



# Rewards Review - Une mise à jour pour 2024

Novembre 2024

Rewards: From **R**eview to **I**mplementation

# Quelques informations de fonctionnement



- Cette réunion sera **enregistrée** et partagée avec le personnel de MSF. Les questions et réponses **ne seront pas** enregistrées, afin de préserver la confidentialité.
- Les participants seront mis en sourdine jusqu'à la séance de questions-réponses, au cours de laquelle nous les inviterons à poser leurs questions en direct. Pour que nous puissions répondre au plus grand nombre de questions possible, veuillez ajouter des questions **dans la fonction Q&R**.
- Si le temps venait à manquer, nous nous engageons à répondre à toutes les questions par écrit par la suite.

# Les présentateurs d'aujourd'hui



## Les présentateurs d'aujourd'hui

**Sabina Simmons**, Directrice des RH, OCB

**Patrick McConnell**, Directeur RH adjoint,  
MSF UK

**Olivier Maizoué**, Directeur RH adjoint, OCG

**Karen Van den Brande**, Point focal Rewards  
Review, OCB

**Sylvain Tissier**, Point focal Rewards Review,  
OCB

## Membres de l'IDRH

**Guillem Perez**, Directeur des RH, OCBA

**Kate Mort**, Directrice des RH, OCG

**Sabina Simmons**, Directrice des RH, OCB

**Margriet Glazenberg**, Directrice des RH, OCA

**Mohaman Aboubakar**, Directeur des RH, OCP

**Coralie Lechelle**, Directrice des RH, WaCA

**Hubert Ormieres**, Directeur des RH

internationales, MSF USA

**Simi Basheer**, Directrice des RH, MSF Asie du Sud

**Liza Cragg**, Coordinatrice internationale des RH

# A quoi s'attendre aujourd'hui



Rapide rappel sur la  
Rewards Review

Approche adoptée pour  
l'analyse et la conception

Quels sont les  
changements qui ont  
commencé à être mis  
en oeuvre en 2024 ?

Quels sont les  
changements attendus  
en 2025 ?

Questions des  
participants

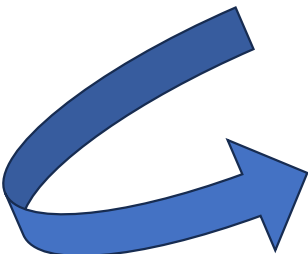
# Pourquoi devons-nous revoir nos pratiques de rémunération ?

**L'absence de politiques et de principes communs** en matière de rémunération signifie que les entités opérant au même endroit rétribuent leur personnel de manière différente et inéquitable.

**Les nouveaux modèles organisationnels et opérationnels** créés pour répondre aux ambitions et aux objectifs stratégiques de MSF mettent en évidence les inégalités et les incohérences dans la manière dont MSF rétribue son personnel.

**Les changements externes** exacerbent ces problèmes (pratiques salariales externes, droit du travail, pénuries de compétences).

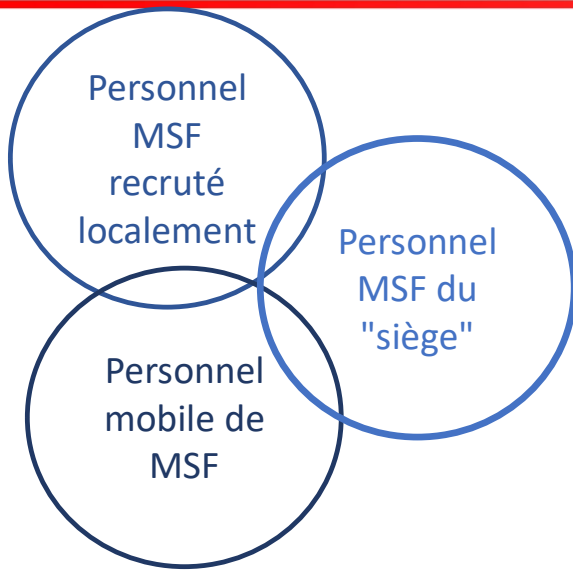
Il n'existe pas d'approche cohérente pour **évaluer les emplois (classification)**, ce qui signifie que des emplois similaires dans les mêmes contextes au sein des entités sont évalués différemment, créant inéquité et frustration pour le personnel.



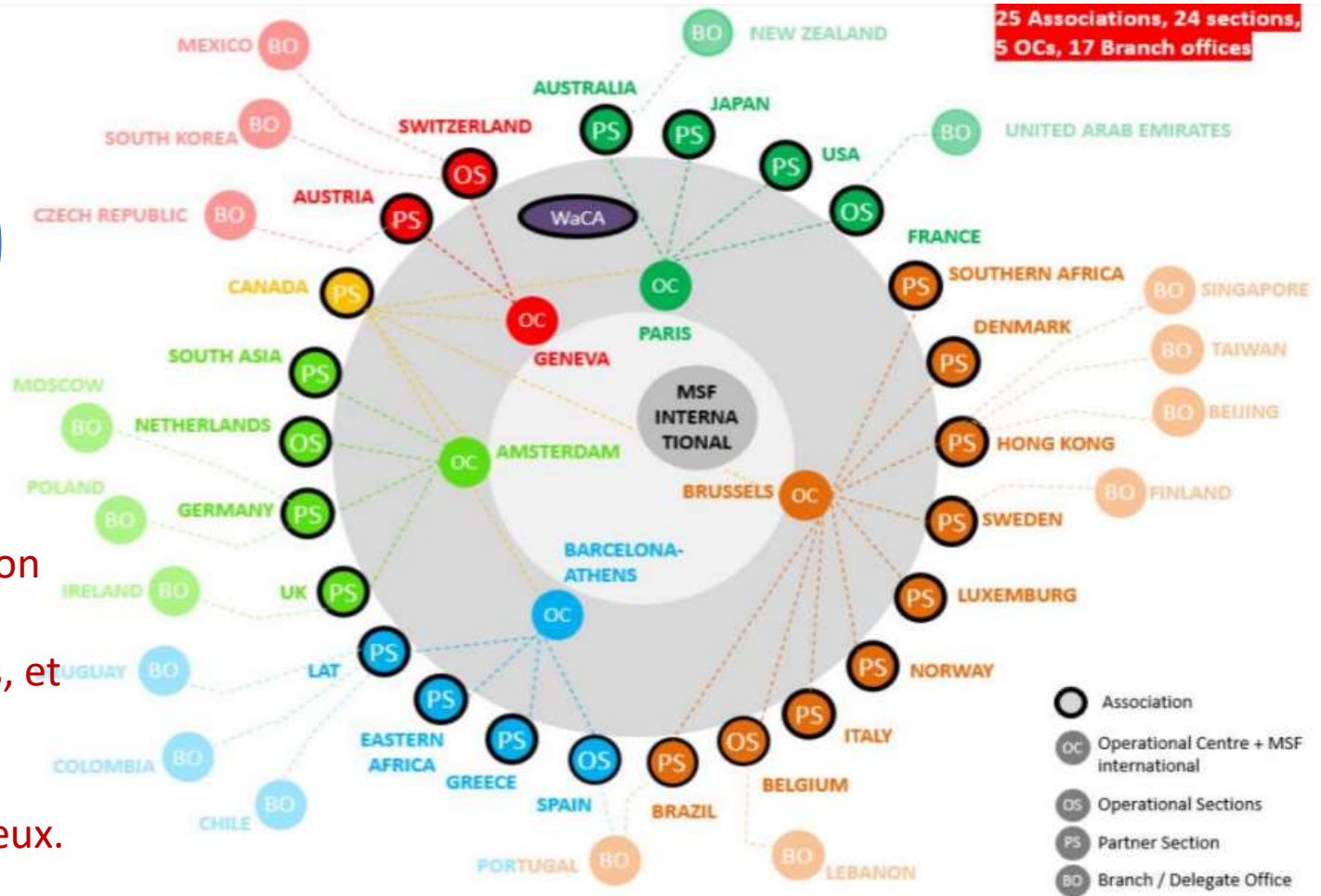
Ces inégalités créent des difficultés pour attirer et retenir le personnel, entraînent un taux de rotation élevé ou des pénuries de personnel, et suscitent la frustration face à ces approches de plus en plus inacceptables.



# Politiques de rémunération et pratiques de MSF



+ 35 Politiques de rémunération  
 + 35 grilles de fonctions  
 Incohérences entre les groupes, et  
 de nombreux membres du  
 personnel se trouvent  
 actuellement dans des entre-deux.

