

Manager de programmes internationaux - Humanitaire et développement

RNCP34483 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32006, 32005, 44056
Code(s) ROME	M1301, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	02/03/2020
Date d'échéance	02/03/2023

Certificateur(s)

INSTITUT RELATIONS INT STRATEGIQUES · SIRET : 38277800900037

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Depuis les années 80 le secteur humanitaire subit une professionnalisation exponentielle. A partir de la fin des années 90, la complexification du contexte géopolitique international, l'émergence d'acteurs issus de la société civile locale et régionale et du secteur privé sur le théâtre des opérations humanitaires ainsi que l'introduction de nouveaux standards qualitatifs et de redevabilité ont fait évoluer profondément le métier du Manager de programmes internationaux - Humanitaire et développement, demandant de plus en plus aux professionnels du secteur de maîtriser non seulement la dimension opérationnelle, mais aussi une dimension tactique et surtout stratégique des programmes humanitaires et de développement.

Si, auparavant, une grande motivation et beaucoup d'enthousiasme suffisaient pour s'engager dans la solidarité internationale, aujourd'hui il est attendu que les acteurs de ce secteur soient des professionnels de haut niveau agissant dans un cadre structuré, garantissant des performances d'impact efficaces et systémiques. S'engageant auprès des donateurs et bailleurs de fonds, ils se doivent de mettre en œuvre des actions de qualité qui peuvent représenter des années de travail et la gestion de budgets de plusieurs millions d'euros.

Face à la complexité grandissante des projets à conduire, les différentes entités positionnées sur ce secteur, recourent à des professionnels capables de concevoir et de piloter des projets extrêmement articulés, et maîtrisant la dimension stratégique des programmes humanitaires et de développement, spécifiques aux contextes d'interventions contemporains. Outre les enjeux financiers, ces professionnels agissent depuis quelques années, sous la menace de groupes armés. La sécurité des ressources humaines, matérielles et financières devient donc une priorité. Les Managers œuvrant dans l'humanitaire sont ainsi amenés à mobiliser des compétences en relations internationales et analyse structurelle afin de maîtriser un contexte, d'en repérer les enjeux et les acteurs déterminants, et d'élaborer une stratégie d'intervention avec un impact systémique.

Cette certification a été élaborée dans le but de répondre, non seulement aux enjeux actuels du changement de l'écosystème de la Solidarité internationale, mais aussi aux enjeux futurs, notamment au niveau de la contribution effective aux objectifs de développement durable.

Les postes de cadres dirigeants moyens et supérieurs du secteur de l'humanitaire et du développement de demain, nécessiteront de plus en plus de compétences en prospective, plus particulièrement d'analyse structurelle et de programmation stratégique, afin de déterminer des logiques d'intervention avec un véritable impact efficace et systémique.

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager de programmes internationaux dans les secteurs Humanitaire et développement exerce son métier au sein de groupements associatifs, d'ONG, de fondations d'entreprises, ou d'institutions qu'elles soient publiques ou privées.

Ces entités agissent au niveau national, transnational et international, et dans un cadre programmatique large qui va de la réponse à des situations d'urgence humanitaire, à la réhabilitation, le développement et la résilience des populations vulnérables.

- Sous le terme d'urgence humanitaire, se retrouvent toutes les missions mises en place suite à des catastrophes naturelles ou non, et/ou à des conflits armés entraînant des problèmes humanitaires, sécuritaires et de déplacements massifs des populations. Les actions conduites par les Managers de programmes internationaux ont pour but de venir au sauvetage des populations, de mettre en place des solutions de premiers secours face aux problèmes qui se posent avant de passer à une phase de réhabilitation. Généralement, leurs missions s'inscrivent dans le court terme.

- Les missions conduites dans le cadre du développement relèvent du moyen et du long terme. Les actions visent à favoriser le développement des capacités des populations cibles afin de leur permettre d'atteindre une certaine autonomie que ce soit en matière d'hygiène, de santé, de nutrition, d'eau et d'assainissement, ou au niveau économique, en leur permettant notamment de parvenir à générer leurs propres revenus et à développer leur résilience.

