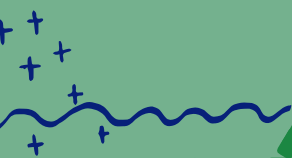
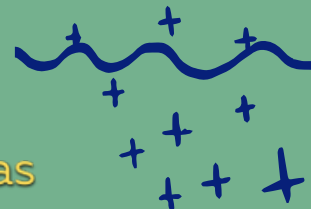




HOPE



RÉFÉRENTIEL

QUE CONTIENT CE RÉFÉRENTIEL?



- | | |
|--|-----|
| 1. Introduction | 1 |
| 2. Concepts fondamentaux | 2-3 |
| 3. Les compétences des coordonnateurs de projets de développement européen ou internationaux | 4-7 |

En quoi consiste le projet HOPE ?

HOPE est un projet financé par le programme Erasmus+ (projets de coopération de l'enseignement et la formation professionnels) de la Commission européenne. Son but est de créer une vision commune du métier de coordonnateur/trice de projets de développement ayant une dimension européenne ou internationale, en prenant en compte les différentes perspectives et expériences européennes. Suite à une étude transnationale, des modules de formation, en présentiel et à distance, seront élaborés et expérimentés. Cette étude a été réalisée auprès de professionnels européens de la coopération européenne et internationale. Elle a permis d'identifier les compétences communes et les besoins de formation des coordonnateurs/trices actuels et futurs. Ainsi, le projet HOPE, en renforçant les compétences des coordonnateurs/trices, améliorera, par ricochet, la qualité de projets de développement.

PARTENAIRES



IFAID Aquitaine (Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement - FRANCE) www.ifaid.org



ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO (protection de l'enfance- ESPAGNE) www.nuevo-futuro.org



AIDLEARN (Cabinet de conseil en ressources humaines - PORTUGAL) www.aidlearn.pt

Le référentiel de compétences est le 3ème résultat du projet HOPE. Ce référentiel est une grille des compétences nécessaires à la coordination de projet de développement international ou européen. Il prend en compte les spécificités de chaque pays, l'évolution du secteur (multiplication des financeurs, renforcement des règles de sécurité, transition écologique et numérique, etc.) et les résultats de l'enquête-terrain (2ème résultat du projet). Il sera utile aux organismes de formation ainsi qu'aux organismes porteurs de projets de développement dans le cadre de leurs recrutements.



AVERTISSEMENT: Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.



Co-funded by the European Union

RÉFÉRENTIEL

CONCEPTS FONDAMENTAUX

SAVOIR

Que signifie "savoir"?

Le savoir est le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'apprentissage. Le savoir est l'ensemble des faits, des principes, des théories et des pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude.

Exemples:

Savoir-faire, savoir tacite, savoir par l'expérience, savoir inné, etc.

APTITUDE

Que signifie "aptitudes"?

Les aptitudes font référence à la capacité d'appliquer des connaissances et d'utiliser des savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Dans le Cadre Européen des Certifications, les aptitudes sont décrites comme cognitives ou pratiques.

Exemples:

Gestion du temps, communication efficace, gestion de conflits, résolution de problèmes, etc.

COMPÉTENCE

Que signifie "compétence"?

La compétence est la capacité avérée d'utiliser des connaissances, des aptitudes et des capacités personnelles sociales et/ou méthodologiques, dans des situations de travail ou d'étude et dans le cadre du développement professionnel et personnel.

Exemples:

Compétences numériques, compétences entrepreneuriales, compétences interculturelles, compétences linguistiques, capacité d'auto-apprentissage, etc.

RÉFÉRENTIEL

CONCEPTS FONDAMENTAUX

SAVOIR-ÊTRE / COMPÉTENCES TECHNIQUES

Quelle est la différence entre "soft skills" et "hard skills"?

Les **soft skills (ou savoir-être)** sont définis comme les aptitudes intra et interpersonnelles (socio-émotionnelles), essentielles au développement personnel et aux relations sociales et nécessaires à la mobilisation des savoirs et savoir-faire dans un cadre professionnel.

Les **hard skills (ou compétences techniques)** sont des compétences liées à des aspects techniques pour réaliser des tâches dans une situation professionnelle et nécessitant souvent au préalable l'acquisition de savoirs.

Exemples:

Soft skills:

Communication, coopération, adaptabilité, leadership, capacité de négociation, résolution de problèmes, prise de décision, ponctualité, organisation, etc.

Hard skills:

Compétences en marketing, compétences numériques, compétences linguistiques, compétences managériales, compétences analytiques, etc.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Pour approfondir votre connaissance des coordonnateurs/trices de projet de développement et des termes liés à leurs missions, reportez-vous au lexique que nous avons créé! Il est disponible en anglais, espagnol, français et portugais. Vous pouvez le télécharger gratuitement ici:

<https://laboeduca.org/glosario-de-conceptos-sobre-cooperacion-internacional-hope-erasmus/>

Ou scannez ce QR Code :



L'année 2023 a été déclarée année européenne des compétences, par la Commission européenne. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter ce site :

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en

Ou scannez ce QR code:



RÉFÉRENTIEL

LES COMPÉTENCES DES COORDONNATEURS/TRICES DE PROJETS DANS LA COOPÉRATION EUROPÉENNE OU LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Ces compétences transversales sont essentielles pour tout-e coordonnateur-trice de projet, elles sont nécessaires pour la majorité des activités listées dans le tableau ci-dessous.

Soft skills (savoir-être):

Autonomie, adaptabilité, capacité de communication, capacité d'analyse, sens de l'organisation, capacité à rechercher les informations, sens des responsabilités, rigueur, qualités relationnelles.

Hard skills (compétences techniques):

Compétences numériques, compétences rédactionnelles, animation partenariale.

Savoirs:

Approche genre, interculturalité, objectifs du développement durables, droits humains, connaissances sectorielles liées aux domaines des projets (santé, éducation,...).



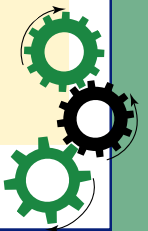
CONCEPTION DE PROJET

ACTIVITÉS	HARD SKILLS	SOFT SKILLS
Identification de projets	<ul style="list-style-type: none"> • Identification de projet potentiel • Analyse des besoins • Capacité à chercher les informations et à se tenir informé-e 	<ul style="list-style-type: none"> • Créativité • Sens de l'observation • Capacité à porter une analyse systémique
	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des parties prenantes (partenaires techniques, financeurs, bénéficiaires, etc.) • Conception et réalisation d'une étude 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'analyse systémique • Capacité d'écoute • Capacité à dialoguer et débattre • Capacité de conviction
Diagnostic des besoins	<ul style="list-style-type: none"> • Conception d'une méthodologie de diagnostic • Mise en œuvre du diagnostic • Analyse de données • Communication des résultats • Animation des réunions 	<ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'organisation • Compétence méthodologique • Capacité d'analyse • Capacité de synthèse
Rédaction du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Définition avec les partenaires du projet des rôles de chaque organisation • Animation des réunions • Rédaction d'appel à propositions • Planification des activités 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'argumentation • Capacité à développer un réseau • Capacité de synthèse • Sens de l'organisation • Compétence méthodologique
Élaboration de budget	<ul style="list-style-type: none"> • Conception d'un budget prévisionnel • Estimation des coûts • Application des règles financières et comptables 	<ul style="list-style-type: none"> • Rigueur et précision • Compétence méthodologique • Capacité à intégrer les logiques financières et comptables



PILOTAGE DE PROJET

ACTIVITÉS	HARD SKILLS	SOFT SKILLS
Mise en oeuvre et suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de planning • Organisation des activités • Conception et renseignements des outils de suivi • Gestion des financements • Analyse des données 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion du stress • Créativité • Résolution de problèmes • Objectivité / prise de recul
Gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion d'équipe (individus et collectifs) • Gestion de conflit • Techniques de formation • Techniques de médiation 	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Écoute active • Travail de groupe • Intelligence émotionnelle • Gestion du stress • Résolution de problèmes
Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et mise en oeuvre d'une enquête • Analyse de données 	<ul style="list-style-type: none"> • Objectivité • Capacité à avoir une vision systémique • Esprit critique
Reporting et Diffusion	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à collecter et classer les informations • Capacité à communiquer sur l'avancée du projet et sur les résultats aux financeurs et au grand public 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité de synthèse



CAPITALISATION, DIFFUSION ET NOUVEAU PROJET

ACTIVITÉS	HARD SKILLS	SOFT SKILLS
Archivage	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement de la documentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité organisationnelle
Capitalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de données • Identification des bonnes pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Vision interdisciplinaire • Sens de l'observation
Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Création et publication de documents de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'esthétique
Préparation de futurs projets de développement	<ul style="list-style-type: none"> • Formulation de projet • Identification des éléments-clés • Capacité à faire des liens avec d'autres sujets et contextes 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité de synthèse • Capacité d'analyse • Intérêt pour la geo-politiques et pour les enjeux sociétaux • Esprit curieux et ouvert aux corrélations d'idées et de concepts • Empathie