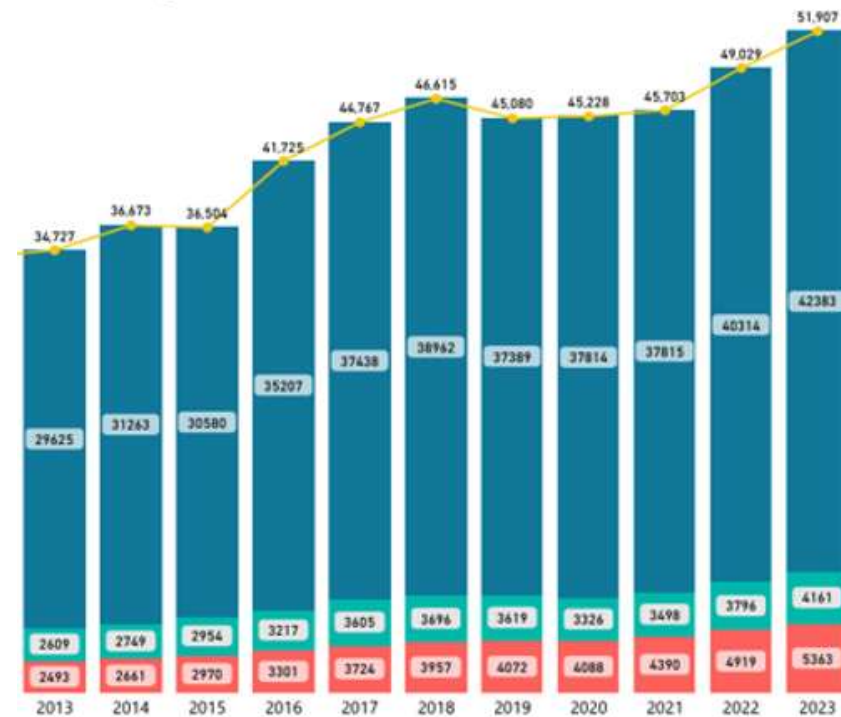
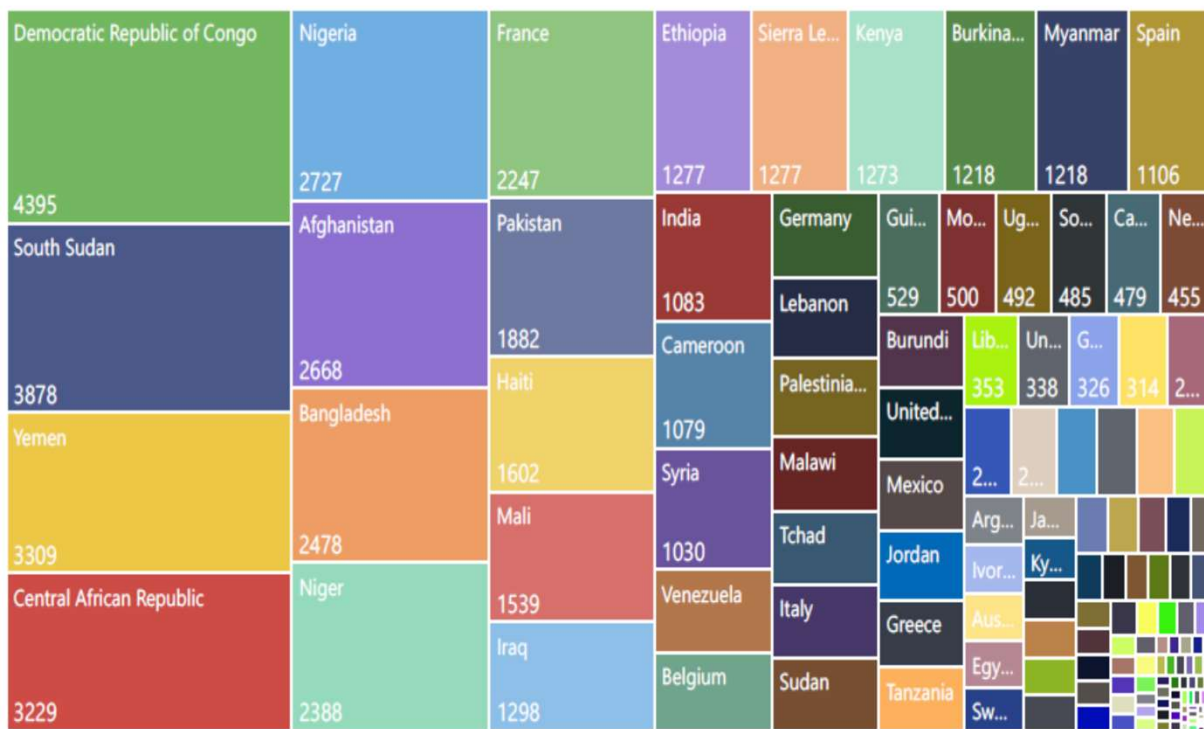




