



Global
NUTRITION
CLUSTER



Cadre de compétences pour
la coordination de cluster

Cadre de compétences pour la coordination de cluster

Introduction	2
Vue d'ensemble du cadre de compétences pour la coordination des clusters	5
A. Compétences sectorielles	6
1. Applique les principes, normes et lignes directrices humanitaires	6
2. Applique les concepts et outils clés de nutrition dans les situations d'urgence	9
3. Travail de façon sûre et en toute sécurité	10
B. Compétences comportementales communes	13
1. Démontre son engagement en faveur d'une intervention coordonnée	13
2. Favorise la coopération et la collaboration	15
3. Fait preuve de redevabilité	17
4. Favorise l'inclusion	19
C. Compétences professionnelles	21
1. Assure un leadership influent et stratégique	21
2. Analyse et communique les informations	23
3. Appuie la mobilisation des ressources	25
4. Effectue un plaidoyer pour de meilleurs résultats humanitaires	27
5. Assure un suivi de la réponse	29
6. Renforce les capacités nationales pour mieux répondre et diriger	31
D. Compétences comportementales de base	33
1. Établit et maintient des partenariats	33
2. Démontre connaissance de soi et conscience éthique	35
3. Motivation à obtenir des résultats au niveau de l'impact	37
4. Innove et accueille le changement	39
5. Gère l'ambiguïté et la complexité	40
6. Pense et agit de manière stratégique	41
7. Travaille en collaboration avec d'autres	44
8. Encourage, dirige et gère le personnel	46
Annexe 1 :	48
Développement des cadres de compétences du cluster nutrition pour la coordination du cluster et la gestion de l'information	
Annexe 2 :	58
Bibliographie des ressources pour les cadres de compétences pour la coordination des clusters et la gestion de l'information	

Introduction

Cadre de compétences pour la coordination de cluster élaboré par le Cluster Nutrition Global

Le cadre de compétences pour la coordination de cluster décrit les compétences requises pour ceux qui travaillent en tant que coordonnateurs de clusters dans les clusters nutrition aux niveaux mondial, régional, national et sousnational.¹

Le cadre comprend 21 compétences au total, réparties en quatre groupes:

A. Compétences sectorielles :

ce sont des compétences qui se rapportent au secteur qui dans ce cadre est la nutrition dans les situations d'urgence. Ces compétences peuvent être partagées avec d'autres personnes travaillant dans des postes de nutrition dans les situations d'urgence (NiE) et comprennent des compétences qui exigent l'application de principes et de concepts humanitaires, l'application de concepts de nutrition dans les situations d'urgence et l'application de concepts de sûreté et de sécurité;

B. Compétences comportementales communes :

ces compétences définissent les compétences requises pour travailler efficacement dans un cluster et sont communes à tous ceux qui travaillent dans un cluster nutrition au niveau national et sous-national;

C. Compétences professionnelles :

ces compétences se rapportent aux tâches ou aux fonctions d'un poste ou d'un groupe spécifique de postes connexes. Dans ce cadre, ces compétences définissent les compétences requises par ceux qui sont coordonnateurs de cluster;

D. Compétences comportementales de base :

ces compétences sont des compétences comportementales qui soutiennent les valeurs organisationnelles et la mission. Elles s'appliquent à tous les membres d'une organisation et constituent une base pour les compétences communes, professionnelles et sectorielles.

¹ Cela peut également s'appliquer à d'autres fonctions tels que coprésident, co-lead ou co-coordonnateur.

À chacune des compétences correspond une définition, des comportements et des connaissances et des compétences de base. Les comportements sont répertoriés en trois niveaux cumulatifs. On s'attend à ce que tous les collègues puissent démontrer les comportements de niveau 1. À mesure qu'ils acquièrent de l'expérience et que leur carrière progresse, alors que les collègues assument des postes de responsabilité croissante, on s'attend à ce qu'ils commencent à démontrer des comportements de niveaux 2 et 3 en plus des comportements de niveau 1. Dans la pratique, ces niveaux peuvent s'appliquer comme suit :

- On s'attendrait à ce qu'un collègue travaillant dans un environnement non complexe au sein d'un cluster national ou sous-national démontre pleinement les compétences de niveau 1 et travaille à l'élaboration de comportements de niveau 2 au fil du temps;
- On s'attendrait à ce qu'un collègue travaillant en tant que coordonnateur de cluster dans un environnement plus complexe au sein d'un cluster au niveau national ou sous-national plus vaste démontre pleinement les comportements de niveau 1 et 2 et qu'il travaille à l'élaboration de comportements de niveau 3 au fil du temps;
- On s'attendrait à ce qu'un coordonnateur de cluster travaillant dans un environnement très complexe, comme dans une intervention d'urgence à l'échelle du système ou à l'échelle mondiale, démontre les comportements de niveau 3 en plus des comportements de niveaux 1 et 2.

Les domaines de connaissances et les compétences énumérés pour chaque compétence visent à aider à comprendre la portée des compétences et des comportements. Cette liste a un caractère indicatif et n'entend pas être exhaustive. Dans la plupart des cas, la section des connaissances et des compétences n'inclut pas de références à des programmes d'apprentissage spécifiques, car cela va au-delà du champ d'application d'un cadre de compétences. Une exception a été faite pour six cours en ligne qui sont obligatoires pour le personnel de l'UNICEF. Ceux-ci sont inclus dans les sections connaissances et compétences des compétences pertinentes.

Le cadre de compétences élaboré par le Cluster Nutrition Global pour la coordination de cluster est accompagné d'un cadre de compétence pour la gestion de l'information qui peut être trouvé dans un document distinct. Les deux cadres partagent les mêmes compétences sectorielles, les mêmes compétences comportementales communes et les mêmes compétences comportementales de base, bien que les comportements, les connaissances et les compétences de ces compétences énumérées dans chaque cadre diffèrent pour refléter les exigences spécifiques du poste. Les compétences fonctionnelles de chaque cadre sont différentes pour refléter les différents postes.

Afin d'assurer la continuité et la cohérence entre les clusters dirigés par l'UNICEF, les cadres de compétences ont également été adoptés et adaptés par le cluster éducation, le cluster EAH (Eau, Assainissement et Hygiène, en anglais WASH) et le domaine de responsabilité protection de l'enfance.

Introduction

Vue d'ensemble du cadre de compétences pour la coordination des clusters

A. Compétences sectorielles

1. Applique les principes, normes et lignes directrices humanitaires
2. Applique les concepts et outils clés de nutrition dans les situations d'urgence
3. Travail de façon sûre et en toute sécurité

B. Compétences comportementales communes

1. Démontre son engagement en faveur d'une intervention coordonnée
2. Favorise la coopération et la collaboration
3. Fait preuve de redevabilité
4. Favorise l'inclusion

C. Compétences professionnelles

1. Assure un leadership influent et stratégique
2. Analyse et communique les informations
3. Appuie la mobilisation des ressources
4. Effectue un plaidoyer pour l'amélioration des résultats nutritionnels
5. Assure un suivi de la réponse
6. Renforce les capacités nationales pour mieux répondre et diriger

D. Compétences comportementales de base

1. Établit et maintient des partenariats
2. Démontre une connaissance de soi et une conscience éthique
3. Motivation à obtenir des résultats au niveau de l'impact
4. Innove et accueille le changement
5. Gère l'ambiguïté et la complexité
6. Pense et agit de manière stratégique
7. Travaille en collaboration avec les autres
8. Encourage, dirige et gère le personnel

A. Compétences sectorielles

1. Applique les principes, normes et lignes directrices humanitaires

Définition : démontre son attachement aux principes, normes et lignes directrices humanitaires clés dans leur propre travail et celui des autres, et veille à ce que l'intervention y adhère; conteste les activités et les comportements inappropriés ou préjudiciables et suit les procédures de rapportage et de discipline appropriées.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que son propre comportement démontre un engagement personnel envers les principes humanitaires • Remettre en question les activités, les comportements et les attitudes préjudiciables ou inappropriés • Démontrer une connaissance des accords, normes et lignes directrices humanitaires pertinents dans son travail • Appliquer les outils, mécanismes et processus humanitaires appropriés à toutes les étapes du cycle de programme humanitaire • Travailler de manière appropriée au sein de la structure, des fonctions et des responsabilités du cluster 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les autres à faire preuve d'un engagement personnel envers les principes humanitaires • Apporter les adaptations nécessaires aux outils, mécanismes et processus humanitaires pertinents pour répondre aux besoins du cluster et des partenaires • Aider les autres à appliquer les outils, mécanismes et processus humanitaires appropriés à toutes les étapes du cycle de programme humanitaire • Recommander des mesures correctives lorsque l'intervention n'adhère pas aux principes, accords, normes et lignes directrices humanitaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures pour s'assurer que la coordination et l'intervention respectent les principes, accords, normes et lignes directrices humanitaires • Encourager la résilience et la durabilité en renforçant le lien entre les interventions humanitaires et les interventions de développement lorsque c'est possible

A. Compétences sectorielles

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Démontrer une compréhension des liens entre la structure et les fonctions des clusters, ainsi que d'autres modalités de planification, de coordination et de mise en œuvre • Suivre les processus de rapportage et de discipline appropriés en réponse à des comportements inappropriés ou préjudiciables 		

Connaissances et compétences de base :

FORMATION OBLIGATOIRE :

- Formation Responsabilités des Nations Unies en matière de droits de l'homme (obligatoire pour le personnel de l'UNICEF seulement)

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Placer la protection au cœur de l'action humanitaire Déclaration de l'IASC (Comité permanent inter-organisations)
- Architecture humanitaire, responsabilités de cluster, structure et fonctions de base
- Code de conduite pour le Mouvement de la Croix-Rouge internationale, du Croissant-Rouge et des Organisations non-gouvernementales (ONG) lors des opérations de secours en cas de catastrophe
- Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité
- Engagements du « Grand Bargain »
- Les principes humanitaires et « Ne pas nuire »
- Le Cycle de programme humanitaire
- Le processus de réforme humanitaire et le programme de transformation
- Lignes directrices de l'IASC sur la violence basées sur le genre (VBG) (2015)
- Principes de partenariat
- Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et la violence sexuelles (ST/SGB/2003/13)
- Le Manuel Sphère (2018)

A. Compétences sectorielles

Connaissances et compétences de base :

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques, y compris l'aptitude à sélectionner, adapter et appliquer des ressources appropriées et pertinentes et à analyser les données contextuelles et statistiques
- Compétences en communication, y compris l'aptitude à persuader et à inspirer le soutien aux principes universels malgré les différences de cultures et de croyances
- Compétences interpersonnelles, y compris l'aptitude à avoir des conversations difficiles et à remettre en question les façons établies de penser lorsqu'elles sont contraires aux principes ou aux meilleures pratiques, à motiver et à influencer les autres et à définir et à gérer les attentes
- L'aptitude à traduire les idéaux et les principes en actions

A. Compétences sectorielles

2. Applique les concepts et outils clés de nutrition dans les situations d'urgence

Définition : comprend suffisamment les concepts nutritionnels clés, les outils et les enjeux pour assumer efficacement les fonctions du poste, permet un engagement total avec les participants du cluster et représente efficacement les besoins et les préoccupations du cluster aux autres acteurs impliqués dans l'intervention.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Démontrer une bonne compréhension des concepts, outils et enjeux nutritionnels clés • Appliquer les concepts, outils et principaux enjeux nutritionnels pour coordonner et soutenir les partenaires du cluster • S'engager avec les aspects techniques des plans des partenaires du cluster • Fournir des contributions et des conseils appropriés pour aider les partenaires dans les défis techniques auxquels ils peuvent être confrontés 	<ul style="list-style-type: none"> • Démontrer une solide compréhension des concepts, des outils et des enjeux nutritionnels, pertinents au contexte spécifique • Utiliser les connaissances et la compréhension des concepts et des problèmes de nutrition pour contribuer de manière importante à la planification, aux évaluations et au suivi • Conseiller et soutenir les partenaires pour identifier le support approprié pour résoudre les défis techniques • Appliquer les concepts, outils et enjeux nutritionnels pertinents pour s'engager de manière importante et plaider auprès des partenaires d'exécution 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des connaissances à jour sur les concepts, les enjeux, les outils et les innovations nutritionnelles pour mener des discussions au niveau stratégique • Communiquer et plaider sur les problèmes nutritionnels importants avec les parties prenantes en dehors du cluster • Identifier les points de collaboration potentiels ou les chevauchements entre le cluster nutrition et d'autres clusters ou secteurs et les utiliser pour s'engager auprès d'autres clusters

Connaissances et compétences de base :

Mise à jour en attente du Cadre de compétences en nutrition dans les situations d'urgence par le Mécanisme Global d'Assistance Technique pour la Nutrition (GTAM)

A. Compétences sectorielles

3. Travail de façon sûre et en toute sécurité²

Définition : joue un rôle actif dans le maintien de la sécurité, de la santé et du bien-être, pour lui-même et pour ses collègues; fait preuve de prudence et évite de prendre des risques inutiles qui pourraient compromettre leur propre sécurité et celle des autres personnels, locaux ou biens de l'UNICEF, des Nations Unies et / ou des organisations partenaires; prend des mesures pour minimiser les risques pour les parties prenantes et les populations affectées et suit les procédures en matière de protection des personnes.³

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Assurer un comportement professionnel et jouer un rôle actif dans le maintien de sa propre sécurité, sûreté, santé et bien-être Informar les membres éligibles de la famille des exigences de sécurité et des informations pratiques affectant leur sûreté et leur sécurité Se conformer à toutes les politiques, directives, lignes directrices, plans et procédures de sécurité de l'UNSMS (système de gestion de la sécurité des Nations Unies), de l'UNICEF (Fonds des Nations unies pour l'enfance) et à celles spécifiques à l'emplacement, dans l'exercice de ses fonctions ou en dehors de ses heures de service 	<ul style="list-style-type: none"> Se comporter en modèle positif en se conformant aux directives de sûreté et de sécurité établies par le Système de gestion de la sécurité des Nations Unies et l'UNICEF Allouer suffisamment de ressources humaines, matérielles et financières en temps opportun pour appuyer l'évaluation des risques pour la sécurité et la mise en œuvre de mesures de gestion de la sécurité Collaborer avec et fournir une aide technique et / ou des ressources pour aider les partenaires à renforcer leur cadre de gestion des risques de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que le personnel de sécurité approprié est consulté lors de la planification et de la réallocation des activités Aider à la résolution des problèmes de coordination de la sécurité qui peuvent survenir sur le terrain grâce au personnel de l'UNDSS et de l'UNICEF ayant des responsabilités spécifiques en matière de sécurité Veiller à ce que l'intervention du cluster renforce les capacités locales, la résilience, la protection et la préparation sans augmenter les risques

² Cette compétence comprend la sécurité, la santé et le bien-être au travail (sous la supervision de la division des ressources humaines de l'UNICEF), la gestion de la sécurité (sous la supervision de l'EMOPS) et les questions de programme telles que la protection de l'enfance (sous la supervision de la Division des programmes).

³ Le personnel de l'UNICEF, quel que soit son rang ou son niveau, a la responsabilité de respecter les politiques, directives, lignes directrices, plans et procédures de sécurité du Système de gestion de la sécurité des Nations Unies et de l'UNICEF. Les OING et OI individuelles restent entièrement responsables de leur propre personnel et de la mise en œuvre de leurs mesures individuelles de gestion des risques de sécurité. Voir le chapitre III du manuel de politique de sécurité de l'UN-SMS pour plus de détails sur l'applicabilité.

A. Compétences sectorielles

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Obtenir une habilitation de sécurité et des avis de voyage avant de voyager Suivre les formations et briefings de sécurité requis en fonction de leur niveau et de leur rôle avant tout déploiement sur le terrain Se familiariser avec tout le système de gestion de la sécurité des Nations Unies et le personnel de l'UNICEF ayant un rôle de sécurité spécifique sur leur site Signaler les incidents de sécurité à l'UNICEF et à l'UNDSS (Département de la Sûreté et de la Sécurité des Nations Unies), le cas échéant et en temps opportun Conserver un niveau de confidentialité approprié concernant les questions de sécurité de l'UNICEF 	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès des partenaires aux informations sur les principales menaces dans le contexte local, aux séances d'information et à l'équipement appropriés, dans la mesure du possible Identifier les besoins en matière de ressources pour améliorer la coordination de la sécurité et plaider pour recevoir des financements Intégrer la gestion de la sécurité dans la prise de décision opérationnelle, programmatique et stratégique Intégrer des mesures pour gérer les risques à un niveau acceptable dans la conception, la planification et la mise en œuvre des plans de travail et des activités Prendre des décisions en s'assurant de la sécurité des partenaires et autres parties prenantes, y compris les populations affectées Traiter de manière appropriée les violations des politiques de protection de l'enfance 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la capacité des organisations partenaires à prendre des décisions éclairées et à mettre en œuvre des dispositifs de sécurité efficaces pour améliorer la sûreté et la sécurité du personnel et des opérations, comme indiqué dans le cadre « Sauver des vies ensemble » Vérifier que les organisations partenaires ont démontré leur capacité à gérer les risques de sécurité pour leurs employés

A. Compétences sectorielles

Connaissances et compétences de base :

FORMATION OBLIGATOIRE :

- Formation BSAFE des Nations Unies sur la sûreté et la sécurité
- Formation de l'UNICEF sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA)
- Formation de l'UNICEF sur la prévention du harcèlement sexuel et des abus d'autorité
- Formation de l'UNICEF à la sensibilisation à la sécurité de l'information (obligatoire pour le personnel de l'UNICEF uniquement)
- Formation SSAFE sur les approches de sécurité et de sûreté sur le terrain (si nécessaire dans le lieu d'affectation)
- Présence obligatoire à un briefing des nouveaux arrivants ou à un programme d'initiation à la sécurité à l'arrivée dans un lieu spécifique

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Menaces distinctes dans un domaine spécifique, vulnérabilités personnelles aux menaces identifiées et mesures de prévention et de gestion des risques appropriées
- Conseils sur les mesures de prévention et d'atténuation des risques de sécurité spécifiques au lieu, tels que détaillés par les professionnels de la sécurité lors des événements d'apprentissage et des séances d'information
- Principales caractéristiques et méthodes de prévention pour traiter les maladies courantes et les problèmes de santé, notamment le paludisme, le VIH et le sida, le virus Zika, Ebola, la dengue, un échauffement anormal, l'hypothermie
- Personnel et coordonnées de l'équipe de gestion de la sécurité du lieu d'affectation et du personnel ayant un poste de sécurité spécifique au sein du système de gestion de la sécurité des Nations Unies (UNSMS) de l'ONU ou de l'UNICEF, notamment: Chef du Service de sécurité de l'UNDSS (Chief Security Advisor (CSA)), Conseiller sécurité (Security Advisor (SA)) ou coordonnateur sécurité terrain (Field Security Coordination Officer (FSCO)), Conseiller sécurité au niveau régional de l'UNICEF (Regional Security Advisor (RSA)), Conseiller sécurité terrain (Country Field Security Advisor (CFSA)), Conseiller sécurité terrain au niveau national (National Field Security Advisor (NFSA)) ou Assistant sécurité local (Local Security Assistant (LSA)) ou Point Focal en charge de la Sécurité au niveau régional (Regional Security Focal Point (RSFP))
- Mesures de sécurité résidentielles (RSM) pertinentes au lieu
- Sources et types de mauvais stress, y compris le stress cumulatif, le stress traumatique, le trouble de stress post-traumatique et comment contacter le Groupe de gestion du stress traumatique (CISMU)
- Sources d'informations à jour et précises sur le lieu
- Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux
- Processus d'information sur les demandes de voyage (TRIP) pour demander des autorisations de sécurité et comment utiliser l'application mobile TA selon les exigences du lieu
- Politiques, directives, lignes directrices, plans et procédures de sécurité de l'UN-SMS, de l'UNICEF et celles spécifiques au lieu, y compris le cadre de responsabilité de l'UN-SMS et le cadre de responsabilité de l'UNICEF

COMPÉTENCES :

- Utilise des équipements de sûreté et de sécurité tels que des extincteurs
- Utilise des équipements de communication tels que des radios
- Connaît les bases de la réanimation cardio-pulmonaire (RCP) et les premiers soins en cas de traumatisme pouvant être nécessaires dans certains postes ou lieux

B. Compétences comportementales communes

1. Démontre son engagement en faveur d'une intervention coordonnée

Définition : promeut la valeur de la coordination en s'assurant que son propre comportement et ses actions contribuent à une intervention bien coordonnée; démontre un engagement personnel et positif envers les objectifs du cluster et un traitement juste et impartial des partenaires du cluster; coordonne efficacement avec toutes les parties prenantes concernées et participe à l'intervention humanitaire au sens large.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Travailler de manière impartiale pour promouvoir les intérêts collectifs du cluster plutôt que les intérêts individuels d'une seule organisation • Maintenir une approche réaliste mais constructive et axée sur les résultats de la coordination et du travail du cluster • Démontrer son engagement à répondre aux besoins humanitaires à travers le plan stratégique et les priorités du cluster • Travailler en étroite collaboration avec le co-chef de file du cluster et les autres membres de l'équipe de coordination au niveau national et sous-national • Coordonner et communiquer efficacement avec l'agence chef de file du cluster • Accueillir les nouveaux membres du cluster et encourager la participation active aux réunions du cluster 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des lignes de communication claires, des rapports et des mécanismes de soutien avec les clusters au niveau sous-national • Contribuer de façon pertinente pour informer le Cluster nutrition national et, le cas échéant, la prise de décision stratégique de l'Équipe Humanitaire de Pays et l'examen de l'intervention • S'engager dans une intervention humanitaire plus large en partageant de manière proactive les informations pertinentes et en coordonnant les activités avec d'autres clusters et parties prenantes concernées • Tenir compte des préoccupations et des intérêts des autres clusters et parties prenantes • Faciliter une action coordonnée entre les clusters 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les partenaires à s'engager dans l'élaboration du plan stratégique du cluster et l'identification des priorités • Encourager les partenaires à coordonner leur travail avec les autres parties prenantes en s'engageant envers le plan stratégique et les priorités du cluster • Adresser tout problème de communication ou de coordination au sein de l'équipe de coordination • Mener des activités de sensibilisation pour encourager les nouveaux membres du cluster à participer aux réunions de coordination • Représenter les intérêts et les préoccupations du Cluster Nutrition auprès d'autres clusters et de l'Équipe Humanitaire de Pays

B. Compétences comportementales communes

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Animer les réunions de cluster et participer activement aux réunions inter-cluster Coordonner son travail et ses priorités avec son équipe Répondre rapidement aux demandes d'informations Réseauter efficacement avec un large éventail de parties prenantes au sein du cluster, avec d'autres clusters et au-delà 		

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Responsabilités, processus et fonctions du cluster
- Connaissances contextuelles, y compris les priorités et intérêts clés d'autres clusters et parties prenantes clés
- Lignes directrices de l'IASC sur la coordination sectorielle au niveau national (2015), Violence basées sur le genre (VBG) (2015), Guide thématique sur la nutrition selon le lieu (Thematic Area Guide for Nutrition) (2015) et le Guide de poche sur la violence basées sur le genre (VBG) (GBV Pocket Guide) (2015)
- Planification stratégique, y compris la planification de l'intervention humanitaire

COMPÉTENCES :

- Renforcement des capacités et transfert de compétences
- Compétences en communication, y compris la communication écrite, la persuasion et l'influence
- Recherche de consensus et gestion des conflits
- Compétences interpersonnelles, y compris les compétences de négociation et de persuasion
- Gestion de réunions
- Compétences en matière de gestion des personnes
- Gestion des parties prenantes, y compris compétences en réseautage
- Compétences organisationnelles, y compris la gestion du temps

B. Compétences comportementales communes

2. Favorise la coopération et la collaboration

Définition : favorise la coopération et la collaboration entre les autres en facilitant la recherche d'un consensus axé sur les solutions et la négociation transparente, aide les autres à collaborer efficacement pour garantir un minimum de doublons, de lacunes et d'obstacles dans l'intervention en s'appuyant sur la complémentarité des membres du cluster.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Encourager les autres à travailler en collaboration et à participer activement aux réunions de cluster et aux processus de prise de décision Communiquer des informations aux partenaires et encourager une circulation transparente des informations Faciliter des réunions efficaces qui permettent d'atteindre un consensus, de prendre des décisions et de partager des informations Coordonner et encourager les évaluations collaboratives, la planification, la mobilisation des ressources, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation Encourager les partenaires à collaborer avec, à soutenir et à valider le travail des autres parties prenantes Travailler avec les autres pour identifier et trouver des solutions aux lacunes, aux obstacles et aux doublons 	<ul style="list-style-type: none"> Établir des mécanismes efficaces et accessibles pour que les partenaires participent au cluster, aux réunions du cluster et à la prise de décision Établir les capacités techniques et opérationnelles dans la réponse pour comprendre les capacités et les lacunes existantes Encourager le partage et la mise en commun des ressources et des informations pour améliorer la vitesse et la qualité des résultats humanitaires 	<ul style="list-style-type: none"> Relever les défis de collaboration à l'intérieur et à l'extérieur du cluster Gérer et résoudre activement les conflits Négocier avec les autres pour parvenir à un consensus et éviter l'impasse Contester les comportements qui privilégient la concurrence sur la collaboration et agissent contre les intérêts de la population affectée

B. Compétences comportementales communes

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Contexte et situation locaux
- Capacité, intérêts et priorités des principales parties prenantes
- Techniques efficaces de gestion des réunions
- Cycle de programme humanitaire
- Nexus Humanitaire-Développement
- Responsabilité envers les principes et les approches de la population affectée

COMPÉTENCES :

- Compétences en communication, y compris l'écoute active et la prise de parole en public
- Recherche de consensus et gestion des conflits
- Prise de décision
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation et la persuasion
- Gestion des réunions, y compris la facilitation
- Cartographie des capacités techniques et opérationnelles

