



Global
NUTRITION
CLUSTER



Cadre de compétences pour
la gestion de l'information

Cadre de compétences pour la gestion de l'information élaboré par le Cluster Nutrition Global

Introduction	2
Aperçu du cadre de compétences pour la gestion de l'information	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	11
B. Compétences comportementales communes	14
1. Démontre son engagement en faveur d'une intervention coordonnée	14
2. Favorise la coopération et la collaboration	16
3. Fait preuve de redevabilité	18
4. Favorise l'inclusion	20
C. Compétences professionnelles	22
1. Assure un soutien fiable au cluster	22
2. Collecte les données pertinentes	24
3. Traite, stocke et gère les données de manière efficace et sensible	26
4. Communique et diffuse des informations	28
5. Suit la réponse	30
6. Renforce les capacités nationales pour mieux répondre et diriger	32
D. Compétences comportementales de base	34
1. Établit et maintient des partenariats	34
2. Démontre connaissance de soi et conscience éthique	36
3. Motivation à obtenir des résultats au niveau de l'impact	38
4. Innove et accueille le changement	40
5. Gère l'ambiguïté et la complexité	41
6. Pense et agit de manière stratégique	43
7. Travaille en collaboration avec d'autres	45
8. Encourage, dirige et gère le personnel	47
Annexe 1 :	49
Développement des cadres de compétences du cluster nutrition pour la coordination du cluster et la gestion de l'information	
Annexe 2 :	59
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 gestion de l'information élaboré par le Cluster Nutrition Global

Le Cadre de Compétences pour la Gestion de l'Information décrit les compétences requises pour ceux qui travaillent dans la gestion de l'information dans les Clusters Nutrition au niveau mondial, régional, national et sous-national. Cela comprend les agents de gestion de l'information et les spécialistes de la gestion de l'information.

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 des agents de gestion de l'information ou des spécialistes;

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.

À chacune des compétences correspond une définition, des comportements et des connaissances et des compétences de base. Les comportements 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. 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;
- Un agent de gestion de l'information travaillant dans un environnement plus complexe dans un cluster national ou un cluster sous-national plus vaste devrait démontrer pleinement les comportements de niveau 1 et 2 et travailler à l'élaboration de comportements de niveau 3 au fil du temps;
- On s'attendrait à ce qu'un spécialiste de la gestion de l'information 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 du Cluster Nutrition Global pour la gestion de l'information est accompagné d'un cadre de compétence pour la coordination de cluster 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 différent pour refléter les exigences spécifiques de la fonction. Les compétences fonctionnelles de chaque cadre sont différentes pour refléter les différentes fonctions.

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 protection de dans responsabilité.

Introduction

Aperçu du cadre de compétences pour la gestion de l'information

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 soutien fiable au cluster
2. Collecte les données pertinentes
3. Traite, stocke et gère les données de manière efficace et sensible
4. Communique les données pertinentes
5. Suit 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 connaissance de soi et 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 d'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 réponses humanitaires et de développement lorsque cela 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)
- Protection des données dans l'action humanitaire
- 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 problèmes nutritionnels clés • Appliquer les concepts, outils et enjeux nutritionnel pertinents pour coordonner et soutenir le travail des partenaires d'exécution • Présenter des informations nutritionnelles complexes de manière claire et précise 	<ul style="list-style-type: none"> • Démontrer une solide compréhension des concepts, des outils et des problèmes nutritionnels pertinents au contexte spécifique • Utiliser la connaissance et la compréhension des concepts, des outils et des problèmes de nutrition pour identifier les inexactitudes ou les problèmes potentiels avec les données collectées et reçues • Conseiller et aider les partenaires à définir leurs besoins en matière de gestion des informations spécifiques au cluster • Présenter des informations complexes sur la nutrition de manière à mettre en évidence les tendances, les défis et les risques potentiels liés aux résultats nutritionnels • 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 diriger la discussion sur la gestion de l'information au sein du cluster et avec d'autres clusters • 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 • Préparer des informations complexes sur la nutrition pour soutenir la prise de décision stratégique pour les parties prenantes du cluster et au-delà

A. Compétences sectorielles

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 sécurité¹

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.

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 de son bien-être Informers 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 Appuyer 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

¹ 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).