# Tendances de la main-d'œuvre des MSF



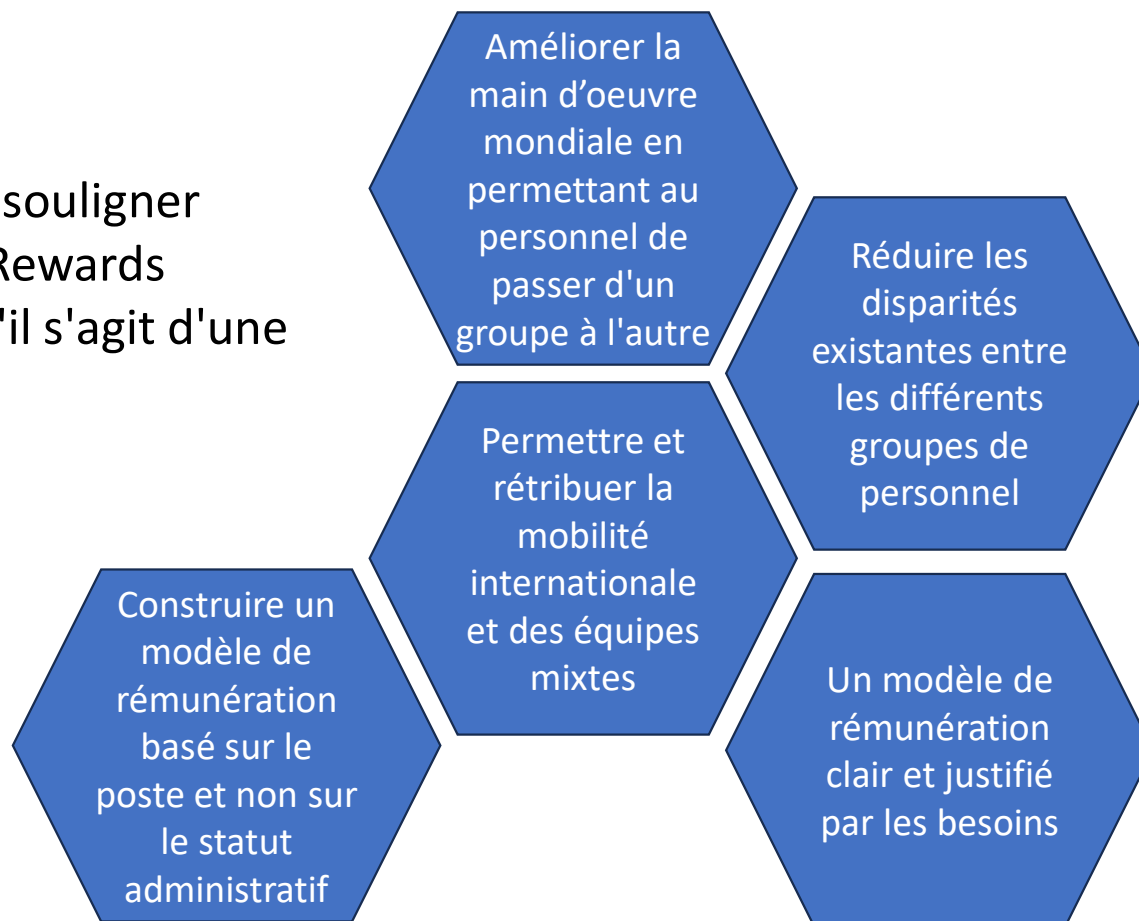
*Le personnel de MSF est très diversifié et compte actuellement (2023) plus de 160 nationalités.*



## Approches en matière de rémunération et avantages sociaux - orientations données par l'Excom



La direction de MSF n'a cessé de souligner l'urgence et l'importance de la "Rewards Review" et a insisté sur le fait qu'il s'agit d'une **responsabilité collective**.





# Décisions et conception

- **La direction de MSF (le Full Excom)** est responsable des orientations stratégiques et des décisions clés.
- **Les directeurs des ressources humaines (IDRH)** supervisent le processus et prennent les décisions en matière de conception
- **Les plateformes intersectionnelles et les groupes de travail** élaborent des politiques et proposent des approches de mise en œuvre.



- **L'équipe des ressources humaines internationales** assure la gestion du projet, coordonne les travaux de conception et élabore la documentation et les outils.
- **Les experts techniques et les plateformes** de MSF contribuent et donnent des conseils sur les axes de travail.
- L'ensemble étant alimenté par les contributions du **personnel et des autres parties prenantes**

# Choix et compromis



Main d'oeuvre des entités individuelles

Main-d'oeuvre mondiale

L'autonomie des entités et la concurrence entre les pays en tant que modèle d'organisation décentralisé complexe

Encourager et permettre la cohérence et la transparence des normes de rémunération, même entre entités juridiques distinctes

+35 systèmes de classification des emplois avec un alignement limité

Outil de classification partagé pour assurer la cohérence de l'évaluation des emplois dans l'ensemble de MSF

Développer les capacités du personnel local en fonction des différents marchés du travail et du coût de la vie

Garantir une main-d'oeuvre internationale durable qui puisse se déplacer facilement

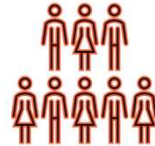
# Rewards Review - Résultats



## CADRE GLOBAL DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ("GGF")

Une approche commune de classification pour tous les emplois de MSF, qui garantira que les emplois sont évalués de manière équitable et juste dans l'ensemble de l'organisation.

Le cadre global de classification sera plus transparent et permettra à l'ensemble du personnel de visualiser les parcours de carrière.



## NOUVEAU MODELE POUR LES GROUPES DE PERSONNEL

Modifier les groupes de personnel obsolètes qui sont inéquitables et ne s'alignent pas sur les pratiques opérationnelles actuelles de MSF.

Passer des trois groupes de personnel actuels à deux groupes de personnel : basé dans le pays et mobile.

Expliquer de manière plus transparente pourquoi les différents groupes de personnel ont des pratiques de rémunération différentes (et pourquoi elles devraient être cohérentes).



## DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES SOCIAUX AMÉLIORÉES ET HARMONISÉES

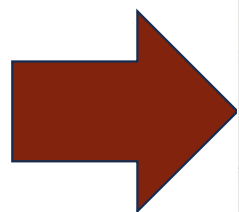
Politiques qui déterminent le montant minimum de base d'avantages sociaux que tous les membres du personnel doivent recevoir, indépendamment de leur statut administratif. Exemple : les congés.

