoles pour les terrains à risques
- Recrutement externe : elle engage des nouveaux collaborateurs pour les missions médicales simples

6. Montrez comment est déterminée la politique de rémunération des MSF. (2 points)

L'élève doit être capable de déterminer les composantes de la politique de rémunération d'une organisation à but non lucratif (OBNL)

Point du programme : Terminale - Thème 1 : le management stratégique

Chapitre 3 : la politique de rémunération et la motivation

La politique de rémunération des MSF est composée d'une partie fixe (le salaire mensuel de base) et d'une partie variables (les primes lorsqu'ils sont en mission). Ils reçoivent également gratuitement des avantages sociaux tels que le ticket de restaurant, le ticket parking pour les motiver

Rémunération = salaire mensuel de base + Prime + avantages sociaux

Les médecins hospitaliers et les médecins qui sont en mission, n'ont pas la même rémunération car ces derniers acceptent les risques liés aux missions.

7. Identifiez la ou les stratégie(s) que les Médecins Sans Frontière ont utilisée lors de campagnes publicitaire. (2 points)

L'élève doit être capable d'identifier la ou les stratégie(s) d'une organisation à but non lucratif.

Point du programme : Terminale - Thème 3: la stratégie des organisations

Chapitre 8 : les choix stratégiques des associations

MSF a externalisé la fonction de communication en confiant sa campagne de publicité (pour sensibiliser) à des étudiants de 4^{ème} année de l'université de Bordeaux. Donc, elle a utilisé une stratégie d'externalisation.