Le Manager de programmes internationaux - Humanitaire et développement doit exercer son métier avec rigueur et méthode, mettre les populations concernées au centre de la programmation en faisant preuve de professionnalisme, de déontologie, et en respectant les valeurs, l'indépendance et la culture des populations auxquelles il s'adresse.

Il doit pouvoir s'adapter aux environnements complexes dans lesquels il intervient, et dont certains ne sont pas exempts de danger. A ce niveau, il doit faire preuve d'une grande maturité et doit pouvoir anticiper les risques pouvant survenir en veillant à sa sécurité et à celle de ses équipes. Situé entre la direction générale des entités et les équipes opérationnelles, il peut être basé au siège et/ou sur le terrain, à l'étranger comme en France.

Le Manager de programmes internationaux - Humanitaire et développement analyse le contexte d'intervention et sa complexité, il recherche un impact systémique, conçoit des programmes adaptés et performants, contribue à la stratégie de développement de son entité d'appartenance, organise et supervise la gestion et le suivi opérationnel des programmes développés.

Il veille à l'adéquation entre les activités, les résultats et les objectifs des programmes au regard des changements et inerties du contexte d'intervention. Il s'assure de la cohérence et de l'adéquation des moyens et des ressources à mobiliser, définit la stratégie opérationnelle à conduire, planifie les étapes, anticipe les problèmes pouvant se poser et accompagne la mise en œuvre des solutions.

Selon son positionnement et l'organisation de sa structure, il peut avoir la responsabilité d'un projet, d'un programme, d'une région opérationnelle, ou d'une mission pays et assure le management des superviseurs/chefs de projets et/ou des équipes chargés de la mise en œuvre opérationnelle des actions sur le terrain. Il gère les relations partenariales, celles avec les autorités relatives au contexte d'intervention, il anime et entretient les réseaux formels et informels, définit des politiques, des stratégies de plaidoyer et peut avoir la responsabilité de représenter son entité d'appartenance dans diverses instances publiques et privées

Les missions du Manager de programmes internationaux - Humanitaire et développement s'articulent autour des domaines d'activités suivants :

Selon sa structure d'appartenance, sa taille et son organisation, le Manager de programmes internationaux peut exercer tout ou partie des domaines d'activités suivants :

- 1) L'élaboration des démarches stratégiques
- 2) La gestion des différentes étapes du Cycle d'un Projet
 - 2-1 L'identification des composantes du programme
 - 2-2 La conception du projet
 - 2-3 L'élaboration des modes de financement et gestion Budgétaire
 - 2-4 La mise en œuvre et le suivi de projet/programme
- 3) Le management des Ressources Humaines
- 4) La gestion des relations partenariales

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Chacune de ces activités fait appel à des compétences, listées ci dessous

:

1. ELABORATION DES DEMARCHES STRATEGIQUES

En analysant un ensemble de données tirées de sa fonction de veille et d'études, et en cohérence avec la politique de son entité, élaborer les démarches stratégiques programmatiques et opérationnelles à mettre en œuvre, en conseillant sa direction sur les projets à mener

- Analyser les données relatives au système (facteurs et acteurs) concerné, aux problématiques à traiter, aux caractéristiques des populations et à leurs besoins afin d'évaluer la complexité des terrains d'intervention
- Elaborer une architecture système permettant d'identifier les acteurs concernés, les changements potentiels et les inerties à prendre en compte afin de déterminer des stratégies potentielles
- Identifier et tester les options stratégiques potentielles en s'inscrivant dans une démarche systémique et en identifiant l'ensemble des acteurs en présence, leur positionnement, leurs enjeux, leurs intérêts et les scénarios d'évolution possibles
- Concevoir une stratégie programmatique prenant en compte l'ensemble des données analysées, en veillant à s'assurer de sa robustesse
- Collaborer à l'élaboration d'une stratégie organisationnelle en analysant des architectures complexes et transnationales afin de positionner au mieux son entité au niveau régional ou global
- Organiser ou superviser la réalisation d'études d'expertise et de faisabilité en déterminant les méthodes et le scope au regard des résultats à produire et des objectifs poursuivis
- Evaluer l'impact des programmes planifiés en mettant en œuvre une démarche systémique permettant d'appréhender tous les facteurs en jeu, notamment au niveau des risques, des points de vulnérabilité, des situations problèmes et des acteurs en présence
- Vérifier la cohérence de la planification tactique-opérationnelle au regard du cycle de programmation et des échéances bailleurs
- Exercer une fonction de veille sur le jeu des acteurs clés et les facteurs déterminants et signaux faibles afin d'ajuster les choix stratégiques en cas de changements contextuels

2. GESTION DES DIFFERENTES ETAPES DU CYCLE D'UN PROJET

2-1 Identification des composantes du projet / programme

En organisant les modalités de recherche, de recueil et de traitement des données, analyser les différentes composantes d'un contexte d'intervention et des populations concernées, afin d'élaborer la démarche stratégique à mettre en œuvre

- Organiser le recueil et le traitement des données en vérifiant la pertinence et la fiabilité des sources consultées afin de disposer des données nécessaires à la performance de la phase d'identification dans le management d'un cycle de projet
- Evaluer le contexte d'intervention de même que les capacités locales et l'ensemble des actions mises en œuvre par d'autres acteurs déterminants afin de définir le niveau de complexité à prendre en compte
- Analyser les enjeux stratégiques, les facteurs et les acteurs impliqués aux niveaux du système spécifique, de l'écosystème et du système global d'une zone d'intervention en identifiant le positionnement des parties prenantes et les interrelations au sein du système, notamment au niveau des zones d'influence et de dépendance de chacun
- Evaluer les facteurs systémiques en repérant les déterminants et en les problématisant afin d'analyser et de tester les différentes options stratégiques potentielles
- Elaborer la démarche stratégique à mettre en œuvre, en vérifiant sa cohérence avec la stratégie organisationnelle de son entité tout en veillant à garantir une approche systémique et performante

2-2 Conception du projet

En cohérence avec le choix stratégique, définir les différentes dimensions tactiques et opérationnelles du projet, en utilisant un cadre logique et en utilisant les différents outils adaptés à sa conception et à sa planification

- Sélectionner les experts à consulter et les informations complémentaires à collecter afin d'analyser en profondeur l'ensemble des paramètres à prendre en compte pour formaliser le projet
- Concevoir les dimensions tactiques et opérationnelles nécessaires à la performance des projets/programmes en utilisant un cadre logique et en vérifiant la pertinence des choix effectués
- Décider des priorités d'actions et des moyens à allouer afin d'établir le planning en tenant compte des disponibilités, des conditions d'accessibilité, du niveau de sécurité et de l'importance des missions à effectuer
- Présenter les documents projets/programmes formalisés aux parties prenantes, en argumentant les choix et les analyses effectués et en s'appuyant sur des documents supports de qualité

2-3 Elaboration des modes de financement et gestion budgétaire

En tenant compte des sources de financement et des agendas des bailleurs, élaborer le budget du projet, en organisant les modalités de suivi et en veillant aux engagements pris avec les bailleurs financiers

- Identifier les bailleurs de fonds potentiels en analysant leurs spécificités et leurs agendas afin de sélectionner ceux

à solliciter au regard du projet/programme à mener

- Construire une approche de co-financement au regard des sources de financement existant en vérifiant la pertinence du montage effectué, notamment dans le cadre d'un co-financement complexe
- Elaborer la note conceptuelle à présenter aux bailleurs de fonds en présentant de façon synthétique et concise tous les éléments du projet/programme en veillant à leur pertinence et à la cohérence de l'ensemble
- Présenter le projet/programme en utilisant des supports adaptés, et en développant un argumentaire propre à convaincre les bailleurs de fonds
- Organiser le suivi budgétaire du projet/programme en utilisant des outils adaptés
- Superviser la rédaction des dossiers de demandes de financement en vérifiant leur conformité
- Optimiser le pilotage en vérifiant régulièrement la consommation du budget et l'atteinte des objectifs ciblés

2-4 Mise en œuvre et suivi de projet/programme

En s'appuyant sur la méthodologie et les outils de conduite sélectionnés, superviser le déroulement du projet/programme, en veillant à l'implication des chefs de projets, en les accompagnant dans la résolution des problèmes pouvant survenir, et en effectuant régulièrement des bilans sur l'avancement des actions