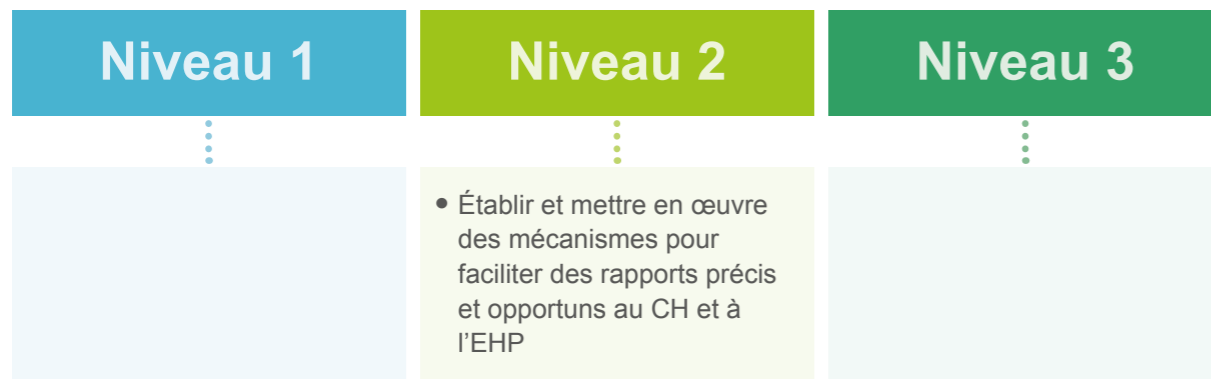
B. Compétences comportementales communes

3. Fait preuve de redevabilité

Définition : démontre la redevabilité envers les populations affectées, les partenaires, le Coordonnateur humanitaire (CH), l'Équipe humanitaire du pays (EHP) et les autres parties prenantes concernées en agissant de manière transparente et avec intégrité et en assumant la responsabilité des impacts de leurs propres actions et de celles de leurs équipes. Engage et habilite les populations affectées à être des agents de changements positifs, en créant activement des opportunités importantes pour leur implication dans l'intervention et en établissant des mécanismes par lesquels les individus et les communautés peuvent demander des comptes au cluster.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve d'intégrité dans les actions et les interactions avec les autres • Suivre les procédures organisationnelles avec précision et de manière appropriée sans rechercher de gain personnel • Recueillir activement et prendre en compte les perspectives et les connaissances des populations affectées lors de la planification et de la coordination du travail du cluster • Partager les informations de suivi avec les populations affectées, les partenaires et les autres parties prenantes appropriées • Prendre les mesures appropriées pour répondre aux retours reçus des populations affectées, des partenaires et d'autres parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprendre un suivi de la performance du cluster et s'assurer que d'éventuels faibles résultats sont traités • Établir des mécanismes de retours et de plaintes efficaces et accessibles • Encourager et soutenir les partenaires à prendre en compte les besoins et les perspectives de la population affectée • Tenir compte des perspectives des populations affectées lors de l'élaboration des plans de plaidoyer en veillant à ce que la dignité des personnes soit respectée • Aider les collègues et les partenaires à suivre les procédures appropriées et convenues conformément aux codes de conduite et aux principes humanitaires pertinents 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre la responsabilité de l'impact de ses propres actions et de celles de ses équipes • Contester les plans qui ne tiennent pas suffisamment compte des perspectives, des connaissances et des besoins des populations affectées • Traiter et répondre de manière appropriée aux plaintes • Encourager les collègues et partenaires à faire preuve d'intégrité et de transparence et contester les actions inappropriées • Rechercher et soutenir activement les partenariats et les mécanismes de coordination pour appuyer la redevabilité envers la population affectée

B. Compétences comportementales communes



Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Redevabilité envers les Populations Affectées
- Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité
- Production de données probantes de la redevabilité
- Meilleures pratiques pour les mécanismes de retours et de plaintes
- Mécanismes communautaires de plainte de l'IASC sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA)
- Boîte à outils de plaidoyer du Cluster Nutrition
- Guide de suivi des performances de la coordination de cluster

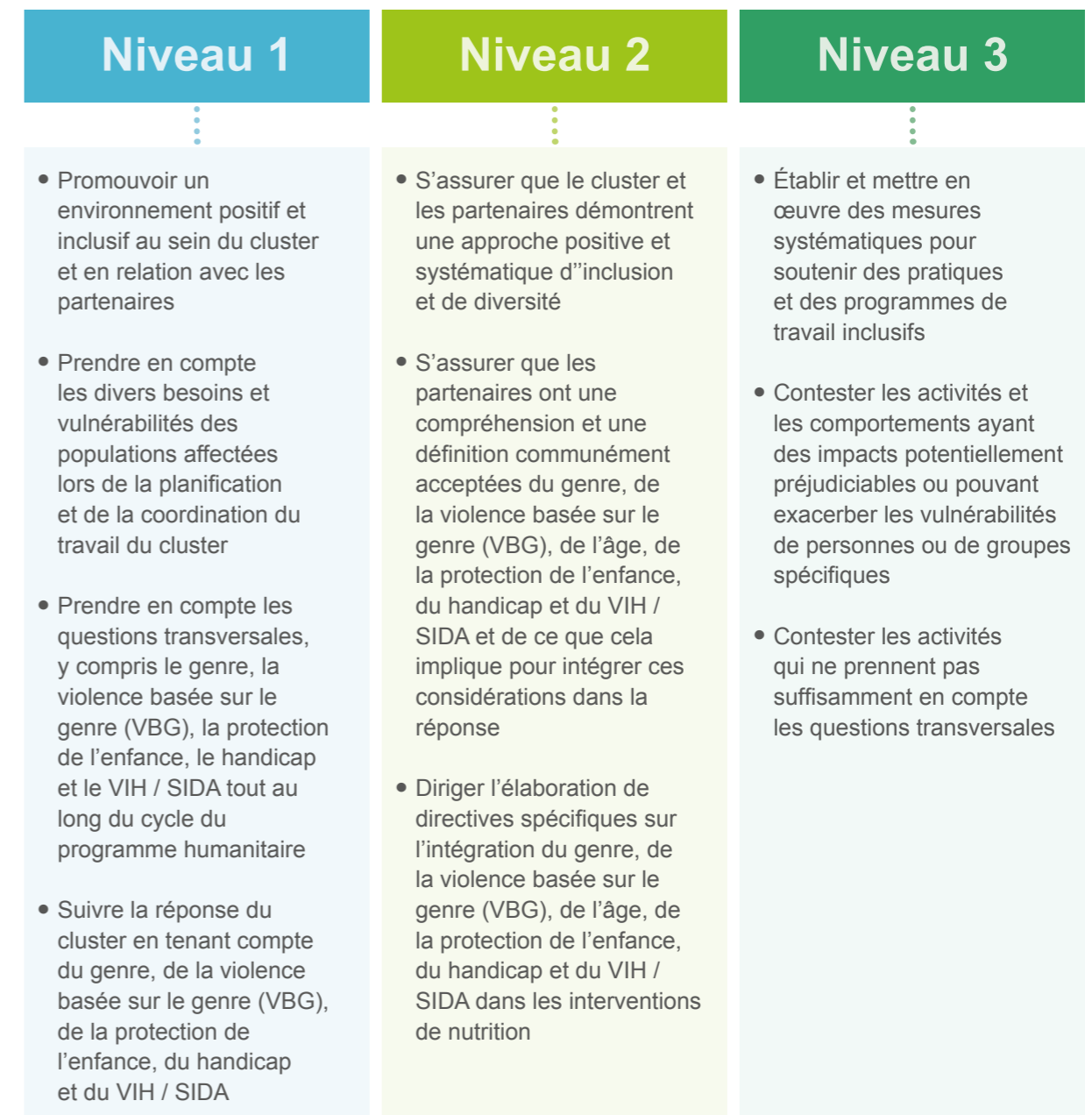
COMPÉTENCES :

- Compétences de plaidoyer, y compris la planification du plaidoyer
- Communication comprenant une écoute active et la possibilité de partager des informations dans des formats accessibles et appropriés
- Compétences en matière de production de données probantes, y compris dans l'évaluation des besoins et la création et l'utilisation d'enquêtes
- Compétences interpersonnelles, y compris l'aptitude à avoir des conversations sensibles, exigeantes et difficiles
- Compétences organisationnelles, notamment la hiérarchisation et la gestion du temps

B. Compétences comportementales communes

4. Favorise l'inclusion

Définition : favorise un environnement positif et inclusif dans le cluster, par rapport aux partenaires, dans leur travail et leurs interactions avec la population affectée. Adopte, encourage et soutient la diversité et répond aux divers besoins et vulnérabilités de la population affectée en veillant à ce que les considérations de genre, de violence basée sur le genre (VBG), d'âge, de protection de l'enfance, de handicap et de VIH / SIDA soient intégrées dans les évaluations des besoins, la planification, la mobilisation des ressources, l'exécution, le suivi et les rapports.



B. Compétences comportementales communes

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
	<ul style="list-style-type: none"> Encourager et soutenir les partenaires dans la prise en compte des divers besoins et vulnérabilités des populations affectées à toutes les étapes du cycle de programme humanitaire 	

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Définitions, questions clés et informations contextuelles liées aux questions transversales, notamment le genre, la violence basée sur le genre (VBG), l'âge, la protection de l'enfance, le handicap et le VIH / SIDA
- Problèmes clés liés à la vulnérabilité et à l'inclusion, y compris les problèmes liés au contexte local
- Programmes de nutrition adaptés au genre et à la violence basées sur le genre (VBG)
- Normes minimales pour la protection de l'enfance dans l'action humanitaire : nutrition
- Orientations sur le renforcement de l'inclusion des personnes handicapées dans les plans d'intervention humanitaire
- Nutrition et VIH / SIDA

COMPÉTENCES :

- Compétences de plaidoyer
- Compétences analytiques, y compris la ventilation systématique des données par sexe, âge et handicap
- Compétences en communication, y compris l'influence et la persuasion
- Réalisation d'audits de sécurité dans le cadre du suivi des interventions
- Mener une analyse des barrières et des risques liés à la violence basées sur le genre (VBG) en nutrition en utilisant le cadre Disponibilité, Accessibilité, Acceptabilité et Qualité (AAAQ)
- Compétences interpersonnelles, y compris l'aptitude à avoir des conversations sensibles, exigeantes et difficiles

C. Compétences professionnelles

1. Assure un leadership influent et stratégique

Définition : guide efficacement le cluster à travailler collectivement vers un objectif stratégique commun en développant une vision partagée basée sur des données probantes et en assurant le leadership nécessaire à sa réalisation. Exploite les compétences et l'expérience des membres du cluster, encourage la participation active et inspire la confiance et le respect parmi les partenaires du cluster. Assure le leadership d'un large éventail de parties prenantes au-delà de leur équipe immédiate ou de leurs subordonnés directs.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Démontrer sa connaissance des enjeux clés pour établir sa crédibilité personnelle Démontrer une volonté d'écouter les points de vue des autres Maintenir une approche réaliste mais positive, axée sur les résultats Encourager les partenaires du cluster à travailler collectivement vers un objectif stratégique commun Chercher à recevoir des retours et à y répondre de façon proactive 	<ul style="list-style-type: none"> Établir des relations de travail positives avec les autres pour établir la confiance et le respect Diriger les partenaires du cluster pour identifier et convenir des priorités et développer une stratégie pour le cluster en fonction des besoins de la population affectée Identifier et tirer parti des capacités et de l'expérience au sein du cluster pour établir des groupes de travail techniques et un groupe consultatif stratégique Prendre des mesures pour garantir une qualité appropriée et prévisible de l'intervention en développant une stratégie communément acceptée pour l'assurance qualité Anticiper et se préparer à l'évolution des circonstances en suivant le contexte de manière collaborative et en élaborant des plans adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> Adapter le style de prise de décision et de leadership à la situation Négocier avec les partenaires pour s'assurer que la prestation des services est guidée par le plan d'intervention humanitaire et les priorités stratégiques Encourager et participer aux revues et évaluations opérationnels par les pairs Soutenir et encourager les partenaires à s'adapter aux circonstances changeantes de l'environnement de travail

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Structures, processus et fonctions de cluster
- Conseils sur le Cycle de programme humanitaire
- Processus et modèles de plan d'intervention humanitaire
- Processus, modèles et mécanismes de financement du Plan d'intervention humanitaire (Humanitarian Response Plan (HRP)) et comment les suivre, les évaluer et les adapter
- Connaissances techniques clés pertinentes au contexte local

COMPÉTENCES :

- Compétences en communication, y compris l'écoute active, la persuasion et l'influence
- Recherche de consensus et gestion des conflits
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation et la capacité de donner et de recevoir des retours constructifs
- Compétences en leadership, y compris un leadership adaptatif et influent
- Gestion des parties prenantes, y compris réseautage et création de partenariats