Politiques de rémunération qui expliquent comment la rémunération est fixée et mise à jour pour chaque groupe de personnel. Exemple : le salaire vital (« Living Wage »)

AXES DE TRAVAIL	2024				2025				2026	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
SUPPRESSION DE LA PÉRIODE D'INDEMNITÉ (IMS)	<i>Mis en oeuvre depuis octobre 2023</i>									
CYCLE DE REVUE DES SALAIRES TOUS LES DEUX ANS	<i>Mise en oeuvre progressive en cours par pays</i>									
SALAIRE VITAL ("LIVING WAGE") pour le personnel basé dans le pays	<i>Mise en oeuvre progressive en cours par pays</i>									
ATTRACTIVITÉ POUR LE PERSONNEL BASÉ DANS LE PAYS RECRUTÉ À DES POSTES DE 'COORDINATION'	<i>Mise en oeuvre progressive en cours par pays</i>									
HEURES DE TRAVAIL					<i>Démarrage de mise en œuvre progressive de certaines mesures planifié</i>					
GRILLE DE SALAIRE MOBILE UNIQUE comprenant le remplacement du Per Diem, l'accès à l'argent liquide et les mesures de protection									<i>Mise en oeuvre prévue</i>	
PERSONNEL RELOCALISÉ									<i>Mise en oeuvre prévue</i>	
ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION INDIVIDUALISÉE									<i>Mise en oeuvre progressive prévue</i>	
POLITIQUE SALARIALE GLOBALE					<i>Mise en oeuvre prévue</i>					
POLITIQUE DE MANDATS POUR LE PERSONNEL BASÉ DANS LE PAYS RECRUTÉ À DES POSTES DE 'COORDINATION'					<i>Mise en oeuvre progressive planifiée</i>					
CONGÉS PAYÉS					<i>Mise en oeuvre progressive planifiée</i>					
COUVERTURE DÉCÈS ET INVALIDITÉ					<i>Démarrage de mise en œuvre progressive de certaines mesures planifié</i>					
COUVERTURE SOINS DE SANTÉ					<i>Mise en oeuvre progressive prévue</i>					
EPARGNE-RETRAITE	<i>Démarrage de conception non prévu avant 2026</i>									
IRFFG AJUSTÉE AU GGF								<i>Mise en oeuvre progressive prévue*</i>		
GRILLES DE FONCTIONS DES ENTITÉS ADAPTÉES AU GGF							<i>Mise en oeuvre progressive prévue*</i>			

\*en fonction de l'analyse d'impact et de la décision du Full Excom en mai 2025

# Mise en œuvre progressive depuis avril 2024



AXES DE TRAVAIL	2024				2025				2026	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
SUPPRESSION DE LA PÉRIODE D'INDEMNITÉ (IMS)	<i>Mis en oeuvre depuis octobre 2023</i>									
CYCLE DE REVUE DES SALAIRES TOUS LES DEUX ANS	<i>Mise en oeuvre progressive en cours par pays</i>									
SALAIRE VITAL ("LIVING WAGE") pour le personnel basé dans le pays	<i>Mise en oeuvre progressive en cours par pays</i>									
ATTRACTIVITÉ POUR LE PERSONNEL BASÉ DANS LE PAYS RECRUTÉ À DES POSTES DE 'COORDINATION'	<i>Mise en oeuvre progressive en cours par pays</i>									

## Priorités claires données par le Full Excom

- Le déploiement sera **itératif**, pays par pays
- **Donner la priorité aux changements** qui ont un impact sur le **plus grand nombre de membres du personnel et dans les contextes prioritaires**, tout en couvrant l'ensemble du personnel des programmes dans un délai de 24 mois (d'ici avril 2026).
- **Maximiser l'impact** des différents changements en examinant simultanément les positions en bas et en haut des grilles de salaire

À ce jour, ces nouvelles politiques ont été appliquées dans **10** pays.

**LE PLAN DE DÉPLOIEMENT POUR TOUS LES PAYS RESTANTS EST DISCUTÉ PAR LES ÉQUIPES DE C&B EN COLLABORATION AVEC LES OPÉRATIONS ET SE POURSUIVRA EN 2025**

# Ce qui nous attend en 2025



AXES DE TRAVAIL	2024				2025				2026	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
HEURES DE TRAVAIL					<i>Démarrage de mise en œuvre progressive de certaines mesures planifié</i>					
POLITIQUE DE MANDATS POUR LE PERSONNEL BASÉ DANS LE PAYS RECRUTÉ À DES POSTES DE 'COORDINATION'					<i>Mise en œuvre progressive planifiée</i>					
CONGÉS PAYÉS					<i>Mise en œuvre progressive planifiée</i>					
COUVERTURE DÉCÈS ET INVALIDITÉ					<i>Démarrage de mise en œuvre progressive de certaines mesures planifié</i>					

## Ce que cela signifie

### Quoi?

- Plafonnement du temps de travail contractuel à 48 heures par semaine (moyenne sur un mois).
- Le développement d'autres mesures sur les heures de travail est en cours.