- Organiser la progression et la structuration du projet/programme en différentes étapes, en définissant les objectifs à atteindre à chacune d'entre elles et les résultats attendus
- Concevoir le système de pilotage du projet /programme en s'appuyant sur des outils adaptés à leur conduite et en déterminant les principaux points de validation à effectuer, de même que leur fréquence
- Anticiper les problèmes pouvant survenir au regard de la nature du projet/programme, en tenant compte des ressources mobilisées, des freins existants et des dangers pouvant survenir
- Décider des modalités de communication à mettre en œuvre tout au long du déroulement du projet/programme, et des contenus d'information à transmettre et recevoir afin de favoriser l'implication des parties prenantes
- Animer des réunions projets en analysant les problèmes pouvant survenir et en accompagnant les équipes à trouver de nouveaux scénarios et de nouvelles solutions à mettre en œuvre
- Piloter le projet/programme, en évaluant régulièrement la qualité des actions conduites, les conditions de leur mise en œuvre, les résultats atteints et les effets produits, en vue d'identifier les ajustements à y apporter
- Décider des changements de fond à apporter à la conduite du projet/programme, en concertation avec les parties prenantes, et en proposant éventuellement la mise en œuvre de nouvelles solutions, afin de l'adapter au contexte du terrain et à ses évolutions

3. MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

En collaboration avec le service RH, contribuer à l'analyse des besoins en ressources humaines et au processus de recrutement et de formation de nouveaux collaborateurs, en veillant aux actions de prévention à mettre en œuvre sur les terrains d'action

- Evaluer les compétences à mobiliser selon les programmes et projets à conduire, afin d'identifier et de planifier les besoins de recrutement à effectuer
- Collaborer avec le service RH, au processus de recrutement de nouveaux professionnels, en définissant les profils des postes à pourvoir et en menant des entretiens de sélection
- Organiser des actions d'information et de formation sur les missions à accomplir par de nouveaux responsables d'équipe, afin de favoriser leur intégration
- Superviser la gestion administrative des contrats, et le respect de l'alternance entre temps de travail et période de repos en respectant les réglementations en vigueur selon les zones d'intervention
- Décider des actions à mettre en œuvre afin de veiller à la sécurité physique et psychologique des équipes terrain, notamment afin de prévenir des cas de « burn out » potentiels
- Superviser le suivi fonctionnel des équipes opérant sur le terrain en veillant à leur formation en fonction des besoins détectés
- Coordonner l'activité des responsables d'équipes en évaluant les contributions réalisées dans le cadre des projets et l'implication de chacun Anticiper les situations problèmes ou conflits pouvant survenir en prenant des mesures contribuant à fédérer les équipes et à optimiser les relations

4. GESTION DES RELATIONS PARTENARIALES En assurant un rôle de représentant de son institution et en veillant à respecter ses valeurs et son éthique, développer un réseau de partenaires, en gérant des relations constructives avec chacun et en les informant régulièrement sur le déroulement des projets et programmes, afin de contribuer à leur implication et à leur mobilisation en cas de nécessité.

- Superviser l'établissement des contrats et conventions en s'assurant du respect des conditions négociées avec les partenaires et bailleurs de fonds
- Présenter les projets/programmes mis en œuvre en développant un argumentaire sur les choix effectués au niveau stratégique et sur les actions à mener

- Organiser les modalités de communication et d'informations à transmettre à chacune des étapes clefs du projet/programme, afin de favoriser l'implication des parties prenantes
- Travailler en concertation avec les parties prenantes du projet/programme, notamment dans le cadre de réunions techniques et bilatérales, afin de renforcer la dimension partenariale
- Evaluer la complémentarité des actions menées avec les autres organisations œuvrant sur la même zone en veillant à l'actualisation des informations concernant les projets
- Développer un réseau de partenaires en gérant ses relations avec des acteurs positionnés au niveau local ou international, autorités gouvernementales et acteurs non étatiques
- Représenter sa structure dans différentes manifestations et événements en rapport avec son champ d'intervention, en respectant l'image, l'éthique et les valeurs de celle-ci

Blocs de compétences

RNCP34483BC01 — Élaboration des démarches stratégiques

LISTE DE COMPÉTENCES

En analysant un ensemble de données tirées de sa fonction de veille et d'études, et en cohérence avec la politique de son entité, élaborer les démarches stratégiques programmatiques et opérationnelles à mettre en œuvre, en conseillant sa direction sur les projets à mener

- Analyser les données relatives au système (facteurs et acteurs) concerné, aux problématiques à traiter, aux caractéristiques des populations et à leurs besoins afin d'évaluer la complexité des terrains d'intervention
- Élaborer une architecture système permettant d'identifier les acteurs concernés, les changements potentiels et les inerties à prendre en compte afin de déterminer des stratégies potentielles
- Identifier et tester les options stratégiques potentielles en s'inscrivant dans une démarche systémique et en identifiant l'ensemble des acteurs en présence, leur positionnement, leurs enjeux, leurs intérêts et les scénarios d'évolution possibles
- Concevoir une stratégie programmatique prenant en compte l'ensemble des données analysées, en veillant à s'assurer de sa robustesse
- Collaborer à l'élaboration d'une stratégie organisationnelle en analysant des architectures complexes et transnationales afin de positionner au mieux son entité au niveau régional ou global
- Organiser ou superviser la réalisation d'études d'expertise et de faisabilité en déterminant les méthodes au regard des résultats à produire et des objectifs poursuivis
- Evaluer l'impact des programmes planifiés en mettant en œuvre une démarche systémique permettant d'appréhender tous les facteurs en jeu, notamment au niveau des risques, des points de vulnérabilité, des situations problèmes et des acteurs en présence
- Vérifier la cohérence de la planification tactique-opérationnelle au regard du cycle de programmation et des échéances bailleurs
- Exercer une fonction de veille sur le jeu des acteurs clés et les facteurs déterminants et signaux faibles afin d'ajuster les choix stratégiques en cas de changements contextuels

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats sont évalués sur les productions suivantes :

Élaboration d'une stratégie programmatique

Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation

Etude de cas ou situation réelle

Travail collectif - Production écrite

Analyse des scénarios d'évolution d'un système

Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation

Etude de cas ou situation réelle

Travail collectif - Production écrite

Modalités d'évaluation des candidats issus de la VAE

Dossier de preuves issues de l'expérience

RNCP34483BC02 — Gestion des différentes étapes du Cycle d'un Projet

LISTE DE COMPÉTENCES

2-1 Identification des composantes du projet/programme

En

organisant les modalités de recherche, de recueil et de traitement des données, analyser les différentes composantes d'un contexte d'intervention et des populations concernées, afin d'élaborer la démarche stratégique à mettre en œuvre

- Organiser le recueil et le traitement des données en vérifiant la pertinence et la fiabilité des sources consultées afin de disposer des données nécessaires à la performance de la phase d'identification dans le management d'un cycle de projet
- Evaluer le contexte d'intervention de même que les capacités locales et l'ensemble des actions mises en œuvre par d'autres acteurs déterminants afin de définir le niveau de complexité à prendre en compte
- Analyser les enjeux stratégiques, les facteurs et les acteurs impliqués aux niveaux du système spécifique, de l'écosystème et du système global d'une zone d'intervention en identifiant le positionnement des parties prenantes et les interrelations au sein du système, notamment au niveau des zones d'influence et de dépendance de chacun
- Evaluer les facteurs systémiques en repérant les déterminants et en les problématisant afin d'analyser et de tester les différentes options stratégiques potentielles
- Élaborer la démarche stratégique à mettre en œuvre, en vérifiant sa cohérence avec la stratégie organisationnelle de son entité tout en veillant à garantir une approche systémique et performante

2-2 Conception du projet En cohérence avec le choix stratégique, définir les différentes dimensions tactiques et opérationnelles du projet, en utilisant un cadre logique et en utilisant les différents outils adaptés à sa conception et à sa planification

- Sélectionner les experts à consulter et les informations complémentaires à collecter afin d'analyser en profondeur l'ensemble des paramètres à prendre en compte pour formaliser le projet
- Concevoir les dimensions tactiques et opérationnelles nécessaires à la performance des projets/programmes en utilisant un cadre logique et en vérifiant la pertinence des choix effectués
- Décider des priorités d'actions et des moyens à allouer afin d'établir le planning en tenant compte des disponibilités, des conditions d'accessibilité, du niveau de sécurité et de l'importance des missions à effectuer
- Présenter les documents projets/programmes formalisés aux parties prenantes, en argumentant les choix et les analyses effectués et en s'appuyant sur des documents supports de qualité

2-3 Élaboration des modes de financement et gestion budgétaire

En tenant compte des sources de financement et des agendas des bailleurs, élaborer le budget du projet, en organisant les modalités de suivi et en veillant aux engagements pris avec les bailleurs financiers

- Identifier les bailleurs de fonds potentiels en analysant leurs spécificités et leurs agendas afin de sélectionner ceux à solliciter au regard du projet/programme à mener
- Construire une approche de co-financement au regard des sources de financement existant en vérifiant la pertinence du montage effectué, notamment dans le cadre d'un co-financement complexe
- Élaborer la note conceptuelle à présenter aux bailleurs de fonds en présentant de façon synthétique et concise tous les éléments du projet/programme en veillant à leur pertinence et à la cohérence de l'ensemble
- Présenter le projet/programme en utilisant des supports adaptés, et en développant un argumentaire propre à convaincre les bailleurs de fonds
- Organiser le suivi budgétaire du projet/programme en utilisant des outils adaptés
- Superviser la rédaction des dossiers de demandes de financement en vérifiant leur conformité
- Optimiser le pilotage en vérifiant régulièrement la consommation du budget et l'atteinte des objectifs ciblés

2-4 Mise en œuvre et suivi de projet/programme

En s'appuyant sur la méthodologie et les outils de conduite sélectionnés, superviser le déroulement du projet/programme, en veillant à l'implication des chefs de projets, en les accompagnant dans la résolution des

problèmes pouvant survenir, et en effectuant régulièrement des bilans sur l'avancement des actions

- Organiser la progression et la structuration du projet/programme en différentes étapes, en définissant les objectifs à atteindre à chacune d'entre elles et les résultats attendus
- Concevoir le système de pilotage du projet /programme en s'appuyant sur des outils adaptés à leur conduite et en déterminant les principaux points de validation à effectuer, de même que leur fréquence
- Anticiper les problèmes pouvant survenir au regard de la nature du projet/programme, en tenant compte des ressources mobilisées, des freins existants et des dangers pouvant survenir
- Décider des modalités de communication à mettre en œuvre tout au long du déroulement du projet/programme, et des contenus d'information à transmettre et recevoir afin de favoriser l'implication des parties prenantes
- Animer des réunions projets en analysant les problèmes pouvant survenir et en accompagnant les équipes à trouver de nouveaux scénarios et de nouvelles solutions à mettre en œuvre
- Piloter le projet/programme, en évaluant régulièrement la qualité des actions conduites, les conditions de leur mise en œuvre, les résultats atteints et les effets produits, en vue d'identifier les ajustements à y apporter
- Décider des changements de fond à apporter à la conduite du projet/programme, en concertation avec les parties prenantes, et en proposant éventuellement la mise en œuvre de nouvelles solutions, afin de l'adapter au contexte du terrain et à ses évolutions

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Domaine de compétences : En organisant les modalités de recherche, de recueil et de traitement des données, analyser les différentes composantes d'un contexte d'intervention et des populations concernées, afin d'élaborer la démarche stratégique à mettre en œuvre.

Modalités

d'évaluation des candidats issus de la formation

Etude d'un contexte d'intervention

Production collective

Domaine de compétences : En cohérence avec le choix stratégique, définir les différentes dimensions tactiques et opérationnelles du projet, en utilisant un cadre logique et en utilisant les différents outils adaptés à sa conception et à sa planification.

Modalités d'évaluation des candidats issus de la formation

Élaboration d'une note conceptuelle d'un projet/ programme

Production collective - Production écrite et présentation orale

Domaine de compétences : En tenant compte des sources de

financement et des agendas des bailleurs, élaborer le budget du projet, en organisant les modalités de suivi et en veillant aux engagements pris avec les bailleurs financiers.

Modalités

d'évaluation des candidats issus de la formation

Élaboration d'un « proposal » pour des bailleurs de fonds et mise en situation professionnelle

Production collective - Présentation écrite et orale

Domaine de compétences : En s'appuyant sur la méthodologie et les outils de conduite sélectionnés, superviser le déroulement du projet/programme, en veillant à l'implication des chefs de projets, en les accompagnant dans la résolution des problèmes pouvant survenir, et en effectuant régulièrement des bilans sur l'avancement des actions.

Modalités d'évaluation des candidats issus de la formation

Élaboration et planification d'un projet/programme

Mise en situation -

Travail collectif et individuel

Modalités d'évaluation des candidats issus de la VAE

Dossier de preuves issues de l'expérience

RNCP34483BC03 — Management des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

En collaboration avec le service RH, contribuer à l'analyse des besoins en ressources humaines et au processus de recrutement et de formation de nouveaux collaborateurs, en veillant aux actions de prévention à mettre en œuvre sur les terrains d'action

- Evaluer les compétences à mobiliser selon les programmes et projets à conduire, afin d'identifier et de planifier les

besoins de recrutement à effectuer

- Collaborer avec le service RH, au processus de recrutement de nouveaux professionnels, en définissant les profils des postes à pourvoir et en menant des entretiens de sélection
- Organiser des actions d'information et de formation sur les missions à accomplir par de nouveaux responsables d'équipe, afin de favoriser leur intégration
- Superviser la gestion administrative des contrats, et le respect de l'alternance entre temps de travail et période de repos en respectant les réglementations en vigueur selon les zones d'intervention
- Décider des actions à mettre en œuvre afin de veiller à la sécurité physique et psychologique des équipes terrain, notamment afin de prévenir des cas de « burn out » potentiels
- Superviser le suivi fonctionnel des équipes opérant sur le terrain en veillant à leur formation en fonction des besoins détectés
- Coordonner l'activité des responsables d'équipes en évaluant les contributions réalisées dans le cadre des projets et l'implication de chacun
- Anticiper les situations problèmes ou conflits pouvant survenir en prenant des mesures contribuant à fédérer les équipes et à optimiser les relations

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Domaine de compétences :

En collaboration avec le service RH,

contribuer à l'analyse des besoins en ressources humaines et au processus de recrutement et de formation de nouveaux collaborateurs, en veillant aux actions de prévention à mettre en œuvre sur les terrains d'action.

Modalités

d'évaluation des candidats issus de la formation

Animation et coordination d'une équipe projet

Mise en situation - Travail collectif et individuel

Modalités d'évaluation des candidats issus de la VAE

Dossier de preuves issues de l'expérience

RNCP34483BC04 — Gestion des relations partenariales

LISTE DE COMPÉTENCES

En assurant un rôle de représentant de son institution et en veillant à respecter ses valeurs et son éthique, développer un réseau de partenaires, en gérant des relations constructives avec chacun et en les informant régulièrement sur le déroulement des projets et programmes, afin de contribuer à leur implication et à leur mobilisation en cas de nécessité.

- Superviser l'établissement des contrats et conventions en s'assurant du respect des conditions négociées avec les partenaires et bailleurs de fonds
- Présenter les projets/programmes mis en œuvre en développant un argumentaire sur les choix effectués au niveau stratégique et sur les actions à mener
- Organiser les modalités de communication et d'informations à transmettre à chacune des étapes clefs du projet/programme, afin de favoriser l'implication des parties prenantes
- Travailler en concertation avec les parties prenantes du projet/programme, notamment dans le cadre de réunions techniques et bilatérales, afin de renforcer la dimension partenariale
- Evaluer la complémentarité des actions menées avec les autres organisations œuvrant sur la même zone en veillant à l'actualisation des informations concernant les projets
- Développer un réseau de partenaires en gérant ses relations avec des acteurs positionnés au niveau local ou international, autorités gouvernementales et acteurs non étatiques
- Représenter sa structure dans différentes manifestations et événements en rapport avec son champ d'intervention, en respectant l'image, l'éthique et les valeurs de celle-ci

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Domaine de compétences : En assurant un rôle de représentant de son institution et en veillant à respecter ses valeurs et son éthique, développer un réseau de partenaires, en gérant des relations constructives avec chacun et en les informant régulièrement sur le déroulement des projets et programmes, afin de contribuer à leur implication et à leur mobilisation en cas de nécessité.

Modalités d'évaluation des candidats issus de la formation

Gestion des relations partenariales lors de l'élaboration du projet/programme
Mise en situation - Travail collectif et individuel
Modalités d'évaluation des candidats issus de la VAE
Dossier de preuves issues de l'expérience

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager de programmes internationaux - Humanitaire et développement travaille dans le secteur de la solidarité internationale, secteur qui

a pris de plus en plus d'importance au cours des quinze dernières années et qui s'est structuré autour d'acteurs publics et privés :

- Acteurs publics : administrations publiques, notamment les 4720 collectivités locales qui mènent des projets dans 133 pays, dans le cadre de la coopération décentralisée.
- Acteurs privés : organisations non gouvernementales (ONG), mais aussi fondations, coopératives, organisations relevant du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le Manager de programmes internationaux peut travailler au siège d'une organisation et/ou sur le terrain. Occupant un poste à responsabilité, il est le plus souvent rattaché à une direction générale, de département ou de service ou encore, selon la taille de la structure, au comité de coordination. Il peut ainsi :

- avoir la charge d'un ou plusieurs projets / programmes
- avoir la charge de plusieurs équipes ou de plusieurs départements
- sélectionner et manager les intervenants extérieurs, souvent multiculturels
- parfois représenter officiellement l'organisme auprès des autorités locales

Les appellations métier varient selon la taille et l'organisation des structures :

Manager humanitaire,
Responsable de projets / programmes,
Coordinateur terrain / programmes / projets,
Coordinateur logistique / général,
Chargé / Chef de Projet / Mission / Programme,
Coordinateur de dispositif de développement,
Chargé / Responsable de développement

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	6 884
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pré-requis pour intégrer la formation

En formation (initiale ou continue)

Entrée en première année avec un diplôme de niveau bac+3 ou une certification de niveau 6 : licences universitaires (droit, économie/gestion, langues, science politique/RI, histoire), diplômes d'écoles spécialisées (commerce, ingénieurs, communication, journalisme, logistique, etc.), bachelors (français ou anglosaxons). Niveau B2 en anglais fortement conseillé.

Entrée en deuxième année avec un diplôme de niveau bac+4 ou une certification de niveau 6 : masters universitaires (droit international, économie/gestion, science politique/RI, information/communication), bachelors anglosaxons, diplômes d'écoles de commerce, d'ingénieurs, d'Instituts d'études politiques, d'écoles spécialisées (santé, social, paramédical, communication, journalisme, logistique, etc.). Niveau B2 minimum en anglais fortement conseillé.

Les titulaires d'une certification de niveau 5 qui ont au moins trois ans d'expérience professionnelle peuvent bénéficier d'une admission dérogatoire (dossier VAPP + entretien).

En VAE Les candidats VAE doivent remplir le formulaire Cerfa n° 12818*02 (VAE - Demande de recevabilité). L'organisme certificateur évalue la recevabilité des candidats, après étude des éléments portés à sa connaissance via ce document, complété de pièces justificatives.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

- Un directeur des formations
- Un responsable pédagogique de la formation
- Deux professionnels en activité dans les secteurs et fonctions visés

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

- Un directeur des formations
- Un responsable pédagogique de la formation
- Deux professionnels en activité dans les secteurs et fonctions visés

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	6 925 €
Selon la branche	6 500 € – 7 500 €
Prise en charge	Branches concernées
6 925 €	Valeur par défaut · 209 branches
6 500 €	CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 200 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil

Base légale

Date de décision	02/03/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	02/03/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	43	0	83 %	—
2017	48	2	86 %	57 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP27869

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37270

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

http://www.iris-sup.org/les_diplomes/manager_humanitaire.html

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34483/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	8
Parcours menés à terme	20
Taux d'achèvement	250 %
Période	02/2022 – 09/2023

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	30
Montant total engagé	61 933 €
Coût moyen par dossier	2 064 €
Durée moyenne	466 h
Période	07/2020 – 11/2022
France compétences	76 %
Reste à charge titulaire	23 %
Compte d'engagement citoyen	1 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.