C. Compétences professionnelles

2. Analyse et communique les informations

Définition : agrège et analyse les données d'évaluation et de suivi des besoins, tient des registres précis, prête attention aux besoins et aux opinions des populations vulnérables et difficiles à atteindre, partage des informations dans des formats appropriés et accessibles avec le cluster et les autres parties prenantes, et encourage la transparence dans la circulation d'informations entre les partenaires.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les données pour quantifier les populations cibles et informer l'établissement des priorités, le développement de la stratégie et la planification de la réponse • S'assurer que les besoins des groupes vulnérables, difficiles à atteindre et des populations potentiellement invisibles sont activement recherchés et connus 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les lacunes en matière de données et d'informations pertinentes à l'évolution de la situation et de la réponse, et prendre des mesures pour combler les lacunes • Évaluer la qualité et la fiabilité des données et travailler avec des experts pour identifier les mesures correctives • Évaluer les résultats des données et rechercher la triangulation et l'explication en fonction des sources • Promouvoir la transparence dans la circulation d'informations entre les partenaires du cluster • Établir des protocoles à travers le cluster pour s'assurer que les données sensibles sont partagées et traitées de manière appropriée en suivant les meilleures pratiques de protection des données 	<ul style="list-style-type: none"> • Agréger et analyser les données de plusieurs sources primaires et secondaires pertinentes • Identifier les tendances et analyser les risques et opportunités futurs pour renseigner une compréhension dynamique de la situation en évolution • Partager les informations pertinentes avec un large éventail de parties prenantes en dehors du cluster pour renseigner la prise de décision stratégique et la coordination inter-cluster • Prendre des décisions sur la base d'un ensemble limité de données si nécessaire et identifier les lacunes critiques en matière d'informations

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Meilleures pratiques en matière de protection des données et lois et réglementations spécifiques applicables
- Processus et modèles de présentation des besoins humanitaires
- Méthodologies d'évaluation rapide et approfondie de la nutrition et au niveau inter-clusters
- Méthodologies de collecte d'informations et de données sensibles à la nutrition dans d'autres secteurs
- Analyse de la situation nutritionnelle, y compris le Cadre intégré de classification de la sécurité alimentaire (Integrated Phase Classification (IPC)): malnutrition aiguë

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques, y compris l'analyse contextuelle et situationnelle, l'analyse des données pour éclairer la prise de décision et la capacité d'évaluer la qualité et la fiabilité des données et d'identifier les lacunes critiques
- Compétences en matière de prise de décisions
- Compétences organisationnelles, y compris la tenue de registre
- Compétences en matière de communication, y compris la création de communications écrites et verbales appropriées et accessibles
- Gestion sûre et éthique des données relatives à la violence basée sur le genre (VBG) et à la PSEA en coordination avec le Sous-cluster Violence Basée sur le Genre (VBG)

C. Compétences professionnelles

3. Appuie la mobilisation des ressources

Définition : aide les partenaires du cluster à mobiliser des ressources en termes d'approvisionnement, de ressources humaines et de financement; facilite l'accès aux sources de financement; quantifie et représente avec précision les besoins en matière de financement du cluster pour les autres, et favorise la réflexion critique sur la rentabilité.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les processus de recrutement et d'approvisionnement des partenaires du cluster à travers le partage d'informations, le plaidoyer et l'apport d'un soutien direct • convenir des priorités de financement du cluster avec les partenaires en fonction des principes humanitaires et des meilleures pratiques • Partager les priorités de financement du cluster avec les parties prenantes concernées et les donateurs potentiels • Orienter les membres du cluster sur les processus de financement de l'intervention humanitaire et les fonds communs • Impliquer les donateurs dans les activités non techniques du cluster 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec les partenaires du cluster pour cartographier les ressources nécessaires et existantes afin d'identifier les lacunes dans l'approvisionnement ou l'expertise • Établir des mécanismes pour suivre la mobilisation des ressources et répondre aux contraintes et aux lacunes • Prendre des mesures pour s'assurer que les priorités de financement du cluster sont alignées sur la stratégie • Négocier en toute transparence avec les partenaires pour résoudre les conflits ou les défis découlant de l'accord sur les priorités de financement • Établir et respecter des critères de sélection clairs et transparents pour l'allocation des fonds communs humanitaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler au nom du cluster pour résoudre les défis et obstacles externes qui affectent l'accès aux ressources pour les membres du cluster • Anticiper les futures pénuries potentielles de ressources essentielles et prendre les mesures appropriées pour en atténuer l'impact • Évaluer les priorités de financement du cluster pour s'assurer que la réponse apportera à la fois une qualité élevée et un bon rapport qualité-prix

C. Compétences professionnelles

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Partager les informations de financement avec les partenaires de manière transparente Favoriser l'analyse de l'optimisation des ressources, y compris la rentabilité et l'efficacité, dans les considérations sur les ressources 	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir les partenaires pour accéder aux fonds communs et participer aux appels de financement Discuter des priorités, des lacunes et des besoins de financement du secteur de la nutrition avec les donateurs 	

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Intérêts et priorités des donateurs
- Processus et ressources de financement humanitaire, y compris les appels éclairés, le Fonds central d'intervention d'urgence (FCIU ou CERF en anglais), les fonds de financement commun au niveau des pays et le système de suivi des financements
- Sources de financement mondiales et nationales pertinentes, y compris les fonds humanitaires et de développement
- Processus et problèmes liés aux RH et au renforcement des capacités
- Gestion des achats et de la chaîne d'approvisionnement

COMPÉTENCES :

- Compétences de plaidoyer
- Recherche de consensus et gestion des conflits
- Gestion financière et budgétaire
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation
- Compétences organisationnelles, y compris la hiérarchisation
- Préparation de propositions de projets efficaces
- Compétences en rédaction, y compris la rédaction de rapports et la rédaction technique

C. Compétences professionnelles

4. Effectue un plaidoyer pour de meilleurs résultats humanitaires

Définition : travailler avec les partenaires du cluster pour définir les messages clés de plaidoyer ; créer et mettre en œuvre une stratégie de plaidoyer alignée sur la stratégie du cluster nutrition et le plan de réponse et basée sur une analyse des données d'évaluation, des besoins et de suivi; réseauter avec des alliés et des cibles de plaidoyer pour atteindre les objectifs de la stratégie de plaidoyer du cluster.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Travailler avec les partenaires du cluster, d'autres clusters et d'autres parties prenantes concernées pour définir des messages de plaidoyer clés pour le cluster en fonction de l'analyse des données Partager des informations avec d'autres clusters et d'autres groupes concernés pour promouvoir des résultats nutritionnels positifs. Soutenir les activités de plaidoyer des partenaires Présenter en toute confiance des messages de plaidoyer dans des situations potentiellement difficiles Veiller à ce que tous les messages de plaidoyer du cluster et des partenaires préservent la dignité de la population affectée 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier et cibler les principaux alliés du plaidoyer et créer des réseaux le cas échéant Développer une stratégie de plaidoyer et un plan de travail avec les partenaires et assurer son exécution Plaider auprès des principales parties prenantes sur les questions pertinentes pour la réalisation de la stratégie et du plan de réponse du cluster nutrition Mobiliser des alliés et partenaires de plaidoyer pour partager les messages de plaidoyer et mettre en œuvre le plan de plaidoyer du cluster Plaider auprès d'autres clusters et d'autres groupes concernés pour promouvoir des résultats nutritionnels positifs 	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que les activités de plaidoyer du cluster et des partenaires soient prises en compte dans les propositions de financement et dans les activités de planification, de suivi et de rapportage Présenter avec confiance et persuasion des messages difficiles et sensibles à un niveau de leadership élevé et aux parties prenantes influentes

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Stratégie et plan d'intervention du cluster nutrition
- Informations contextuelles et situationnelles
- Cadre de Redevabilité envers les Populations Affectées (Accountability to Affected Populations ou AAP en anglais) du IASC et cadre de Redevabilité envers les Populations Affectées (AAP) du Cluster Nutrition
- Menu de questions cadre de Redevabilité envers les Populations Affectées (AAP) approuvé par l'IASC
- Planification de l'intervention humanitaire
- Boîte à outils de plaidoyer du Cluster Nutrition

COMPÉTENCES :

- Compétences et techniques de plaidoyer
- Compétences analytiques, y compris l'analyse des données d'évaluation des besoins et l'interprétation statistique des données
- Compétences en communication, y compris la persuasion et l'influence
- Recherche d'un consensus
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation, encourager la collaboration et la motivation
- Gestion des parties prenantes, y compris l'analyse et le réseautage

C. Compétences professionnelles

5. Assure un suivi de la réponse

Définition : suit, évalue et rend compte de la couverture, de l'équité et de la qualité de la réponse et de l'avancement de la réponse par rapport à la stratégie, aux priorités et aux résultats convenus par le cluster, par rapport à l'évolution de la situation et des besoins de la population affectée ; suggère des mesures correctives si nécessaire.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Développer un plan de suivi et de rapportage avec les partenaires • Suivre et évaluer la réponse par rapport aux priorités du cluster, au plan de réponse et aux résultats convenus • Élaborer des rapports sur les activités et les réalisations du cluster 	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner et mettre à jour périodiquement les directives et le plan de suivi et de rapportage avec les partenaires • Effectuer des visites de suivi périodiques sur les sites de mise en œuvre en coordination avec les partenaires • Effectuer un suivi extraordinaire des opérations de nutrition en cas de besoin • Suivre la couverture, l'équité et la qualité de l'intervention • Recommander toute action corrective pertinente aux partenaires du cluster en fonction des résultats du suivi • Diffuser régulièrement des informations sur les progrès de l'intervention, les lacunes critiques et les besoins en matière de ressources auprès de parties prenantes plus larges 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre les besoins actuels et changeants des populations affectées et identifier les risques potentiels • Travailler avec des partenaires pour mettre à jour les priorités du cluster et modifier le plan d'intervention en réponse aux changements identifiés • Négocier avec, et soutenir, les partenaires pour ajuster leurs plans d'intervention afin de s'adapter aux conditions changeantes de l'environnement d'exécution

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Outils de suivi et d'évaluation et meilleures pratiques
- Cadres de suivi et d'élaboration de rapports
- Cycle de programme humanitaire

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques
- Compétences en matière de communication, notamment rédaction de rapports, persuasion et influence
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation
- Compétences en matière de suivi et d'évaluation, y compris la capacité de suivre les progrès
- Compétences en matière de gestion
- Audits de sécurité

C. Compétences professionnelles

6. Renforce les capacités nationales pour mieux répondre et diriger

Définition : soutient, renforce et construit les capacités nationales de préparation et d'intervention de nutrition dans les situations d'urgence (Nutrition in Emergencies, NiE) ; mène une intervention nutritionnelle efficace en soutenant le développement des capacités techniques et opérationnelles des organisations nationales et locales, étatiques et non étatiques, en travaillant et en s'engageant avec les mécanismes de coordination nationaux et sous-nationaux ; encourage la participation active des acteurs nationaux et locaux dans le cluster nutrition.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Travailler à travers les plateformes de coordination et de prise de décision existantes chaque fois que possible • Encourager les acteurs nationaux et locaux à participer au cluster • Soutenir les acteurs nationaux pour se coordonner entre eux • Faciliter une implication significative des acteurs étatiques et non étatiques nationaux et locaux dans les processus décisionnels du cluster • Mettre en œuvre un plan de renforcement des capacités pour les acteurs nationaux et locaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir l'élaboration et le renforcement de plans et de structures nationales d'intervention d'urgence et de plans et de structures de préparation à l'urgence • Élaborer un plan de renforcement des capacités pour les acteurs nationaux et locaux • Soutenir l'accès à la formation sur la coordination et les sujets techniques 	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les acteurs nationaux à faire preuve de leadership dans la réponse nutritionnelle et à s'engager avec d'autres acteurs dans la réponse plus globale • Fournir un soutien aux acteurs nationaux et locaux pour surmonter les défis techniques et opérationnels • Fournir un soutien en renforcement des capacités et en formation aux acteurs nationaux et locaux

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Engagements du « Grand Bargain » et initiatives en rapport avec le contexte local et le programme de localisation
- Structures de coordination locales et nationales, plans et processus nationaux d'intervention d'urgence
- Acteurs locaux et nationaux étatiques et non étatiques clés

COMPÉTENCES :

- Compétences en renforcement des capacités, y compris les compétences d'encadrement et de coaching
- Compétences en communication, y compris l'influence et la persuasion
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation
- Compétences en matière de leadership
- Gestion de réunions, y compris compétences en facilitation
- Compétences d'engagement des parties prenantes, y compris l'identification et l'engagement de la société civile locale et des groupes de femmes

D. Compétences comportementales de base

1. Établit et maintient des partenariats

Définition : établit un réseau de parties prenantes externes et d'alliances avec des partenaires gouvernementaux, la société civile, les médias et le secteur privé, afin de promouvoir et de faire avancer le travail de l'organisation.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Développer un réseau de contacts formels et informels en participant à des réseaux professionnels ou en consultant les autres • Adopter une approche consultative et solliciter le soutien des principales parties prenantes aux étapes critiques de son travail • Agir comme modèle pour l'UNICEF, renforçant la réputation de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec d'autres entités des Nations Unies, des partenaires des secteurs public et privé, partager les connaissances et contribuer aux meilleures pratiques • Défendre, influencer et négocier en tenant compte des besoins des enfants, des femmes et des jeunes lors des discussions avec les principaux décideurs • Promouvoir et sélectionner des partenaires qui partagent les valeurs de l'UNICEF • Veiller à ce que les feedbacks des principales parties prenantes soient intégrés dans la conception du programme, la mise en œuvre et l'apprentissage d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Initier de nouveaux partenariats, y compris avec le secteur privé et les médias, le cas échéant • Anticiper les priorités changeantes, travailler avec des partenaires pour créer des opportunités durables et à long terme • Agir en tant que porte-parole et négociateur crédible et convaincant pour l'UNICEF

D. Compétences comportementales de base

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- L'UNICEF et les valeurs du cluster nutrition
- Parties prenantes clés, y compris les acteurs étatiques et non étatiques pertinents pour le contexte Global, national et local
- Principes de partenariats

COMPÉTENCES :

- Compétences de plaidoyer
- Compétences en communication, y compris des compétences en matière de persuasion, d'influence et de présentation
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation et la capacité de donner et de recevoir des retours constructifs sur la performance personnelle
- Compétences de représentation
- Gestion des parties prenantes, y compris l'analyse, le réseautage et la création de partenariats
- Apprentissage organisationnel, y compris la capacité d'élaborer des rapports, de réagir et d'agir de manière appropriée sur les retours au niveau de l'organisation

D. Compétences comportementales de base

2. Démontre connaissance de soi et conscience éthique

Définition : conscient de ses propres forces, limites, style de travail et convictions et préjugés profondément ancrés.

