



**ESPOIR
HUMANITAIRE
INTERNATIONAL**

www.espoirhumanitaire.org

+221 33 825 32 34



Référentiel des métiers

Coordinateur de Programme Humanitaire

Coordonnées

Mobile : 77 817 64 06

e-mail : contacts@emploihumanitaire.org

Sites Web et liens sociaux <http://emploihumanitaire.org/>

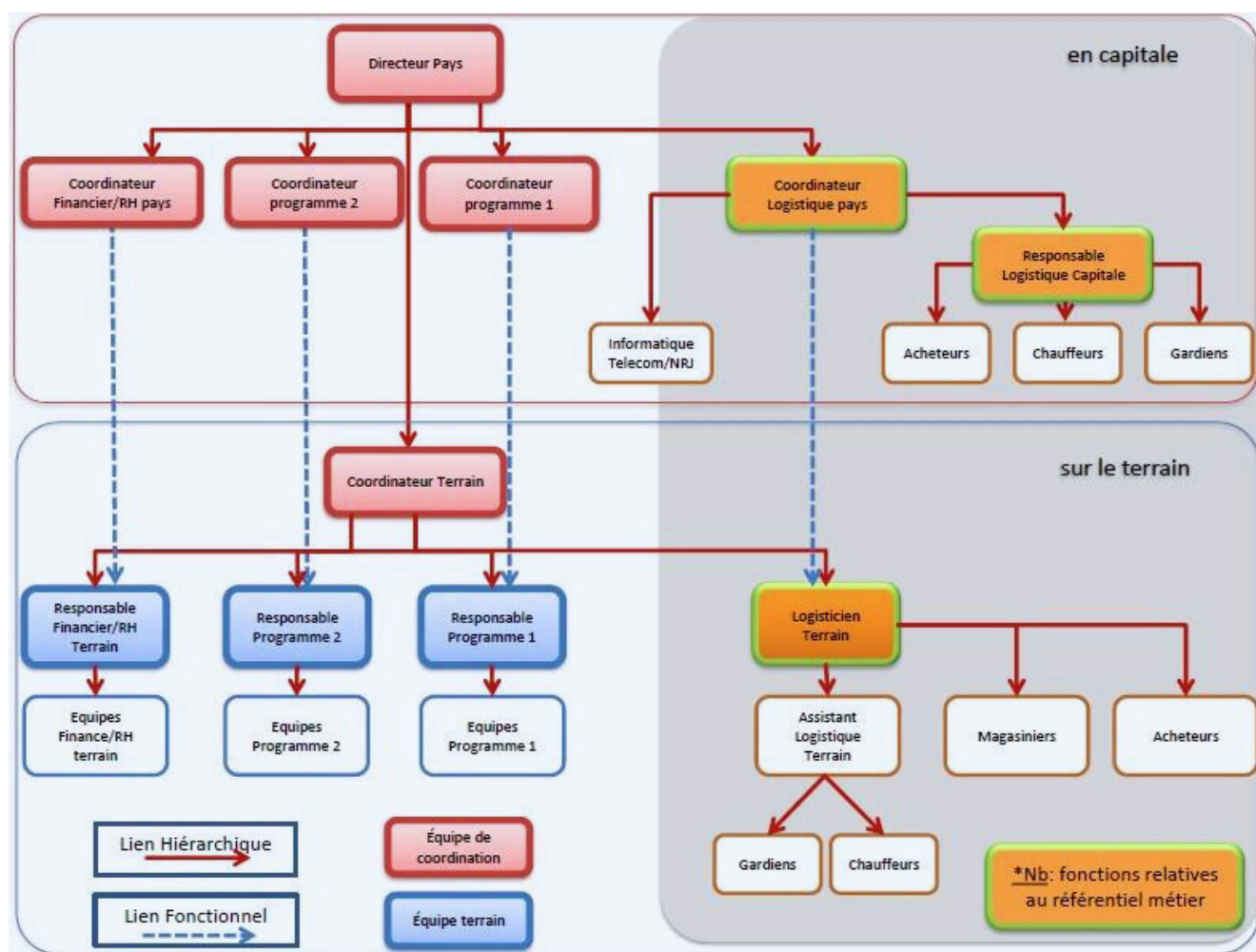
PREAMBULE

Les fonctions regroupées dans le référentiel métier de « COORDINATEUR DES PROGRAMME HUMANITAIRE » se caractérisent, principalement par des niveaux de responsabilité différents, des compétences en gestion de projet spécifiques et un niveau de management de ressources humaines différents.

Le/La Coordinateur(trice) de la S.I opère dans des contextes d'urgence, de post-urgence et de développement. Les multiples crises, telles que les catastrophes naturelles, les conflits ou les changements climatiques, obligent le/la Coordinateur(trice)de la S.I à mettre en œuvre des solutions agiles et adaptées aux contextes d'intervention.

Le/La Coordinateur(trice) de la S.I agit principalement au sein d'Organisations Non Gouvernementales (ONG) internationales, nationales et locales, d'agences des Nations Unies (UN), du mouvement de la Croix Rouge/Croissant Rouge, d'associations de la société civile nationale (en France ou à l'étranger) ou d'Institutions internationales.

ORGANIGRAMME TYPE



LES CHAMPS DE COMPETENCES

Champ de compétences métiers	
1	Concevoir des projets et des programmes humanitaires Structurer et piloter la mise en œuvre, le suivi
2	et le reporting des projets Organiser la construction participative, l'application et le suivi d'une
3	démarche qualité aux différentes étapes des projets Évaluer et capitaliser les projets en formulant des
4	recommandations exploitables Appliquer, dans la gestion des équipes projets, les politiques RH et
5	les procédures administratives de l'organisation
6	Construire et mettre en œuvre un mode d'organisation et de communication au sein des équipes
7	projet Recruter, intégrer et animer les équipes projet en favorisant la cohésion et la confiance dans
8	un contexte d'interculturalité
9	Évaluer les performances de ses collaborateurs afin de permettre leur montée en compétence et leur
10	évolution professionnelle
11	Superviser la mise en œuvre des moyens financiers par le biais des outils de gestion et de suivi adaptés
12	analyser le contexte et proposer une stratégie en assurant sa cohérence avec celle de l'organisation
13	Analyser les enjeux sécuritaires et les conditions d'accès aux populations cibles, et mettre en place les
14	fonds et de l'organisation
15	Élaborer la stratégie de financement du programme en adéquation avec les stratégies des bailleurs de
16	modalités
17	Analyser les acteurs et représenter l'organisation afin d'assurer la communication auprès des parties
18	prenantes
19	Construire et mettre en œuvre une stratégie partenariale afin de mutualiser les ressources mobilisées
20	et renforcer les capacités des acteurs.

LES COMPETENCES TRANSVERSALES

15	Maîtriser les outils logiciels informatiques utiles à la réalisation des programmes concernés.
16	Savoir-être : compétences comportementales

LES COMPETENCES METIERS

Objectifs et contexte de la certification :

Espoir Humanitaire International est fortement lié au secteur de l'action humanitaire. Le métier a évolué ces dernières années dans une volonté de professionnalisation continue des actions humanitaires. L'intitulé de Coordinateur de programme humanitaire représente l'envergure stratégique du métier visé.

Les acteurs humanitaires travaillent dans des contextes d'intervention d'une complexité croissante, avec des crises qui durent, des problématiques qui s'additionnent, telles qu'économiques, sociales, politiques, environnementales et culturelles, ainsi qu'avec des procédures qui se formalisent davantage. Il s'agit pour les ONG de travailler en concertation, tant pour des raisons éthiques que pratiques, avec de nombreux autres acteurs impliqués dans la résolution des situations. La mise en œuvre des opérations humanitaires requiert donc des profils alliant de solides compétences de gestion opérationnelle avec des compétences plus analytiques et stratégiques.

Ces professionnels doivent également pouvoir exercer leurs fonctions en faisant face à des contraintes fortes, propres à ce secteur humanitaire :

- ✓ Des situations volatiles et parfois dangereuses, requérant observation, adaptabilité et réactivité ;
- ✓ La dimension interculturelle des équipes humanitaires et des relations avec les interlocuteurs dans le pays d'action, qui requiert écoute, recul et assertivité ;
- ✓ Des moyens limités requérant rigueur dans la gestion ;
- ✓ Et enfin des cadres contractuels et de redevabilité de plus en plus précis et exigeants, rajoutant toujours plus de technicité et de connaissances nécessaires pour mener les missions du métier.

Activités visées :

Dans le cadre de sa fonction de conception et de pilotage des projets humanitaires dans le respect d'une démarche qualité et des normes humanitaires, le Coordinateur de programme humanitaire conçoit les projets d'intervention humanitaire, coordonne et pilote la mise en œuvre des projets par les équipes, orchestre la démarche qualité de ces projets.

Dans le cadre de sa fonction de management, d'organisation et de développement des équipes projet en lien avec la stratégie organisationnelle, il intègre le respect des politiques et procédures RH dans le management des personnes, organise le management stratégique des projets sous sa responsabilité, manage les équipes.

Dans le cadre de sa fonction de mobilisation de gestion des ressources matérielles et financières allouées aux projets, il mobilise les ressources matérielles et financières nécessaires à la réalisation des projets humanitaires, contribue à la bonne gestion administrative, logistique et financière des projets.

Dans le cadre de sa fonction de coordination de la stratégie opérationnelle du programme avec les parties prenantes, il coordonne la stratégie opérationnelle dans le pays d'intervention, contribue à la gestion de la sécurité et à l'accès humanitaire de son organisation, participe à la représentation de son organisation auprès des communautés, des acteurs et des réseaux présents dans le pays d'intervention, pilote et anime la stratégie partenariale dans le pays d'intervention, participe à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de financement des projets.

Blocs de compétences et modalités d'évaluation

Bloc 1 : Concevoir et piloter des projets humanitaires dans le respect d'une démarche qualité et des normes humanitaires

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Concevoir des projets et des programmes humanitaires en s'appuyant sur l'analyse des données de contexte, des besoins humanitaires, des acteurs et des capacités locales, afin de formaliser ces projets et leur logique d'intervention dans un document de référence.	Évaluation de méthodologie de projet : épreuve écrite.
Structurer et piloter la mise en œuvre, le suivi et le reporting des projets au moyen de l'analyse d'indicateurs de suivi pertinents et en collaboration avec les équipes projet et partenaires, afin d'orienter les prises de décision ou les réorientations de projets.	Mise en situation de conception de projet présentée sous forme de dossier écrit soutenu à l'oral.
Organiser la construction participative, l'application et le suivi d'une démarche qualité aux différentes étapes des projets, dans le respect des normes de qualité et de redevabilité humanitaires, afin de rendre compte aux parties prenantes et de renforcer les capacités locales. Évaluer et capitaliser les projets en formulant des recommandations exploitables afin de promouvoir les apprentissages au sein des équipes, de l'organisation, et des partenaires.	

Bloc 2 : Manager, organiser et développer les équipes projet en lien avec la stratégie de l'organisation humanitaire

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Appliquer, dans la gestion des équipes projets, les politiques RH et les procédures administratives de l'organisation, dans le respect du cadre légal local et des pratiques de prévention des comportements à risques.	✓ Évaluation de management des ressources humaines : épreuve écrite.
Construire et mettre en œuvre un mode d'organisation et de communication au sein des équipes projet afin de les dimensionner de façon adaptée au projet et de favoriser l'efficacité des interactions.	✓ Mise en situation RH présentée sous forme de dossier écrit soutenu à l'oral.
Recruter, intégrer et animer les équipes projet en favorisant la cohésion et la confiance dans un contexte d'interculturalité, dans le respect des procédures RH et du cadre légal local.	
Évaluer les performances de ses collaborateurs afin de permettre leur montée en compétence et leur évolution professionnelle, au moyen d'actions de développement.	

Bloc 3 : Mobiliser et gérer les ressources matérielles et financières allouées aux projets humanitaires

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Coordonner l'estimation et la recherche des moyens matériels et financiers nécessaires à la réalisation des projets, en impliquant les équipes support, les partenaires et les bénéficiaires, dans le respect des procédures des bailleurs de fonds.	Évaluation de gestion financière : épreuve écrite.
Superviser la mise en œuvre des moyens financiers par le biais d'outils de gestion et de suivi, en vérifiant le respect des procédures de l'organisation et des bailleurs, afin d'assurer leur conformité et leur reporting.	Mise en situation de demande de financement avec composante Coordination, présentée sous forme de dossier écrit soutenu à l'oral.

Bloc 4 : Coordonner la stratégie opérationnelle du programme avec les parties prenantes de l'action humanitaire

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
En réponse à des besoins humanitaires, analyser le contexte et proposer une stratégie en assurant sa cohérence avec celle de l'organisation, afin de coordonner et de mettre en œuvre la stratégie opérationnelle du programme.	Évaluation de l'environnement de l'action humanitaire : épreuve écrite
Analyser les enjeux sécuritaires et les conditions d'accès aux populations cibles, et mettre en place les modalités afin d'assurer l'accès humanitaire pour les opérations et les équipes, dans le respect des règles et des procédures de sécurité.	Évaluation de sécurité : épreuve écrite
Analyser les acteurs et représenter l'organisation afin d'assurer la communication auprès des parties prenantes et de favoriser une collaboration constructive.	Mise en situation de coordination et de stratégie présentée sous forme de dossier écrit soutenu à l'oral
Construire et mettre en œuvre une stratégie partenariale afin de mutualiser les ressources mobilisées et renforcer les capacités des acteurs.	
Élaborer la stratégie de financement du programme en adéquation avec les stratégies des bailleurs de fonds et de l'organisation, et de	
accompagner les partenaires dans leur recherche financements.	

Blocs de compétences et activités

Bloc 1 : Concevoir et piloter des projets humanitaires dans le respect d'une démarche qualité et des normes humanitaires

Liste de compétences	Compétences clés
Référentiel métier de Coordonnateur de projet humanitaire Institut EHI	

Concevoir des projets et des programmes humanitaires	✓ Analyse des données de contexte, Réalise le diagnostic sur sa zone d'intervention ✓ Identifie et formalise les objectifs de la mission ✓ Etudie les diverses possibilités d'action, formule des hypothèses et identifie les risques ✓ Analyse des besoins humanitaires, ✓ Analyse des acteurs et des capacités locales, afin de formaliser ces projets et leur logique d'intervention dans un document de référence. L'organisation du dispositif de pilotage est
Structurer et piloter la mise en œuvre, le suivi et le reporting. des projets	✓ structurée et cohérente. Les indicateurs suivis sont pertinents pour mesurer l'avancée des activités des projets ✓ L'analyse des indicateurs conduit à des décisions réalistes ✓ Les équipes projet, support et les partenaires sont impliqués dans la prise de décision/réorientation des projets
Organiser la construction participative, l'application et le suivi d'une démarche qualité aux différentes étapes des projets,	✓ Organisation de la qualité : ✓ Les normes de qualité humanitaires y compris les thématiques transversales (genre, environnement, inclusion, âge...) sont prises en compte dans les différentes étapes des projets ✓ Le renforcement des capacités locales est intégré aux modalités de mise en œuvre définies pour les projets ✓ Les bénéficiaires des projets sont impliqués et consultés aux différentes étapes du projet ✓ L'ensemble des mesures envisagées pour concevoir et gérer le projet permet de rendre des comptes de façon transparente aux parties prenantes - Formuler des recommandations exploitables
Évaluer et capitaliser les projets	✓ Promouvoir les apprentissages au sein des équipes, de l'organisation, et des partenaires. ✓ Promotion des apprentissages : Les outils et process d'évaluation et de capitalisation sont utilisés et appliqués de façon appropriée ; ✓ Les critères d'évaluation sont appropriés à la demande des parties prenantes ✓ Les résultats et recommandations des évaluations sont partagés et capitalisés avec les équipes et partenaires de façon exploitable afin de favoriser les apprentissages.

Bloc 2 : Manager, organiser et développer les équipes projet en lien avec la stratégie de l'organisation humanitaire

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
Appliquer, dans la gestion des équipes projets, les politiques RH et les procédures administratives de l'organisation,	Application des règles et cadres RH dans la gestion des équipes projets : ✓ Le dispositif d'encadrement respecte le cadre légal local, les politiques et procédures RH de l'organisation ✓ Une concertation pertinente avec les partenaires opérationnels est réalisée pour déterminer les règles RH applicables aux équipes projet. ✓ Les notions de protection, de prévention des comportements à risque et de devoir de diligence sont comprises et appliquées

Construire et mettre en œuvre un mode d'organisation et de communication au sein des équipes projet	Organisation des équipes projets : ✓ Les outils d'organisation du travail sont compris et appliqués ✓ L'organisation structurelle et fonctionnelle des équipes projet favorise une communication efficiente ✓ Le dimensionnement de l'équipe reflète les besoins des projets et leurs évolutions
Recruter, intégrer et animer les équipes projet	Management des équipes projets : ✓ Le processus de recrutement respecte les politiques et procédures RH de l'organisation et le cadre légal en vigueur. ✓ Des actions sont menées pour construire la confiance et la cohésion dans l'équipe ✓ Les techniques de communication et de gestion de conflit sont appliquées ✓ Le mode de management et l'accompagnement des équipes sont adaptés au besoin du programme et intègrent la dimension interculturelle.
Évaluer les performances de ses collaborateurs	Evaluation des performances : ✓ Les outils et processus d'évaluation des performances sont appliqués ✓ Les actions de développement des collaborateurs proposées sont pertinentes

Bloc 3 : Mobiliser et gérer les ressources matérielles et financières allouées aux projets humanitaires	
Liste de compétences Coordonner l'estimation et la recherche des moyens matériels et financiers nécessaires à la réalisation des projets.	Modalités d'évaluation Identification et mobilisation des moyens matériels et financiers : ✓ Le budget des projets prend bien en compte l'ensemble des coûts nécessaires à la réalisation des activités (matériel et Ressources Humaines) – La budgétisation et l'allocation des ressources prennent en compte la stratégie financière du programme et de l'organisation ; Les moyens logistiques identifiés sont cohérents avec les projets à mettre en œuvre et les capacités de l'organisation et de ses partenaires opérationnels ; Les partenaires et bénéficiaires des projets sont impliqués dans l'identification des moyens logistiques et financiers ✓ Les demandes de financements respectent les procédures des bailleurs de fonds auxquels elles sont adressées.
Superviser la mise en œuvre des moyens financiers et logistiques au moyen d'outils de gestion	Supervision et reporting financier : ✓ Les outils de gestion et de suivi budgétaires sont appliqués dans le pilotage et le reporting du projet ; Les procédures de mobilisation et de gestion des moyens logistiques internes, et des bailleurs de fonds le cas échéant, sont respectées ; Les partenaires et bénéficiaires des projets sont impliqués ✓ dans la mobilisation des moyens

Bloc 4 : Coordonner la stratégie opérationnelle du programme avec les parties prenantes de l'action humanitaire

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
En réponse à des besoins humanitaires, analyser le contexte et proposer une stratégie en assurant sa cohérence avec celle de l'organisation, afin de coordonner et de mettre en œuvre la stratégie opérationnelle du programme.	Mise en œuvre de la stratégie opérationnelle : ✓ Le contexte politique, social, géographique, culturel et économique est analysé de façon pertinente ✓ Les besoins humanitaires, les politiques nationales, les acteurs et les capacités locales sont analysés de façon pertinente ✓ La stratégie du programme proposée est en cohérence avec celle de l'organisation Gestion de la sécurité :
Analyser les enjeux sécuritaires et les conditions d'accès aux populations cibles, et mettre en place les modalités	✓ Les principaux enjeux sécuritaires sont identifiés ✓ L'analyse des risques présentée est pertinente ✓ Les procédures et règles de sécurité sont appliquées ✓ Les conditions d'accès aux populations cibles sont bien identifiées. ✓ Les mécanismes de coordination en matière de sécurité sont connus et suivis Représentation de l'organisation :
Analyser les acteurs et représenter l'organisation afin d'assurer la communication auprès des parties prenantes et de favoriser une collaboration constructive.	✓ L'identification et l'analyse des parties prenantes sont pertinentes ✓ Les instances pour représentation sont identifiées ✓ Les messages formulés sont pertinents et adaptés aux interlocuteurs et aux situations
représenter les parties prenantes et de favoriser une collaboration constructive. Construire et mettre en œuvre une stratégie partenariale afin de mutualiser les ressources mobilisées et renforcer les capacités des acteurs.	Stratégie partenariale : ✓ Les partenaires potentiels (organisations locales, nationales et internationales pouvant contribuer à l'action humanitaire) sont identifiés ✓ Les modalités de mutualisation des ressources entre partenaires sont pertinentes. Le renforcement de capacités des partenaires est intégré dans la stratégie opérationnelle du programme Stratégie de financement :
Élaborer la stratégie de financement du programme en adéquation avec les stratégies des bailleurs de fonds et de l'organisation, et accompagner les partenaires dans leur recherche de financements.	✓ Les principaux bailleurs et leurs objectifs sont identifiés ; ✓ La stratégie de financement proposée prend en compte les critères de financement des bailleurs présents sur la zone d'intervention ; ✓ Le dispositif de communication avec les bailleurs de fonds est continu et régulière et dépasse le cadre contractuel, ✓ Les partenaires sont accompagnés dans leur recherche de financements

Description des modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par correspondance : Les modalités d'acquisition dépendent de la nature du parcours suivi pour valider la certification : par la formation, par la VAE ou par une combinaison de ces deux modalités. Au fur et à mesure que les blocs sont évalués pour chaque candidat, les fiches individuelles d'évaluation préparées par la commission d'évaluation des candidats et/ou le livret 2 sont présentés au jury pour validation ou non des blocs réalisés. Un bloc de compétences est acquis de façon définitive. Dans le cas d'une non validation d'un bloc de compétences, le jury peut proposer une production complémentaire. Pour la voie de la formation, la certification n'est acquise qu'à l'issue d'une mission d'une durée de six mois au sein d'une organisation humanitaire, internationale ou locale.

SECTEUR D'ACTIVITE ET TYPE D'EMPLOI

Secteurs d'activités : Le Coordinateur de programme humanitaire agit principalement au sein d'organisations humanitaires locales, nationales et internationales :

- ✓ Organisations Non Gouvernementales (ONG),
- ✓ Agences des Nations Unies (UN),
- ✓ Mouvement de la Croix Rouge/Croissant Rouge,
- ✓ Associations de la société civile nationale (des pays)
- ✓ ou Institutions internationales.

Type d'emplois accessibles :

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive. Au vu de la dimension internationale du secteur et des pratiques différant selon le type d'organisation, les appellations des emplois varient de manière importante. Le Coordinateur de programme humanitaire peut exercer ses activités en tant que :

Sur des Postes Projet

- ✓ Chef de projet / Responsable de projet / Project manager
- ✓ Responsable SERA (Suivi, Evaluation, Redevabilité et Apprentissage) / Chargé de SERA (MEAL en anglais)
- ✓ Information Manager / Officer
- ✓ Grant Manager / Officer
- ✓ Chargé de développement de projet
- ✓ Programme Support Officer
- ✓ Reporting & Communication Officer
- ✓ Advocacy, Communication and Accountability Manager

Sur des Postes Management :

- ✓ Operational Manager / Coordinateur des Opérations
- ✓ Coordinateur Terrain / Field Coordinator
- ✓ Chef de service
- ✓ Directeur
- ✓ Coordinateur Projet
- ✓ Coordinateur Consortium
- ✓ Chief of Party
- ✓ Area Manager

Sur des Postes Stratégie :

- ✓ Coordinateur de Programme Deputy Country Director – Programmes / Directeur Pays Adjoint en charge des
- ✓ programmes Deputy Field Coordinator – Programmes / Adjoint au Coordinateur Terrain en charge des
- ✓ programmes Programme Director Coordinateur Technique Technical Unit Coordinator Coordinateur MEAL /
- ✓ SERA

Développement local

Références juridiques des réglementations d'activité :

Voie d'accès

Le cas échéant, prérequis à l'entrée en formation :

Pour accéder à la certification par la voie de la formation, deux dispositifs sont possibles suivant les profils à l'entrée en formation.

Un premier dispositif est accessible aux publics expérimentés, un second dispositif est accessible aux publics ayant moins d'expérience professionnelle.

Les domaines requis de formation ou d'expérience professionnelle préalable sont les suivants :

Pour les profils généralistes : management d'équipe et de projet, responsabilité financière ;

Pour les profils techniques : un domaine transposable au secteur de l'humanitaire (santé, média, socio-éducatif, réhabilitation, agriculture, relations internationales, coopération, développement local, logistique de la solidarité internationale ...)

Si le candidat à un niveau 5, il doit justifier d'un minimum de deux ans d'expérience professionnelle dans l'un des domaines requis. S'il a un niveau 6 ou plus, il doit justifier d'un minimum de six mois d'expérience professionnelle dans l'un des domaines requis.

SAVOIR ETRE : COMPETENCES COMPORTEMENTALES

□ Capacités de leadership

- A conscience de ses propres forces et limites et de leur impact sur les autres ; Sait prendre
- du recul face aux décisions importantes ; Inspire confiance à autrui ; Reconnaît la
- contribution de ses collaborateurs Délègue à ses collaborateurs Fait preuve de souplesse
- (soft power) et de fermeté (hard power) quand et si nécessaire.

□ Prised'initiative

- Fait preuve de bon sens
- Est force de propositions et suggère des solutions pragmatiques

- Propose des améliorations et des solutions réalistes
- Travaille en autonomie

□ Compétences relationnelles

- Travaille de concert avec son équipe, ses partenaires et les parties prenantes
- Génère de la confiance
- Fait preuve d'empathie
- Ecoute activement ses interlocuteurs
- Prend en considération les besoins des autres
- Négocie avec les différents interlocuteurs
- Fait preuve d'assertivité

□ Adaptabilité et gestion du stress

- S'adapte aux contraintes et aux situations imprévues
- Etablit des priorités dans son travail et montre par l'exemple
- Fait preuve de maîtrise de soi
- Gère le stress et le travail sous une grande pression
- Adapte son comportement à l'environnement culturel
- Travaille en équipe multidisciplinaire et pluriculturelle

□ Intégrité et Ethique

- Comprend la notion de confidentialité
- Explore les facteurs qui peuvent influencer sur les perceptions (âge, sexe, culture, éducation, etc.), y compris les perceptions propres
- Est conscient des attitudes et des croyances spécifiques qui influencent l'engagement et la participation des parties prenantes
- Veille à ce que les membres de l'équipe n'abusent pas de leur pouvoir/position
- Prend des mesures en cas de comportement contraire à l'éthique de tout membre de l'équipe.