### Qui ?

Tout le personnel, mais en pratique le personnel de programme basé dans le pays.

### Quand et comment ?

Pays par pays, intersectionnellement lorsqu'il existe plus d'un OC ou d'une entité. Une analyse sera effectuée dans chaque pays afin de déterminer la meilleure approche pour le déploiement.

## Ce que cela signifie

### Quoi?

- Les postes de coordination dans les pays auront un mandat de 3 ans avec la possibilité d'une prolongation (3+3 ans).
- Un paiement de fin de mandat sera versé aux coordinateurs qui auront accompli la totalité du mandat.

### Qui ?

Personnel basé dans le pays occupant des postes de coordination dans les programmes.

### Quand et comment ?

Une analyse sera effectuée dans chaque pays afin de déterminer les éventuelles contraintes juridiques et de confirmer le déploiement.



# Ce qui nous attend en 2025



AXES DE TRAVAIL	2024				2025				2026	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
HEURES DE TRAVAIL					<i>Démarrage de mise en œuvre progressive de certaines mesures planifiées</i>					
POLITIQUE DE MANDATS POUR LE PERSONNEL BASÉ DANS LE PAYS RECRUTÉ À DES POSTES DE 'COORDINATION'					<i>Mise en œuvre progressive planifiée</i>					
CONGÉS PAYÉS					<i>Mise en œuvre progressive planifiée</i>					
COUVERTURE DÉCÈS ET INVALIDITÉ					<i>Démarrage de mise en œuvre progressive de certaines mesures planifiées</i>					

## Ce que cela signifie

### Quoi?

Une politique qui détaille le type de congés (payés, parentaux, circonstanciels) que MSF offre comme standard minimum à son personnel.

### Qui ?

Tout le personnel, mais le déploiement sera échelonné pays par pays pour les programmes. Pour le personnel mobile, le déploiement est prévu au deuxième trimestre 2025.

## Ce que cela signifie

### Quoi?

- Versement d'un capital harmonisé en cas de décès non lié au travail d'un employé (6 mois de salaire contre 3 à 6 mois actuellement)
- Un premier ajustement de la couverture décès et invalidité

### Qui ?

Tout le personnel, mais le déploiement sera échelonné pays par pays pour les programmes.

## Quand et comment ?

- Pays par pays, intersectionnellement lorsqu'il existe plus d'un OC ou d'une entité.
- Une analyse sera effectuée dans chaque pays afin de déterminer le meilleur moment et la meilleure approche pour la mise en œuvre.

# Ce qui nous attend en 2025



ZONE	WORKSTREAM	2024				2025				2026	
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
BEN.	COUVERTURE SOINS DE SANTÉ					<i>Analyse et déploiement progressifs prévus</i>					

## Ce que cela signifie

### Quoi?

Une couverture comprenant un ensemble de soins de santé a été approuvée, mais l'approche (la manière dont ces services de santé sont reçus) nécessite des considérations et une analyse spécifique à chaque pays.

### Quand ?

L'analyse commencera en 2025 pour déterminer les services existants et l'accès aux soins de santé. Le déploiement sera déterminé après l'analyse et sera itératif, pays par pays, et sera appliqué en fonction de l'accès et des normes dans chaque pays.

# Cadre global de classification des emplois ("GGF")



Le Cadre global de classification des emplois est :

- ✓ Un outil qui évalue tous les emplois de MSF et fournit un langage commun pour comparer et évaluer les emplois dans l'ensemble de l'organisation.
- ✓ Un outil flexible pour évaluer tous les emplois futurs, permettant de faire évoluer les emplois en fonction des besoins changeants de MSF.
- ✓ Une méthodologie consistante et cohérente qui est largement utilisée, y compris par de nombreuses entités de MSF
- ✓ Une base pour le développement d'une grille de fonctions pour les entités

Le Cadre global de classification des emplois n'est PAS :

- ≠ Une grille de fonctions qui définit la structure organisationnelle et hiérarchique ou qui fournit des titres ou des descriptions de postes (mais il peut être utilisé comme base pour aider à développer une grille de fonctions si nécessaire).
- ≠ Une grille salariale globale qui fixe le salaire correspondant à chaque niveau dans chaque lieu. Les entités continueront à définir les grilles salariales en utilisant les politiques salariales appropriées.

# Ce qui nous attend en 2025



AXES DE TRAVAIL	2024				2025				2026	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
IRFFG AJUSTÉE AU GGF							<i>Mise en œuvre progressive prévue*</i>			
GRILLES DE FONCTIONS DES ENTITÉS ADAPTÉES AU GGF						<i>Mise en œuvre progressive prévue*</i>				

\*L'approche de la mise en œuvre dépendra de l'analyse et des décisions prises par le Full Excom en mai 2025.

## Ce que cela signifie

### Quoi?

Les emplois existants dans l'IRFFG sont évalués à l'aide du Cadre global de classification des emplois ("Global Grading Framework") afin d'en mesurer l'impact.

### Quand et comment ?

L'analyse d'impact est en cours, avec des discussions et un retour d'information de la part des groupes fonctionnels et des plateformes de directeurs.

**Les propositions seront présentées en mai 2025. L'approche de la mise en œuvre dépendra de l'analyse et des décisions prises par le Full Excom en mai 2025.**

## Ce que cela signifie

### Quoi?

Les fonctions dans les entités et les OC sont évaluées à l'aide du Cadre global de classification des emplois ("Global Grading Framework") afin de déterminer l'impact et de voir quels ajustements sont nécessaires.

### Quand et comment ?

Les analyses d'impact seront effectuées et chaque entité fournira un plan de mise en œuvre progressive des changements en vue d'adopter le GGF.

# Ce qui nous attend en 2026



WORKSTREAM	2024				2025				2026	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
<b>GRILLE DE SALAIRE MOBILE UNIQUE</b> comprenant le remplacement du Per Diem, l'accès à l'argent liquide et des mesures de protection										Mise en oeuvre prévue
<b>PERSONNEL RELOCALISÉ</b>										Mise en oeuvre prévue
<b>ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION INDIVIDUALISÉE</b>										Mise en oeuvre progressive prévue

- Grille de salaire mobile unique – une analyse comparative (benchmarking) des salaires internationaux est en cours.
- Personnel relocalisé
  - L'approche originale a été analysée et nous avons recueilli de nombreux retours d'information. Après examen, l'Excom a décidé de modifier le périmètre du sous-groupe de personnel relocalisé.
  - Il s'agira notamment du personnel mobile retournant travailler dans leur pays d'origine, du personnel déménageant d'un pays pour travailler dans les bureaux d'une autre entité, et du personnel mobile se déplaçant pour travailler dans des programmes pendant une période prolongée (3 ans – durée provisoire restant à confirmer).
- Élément de rémunération individualisée - travail en cours
- Les analyses approfondies et la conception se poursuivront et seront à nouveau examinées par l'IDRH et le Full Excom avant la mi-2025.

# Pour rester informé

- [www.msf.org/rewards-review](http://www.msf.org/rewards-review)
- Sharepoint



## "Rewards Review"

APERÇU

LE CHANGEMENT

GROUPES DE PERSONNEL

AVA



General Information

Learn more about the purpose, the case for change, and the general timelines of the Rewards Review.



New Model for Staff Groups

Replacing the current staff groups - internationally mobile staff (IMS), locally hired staff (LHS) and headquarters staff (HQ) - with two new staff groups: mobile positions and country-base positions.



Global Grading Framework

Grading all HQ and field positions (localized and mobile) under one job grading tool, to ensure consistency and transparency in how work is valued and to support career progression.



Minimum standards:  
Core Minimum Benefits

A minimum level of core benefits that are consistent across MSF taking into account legal requirements and social services provided per country.



Minimum Standards:  
Pay Policy

To ensure all staff receive a living wage with a common approach to regularly reviewing pay policy.



Staff and Stakeholder Engagement

The Rewards Review has relied on the contributions and feedback from thousands of MSF staff in a variety of functions.

AUSSI DISPONIBLE EN

CHOOSE LANGUAGE

VUE D'ENSEMBLE

DÉFIS

SOLUTIONS

VIDÉO

FOIRE AUX QUESTIONS

Bienvenue sur le site de la « Rewards Review » de MSF. Sur ce site, vous trouverez des informations sur cette initiative prioritaire à l'échelle du mouvement et pourrez suivre les changements apportés à la manière dont MSF rétribue son personnel.

### Vue d'ensemble de la "Rewards Review" de MSF

La « Rewards Review » de MSF est une initiative cruciale qui s'attaque à des problèmes de longue date dans la manière dont l'organisation rétribue son personnel. Cette revue complète vise à créer une approche plus équitable, plus transparente et plus cohérente de la rétribution (rémunération et avantages sociaux) dans l'ensemble du mouvement MSF.

Utilisez ce QR pour accéder à plus d'informations





# Points focaux Rewards Review



Entité	Nom	Adresse électronique
Australie	Duncan Voyage	<a href="mailto:Duncan.Voyage@sydney.msf.org">Duncan.Voyage@sydney.msf.org</a>
Autriche	Isabelle Weisswasser	<a href="mailto:Isabelle.Weisswasser@vienna.msf.org">Isabelle.Weisswasser@vienna.msf.org</a>
Brésil	Nathalia Gomes	<a href="mailto:Nathalia.Gomes@rio.msf.org">Nathalia.Gomes@rio.msf.org</a>
Canada	Owen Campbell	<a href="mailto:Owen.campbell@toronto.msf.org">Owen.campbell@toronto.msf.org</a>
République tchèque	Pavla Tepla	<a href="mailto:Pavla.Tepla@prague.msf.org">Pavla.Tepla@prague.msf.org</a>
Danemark	Evzal Rakipi (MSF)	<a href="mailto:era@copenhagen.msf.org">era@copenhagen.msf.org</a>
Afrique de l'Est	Edna Meso	<a href="mailto:Edna.Meso@nairobi.msf.org">Edna.Meso@nairobi.msf.org</a>
Epicentre	Nathalie Guerineau	<a href="mailto:Nathalie.Guerineau@epicentre.msf.org">Nathalie.Guerineau@epicentre.msf.org</a>
Finlande	Riitta Suvanto	<a href="mailto:Riitta.Suvanto@Helsinki.msf.org">Riitta.Suvanto@Helsinki.msf.org</a>
Allemagne	Dorrit Wagner	<a href="mailto:Dorrit.Wagner@berlin.msf.org">Dorrit.Wagner@berlin.msf.org</a>
Grèce	Nasia Almpantidi Katsini	<a href="mailto:Nasia.Almpantidi.Katsini@athens.msf.org">Nasia.Almpantidi.Katsini@athens.msf.org</a>
Hong Kong, Taïwan	Carol Chiang	<a href="mailto:Carol.Chiang@taipei.msf.org">Carol.Chiang@taipei.msf.org</a>
IO	Annalisa Crivellari	<a href="mailto:Annalisa.Crivellari@geneva.msf.org">Annalisa.Crivellari@geneva.msf.org</a>
Italie	Emilia Vittori	<a href="mailto:Emilia.Vittori@rome.msf.org">Emilia.Vittori@rome.msf.org</a>
Japon	Karine Kobayashi	<a href="mailto:k.kobayashi@tokyo.msf.org">k.kobayashi@tokyo.msf.org</a>
Amérique latine	Karina Rodriguez	<a href="mailto:Karina.Rodriguez@buenosaires.msf.org">Karina.Rodriguez@buenosaires.msf.org</a>
Liban	Payel Purkayastha	<a href="mailto:Payel.Purkayastha@msf.org">Payel.Purkayastha@msf.org</a>

Entité	Nom	Adresse électronique
Luxembourg	Marie Nathalie Houba	<a href="mailto:Marie.Houba@luxembourg.msf.org">Marie.Houba@luxembourg.msf.org</a>
Mexique (CAMINO)	Mariana Echevarria	<a href="mailto:Mariana.Echevarria@mexico.msf.org">Mariana.Echevarria@mexico.msf.org</a>
MSF ICO	Monica Folch	<a href="mailto:Monica.Folch@geneva.msf.org">Monica.Folch@geneva.msf.org</a>
Norvège	Hans Peter Øverby	<a href="mailto:Hans.Peter.Overby@oslo.msf.org">Hans.Peter.Overby@oslo.msf.org</a>
OCA	Lynda Benamer	<a href="mailto:Lynda.Benamer@berlin.msf.org">Lynda.Benamer@berlin.msf.org</a>
OCB	Karen Van den Brande	<a href="mailto:Karen.Van.den.Brande@brussels.msf.org">Karen.Van.den.Brande@brussels.msf.org</a>
OCBA	Nuria Carbo	<a href="mailto:Nuria.Carbo@barcelona.msf.org">Nuria.Carbo@barcelona.msf.org</a>
OCG	Morgane Daumarie	<a href="mailto:Morgane.Daumarie@geneva.msf.org">Morgane.Daumarie@geneva.msf.org</a>
OCP	Sylvain Tissier	<a href="mailto:Sylvain.Tissier@paris.msf.org">Sylvain.Tissier@paris.msf.org</a>
Asie du Sud	Rhitam Chakraborty	<a href="mailto:recruitment.mgr@south-asia.msf.org">recruitment.mgr@south-asia.msf.org</a>
Corée du Sud	Katherine Smith	<a href="mailto:katherine.smith@seoul.msf.org">katherine.smith@seoul.msf.org</a>
Afrique du Sud	Ziphokazi Gumede	<a href="mailto:Ziphokazi.Gumede@joburg.msf.org">Ziphokazi.Gumede@joburg.msf.org</a>
Suède	Lennart Dahlberg	<a href="mailto:Lennart.Dahlberg@stockholm.msf.org">Lennart.Dahlberg@stockholm.msf.org</a>
EAU	Victor Ackel	<a href="mailto:Victor.Ackel@dubai.msf.org">Victor.Ackel@dubai.msf.org</a>
ROYAUME-UNI ET IRLANDE	Patrick McConnell	<a href="mailto:Patrick.mcconnell@london.msf.org">Patrick.mcconnell@london.msf.org</a>
ÉTATS-UNIS	Hubert Ormieres (intérim)	<a href="mailto:Hubert.ormieres@newyork.msf.org">Hubert.ormieres@newyork.msf.org</a>
WACA	Jessica Byangoy	<a href="mailto:Jessica.byangoy@waca.msf.org">Jessica.byangoy@waca.msf.org</a>

**Thank you / Merci / Gracias**

---



**Questions**