Définition : démontre une conscience éthique par des comportements cohérents et conformes aux normes de conduite des fonctionnaires internationaux, aux valeurs de l'UNICEF et aux politiques et procédures pertinentes de l'UNICEF.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Conscience de soi • Faire preuve de sensibilité et ajuster la langue et le ton, en veillant à ce qu'ils ne soient pas dégradants ou agressifs • Reconnaître ses propres forces et limites, apprendre des erreurs commises • Solliciter les commentaires de plusieurs sources sur ses propres comportements, y compris les préjugés inconscients et les angles morts potentiels. Agir sur les retours reçus • Faire preuve de transparence en admettant ses erreurs et en prenant des mesures correctives • Reconnaître le stress personnel et demander de l'aide pour maintenir son bien-être personnel • Conscience éthique Faire preuve de comportements éthiques appropriés, s'abstenir de langage et de comportements 	<ul style="list-style-type: none"> • Conscience de soi • Être ouvert et objectif aux retours sans être défensif ou prendre des mesures de représailles • Communiquer et renforcer les comportements conformes aux valeurs de l'UNICEF au sein de l'équipe • Être conscient de l'autorité et de l'influence qui accompagne le rôle et empêcher l'abus d'autorité • Conscience éthique • Démontrer une application impartiale des politiques, procédures et pratiques organisationnelles • Répondre de manière appropriée aux problèmes éthiques et aux plaintes d'abus de pouvoir, d'intimidation ou de harcèlement 	<ul style="list-style-type: none"> • Conscience de soi • Promouvoir l'importance de faire preuve de conscience de soi pour stimuler le changement de culture et prévenir les abus d'autorité • Conscience éthique • Donner l'exemple de comportements appropriés conformément aux valeurs de l'UNICEF • Créer et promouvoir une culture qui établit une tolérance zéro pour le langage et les comportements discriminatoires (sexistes, racistes, xénophobes et homophobes, etc.) • Créer et promouvoir une culture qui établit des procédures pour lutter contre les comportements contraires à l'éthique • Prendre des mesures décisives face aux dilemmes éthiques

D. Compétences comportementales de base

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<p>discriminatoires (sexiste, raciste, xénophobe et homophobe, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> Contester les comportements non professionnels et contraires à l'éthique en s'opposant à des actions qui ne sont pas conformes aux valeurs de l'UNICEF Exprimer son opinion de manière véridique et respectueuse Appliquer les valeurs fondamentales de l'UNICEF dans sa vie personnelle et professionnelle, démontrant la cohérence entre la parole et les actes 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir un environnement protecteur dans lequel les employés peuvent s'exprimer et agir sans crainte, jugement ou représailles Contester les questions difficiles ou controversées et faire preuve de courage en conformité avec les valeurs de l'UNICEF 	

Connaissances et compétences de base :

FORMATION OBLIGATOIRE :

- Formation Éthique et intégrité à l'UNICEF

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Valeurs fondamentales du cluster nutrition et de l'UNICEF
- Politiques, procédures et pratiques organisationnelles de base du Cluster Nutrition et de l'UNICEF y compris les procédures de plainte, la dénonciation et les politiques de règlement des plaintes

COMPÉTENCES :

- Compétences en communication, y compris l'aptitude à parler honnêtement et respectueusement
- Compétences interpersonnelles, y compris l'aptitude à rechercher, à agir et à fournir des retours constructifs sur la performance personnelle et l'aptitude à avoir des conversations sensibles, exigeantes et difficiles
- Compétences intra-personnelles, y compris la réflexion sur soi, la conscience de soi et la gestion du stress

D. Compétences comportementales de base

3. Motivation à obtenir des résultats au niveau de l'impact

Définition : s'engage à agir et assume la responsabilité et la revendication de sa propre performance et des résultats associés.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Planifier et assumer la responsabilité des tâches à exécuter avec un minimum de supervision Faire attention aux détails, produire un travail de haute qualité Suivre régulièrement les activités, en examinant le plan de travail pour garantir les progrès et la prestation S'assurer de l'accomplissement des tâches tout en éliminant les obstacles et les goulots d'étranglement Assumer la responsabilité des conséquences des décisions et des échecs sans blâmer les autres Impliquer les principales parties prenantes dans les activités qui les affectent, en les tenant informés des retards et problèmes potentiels 	<ul style="list-style-type: none"> Inspirer la motivation, apporter une vision et une orientation pour guider l'équipe et atteindre l'impact souhaité Assurer la cohérence des activités de l'équipe, communiquer les priorités stratégiques et établir des livrables clairs Entreprendre des évaluations des progrès de l'équipe, discuter et prendre des mesures correctives Prévoir les obstacles possibles à l'obtention de résultats tout en apportant des conseils et un soutien Promouvoir un environnement où les membres de l'équipe apprennent des succès et des erreurs individuels et collectifs 	<ul style="list-style-type: none"> Agir comme modèle, créer et promouvoir une culture de la performance où les employés ont un sens aigu de la responsabilité et de l'épanouissement Promouvoir une culture axée sur les besoins des principales parties prenantes dans la production de résultats Créer un environnement de mesure du rendement, en sollicitant les commentaires des principales parties prenantes pour évaluer l'efficacité Assumer pleinement la revendication et la responsabilité des lacunes des équipes, en apportant un soutien dans les domaines de croissance potentielle Promouvoir la hiérarchisation des produits livrables du projet / programme avec les chefs d'équipe pour assurer la clarté et la concentration sur l'objectif selon les besoins

D. Compétences comportementales de base

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Processus et outils de gestion des performances

COMPÉTENCES :

- Compétences interpersonnelles
- Compétences organisationnelles, y compris la gestion du temps et la hiérarchisation
- Compétences en matière de gestion des personnes, y compris la gestion des performances
- Gestion des parties prenantes

D. Compétences comportementales de base

4. Innove et accueille le changement

Définition : est ouvert aux nouvelles approches et aux nouvelles idées et en propose. S'adapte et répond favorablement au changement.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Examiner les pratiques de travail, analyser les tendances fondées sur des données probantes pour appliquer de nouvelles méthodes et techniques • Répondre avec souplesse à l'évolution des circonstances, des priorités et des délais • Faire preuve de créativité, expérimenter de nouvelles approches et faire preuve d'ouverture à l'évolution des pratiques existantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager l'innovation et promouvoir l'importance pour les membres de l'équipe de s'engager dans des initiatives de changement • Communiquer et garder les employés motivés en période d'incertitude et de changement • Impliquer l'équipe et un large éventail de parties prenantes dans la génération d'idées, de recommandations et de solutions • Reconnaître la pensée innovatrice, la créativité et la prise de risque calculée 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager l'innovation et promouvoir l'importance pour les membres de l'équipe de s'engager dans des initiatives de changement • Communiquer et garder les employés motivés en période d'incertitude et de changement • Impliquer l'équipe et un large éventail de parties prenantes dans la génération d'idées, de recommandations et de solutions • Reconnaître la pensée innovatrice, la créativité et la prise de risque calculée

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Approches innovantes et efficaces dans des domaines techniques clés pertinents pour le contexte local

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques
- Créativité et compétences en matière de résolution de problèmes
- Compétences interpersonnelles
- Gestion du changement
- Résolution de problèmes, y compris la créativité et la pensée innovante

D. Compétences comportementales de base

5. Gère l'ambiguïté et la complexité

Définition : fait preuve de résilience et de sang-froid, fait avancer les choses malgré les défis et maintient les niveaux de performance dans des environnements sous pression, défavorables et incertains.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Rester concentré sur les priorités et les livrables, face à la pression ou lorsque les choses ne se déroulent pas comme prévu • Faire preuve de flexibilité, élaborer des plans alternatifs dans des situations en évolution rapide, ainsi que dans des situations d'incertitude et d'adversité • Analyser et exercer son jugement dans des situations difficiles en l'absence de conseils spécifiques • Gérer les frustrations personnelles pour éviter les conflits potentiels • Identifier les problèmes et les priorités clés, maintenir l'efficacité personnelle dans des situations complexes 	<ul style="list-style-type: none"> • Anticiper les obstacles, adapter les priorités de l'équipe, développer des plans et solutions alternatifs en concertation avec l'équipe • Maintenir l'efficacité et le moral de l'équipe face à des priorités changeantes ou à des situations ambiguës • Gérer l'impact des environnements complexes et incertains sur l'activité de programmation et le bien-être des employés 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir et maintenir une atmosphère de travail positive, aider les équipes à rester productives et à obtenir des résultats malgré la mise en œuvre dans un environnement complexe • Assurer la stabilité face aux pressions externes conflictuelles, aux tensions et à l'opposition des parties prenantes • Promouvoir la résilience organisationnelle en communiquant ouvertement et honnêtement sur les défis et les actions nécessaires pour les relever

D. Compétences comportementales de base

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Méthodes pour maintenir le bien-être, y compris les techniques de gestion du stress et les signes de stress et les conditions liées au stress, l'usure de compassion, l'épuisement professionnel et les traumatismes indirects

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques, y compris le jugement critique
- Gestion du changement, y compris l'adaptabilité
- Compétences interpersonnelles, y compris l'esprit d'équipe et encourager et motiver les autres
- Compétences intra-personnelles, y compris l'introspection, l'autogestion et la gestion du stress
- Compétences organisationnelles, y compris la hiérarchisation

D. Compétences comportementales de base

6. Pense et agit de manière stratégique

Définition : comprend la situation dans son ensemble et est capable d'identifier les opportunités potentielles d'action et les défis qui existent. Formule des jugements fondés sur des données probantes solides dans la production des résultats de l'UNICEF.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les objectifs de l'organisation et aligner les activités du plan de travail Analyser et évaluer les données provenant d'un large éventail de sources, évaluer la fiabilité et présenter des conclusions pour permettre une prise de décision éclairée Adapter les plans de travail en fonction des situations émergentes et des nouvelles exigences Tenir compte de l'impact à long terme et des risques des décisions et des actions 	<ul style="list-style-type: none"> Clarifier et façonner le rôle et l'objectif des équipes dans la réalisation des priorités du cluster nutrition. Tenir l'équipe informée et fournir des conseils Solliciter les points de vue et les perspectives des membres de l'équipe lors de l'élaboration des recommandations Faciliter l'engagement avec d'autres équipes et parties prenantes dans le traitement des priorités et des stratégies Assumer la responsabilité des décisions de l'équipe, en fournissant la justification le cas échéant 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir la collaboration avec les principales parties prenantes, en partageant ouvertement les connaissances, les idées et les pratiques efficaces Encourager et créer une culture d'implication des principales parties prenantes dans la formulation de recommandations et de décisions critiques à l'échelle de l'organisation Créer un environnement d'analyse factuelle, de gestion des risques, de hiérarchisation et de prise de décision en temps opportun Analyser l'environnement externe pour explorer les domaines nouveaux / émergents et identifier les opportunités et les initiatives

D. Compétences comportementales de base

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Mandat, priorités et objectifs organisationnels du Cluster Nutrition et de l'UNICEF

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques, y compris les données et l'analyse statistique pour éclairer la prise de décision
- Compétences en matière de communication, y compris l'écoute active
- Recherche de consensus et gestion des conflits
- Prise de décision
- Compétences interpersonnelles, y compris l'établissement de relations et la négociation
- Compétences organisationnelles, y compris la hiérarchisation
- Gestion des risques, y compris l'évaluation des risques

D. Compétences comportementales de base

7. Travaille en collaboration avec d'autres

Définition : établit et maintient des relations de travail qui se renforcent mutuellement, faisant preuve de sensibilité envers des personnes d'horizons divers, respectant les différences et garantissant que tous peuvent contribuer et réussir.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Contester les points de vue et opinions de ses collègues avec respect en cas de différend Encourager les autres à partager leurs idées et à écouter sans interruption Aider ses collègues à atteindre leurs objectifs Gagner la confiance de ses collègues grâce à des comportements respectueux et honnêtes, en faisant preuve d'ouverture et de tolérance Rechercher la contribution des parties prenantes internes, obtenir l'adhésion et l'engagement tout en partageant les informations pertinentes Résoudre les problèmes, les conflits et les malentendus entre soi et les autres 	<ul style="list-style-type: none"> Solliciter la contribution des membres de l'équipe, en veillant à ce que les voix des différents groupes soient entendues et en les impliquant dans les décisions qui les concernent Reconnaître les conflits et les désaccords au sein de l'équipe et travailler pour faciliter la résolution, le cas échéant Encourager une collaboration proactive avec d'autres équipes, en reconnaissant les contributions et les idées Tenir l'équipe informée des décisions et, le cas échéant, expliquer la justification de ces décisions 	<ul style="list-style-type: none"> Créer une culture qui valorise les opinions diverses, avec la contribution de tous les employés, quelle que soit la hiérarchie Promouvoir des environnements de travail valorisants, assurer la dignité et le respect de tous, assurer la redevabilité des chefs d'équipe Promouvoir une culture de travail collaborative basée sur des approches participatives pour éliminer les silos Promouvoir une culture où les collègues et les équipes ont la possibilité d'apprendre des conflits et des désaccords

D. Compétences comportementales de base

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Techniques de renforcement des équipes et dynamique de groupe

COMPÉTENCES :

- Compétences en communication, y compris l'écoute active et le partage d'informations appropriées
- Recherche de consensus et gestion des conflits
- Prise de décision
- Compétences interpersonnelles, y compris l'aptitude à avoir des conversations sensibles, exigeantes et difficiles
- Gestion des parties prenantes et réseautage
- Gestion du personnel, y compris l'esprit d'équipe

D. Compétences comportementales de base

8. Encouragement, dirige et gère le personnel

Définition : assure une gestion et un leadership exemplaires de l'équipe de coordination en motivant le personnel et en les aidant à se développer afin qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes et en constituant des équipes diversifiées et inclusives.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Cette compétence s'applique uniquement aux niveaux 2 et 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Déléguer la responsabilité et l'autorité, tout en répartissant équitablement les tâches, en clarifiant les attentes et en fournissant des orientations et des conseils clairs • Fournir à l'équipe la direction nécessaire pour obtenir des résultats et assurer la redevabilité de l'équipe • Aider les employés à élaborer des plans de travail réalistes en fonction des besoins programmatiques • Discuter régulièrement des performances, en fournissant des commentaires constructifs en temps opportun, ainsi qu'en fournissant une aide pour résoudre les problèmes et en prenant des mesures si nécessaire • Identifier les objectifs d'apprentissage des employés, fournir des conseils sur la façon de les atteindre et assurer un environnement propice à leur développement professionnel • Soutenir les opportunités de développement de carrière pour les employés, 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir une culture de sécurité psychologique où les employés peuvent exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles • Donner l'exemple de comportements efficaces de gestion des personnes, en soulignant leur importance pour les chefs d'équipe et en les tenant responsables • Aider les subordonnés directs à développer leurs capacités de leadership, fournir des retours directs et honnêtes sur leur potentiel et assurer un soutien pertinent • Créer et promouvoir une culture d'équité, de transparence et d'inclusion où les collègues de tous horizons et perspectives se sentent responsabilisés et valorisés • Promouvoir une culture d'apprentissage continu et de partage des connaissances au sein des équipes et entre elles

D. Compétences comportementales de base

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
	<ul style="list-style-type: none"> • consacrer du temps à les coacher, à les encadrer et à les redynamiser pour atteindre des objectifs personnels et professionnels • Créer des équipes inclusives, reflétant la diversité des effectifs de l'UNICEF • Reconnaître les contributions individuelles et reconnaître les succès de l'équipe • Consacrer du temps et de l'énergie au bien-être du personnel, surveiller les réactions émotionnelles et leur capacité à s'adapter aux circonstances difficiles 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un environnement où les chefs d'équipe promeuvent et incarnent le bien-être et les soins personnels des employés au travail

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Théorie, outils et techniques de leadership et de gestion
- Méthodes pour maintenir le bien-être, y compris les techniques de gestion du stress et les signes de stress et les conditions liées au stress, l'usure de compassion, l'épuisement professionnel et les traumatismes indirects

COMPÉTENCES :

- Renforcement des capacités, y compris l'encadrement et le coaching
- Compétences en matière de gestion du changement
- Compétences en matière de communication
- Compétences interpersonnelles, y compris la capacité de donner et de recevoir des retours constructifs sur la performance personnelle
- Compétences intra-personnelles, y compris l'autoréflexion, les soins personnels et la gestion du stress
- Compétences en matière de gestion du personnel, notamment la délégation, la gestion des performances et le développement de carrière

Annexe 1 : Développement des cadres de compétences du cluster nutrition pour la coordination du cluster et la gestion de l'information

Contexte

En décembre 2019, le Cluster Nutrition Global a commandé le développement de deux cadres de compétences liés, l'un pour la coordination des clusters et l'autre pour la gestion de l'information, à aligner sur le nouveau cadre de compétences de l'UNICEF. Ces deux cadres de compétences ont été élaborés dans le cadre d'un processus consultatif jusqu'au début de 2020 et ils ont été achevés en mars 2020. Cette annexe donne un aperçu de l'objectif des cadres de compétences, une description de la structure des cadres de compétences et un aperçu de la méthodologie utilisée pour créer les cadres.

L'objectif des cadres de compétences

Les cadres de compétences sont conçus pour être utilisés par ceux qui travaillent dans les Clusters Nutrition au niveau Global, régional, national ou sous-national. Les deux cadres sont liés et partagent plusieurs compétences pertinentes pour tous ceux qui travaillent dans ces clusters. Cependant, il existe des différences entre les deux cadres, le cadre de compétences pour la coordination des clusters concernant ceux qui ont des postes tels que coordonnateur de cluster, co-coordonateur de cluster, coprésident, etc., et le cadre de compétences pour la gestion de l'information concerne ceux qui ont des postes tels que responsable de la gestion de l'information ou spécialiste de la gestion de l'information. Ils peuvent également être utilisés pour des postes à double casquette aux côtés d'autres compétences requises pour le poste.

L'objectif des cadres de compétences est de décrire les compétences et les comportements, aptitudes et connaissances associés dont les collègues ont besoin pour être efficaces dans leurs fonctions. Les cadres peuvent être utilisés pour fournir :

- Des descriptions claires des compétences requises lors du recrutement et de l'élaboration des descriptions de travail normalisées;
- Des critères objectifs pour appuyer une évaluation et une gestion efficaces des performances;
- Une base pour l'élaboration des cadres de développement professionnel et des stratégies de développement des capacités;

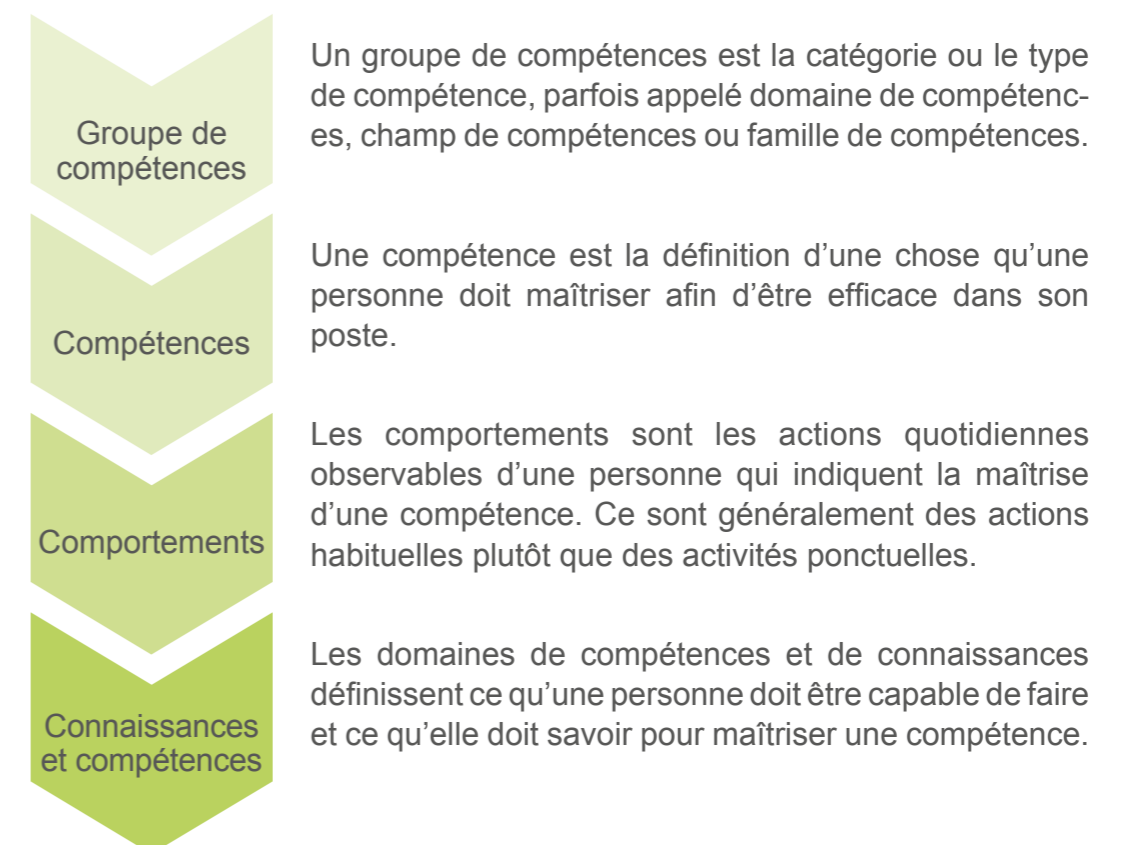
- Des conseils pour la sélection ou le développement de ressources d'apprentissage appropriées;
- Une aide au développement et à la progression de carrière de l'individu.

Bien que public cible principal des cadres de compétences soit le personnel travaillant dans les Clusters Nutrition, les cadres ont été conçus de manière à ce qu'avec une adaptation minimale, ils puissent être utilisés dans d'autres contextes, y compris pour la coordination sectorielle de la nutrition dans les situations d'urgence. Par exemple, les compétences liées à la nature spécifique de la nutrition dans les situations d'urgence sont regroupées dans une section qui pourrait être adaptée ou remplacée afin que le cadre soit applicable à une autre spécialisation technique ou contextuelle.

Structure des cadres de compétences

Les deux cadres de compétences sont structurés de sorte à comprendre chacun quatre niveaux: groupe de compétences, compétences, comportements et domaines de connaissances et compétences de base.

La structure des cadres de compétences



Groupes de compétences

Dans ces cadres, quatre catégories ont été utilisées pour regrouper les compétences. Celles-ci sont :

- A. Compétences sectorielles
- B. Compétences comportementales communes
- C. Compétences professionnelles
- D. Compétences comportementales de base

Les compétences sectorielles concernent le secteur ou le domaine technique. Dans ces cadres, le domaine technique est la nutrition dans les situations d'urgence et les compétences se rapportent à l'application des compétences et connaissances humanitaires et nutritionnelles appropriées. Ces compétences sont définies par rapport à celles qui travaillent dans les clusters nutrition et ne sont pas une tentative de définir de manière exhaustive les compétences pour tous les postes de nutrition en situation d'urgence. Ces compétences relatives à la nutrition dans les situations d'urgence (NiE) peuvent être trouvées dans le cadre de compétences NiE de Meeker et al, qui doit être révisé en 2020.

Les compétences comportementales communes s'appliquent à tous ceux qui travaillent dans les Clusters Nutrition au niveau national et sous-national et définissent les compétences requises pour travailler efficacement dans un cluster. Ces compétences sont partagées entre le Cadre de compétences pour la coordination des clusters et le Cadre de compétences pour la gestion de l'information, bien qu'il existe des différences dans les comportements, les domaines de connaissances et les compétences.

Les compétences fonctionnelles se rapportent aux tâches ou fonctions d'une fonction. Dans le Cadre de compétences pour la coordination des clusters, ces compétences définissent les compétences requises par ceux dont la fonction est dans la coordination de cluster: par exemple, les coordonnateurs de cluster, les co-coordonateurs de cluster, les coordonnateurs adjoints et les coprésidents. Dans le Cadre de compétences pour la gestion de l'information, ces compétences définissent les compétences requises par ceux dont la fonction est dans la gestion de l'information: par exemple, les agents de gestion de l'information ou les spécialistes de la gestion de l'information.