² 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

- 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 poste 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 poste 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

Niveau 2

- 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

Niveau 3

- 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 les autres membres des équipes 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 soutenir leur inclusion dans les processus de partage d'informations 	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer efficacement avec le cluster sous-national en suivant les protocoles de communication • S'engager avec l'intervention humanitaire au sens plus large en partageant de manière proactive les informations pertinentes et l'apprentissage avec d'autres clusters et parties prenantes concernées` • Rechercher de manière proactive des informations pertinentes et utiles dans d'autres clusters et les utiliser pour renseigner son propre travail • 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"> • Établir et diriger des mécanismes et des groupes de travail de coordination de la gestion de l'information des clusters et inter-cluster pour permettre des efforts, des systèmes et des ressources coordonnés • Fournir des informations et une aide pour faciliter l'engagement actif des nouveaux membres du cluster • Fournir une orientation et un renforcement des capacités aux autres clusters et partenaires sur les problèmes de gestion des informations spécifiques aux clusters

B. Compétences comportementales communes

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Participer activement aux réunions de cluster et aux réunions inter-cluster • Coordonner son travail et ses priorités avec son équipe • Répondre rapidement aux demandes d'informations des parties prenantes à l'intérieur et à l'extérieur du cluster • 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
- Protocoles de communication
- 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
- 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 partager activement les informations • Communiquer des informations aux partenaires et encourager une circulation transparente des informations • Compiler et partager des comptes rendus précis de réunions avec des points d'action clairs • Travailler avec d'autres pour identifier et trouver des solutions aux lacunes, aux obstacles et aux doublons • Collaborer avec d'autres pour relever les défis de la collecte et du partage d'informations et de l'utilisation d'outils, de produits et de plateformes de gestion de l'information qui sont accessibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des mécanismes efficaces et accessibles pour que les partenaires partagent les données et participent à la planification de la collecte des données et des résultats • Aider à la cartographie des capacités techniques et opérationnelles dans la réponse pour comprendre les capacités 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"> • Mettre en évidence les lacunes, les obstacles et les doublons émergeant des données dans la réponse. • Prendre des mesures pour gérer et résoudre les conflits avec et entre les parties prenantes. Négocier avec les autres pour parvenir à un consensus • Établir et partager des définitions, procédures et normes opérationnelles communes • Décourager 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
- Cycle de programme humanitaire
- Nexus Humanitaire-Développement
- Responsabilité envers les principes et les approches de la population affectée

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques, y compris l'identification, la compilation, l'analyse et le stockage rapides des informations
- Compétences en communication, y compris l'écoute active, la communication écrite
- 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 rédaction de compte-rendu
- 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 Défendre les droits et la dignité des populations affectées Suivre les procédures organisationnelles avec précision et de manière appropriée sans rechercher de gain personnel Planifier la collecte de données et des outils de conception qui permettront de recueillir les perspectives et les connaissances des populations affectées Informar la population affectée de la façon dont les données collectées seront utilisées Intégrer les perspectives des populations affectées dans les produits d'information 	<ul style="list-style-type: none"> Participer au suivi de la performance du cluster et s'assurer que d'éventuels faibles résultats sont traités Maintenir des mécanismes de retours et de plainte efficaces et accessibles Compiler et communiquer les retours et les plaintes au cluster et aux partenaires 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 	<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 Veiller à ce que les données des populations les plus vulnérables et les plus vulnérables soient systématiquement collectées, analysées et visibles dans tous les ensembles de données 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

B. Compétences comportementales communes

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Partager, de manière accessible, les produits d'information avec la population affectée, les partenaires et les autres parties prenantes appropriées Maintenir des mécanismes de retours et de plainte efficaces et accessibles Répondre efficacement aux besoins en matière d'information des partenaires et autres parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> 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"> Rechercher et soutenir activement les partenariats et les mécanismes de coordination pour appuyer la redevabilité envers la population affectée

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Redevabilité envers les Populations Affectées
- Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité
- Meilleures pratiques de collecte de données
- 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 gestion de données, y compris la capacité d'identifier, d'analyser et de prévenir l'exposition de données sensibles et à haut risque
- 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 basées 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.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir un environnement positif et inclusif au sein du cluster et en relation avec les partenaires Tenir compte des divers besoins et vulnérabilités des populations affectées lors de la planification de la collecte de données et de la conception d'outils Créer des produits d'information qui mettent en évidence les questions de genre, de violence basée sur le genre, d'âge, de protection de l'enfance, de handicap et de VIH / SIDA Prendre en compte les questions transversales, y compris le genre, la violence basée sur le genre, la protection de l'enfance, le handicap et le VIH / SIDA lors de l'analyse des données et de l'identification des tendances 	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les collègues du cluster et les partenaires à faire preuve d'une approche positive et systématique d'inclusion et de diversité S'assurer que les partenaires ont une compréhension et une définition communément acceptées du genre, de la violence basée sur le genre (VBG), de l'âge, de la protection de l'enfance, du handicap et du VIH / SIDA et de ce que cela implique pour intégrer ces considérations dans la réponse S'assurer que les partenaires ont une compréhension commune de la façon et de la raison de collecter des données inclusives et désagrégées 	<ul style="list-style-type: none"> Établir et mettre en œuvre des mesures systématiques pour soutenir des pratiques et des programmes de travail inclusifs Identifier et prendre des mesures pour combler les lacunes dans les données relatives aux divers besoins et vulnérabilités des populations affectées Mettre en évidence les tendances pertinentes liées aux divers besoins et vulnérabilités de groupes spécifiques lors de la création de produits d'information Contester les activités et les comportements ayant des impacts potentiellement préjudiciables ou pouvant exacerber les vulnérabilités de personnes ou de groupes spécifiques

B. Compétences comportementales communes

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Suivre la réponse du cluster en tenant compte du genre, de la violence basée sur le genre (VBG), de la protection de l'enfance, du handicap et du VIH / SIDA 	<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 et questions clés liées aux questions transversales, notamment le sexe, la violence basée sur le genre, l'âge, la protection de l'enfance, le handicap et le VIH / sida, y compris la ventilation des données
- Problèmes clés liés à la vulnérabilité et à l'inclusion, y compris les problèmes liés au contexte local
- Meilleures pratiques de collecte de données, y compris des outils et des méthodologies qui protègent les populations vulnérables
- Programmes de nutrition adaptés au genre et à la violence basée 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 basée sur le genre (VBG) en nutrition en utilisant le cadre Disponibilité, Accessibilité, Acceptabilité et Qualité (AAAQ)
- Compétences en gestion des données
- Techniques d'entrevue et d'animation de groupes de discussion qui encouragent des retours honnêtes et transparents
- Compétences interpersonnelles, y compris l'aptitude à avoir des conversations sensibles, exigeantes et difficiles

C. Compétences professionnelles

1. Assure un soutien fiable au cluster

Définition : fournit un soutien au cluster en coordonnant et en facilitant la collecte efficace de données et le partage d'informations et en créant et en partageant des produits d'information utiles, précis, équilibrés et fiables avec les parties prenantes dans des formats accessibles qui peuvent être utilisés pour guider la prise de décision stratégique, créer une compréhension partagée de la situation et assurer une approche systématique de la planification et du suivi de l'intervention.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Fournir une aide prévisible, opportune et utile pour faire avancer le travail du cluster • Fournir une aide fiable et prévisible et des informations précises au cluster et aux partenaires selon les besoins • Démontrer sa connaissance des enjeux clés pour établir sa crédibilité personnelle • Prendre le temps d'écouter les perspectives et les besoins en matière de gestion de l'information des autres • Maintenir une approche réaliste mais positive, axée sur les résultats • Collaborer avec des partenaires pour convenir des processus de compte-rendu, outils et calendriers de collecte de données • Recherche proactive et réponse positive aux retours 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des relations de travail positives avec les partenaires du cluster pour établir la confiance et le respect • Aider les partenaires à adapter les rapports et la collecte de données en réponse aux changements dans l'environnement de travail • Tirer parti des capacités et de l'expérience au sein du cluster pour améliorer la collecte de données et le partage d'informations entre les partenaires et avec d'autres clusters • Anticiper et se préparer à l'évolution des circonstances en participant à un suivi collaboratif du contexte, en identifiant les tendances des données et en élaborant des plans adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter l'aide et les produits pour répondre aux besoins des partenaires et autres parties prenantes • 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

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Structures, processus et fonctions de cluster
- Outils et modèles de compte-rendu de collecte de données de cluster et inter-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 et les capacités d'élaboration de rapports
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation et la capacité de donner et de recevoir des retours constructifs
- Gestion des parties prenantes, y compris réseautage et création de partenariats

C. Compétences professionnelles

2. Collecte les données pertinentes

Définition : travaille avec les parties prenantes concernées pour planifier et collecter des données qui soutiendront le cluster et les partenaires à toutes les étapes de l'intervention, y compris l'évaluation et l'analyse des besoins, la planification stratégique, la mobilisation des ressources, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> Utiliser des outils appropriés pour planifier la collecte de données avec des partenaires Se mettre d'accord sur les données requises, concevoir une méthodologie et créer des outils appropriés pour la collecte de données quantitatives et qualitatives Ventiler et nettoyer les données à l'aide des outils les plus pertinents en traitant de manière appropriée des données sensibles ou personnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les lacunes dans les données et convenir avec les partenaires de la manière de les combler Aider les autres à collecter des données précises à l'aide de définitions standard et d'outils de collecte de données Travailler avec d'autres personnes à l'intérieur et au-delà du cluster pour éliminer les doublons dans la collecte de données et les rapports Identifier les problèmes avec la précision ou la crédibilité des données et les résoudre le cas échéant en fournissant une aide aux partenaires si nécessaire Maintenir une base de données sur la nutrition et une plateforme partagée de centralisation des données qui soit accessible et qui réponde aux besoins des partenaires Documenter toutes les limitations ou mises en garde dans les données 	<ul style="list-style-type: none"> Adapter les outils et les plans de collecte de données pour répondre aux besoins des partenaires du cluster et des parties prenantes en dehors du cluster Appuyer ou mettre en place des systèmes nationaux de collecte de données adaptés aux contextes humanitaires Convenir des exigences et des outils de collecte de données avec les partenaires et autres clusters et parties prenantes pour permettre la conformité des formats et des calendriers

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Sensibilisation aux problèmes de vulnérabilité et d'inclusion dans le contexte local affectant la collecte des données primaires
- Connaissances contextuelles, y compris des sources de données secondaires fiables
- Outils, processus et meilleures pratiques de collecte de données, y compris la collecte systématique de données ventilées par sexe, âge, handicap, y compris la réalisation d'évaluations rapides initiales multisectorielles
- Cycle de vie des données, y compris IACAP: Compared to What? Pensée analytique et évaluation des besoins
- Connaissance des données, y compris les types de données, le nettoyage et l'évaluation de la qualité des données
- Meilleures pratiques en matière de protection des données et lois et réglementations spécifiques applicables
- Données humanitaires, notamment des portails d'information humanitaire, des ensembles de données opérationnelles communes, le registre Global des indicateurs et le langage d'échange humanitaire (HXL)
- Processus et modèles de présentation des besoins humanitaires
- Principes de gestion de l'information et Conseils sur la gestion de l'information en cas de Catastrophes naturelles et situations d'urgence soudaines d'OCHA
- Méthodologies d'évaluation nutritionnelle et inter-clusters
- Analyse de la situation nutritionnelle, y compris la classification intégrée des phases: malnutrition aiguë
- Utilisation du cadre AAAQ dans l'identification et l'évaluation des besoins pour identifier les risques et les obstacles liés à la VBG empêchant l'accès et l'utilisation des services de nutrition

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques, y compris l'analyse contextuelle et situationnelle, l'utilisation du cadre analytique multisectoriel, l'analyse des données à l'aide de données provenant de sources multiples et la triangulation des données
- Compétences organisationnelles, y compris la tenue de registre
- Compétences en communication, y compris la persuasion, l'influence et la création de communications écrites et verbales appropriées et accessibles
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation
- Suivi, évaluation, responsabilisation et compétences en matière de revenus
- Compétences en évaluation des besoins

C. Compétences professionnelles

3. Traite, stocke et gère les données de manière efficace et sensible

Définition : traite, stocke et gère les données de manière efficace et appropriée, conformément aux meilleures pratiques de protection des données et garantissant que les données humanitaires sensibles ne sont pas exposées, en mettant à jour les bases de données, les listes de contacts et les fichiers en examinant systématiquement ce qui est conservé et en détruisant des données ou informations qui ne sont plus à jour ou nécessaires.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Se conformer aux normes et protocoles de collecte, de stockage et de partage des données, en particulier des données sensibles • Sélectionner des moyens appropriés pour le stockage des données garantissant la sécurité des données sensibles • Sélectionner les méthodes appropriées pour partager et transférer les données stockées avec des partenaires • Mettre à jour systématiquement le stockage des données en détruisant toutes les données qui n'ont pas besoin d'être conservées 	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les partenaires à se conformer aux normes et protocoles de stockage et de traitement des données • Créer des systèmes de gestion des données efficaces et efficients qui répondent aux besoins du cluster et des partenaires • Fournir et suivre l'accès aux bases de données par les partenaires et autres parties prenantes • Réévaluer régulièrement le niveau de sensibilité des données conservées 	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller le respect des protocoles de protection des données et corriger toutes les violations • Faire preuve de diligence raisonnable, si nécessaire, lors du transfert de données à des partenaires ou à d'autres parties prenantes • Fournir une aide et des conseils en matière de renforcement des capacités aux partenaires et autres parties prenantes sur le stockage et la gestion des données appropriés et efficaces

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Gestion des données, outils de stockage et gestion des données et meilleures pratiques
- Meilleures pratiques, normes et protocoles de protection des données
- Réglementation et législation sur la protection des données pertinentes et applicables au contexte spécifique
- Processus de diligence raisonnable
- Les ressources d'information d'OCHA, dont le Centre de données humanitaires

COMPÉTENCES :

- Compétences en renforcement des capacités
- Gestion de bases de données, y compris création et maintenance de bases de données et de listes de contacts
- Compétences organisationnelles
- Gestion sûre et éthique des données relatives à la violence basées sur le genre (VBG) et à la PSEA en coordination avec le Sous-cluster Violence Basée sur le Genre (VBG)

C. Compétences professionnelles

4. Communiquer et diffuser des informations

Définition : analyse les données et crée des produits utiles, précis et informatifs qui soutiennent le travail du cluster et des partenaires; diffuse les produits avec les parties prenantes appropriées en temps opportun et dans des formats, mécanismes et plateformes qui soient accessibles aux parties prenantes.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des informations précises et à jour, dans des formats conviviaux, aux équipes de coordination et aux partenaires pour soutenir la prise de décision • Présenter des informations dans des tableaux, des diagrammes, des graphiques et des rapports compréhensibles, clairs, précis et correctement référencés • Maintenir une liste de contacts à jour • Diffuser les produits d'information de manière accessible et en temps opportun 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec d'autres pour identifier les produits, infographies et rapports qui répondront aux besoins du cluster, des partenaires et des autres parties prenantes • Analyser divers ensembles de données en utilisant des méthodes analytiques appropriées pour dégager les tendances et problèmes les plus pertinents • S'assurer que les approbations et les versions appropriées, basées sur des protocoles de partage d'informations, sont en place lors de l'utilisation des données dans les produits d'information • Maintenir et gérer les informations du site Web du cluster 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier chez les partenaires et les autres parties prenantes les besoins en gestion de l'information • Convenir de la manière d'identifier les besoins en gestion de l'information dans les paramètres du temps disponible, des ressources et de la disponibilité des données • Rester informé des dernières innovations technologiques et packages de logiciels afin de produire des produits d'information de haute qualité • Conseiller le cluster et les autres parties prenantes sur les produits d'information qui répondront efficacement à leurs besoins

C. Compétences professionnelles

Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

- Connaissance du contexte local pour soutenir l'analyse et la prise de décision
- Techniques de visualisation des données
- Médias sociaux
- Plates-formes, mécanismes et packages de logiciels de gestion de l'information à jour

COMPÉTENCES :

- Compétences analytiques
- Compétences de base en cartographie à l'aide de GIS et de packages de création de cartes tels que ArcGIS, Mapinfo, QGIS, Adobe Creative Suite pour la cartographie
- Compétences en communication, y compris la présentation claire des informations dans des produits d'information précis et accessibles
- Compétences en gestion de données, y compris l'agrégation de données provenant de plusieurs sources (Excel, CSV, SQL, API)
- Compétences en gestion de bases de données avec MS Excel, MS Access ou d'autres bases de données
- Conception et création de visualisations interactives dynamiques et de tableaux de bord
- Compétences organisationnelles, y compris la gestion du temps
- Stocker, publier et diffuser des produits via divers canaux tels que le service en ligne de Power BI
- Compétences en rédaction de rapports
- Gestion du site internet

C. Compétences professionnelles

5. Suit la réponse

Définition : suit la couverture, l'équité et la qualité de l'intervention par rapport à la stratégie, aux priorités et aux résultats convenus par le cluster et à l'évolution de la situation et des besoins de la population affectée ; compile des rapports efficaces et propose des mesures correctives si nécessaire.

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<ul style="list-style-type: none"> • Collecter et compiler les données de suivi des partenaires • Recueillir et compiler des rapports mensuels et hebdomadaires des partenaires • Identifier les lacunes dans les rapports par rapport aux indicateurs convenus et travailler avec les partenaires pour combler conjointement les lacunes • Participer aux visites de suivi pour fournir un soutien et un contrôle de qualité pour la collecte et la communication des données 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir le développement d'un cadre de suivi et d'évaluation et d'outils de suivi et d'évaluation • Guider les partenaires pour développer des outils communs de rapportage et de suivi • Examiner et mettre à jour périodiquement le plan de suivi et de rapportage avec les partenaires • Maintenir des informations précises sur le travail des partenaires et le financement du travail du cluster en utilisant les outils appropriés • Compiler régulièrement des informations sur les progrès de la réponse, les lacunes critiques et les besoins en ressources pour de parties prenantes plus larges 	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir un soutien technique aux partenaires pour améliorer la qualité des rapports en temps opportun • Travailler avec des partenaires pour identifier les problèmes concernant les rapports et trouver conjointement des moyens de les résoudre • Suivre les besoins actuels et changeants des populations affectées et identifier toute tendance dans les données

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 en matière de communication, notamment rédaction de rapports, persuasion et influence
- Compétences interpersonnelles, y compris la négociation
- Compétences en matière de suivi et évaluation
- 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 à la collecte et à la communication des données au cluster • Aider les acteurs nationaux à fournir des informations sur leur contribution à la réponse nutritionnelle • Faciliter une implication significative des acteurs étatiques et non étatiques nationaux et locaux dans la planification et la collecte des données • Mettre en œuvre un plan de renforcement des capacités pour les acteurs nationaux et locaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir le développement et le renforcement des systèmes nationaux de collecte de données et de gestion de l'information • Contribuer à l'élaboration d'un plan de renforcement des capacités des acteurs nationaux et locaux • Soutenir l'accès à la formation sur la coordination et les sujets techniques 	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir une aide aux acteurs nationaux et locaux pour surmonter les défis techniques et opérationnels liés à la collecte et à la contribution de données précises • Fournir un soutien en renforcement des capacités et en formation aux acteurs nationaux et locaux sur la gestion de l'information • Fournir une aide aux acteurs nationaux et locaux pour surmonter les défis

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 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 	<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 poste 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 • Fournir un environnement protecteur dans lequel les employés peuvent s'exprimer et agir sans crainte, jugement ou représailles 	<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
<ul style="list-style-type: none"> • comportements discriminatoires (sexiste, raciste, xénophobe et homophobe, etc.) • 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"> • 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

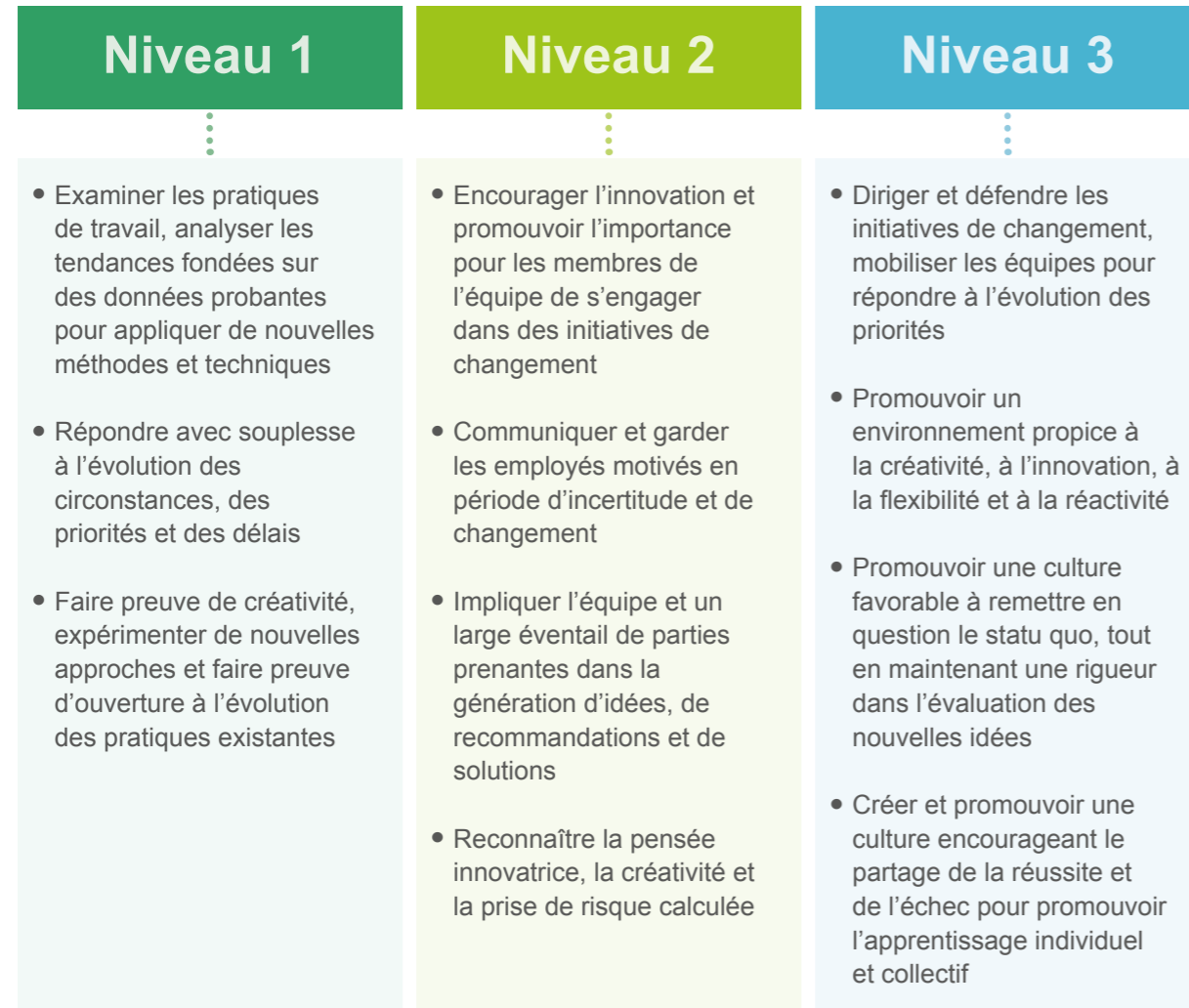
COMPÉTENCES :

- 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.



Connaissances et compétences de base :

DOMAINES DE CONNAISSANCES :

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

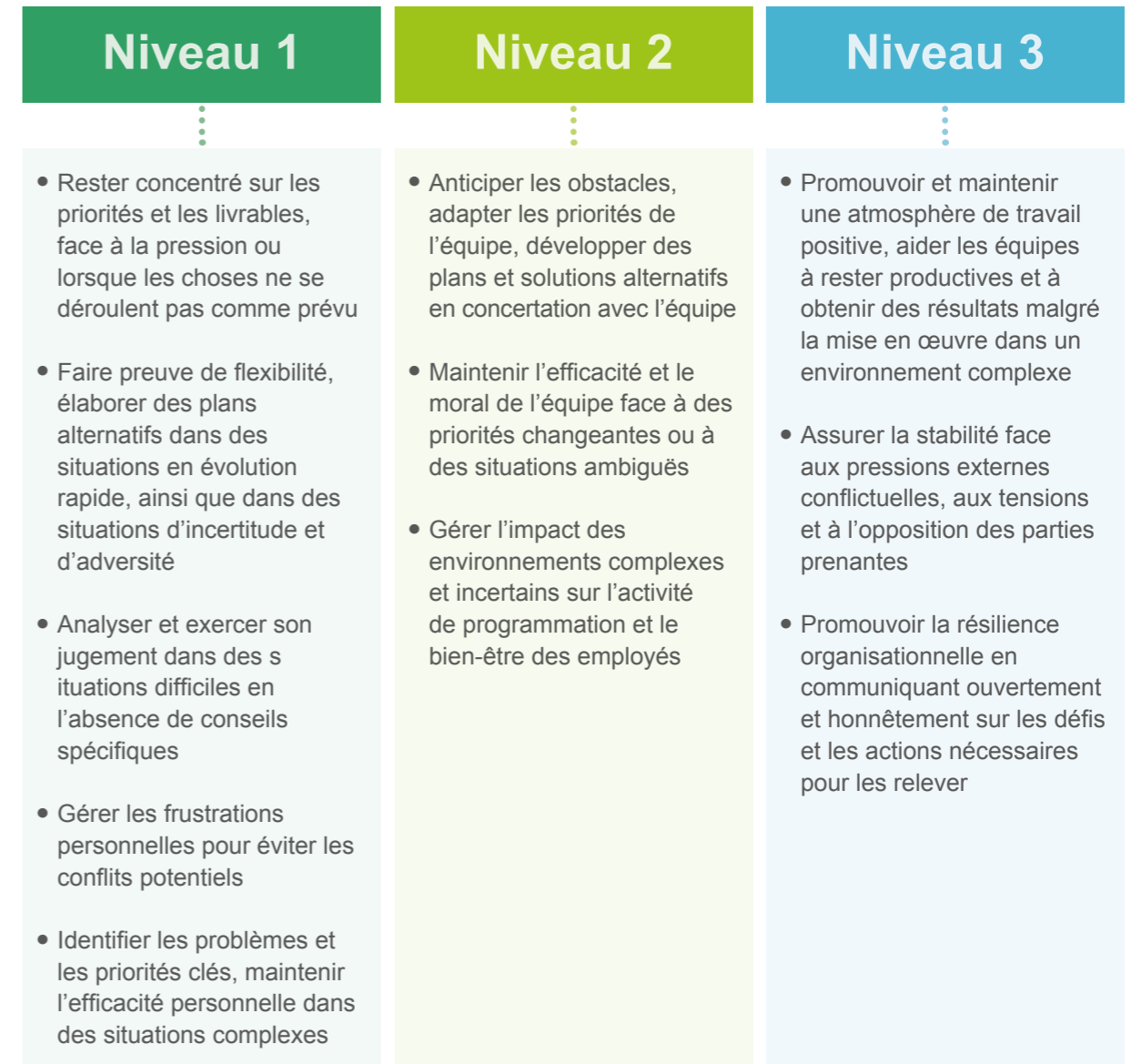
COMPÉTENCES :

- 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.



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.



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

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 quocoordonnateur 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;

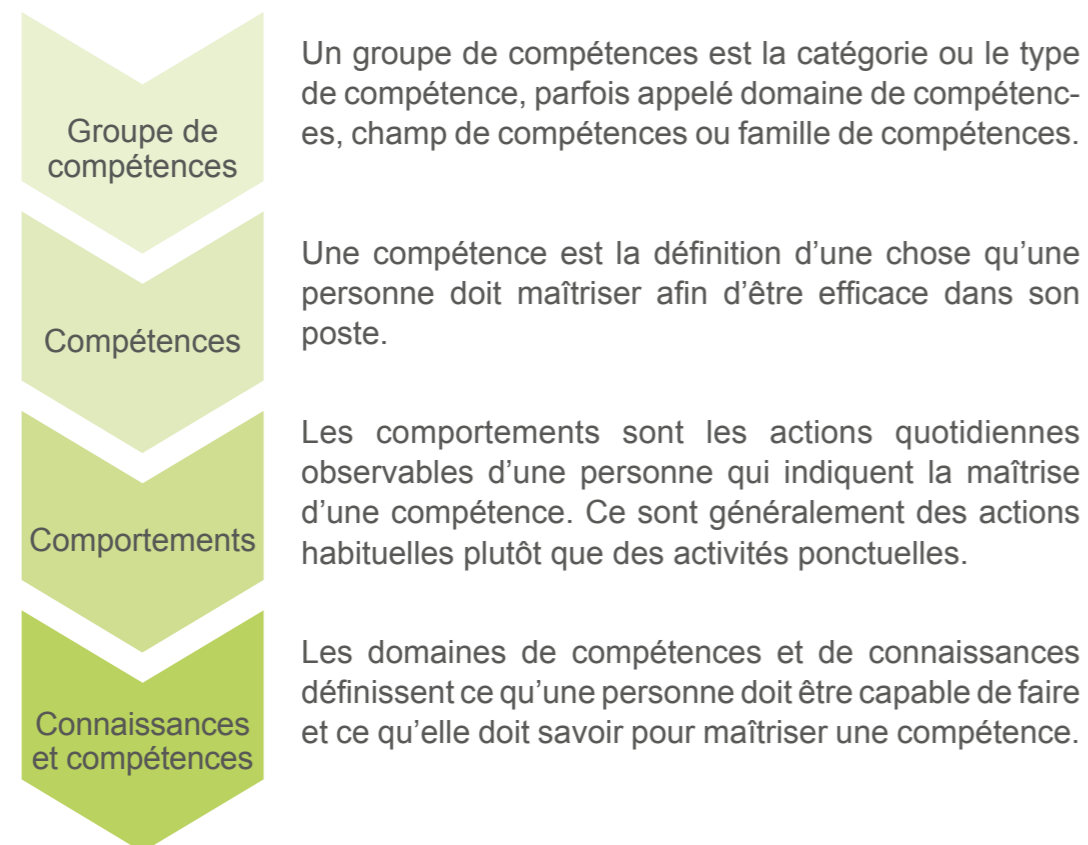
- Des conseils pour la sélection ou le développement de ressources d'apprentissage appropriées;
- Une aide au développement et à la progression de carrière de l'individu.

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 :

- Compétences sectorielles
- Compétences comportementales communes
- Compétences professionnelles
- 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-coordonnateurs 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 :

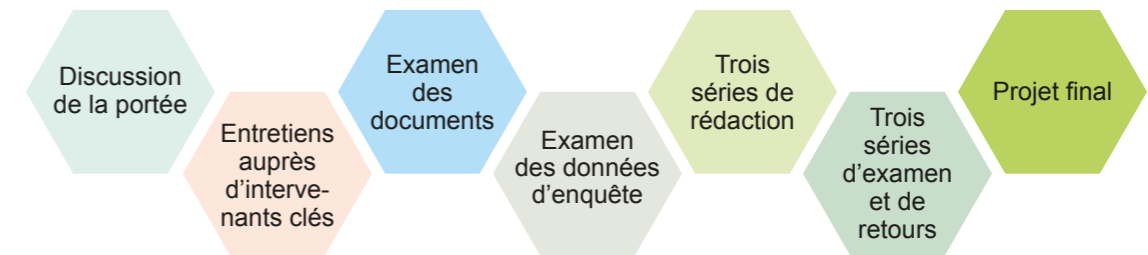
- On s'attendrait à ce qu'un collègue travaillant à titre de coordonnateur de cluster ou en tant que coprésident, co-chef de file ou co-coordonnateur au sein d'un cluster sous-national démontre pleinement les compétences de niveau 1 et travaille à l'élaboration de comportements de niveau 2 au fil du 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.

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:

- 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;

- 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'entrevues, 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

- 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)
- 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

- 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
- 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

- FAO Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
- Cluster éducation Globale
- Cluster protection Globale
- Cluster Logistique
- NutritionWorks

Annexe

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://interagencystandingcommittee.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

Annexe

- *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:

