Intitulé : COORDINATEUR DE PROGRAMME HUMANITAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
BLOC n°1 : Piloter la conception et la mise en œuvre opérationnelle de projets humanitaires			
A1. Conception de projets opérationnels à partir du diagnostic des besoins humanitaires - Supervision de la méthodologie de collecte, de traitement et d'utilisation des données - Recommandations concrètes et formulation d'une réponse humanitaire sous forme de projets	**A1C1.** Analyser les données de contexte, de besoins humanitaires, des acteurs et des capacités locales, en incluant les enjeux de genre, protection de l'environnement, accessibilité, afin de formaliser des options d'intervention inclusives, cohérentes avec la stratégie de son organisation et répondant aux besoins de protection et d'assistance des personnes les plus vulnérables	**Epreuve individuelle écrite synchrone** A partir de fichiers de données portant sur une situation humanitaire réelle ou reconstituée, le candidat réalise une production écrite consistant à : 1. analyser de manière critique un rapport de diagnostic et un document de conception de projet 2. concevoir un outil de suivi et de pilotage de projet adapté à la situation présentée	**A1C1. CR1** L'analyse produite fait mention des vulnérabilités, capacités locales et dynamiques d'acteurs, tout en intégrant les dimensions de genre, d'environnement et d'accessibilité. **CR2** Les sources de données utilisées sont diversifiées, actualisées, croisées de manière critique et contextualisées par rapport aux enjeux humanitaires. **CR3** Les options d'intervention proposées sont argumentées, réalistes au regard des capacités locales et cohérentes avec la stratégie organisationnelle
	A1C2. Concevoir des projets dans le respect d'une démarche qualité et des normes humanitaires, en s'appuyant sur les données de contexte et de besoins humanitaires en vue de formaliser ces projets et leur logique d'intervention opérationnelle dans un document de référence		**A1C2. CR1** Le projet est formalisé selon une logique d'intervention structurée, cohérente avec les données d'analyse et conforme aux normes de formulation du secteur. **CR2** Les documents produits intègrent explicitement les normes et standards humanitaires (CHS, Sphère…).

A2. Dimensionnement financier et logistique des projets humanitaires - Participation à l'élaboration de budgets projets réalistes - Contribution au calibrage des moyens logistiques et techniques - Intégration des enjeux environnementaux dans la définition des moyens financiers et logistiques	**A2C1**. Dimensionner les moyens financiers et matériels d'un projet humanitaire (budget, logistique) à partir des objectifs définis, en intégrant les exigences de redevabilité financière et les enjeux environnementaux, afin de garantir une utilisation efficiente et responsable des ressources	3. analyser les données financières disponibles et formuler une proposition budgétaire argumentée	**A2C1. CR1** Le budget présenté est construit de manière cohérente avec les activités planifiées, les ressources disponibles et la capacité financière et opérationnelle de l'organisation. **CR2** Les choix financiers et logistiques sont justifiés par des données vérifiables et documentés de manière à garantir la redevabilité et la transparence du projet **CR3** Les moyens financiers et logistiques intègrent des mesures visant à limiter les impacts environnementaux du projet.
A3. Pilotage de la mise en œuvre, du suivi et de la qualité des projets humanitaires - Vérification du respect des processus et normes de qualité - Gestion des données projets sur outils numériques adaptés - Mise en place d'un cadre de redevabilité envers les populations, assurant leur participation - Supervision de la réalisation d'évaluations des projets - Contribution et transmission des rapports internes et externes	**A3C1**. Coordonner la mise en œuvre des projets en s'appuyant sur les documents de références (cadre logique, chronogramme, plan d'action) et sur les normes qualités (CHS, Sphère etc.) pour s'assurer que les actions sont mises en œuvre à temps, accessibles aux bénéficiaires et qu'elles répondent aux besoins prioritaires des populations cibles		**A3C1**. **CR1** Le plan de mise en œuvre respecte les délais, les ressources disponibles et les contraintes opérationnelles identifiées. **CR2** Les actions programmées sont décrites de manière opérationnelle et alignées avec les objectifs, résultats visés. **CR3** Les actions réalisées sont conformes aux standards qualité humanitaires et adaptées pour garantir l'accès des personnes ciblées, notamment les plus vulnérables
	A3C2. Assurer le suivi et le reporting des projets au moyen d'indicateurs de suivi pertinents et dans une démarche participative impliquant les équipes projet, les partenaires et les populations, afin de rendre des comptes aux parties prenantes et d'orienter les décisions nécessaires au maintien de la qualité des projets.		**A3C2. CR1** Des indicateurs de suivi mesurables et cohérents avec les activités à mener sont définis et utilisés pour orienter des décisions. **CR2** Les outils de reporting produits sont compréhensibles, accessibles et partagés avec les équipes, les partenaires et les populations concernées. **CR3** Des ajustements sont proposés et justifiés sur la base des données collectées lors du suivi.

Intitulé : COORDINATEUR DE PROGRAMME HUMANITAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	REFERENTIEL DE COMPETENCES *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	REFERENTIEL D'EVALUATION *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
BLOC n°2 : Manager les équipes projet de l'organisation humanitaire			
A4. Organisation et gestion RH des équipes projet - Identification des besoins RH des projets - Structuration des équipes et organisation de la répartition du travail - Recrutement et intégration des personnels - Application les politiques et procédures administratives, RH et disciplinaires de l'organisation	**A4C1.** Dimensionner les moyens humains à impliquer en établissant organigrammes et profils de poste en coordination avec les équipes RH terrain ou siège afin de constituer un collectif dont les caractéristiques organisationnelles, fonctionnelles, techniques et culturelles soient adaptées aux objectifs et aux contextes des projets	**Entretien individuel oral à partir d'une étude de cas ou d'une situation issue de l'expérience du candidat ou d'une situation simulée.** La situation présentée donnera lieu à l'exposé d'une problématique managériale, à une analyse des situations de management et de pilotage d'équipe et à la formulation de propositions de résolutions.	**A4C1. CR1** Le dimensionnement de l'équipe reflète les besoins des projets. **CR2** L'organigramme proposée reflète les fonctions, les liens hiérarchiques et les responsabilités selon les besoins opérationnels et contextuels. **CR3** Les profils de poste sont cohérents avec compétences requises par les projets et prennent en compte les spécificités techniques et culturelles du terrain.
	A4C2. Constituer des équipes projet en recrutant en intégrant des collaborateurs dans le respect des procédures RH, de leurs besoins spécifiques, du cadre légal du pays d'intervention, en collaboration avec les services RH, afin de garantir une composition d'équipe adaptée aux exigences opérationnelles et aux responsabilités du projet.		**A4C2. CR1** Les processus de recrutement respectent les procédures internes, le cadre légal du pays et intègrent les enjeux de diversité et d'inclusion. **CR2** Le dispositif d'intégration comprend au moins les éléments essentiels : présentation de la mission et des règles de fonctionnement, formation initiale, et communication des politiques internes, notamment sur les comportements à risque .
A5. Animation et accompagnement opérationnel des équipes des projet humanitaire	**A5C1**. Animer les équipes en adaptant ses méthodes managériales aux différentes formes de diversité (culturelle, handicap, niveau d'autonomie), en fixant des objectifs individuels et collectifs clairs et adaptés aux		**A5C1**. **CR1** Des modes de communication efficients et respectueux des besoins spécifiques sont mis en place. **CR2** Les méthodes managériales adoptées prennent en compte les

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
- Mise en place de dispositifs d'animation et de communication entre et au sein des équipes - Entretien de la cohésion et la confiance au sein des équipes - Prévention et gestion des conflits - Prévention, suivi et gestion des comportements à risque au sein de ses équipes - Vérification les conditions de travail et de vie le cas échéant prévention des risques psycho-sociaux au sein de son équipe	objectifs des projets et aux orientations de l'organisation, afin de maintenir la confiance, la cohésion et l'inclusivité au sein de ces équipes		différences culturelles, les niveaux d'autonomie et les besoins spécifiques (ex : handicap) et visent à construire confiance et cohésion dans l'équipe. **CR3** Des objectifs individuels et collectifs sont fixés et ajustés selon l'avancement du projet. **CR4** Des techniques de gestion de conflits sont appliquées s'appuyant sur l'écoute active et la recherche de solutions partagées notamment.
	A5C2. Evaluer les performances de ses collaborateurs directs dans un environnement multiculturel et parfois instable, en adoptant une posture managériale inclusive et respectueuse de chacun, afin de les accompagner vers l'atteinte de leurs objectifs et dans leur développement professionnel		**A5C2. CR1** Les techniques d'entretien sont appliquées et donnent lieu à des objectifs clairs et personnalisés. **CR2** Les collaborateurs reçoivent un feedback constructif et bénéficient d'un accompagnement (formations, mentorat, plan de progression). **CR3** La posture managériale respecte la diversité culturelle, et favorise l'expression de chacun, quel que soit son profil ou sa situation.
	A5C3. Veiller à l'existence et à l'accessibilité de dispositifs de signalement sûrs, confidentiels et adaptés au contexte d'intervention, permettant aux équipes d'exprimer leurs préoccupations et de signaler les comportements inappropriés, afin d'assurer sécurité, redevabilité et dignité pour tous les collaborateurs et les communautés		**A5C3. CR1** Les notions de protection, de prévention des comportements à risque et de devoir de diligence sont comprises et appliquées via des dispositifs de signalement confidentiels et accessibles. **CR2** Les cas signalés sont traités avec une procédure claire, protectrice des personnes et conforme aux politiques de l'organisation. **CR3** Lors des entretiens, des techniques d'écoute active sont appliquées (reformulation, absence de jugement, confidentialité)

Intitulé : COORDINATEUR DE PROGRAMME HUMANITAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
BLOC n°3 : Elaborer et mettre œuvre une stratégie d'intervention humanitaire en contexte mouvant et instable			
A6. Conduite de l'analyse stratégique et de la veille humanitaire - Collecte et gestion de données contextuelles - Conduite de diagnostic participatif - Identification des risques - Identification de priorités stratégiques	**A6C1.** Mettre en place un système de veille stratégique active (données socio-économiques, politiques publiques, géopolitiques, sécuritaires), en analysant les acteurs, besoins et variables de l'écosystème humanitaire, afin d'identifier les secteurs et leviers d'intervention prioritaires.	**Épreuve écrite individuelle asynchrone** À partir d'une situation professionnelle vécue ou d'une étude de cas fournie par le certificateur, le candidat rédige une note écrite présentant : • une analyse de données de contexte et/ou des éléments de diagnostic organisationnel • une analyse des risques et des enjeux sécuritaires liés au	**A6C1. CR1.** La veille est organisée selon des méthodes et outils permettant des actualisations en continue. **CR2.** Les sources identifiées (données socio-économiques, politiques publiques, géopolitiques) sont vérifiables et actualisées. **CR3.** La veille produite permet d'identifier des tendances, risques et leviers d'intervention prioritaires argumentés et exploitables pour orienter la stratégie opérationnelle
	A6C2. Piloter des diagnostics organisationnels de son organisation et de partenaires potentiels à partir d'outils participatifs (entretiens, analyse SWOT, ateliers), afin d'établir des priorités stratégiques et des recommandations argumentées pour le développement de l'organisation		**A6C2. CR1.** Les outils et méthodes de diagnostic sont choisis en fonction du contexte et mis en œuvre de manière structurée et participative. **CR2** Des hypothèses (choix de partenaires, zones géographiques, populations cibles, secteur d'intervention) concrètes sont formulées sur la base des données collectées. **CR3** Les priorités stratégiques proposées sont argumentées, hiérarchisées et exploitables pour la décision organisationnelle.

Intitulé : COORDINATEUR DE PROGRAMME HUMANITAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	REFERENTIEL DE COMPETENCES *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	REFERENTIEL D'EVALUATION *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
A7. Définition et pilotage des orientations stratégiques et financières des programmes - Exploitation de données programme - Recherche des opportunités de financements - Propositions de plans d'intervention - Conduite du changement	**A7C1.** Définir des plans d'intervention stratégiques et financiers alignés avec la vision et les valeurs de l'organisation et s'appuyant sur les résultats des diagnostics, afin de structurer des programmes humanitaires prenant en compte l'instabilité des contextes et la localisation de l'aide.	contexte étudié et des processus de négociation d'accès humanitaires, implication des partenaires et positionnements stratégiques **A partir de situations professionnelles vécues ou à partir de cas présentés par le jury : Entretien avec un jury portant sur :** • Une proposition de stratégie d'organisation et de financement à réorienter	**A7C1**. **CR1** Les plans élaborés reflètent la vision, les valeurs et les priorités de l'organisation tout en intégrant les contraintes financières. **CR2** Les recommandations issues du diagnostic sont traduites en objectifs stratégiques mesurables et réalistes dans des contextes mouvants et complexes.
	A7C2. Mobiliser des financements en s'appuyant sur une veille régulière et proactive en respectant la charte éthique de l'organisation, afin de permettre la mise en œuvre de programmes humanitaires à court et moyen termes.		**A7C2. CR1** Les opportunités de financement identifiées sont cohérentes avec les programmes à financer et les principes et caractéristiques de l'organisation. **CR2** Les demandes de financement sont rédigés en prenant en compte les lignes directrices des partenaires financiers **CR3.** Une méthodologie structurée de veille et de relations avec les partenaires financiers est proposée.
	A7C3. Animer les équipes impliquées dans la mise en œuvre des stratégies, en exerçant un leadership basé sur la confiance et en mobilisant des méthodes d'accompagnement du changement, afin de favoriser l'adhésion et l'engagement des collaborateurs.		**A7C3. CR1** Les méthodes de leadership et d'accompagnement au changement mobilisées prennent en compte la motivation des collaborateurs et visent leur adhésion et engagement. **CR2** Une posture réflexive est adoptée (attitude critique envers sa propre pratique et celle de ses pairs) afin d'ajuster ses interventions. **CR3** Des actions favorisant la confiance au sein de l'équipe sont mises en œuvre (transparence, écoute active, délégation, reconnaissance du travail)

Intitulé : COORDINATEUR DE PROGRAMME HUMANITAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	REFERENTIEL DE COMPETENCES *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	REFERENTIEL D'EVALUATION *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
A8. Négociation d'accès humanitaire et représentation institutionnelle - Elaboration de procédures de sécurité - Analyses des conditions d'accès aux populations - Conduite de négociations sur l'accès aux populations - Consolidation de partenariats stratégiques - Elaboration et mise en œuvre d'objectifs de plaidoyer et de communication institutionnelle	**A8C1.** Analyser les enjeux sécuritaires et les conditions d'accès aux populations cibles, en coordination avec les équipes sécurité, afin de contribuer à la mise en place des règles et procédures de sécurité (plans de sécurité, évacuation, déplacements) propres aux contextes d'intervention.		**A8C1. CR1** L'analyse des contextes sécuritaires et des risques est détaillée, documentée et adaptée au terrain. **CR2** Les procédures de sécurité (plans, protocoles) sont élaborées en cohérence avec l'évaluation des menaces et contraintes d'accès.
	A8C2. Conduire des processus de négociations opérationnelles avec les autorités locales et les acteurs en présence, en utilisant des techniques d'influence éthiques et en intégrant les lignes rouges, afin de garantir les accès humanitaires aux zones d'intervention.		**A8C2. CR1** Les objectifs de négociation sont clairement définis et respectent les principes humanitaires et éthiques. **CR2** Les techniques de communication et d'influence sont adaptées aux identités des différents interlocuteurs et au contexte opérationnel. **CR3** La prise en compte des lignes rouges est démontrée et fait l'objet d'une auto-analyse permettant d'ajuster les pratiques de négociation
	A8C3. Développer un réseau de partenaires stratégiques autour des programmes et de leurs valeurs, en s'appuyant sur une communication adaptée et une démarche participative, afin d'établir des partenariats durables intégrant les voix des populations affectées.		**A8C3**. **CR1** Les modalités d'animation du partenariat proposées favorisent des collaborations durables et inclusives. **CR2** Les partenariats prennent en compte les besoins et les perspectives des populations affectées et s'appuient sur le respect des principes humanitaires.

Intitulé : COORDINATEUR DE PROGRAMME HUMANITAIRE

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
	A8C4. Défendre les positionnements stratégiques de l'organisation auprès des différentes parties prenantes, en mobilisant les techniques de plaidoyer et une communication influente afin de renforcer la légitimité, la visibilité et l'impact humanitaire de l'organisation.		**A8C4. CR1.** Les techniques de plaidoyer utilisées reposent sur des objectifs définis par l'organisation et sur une analyse du positionnement / niveau d'influence des cibles visées. **CR2** Une posture réflexive sur ses capacités d'influence et ses pratiques de négociation est adoptée permettant la formulation de pistes pour évoluer.

Epreuve intégrative finale : En plus de la validation des 3 blocs de compétences, les candidats à la certification doivent réaliser une épreuve finale visant à attester de la maîtrise coordonnée des compétences des 3 blocs. Cette épreuve prend la forme d'un rapport d'analyse qui étudie une problématique d'organisation ou de contexte humanitaire et qui permet une analyse réflexive sur sa pratique professionnelle.

Le rapport réalisé à partir d'une trame fournie par Bioforce doit s'appuyer sur une expérience réelle vécue par le candidat, qu'il s'agisse d'un emploi, d'un stage, d'une mission ou d'une action réalisée auprès d'une organisation humanitaire.