Les compétences comportementales essentielles soutiennent les valeurs et la mission d'une organisation spécifique. Elles s'appliquent à tous les membres d'une organisation et constituent une base pour les compétences communes, professionnelles et sectorielles. Dans ces cadres, ces compétences sont tirées du Cadre de compétences de l'UNICEF, car le Cluster Nutrition Global est un cluster dirigé par l'UNICEF.

Compétences

Dans chacun des deux cadres de compétences, il y a 21 compétences au total entre les quatre groupes de compétences. Chaque compétence est accompagnée d'une définition pour aider à comprendre la portée, l'échelle et le contexte de la compétence, les comportements et les domaines de connaissances et compétences de bases clés pertinentes.

Comportements et niveaux

Les comportements qui accompagnent chaque compétence sont répertoriés à trois niveaux cumulatifs. On s'attend à ce que tous les collègues puissent démontrer les comportements de niveau 1. À mesure qu'ils acquièrent de l'expérience et que leur carrière progresse, alors que les collègues assument des postes de responsabilité croissante, on s'attend à ce qu'ils commencent à démontrer des comportements de niveaux 2 et 3 en plus des comportements de niveau 1. Bien que les collègues occupant des postes plus élevés soient censés afficher les comportements de niveau supérieur, la progression individuelle n'impliquera pas une augmentation automatique des responsabilités ou de l'ancienneté. Dans la pratique, ces niveaux peuvent s'appliquer comme suit :

- On s'attendrait à ce qu'un collègue travaillant à titre de coordonnateur de cluster ou en tant que coprésident, co-chef de file ou co-coordonateur au sein d'un cluster sous-national démontre pleinement les compétences de niveau 1 et travaille à l'élaboration de comportements de niveau 2 au fil du temps;
- Un coordonnateur national de cluster ou un responsable de la gestion de l'information, dans des postes dédiés ou à double casquette, devrait démontrer pleinement les comportements de niveau 1 et 2 et travailler à acquérir des comportements de niveau 3 au fil du temps;
- Un coordonnateur de cluster ou un spécialiste de la gestion de l'information travaillant dans un environnement complexe, comme dans une situation d'urgence à l'échelle du système ou au niveau Global, devrait démontrer les comportements aux trois niveaux.

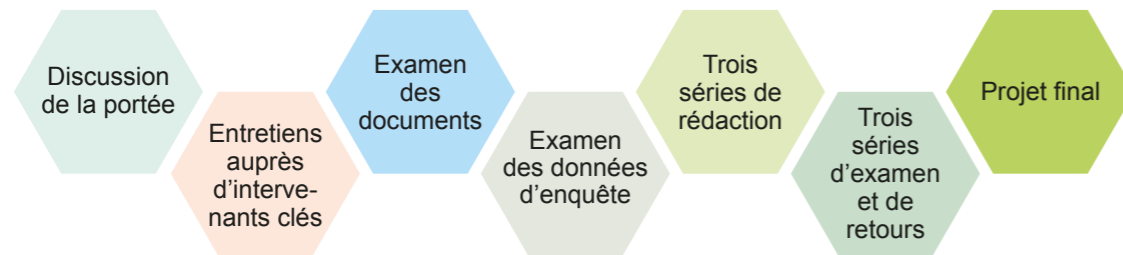
Domaines de connaissances et compétences

Pour aider à mieux comprendre les compétences, une section a été incluse avec chaque compétence qui décrit les domaines de connaissances et les aptitudes de base clés qui appuient la compétence. Le but de cette section n'est pas de fournir un programme complet d'apprentissage, mais de mettre en évidence les principaux domaines de connaissances et d'aptitudes nécessaires pour démontrer la compétence.

Annexe

Méthodologie

Le processus d'élaboration des cadres de compétences a comporté les étapes suivantes:

**Discussion de la portée**

Les premières discussions ont été menées par le coordonnateur adjoint du Cluster Nutrition Global avec les coordonnateurs de cluster et les responsables de la gestion de l'information lors de la réunion en face à face en juillet 2019, suivies d'une conférence en ligne avec les partenaires du Cluster Nutrition Global en octobre 2019. Les deux réunions ont souligné la nécessité de développer le cadre de compétences comme base de la stratégie de développement des capacités du Cluster Nutrition Global. RedR UK a été sélectionné comme partenaire clé pour aider l'équipe de coordination du Cluster Nutrition Global à développer les cadres de compétences. Sur cette base, la portée des cadres de compétences et la méthodologie de développement ont été convenues.

Entretiens auprès d'intervenants clés

Des entretiens avec des intervenants clés ont eu lieu avec quatre membres de l'équipe du coordonnateur de cluster Global dont le poste principal est de fournir un soutien à distance et sur le terrain aux clusters au niveau national pour discuter des exigences et de la portée des postes, d'identifier les ressources clés et d'identifier les compétences et comportements clés pertinents pour les postes. Les personnes interviewées avaient une vaste expérience en tant que coordonnateurs de cluster: spécialistes de la gestion de l'information dans de multiples contextes et ont pu fournir les informations nécessaires. Un autre entretien a eu lieu avec un représentant de l'UNICEF DHR pour s'assurer que les cadres étaient pleinement alignés sur le nouveau cadre de compétences de l'UNICEF.

Examen des documents

Après les entretiens, un examen de la documentation pertinente a eu lieu. La première étape a consisté en un examen des principaux documents pertinents pour le cluster nutrition, la coordination et la gestion de l'information, notamment:

Annexe

- TdR, listes de contrôle et descriptions de tâches spécifiques aux clusters génériques et nutrition pour les coordonnateurs de clusters et les responsables de l'information;
- Stratégie de développement des capacités d'Avenir Analytics pour les clusters dirigés par l'UNICEF à partir de 2013, y compris un cadre de compétences proposé pour la coordination des clusters;
- Matériel de formation sur des sujets pertinents, y compris les modules de formation de RedR UK développés pour le Cluster Nutrition Global sur la coordination nationale et sous-nationale, la gestion de l'information, le suivi des performances de la coordination du cluster de nutrition et le matériel d'encadrement.
- Ressources sur les processus de gestion de l'information utilisées par le Cluster Nutrition Global et les ressources d'auto-évaluation de la gestion de l'information du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA);
- Le Plan stratégique du Cluster EAH Global 2016-2020;
- Les ressources de l'Unité de coordination du cluster Global (GCCU) sur le développement des compétences, y compris l'analyse des cadres de compétences et du matériel de formation;
- Le rapport « Analyse des compétences de pointe » du Secrétariat de formation de partenariats pour le déploiement de personnel d'appoint de 2013 qui propose 11 domaines de compétences proposés pour tout le personnel de pointe déployé par les Partenaires de déploiement de personnel d'appoint.

Le premier objectif de la première étape de l'examen était de clarifier les postes, les responsabilités et les tâches clés des coordonnateurs de cluster et des gestionnaires de l'information et d'identifier les compétences qui avaient été précédemment identifiées.

La deuxième étape de l'examen des documents a consisté à effectuer un examen des cadres de compétences existants dans les secteurs de l'humanitaire et du développement afin d'identifier tout contenu pertinent pour les cadres, suivi d'une analyse de six des cadres les plus pertinents:

- Le cadre de compétences Avenir Analytics 2014 pour la coordination des clusters, principalement pour identifier les compétences précédemment identifiées pour ces postes;
- Le cadre de compétences Nutrition en situations d'urgence 2013 de Meeker et al pour identifier les sujets pertinents à référencer dans le cadre;

Annexe

- Le cadre de compétences de l'UNICEF 2020 pour assurer l'alignement complet des cadres à mesure que ces compétences sont incorporées dans les cadres de coordination des clusters et de gestion de l'information;
- Le cadre 2010 des compétences de coordination humanitaire de l'IASC pour identifier les compétences de coordination de base utilisées dans un contexte similaire; et
- Le Cadre de qualification pour l'aide humanitaire (HAQF) du Partenariat européen pour l'aide humanitaire (EUHAP) de 2014 pour identifier le contenu pertinent, assurer une progression appropriée et cohérente des niveaux de comportement et identifier les domaines de connaissances clés et les compétences liées aux compétences connexes;
- Le Cadre de compétences humanitaires de base développé par la Coalition des agences humanitaires britanniques (CBHA) en 2012 et révisé par la Alliance des normes humanitaires essentielles (CHSA) en 2017.

Examen des données d'enquête

La quatrième étape du processus a consisté à examiner les informations recueillies auprès d'autres clusters et des partenaires et observateurs du Cluster Nutrition Global lors d'un exercice de collecte de données qui a eu lieu en même temps que l'élaboration des cadres de compétences. Le but de la collecte de données était d'identifier les initiatives de renforcement des capacités et les cadres de compétences sur la coordination, la gestion de l'information, la sensibilisation des clusters et la nutrition dans les situations d'urgence pour éclairer l'élaboration du cadre de compétences et le développement prévu de la stratégie de développement des capacités pour le Cluster Nutrition Global.

Au cours de la collecte des données, des informations ont été recueillies auprès de dix clusters et de trente et un partenaires et observateurs du Cluster Nutrition Global grâce à une combinaison d'entretiens, d'enquêtes et de recherches documentaires. Les informations provenant des clusters ont été analysées et résumées dans le « Rapport de cadrage pour détailler les initiatives existantes de renforcement des capacités de coordination et de gestion de l'information (GI) au niveau du cluster Global » par RedR UK (février 2020) tandis que les informations recueillies auprès des partenaires et des observateurs ont été rassemblées dans un tableau.

Annexe

Entretiens

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cluster de coordination et de gestion des camps • Cluster des télécommunications d'urgence • Cluster sécurité alimentaire • Groupe sectoriel Santé Global • Cluster EAH (WASH) Global • Cluster Abri (Shelter) • Cluster Protection (domaine de responsabilité pour la protection de l'enfance) | <ul style="list-style-type: none"> • CARE • Réseau de nutrition d'urgence • Mécanisme Global d'Assistance Technique pour la Nutrition (GTAM) • Institut Bioforce • Université Catholique de Louvain • Programme alimentaire Global • Organisation Globale de la Santé |
|---|--|

Enquête

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Action contre la faim (Inde) • Action contre la faim (Royaume-Uni) • Action contre la faim (États-Unis) • Action for Development • ADRA International • Fondation Aga Khan • Centres de contrôle des maladies (CDC) • Concern • DfID (Ministère britannique du développement international) • DG ECHO • GOAL | <ul style="list-style-type: none"> • International Medical Corps • JHU Université John Hopkins • Mercy Corps • Nutrition International • RedR UK • Samaritan's Purse • Save the Children • TechRRT (IMC) • World Vision International • UCL Institut international de l'Université des Nations Unies pour la santé Globale • UNICEF |
|--|--|

Recherche documentaire

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • FAO Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture • Cluster éducation Globale | <ul style="list-style-type: none"> • Cluster protection Globale • Cluster Logistique • NutritionWorks |
|--|--|

Élaboration des cadres de compétences

Le cadre de compétences fut élaboré à partir des informations obtenues par les entretiens et les documents. La première ébauche comprenait des groupes de compétences, des compétences et des comportements proposés à trois niveaux. La deuxième ébauche, s'appuyant sur les retours reçus, a révisé les groupes de compétences et ajouté des domaines de connaissances et des compétences.

Révision et commentaires

Trois séries de révisions et de retours ont eu lieu. Des contributions ont été fournies par des membres de l'équipe du Cluster Nutrition Global et d'autres clusters mondiaux, des clusters nutrition au niveau national, des partenaires du Cluster Nutrition Global et des spécialistes de l'apprentissage et du développement. Les documents ont été partagés sur Google Documents pour encourager la discussion entre les examinateurs et la recherche d'un consensus sur des sujets tels que la désignation des groupes de compétences.

Au cours de la troisième série de retours, l'inclusion d'une compétence supplémentaire sur la sûreté et la sécurité a été proposée. Cela a été ajouté en tant que troisième compétence à la section « Compétences sectorielles ». Le contenu de la compétence a été renseigné par:

- Le « Cadre de responsabilité » du Système de gestion de la sécurité des Nations Unies (chapitre 2, section A, annexe)
- Le Cadre de responsabilité de l'UNICEF en matière de sécurité
- Les engagements fondamentaux envers les enfants, engagement de gestion de la sécurité
- Cours de formation obligatoire BSAFE de l'ONU
- L'Alliance pour la protection de l'enfance dans l'action humanitaire, Cadre de compétences pour la protection de l'enfant dans l'action humanitaire (2019), Compétence 6: Fonctionnement sûr et sécurisé à tout moment
- Le Cadre de compétences humanitaires de base du CBHA/ CHSA (2017), Compétence 4: Fonctionnement sûr et sécurisé à tout moment
- Le projet de formation sur la sûreté et la sécurité pour les ONG du Forum européen de sécurité inter-organisations (EISF) (2014)
- Le Cadre de compétences urbaines du GAUC (2018), Compétence 12: Fonctionnement sûr et sécurisé

Une ébauche a été examinée par le Cluster Nutrition Global, le Domaine de responsabilité de la protection de l'enfance, le Cluster Éducation à l'échelle Globale et un spécialiste de la sécurité au Bureau des programmes d'urgence de l'UNICEF (EMOPS) et révisée en conséquence.

En outre, au cours de la troisième et dernière série d'examens, des retours ont été recueillis auprès des spécialistes de la redevabilité envers les populations affectées (AAP) au sein de l'UNICEF.

Finalisation du cadre

Sur la base de la troisième série de retours reçus, le cadre de compétences a été révisé et une version finale a été approuvée.

Annexe 2: Bibliographie des ressources pour les cadres de compétences pour la coordination des clusters et la gestion de l'information

Formations obligatoires

- Formation BSAFE des Nations Unies sur la sûreté et la sécurité; disponible: <https://training.dss.un.org/course/category/6>
- Formation à l'éthique et à l'intégrité, UNICEF; disponible : <https://agora.unicef.org/local/search/index.php?resetsession=1&-search=ethics+and+integrity>
- Formation de l'UNICEF sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA); disponible: <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380>
- Formation de l'UNICEF sur la prévention du harcèlement sexuel et des abus d'autorité; disponible: <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=114>
- Formation SSAFE sur les approches de sécurité et de sûreté sur le terrain; formation en face à face obligatoire selon les exigences du pays
- Formation Responsabilités des Nations Unies en matière de droits de l'homme; disponible pour le personnel de l'UNICEF: <https://agora.unicef.org/>
- Formation de l'UNICEF à la sensibilisation à la sécurité de l'information; disponible pour le personnel de l'UNICEF: <https://agora.unicef.org/>

Textes clés en matière de connaissances et compétences

- *Redevabilité envers les Populations Affectées : cadre opérationnel*, (2013), IASC; disponible: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/legacy_files/AAP%20Operational%20Framework%20March%202013%20Final.pdf; consulté le 24/02/2020
- *Cadre de redevabilité envers les populations affectées*, (2015), Cluster Nutrition; disponible: http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2015/06/Nutrition-Cluster-AAP-framework-draft-for-review-v2-Sept_15.docx; consulté le 24/02/2020
- *Cadre de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité (AAAQ): un outil pour identifier les obstacles potentiels à l'accès aux services dans les contextes humanitaires*, (Lignes directrices pour l'intégration des interventions contre la violence basées sur le genre (VBG) dans l'action humanitaire), (2019), UNICEF; disponible: <https://gbvguidelines.org/en/documents/availability-accessibility-acceptability-and-quality-framework-a-tool-to-identify-potential-barriers-in-accessing-services-in-humanitarian-settings/>; accessed on 24/02/2020

- *Code de conduite pour le Mouvement de la Croix-Rouge internationale, du Croissant-Rouge et des Organisations non-gouvernementales (ONG) lors des opérations de secours en cas de catastrophe*, (1994), CICR; disponible: <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/publication/p1067.htm>; consulté le 24/02/2020
- *Comparé à quoi: mémoire technique sur la réflexion analytique et l'évaluation des besoins*, (2013), ACAPS; disponible: https://www.acaps.org/sites/acaps/files/resources/files/compared_to_what-analytical_thinking_and_needs_assessment_august_2013.pdf; accessed on 03/03/2020
- *Norme humanitaire fondamentale sur la qualité et la responsabilité*, (2014), CHSA; disponible: <https://corehumanitarianstandard.org/files/files/Core%20Humanitarian%20Standard%20-%20English.pdf>; consulté le 24/02/2020
- *Fiche technique ACAPS sur le nettoyage des données* (2016), ACAPS; disponible: https://www.acaps.org/sites/acaps/files/resources/files/acaps_technical_brief_data_cleaning_april_2016_0.pdf; consulté le 03/03/2020
- *Note d'orientation: Registre des indicateurs humanitaires* (2012), IASC; disponible: <https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/Guidance%20Humanitarian%20Indicator%20Registry%2008.13.pdf>; consulté le 03/03/2020
- *Note d'orientation: Cadre analytique multisectoriel*, (non daté), UNICEF et ACAPS; disponible: <http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2016/07/160406-Guidance-Note-UNICEF-Final.pdf>; consulté le 03/03/2020
- *Lignes directrices pour la coordination des clusters au niveau national*, (2015), IASC; disponible: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/reference_module_for_custer_coordination_at_country_level_2015.pdf; consulté le 24/02/2020
- *Ligne directrice: La mise en œuvre du cycle du programme humanitaire*, (2015), IASC; disponible: Guide du cycle du programme humanitaire; consulté le 26/02/2020
- *Lignes directrices pour l'intégration des interventions contre la violence basée sur le genre dans l'aide humanitaire: Guide du domaine thématique pour la nutrition* (2015), IASC; disponible: https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/TAG-nutrition-08_26_2015.pdf; consulté le 24/02/2020
- *Lignes directrices pour les mécanismes de plainte inter-institutions communautaires sur la PSEA*, (2016), IASC; disponible: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/best_practice_guide_inter_agency_community_based_complaint_mechanisms_1.pdf; consulté le 24/02/2020

- *Dans quelle mesure êtes-vous sûr: juger de la qualité des données et de l'utilisabilité des données recueillies lors des évaluations rapides des besoins* (2013) ACAPS; disponible: <https://www.acaps.org/how-sure-are-you-judging-quality-and-usability-data-collected-during-rapid-needs-assessments>; consulté le 03/03/2020
- « Lignes directrices de l'IASC sur la violence basée sur le genre », Lignes directrices pour l'intégration des interventions contre la violence basée sur le genre dans l'aide humanitaire, Coordination des camps et gestion des camps, Sécurité alimentaire et agriculture, Réduire les risques, promouvoir la résilience et aider au rétablissement, (2015), IASC; disponible : https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/2015-IASC-Gender-based-Violence-Guidelines_lo-res.pdf; consulté le 24/02/2020
- *Guide de poche de l'IASC sur la violence basée sur le genre*, (2015), IASC; available: <https://gbvguidelines.org/en/pocketguide/>; consulté le 24/02/2020
- Mazurana, D, Benelli, P, Gupta, H and Walker, P, (2011), *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*, Feinstein International Centre, Tufts University; disponible : <https://fic.tufts.edu/publication-item/sex-and-age-matter/>; consulté le 03/03/2020
- « Module 22: Genre et VBG », *Kit de formation sur les programmes de nutrition réactive*, (2020), Global Nutrition Cluster; disponible : http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2013/12/MODULE_22_Gender-FINAL_DRAFT_24_May.docx; accessed on 24/02/2020
- *Outil d'évaluation rapide initiale multisectoriel* (2015), Groupe de travail sur l'évaluation des besoins de l'IASC; disponible: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/mira_manual_2015.pdf#; consulté le 03/03/2020
- *Boîte à outils de plaidoyer pour le cluster nutrition*, (2016), Global Nutrition Cluster, disponible : <http://nutritioncluster.net/resources/en-nutrition-cluster-advocacy-toolkit/>; consulté le 26/02/2020
- *Principes en matière de partenariat: Déclaration d'engagement*, (2007), approuvés en juillet 2007 par le Dispositif Global d'aide humanitaire; disponible : <https://www.icvanetwork.org/resources/principles-partnership>; consulté le 24/02/2020
- *Manuel des politiques de sécurité*, Chapitre 2, Section A: Cadre de responsabilisation, Annexe: Rôles et responsabilités, disponible : https://www.un.org/undss/sites/www.un.org.undss/files/general/un-sms_policy_ebook_updated_as_of_7_mar_2019_0.pdf; consulté le 20/03/2020
- *Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels*, (2008), Bulletin du Secrétaire général; disponible : <https://www.unfpa.org/admin-resource/special-measures-protection-sexual-exploitation-and-sexual-abuse>; consulté le 24/02/2020

- «Norme 25: Nutrition et protection de l'enfance», *Normes minimales pour la protection de l'enfance dans l'action humanitaire*, (2019), L'Alliance pour la protection de l'enfance dans l'action humanitaire; disponible : <https://spherestandards.org/resources/minimum-standards-for-child-protection-in-humanitarian-action-cpms/>; consulté le 26/02/2020
- *Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux*, (2013), Commission de la fonction publique internationale; disponible : <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsE.pdf>; consulté le 20/03/2020
- Stephen Perry, (2019), *Guidance on Strengthening Disability Inclusion in Humanitarian Response Plans*, DfID Humanitarian Investment Programme; disponible : <https://www.globalprotectioncluster.org/wp-content/uploads/Guidance-on-Strengthening-Disability-Inclusion-in-Humanitarian-Response-Plans.pdf>; consulté le 26/02/2020
- *La centralité de la protection dans l'action humanitaire*, déclaration de IASC, (2013), IASC; disponible : <https://interagencystandingcommittee.org/principals/content/iasc-principals-statement-centrality-protection-humanitarian-action-2013>; consulté le 24/02/2020
- *Les Principes humanitaires fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge*, (2015), ICRC; disponible : https://www.icrc.org/sites/default/files/topic/file_plus_list/4046-the_fundamental_principles_of_the_international_red_cross_and_red_crescent_movement.pdf; consulté le 24/02/2020
- *Le Manuel Sphère*, (2018), Sphere; disponible : <https://spherestandards.org/handbook-2018/>; consulté le 21/02/2020
- Verity, A, Mackinnon, K et Link, Y, (2014), *Conseils sur la gestion de l'information en cas de Catastrophes naturelles et situations d'urgence soudaines d'OCHA*, OCHA; disponible : <https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/toolbox/files/1.%20Guidance%20for%20OCHA%20Information%20Management%20in%20Sudden%20Onset%20Emergencies.pdf>; consulté le 03/03/2020

Informations sur les domaines thématiques

- Engagements du « Grand Bargain » et « Grand Bargain »; informations disponibles : <https://interagencystandingcommittee.org/grand-bargain>; consulté le 24/02/2020
- Principes humanitaires et «Ne pas nuire» dans les principes humanitaires de l'UNICEF, (non daté), UNICEF; disponible : https://www.unicef.org/pathtraining/documents/session_4_humanitarian_principles/participant_manual/4.2_unicef_humanitarian_principles.doc; consulté le 24/02/2020

- Cycle du programme humanitaire; disponible : <https://www.humanitarianresponse.info/en/programme-cycle/space>; consulté le 24/02/2020
- Nutrition et VIH / SIDA; disponible : <https://www.who.int/nutrition/topics/hivaids/en/>; consulté le 24/02/2020
- Audits de sécurité: un exemple peut être trouvé dans le programme d'intégration de l'atténuation des risques de violence basée sur le genre dans le programme de nutrition au Soudan du Sud; *Mise en œuvre d'audits de sécurité dans les sites de nutrition: principales conclusions du projet pilote*, (2019), Action contre la faim au Soudan du Sud et Groupe de nutrition du Soudan du Sud disponible : http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2019/06/GBV-and-Nutrition-Integration-in-South-Sudan_June-2019_FINAL.pdf; consulté le 24/02/2020
- Le processus de réforme humanitaire et l'agenda transformateur; des informations peuvent être trouvées sur: https://interagencystanding-committee.org/system/files/legacy_files/Transformative%20Agenda.pdf; consulté le 24/02/2020

Références supplémentaires utilisées pour l'élaboration du cadre de compétences

- *Cadre de compétences pour la protection de l'enfance dans l'action humanitaire*, (2019), Alliance pour la protection de l'enfance dans l'action humanitaire; disponible : https://alliancecpha.org/en/system/tdf/library/attachments/2019_cpha_competency_framework_testing_version_low-res_4.pdf?file=1&type=node&id=33387; consulté le 20/02/2020
- *Cadre de compétences pour la coordination des clusters* (2014), Avenir Analytics,
- *Cadre de compétences humanitaires de base*, (2017), CHSA; disponible : <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/core-humanitarian-competency-framework/>; consulté le 20/03/2020
- *Cadre de qualification pour l'action humanitaire (HAQF)*, (2014), Partenariat européen pour l'aide humanitaire (EUHAP);
- *Compétences de coordination humanitaire*, (2010), IASC; disponible : <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-sub-working-group-leadership-and-humanitarian-coordination/humanitarian-coordination>; consulté le 20/03/2020
- Meeker et al, (2013), *Development of a Competency Framework for the Nutrition in Emergencies Sector*; disponible : <https://www.enonline.net/fex/47/development>; consulté le 20/03/2020
- *Projet de formation sur la sûreté et la sécurité des ONG*, (2014), EISF; disponible : <https://www.eisf.eu/library/ngo-safety-and-security-training-project-how-to-create-effective-security-training-for-ngos/>; consulté le 20/03/2020

- *Cadre de compétences de l'UNICEF: Comportements pour guider notre façon de travailler*, (2019), UNICEF
- *Cadre de compétences urbaines*, (2018), GAUC; disponible : <https://www.alnap.org/help-library/urban-competency-framework-user-guide>; consulté le 20/03/2020



Developed by:



Funded by:

