

Responsable gestion de crise

RNCP41175 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	Autre — Autre certification professionnelle de droit
Code(s) NSF	344
Formacode(s)	32037
Code(s) ROME	H1302, M1402, M1301, K1401, E1103
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	16/04/2027

Certificateur(s)

MINISTERE DE L' INTERIEUR ET DES OUTRE-MER · SIRET : 11001401600015<https://www.interieur.gouv.fr/Accueil>**SECRETARIAT GENERAL DU MINISTERE DE L'INTERIEUR (SG) · SIRET : 13001973000014**

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
SECRETARIAT GENERAL DU MINISTERE DE L'INTERIEUR (SG)	13001973000014	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification "Responsable gestion de crise", développée par l'Institut des hautes études du ministère de l'Intérieur (IHEMI) répond à un besoin croissant de compétences en matière de gestion des risques et crises, dans un contexte marqué par leur multiplication et leur complexification. L'augmentation des crises à l'échelle nationale et mondiale - qu'elles soient sanitaires, environnementales, numériques ou encore sécuritaires - impose aux organisations, tant publiques que privées, de se doter d'experts capables de planifier, anticiper, gérer ou encore communiquer efficacement en situation d'urgence.

Ces dernières années, la nature des crises a profondément évolué. Après la menace terroriste et la pandémie de Covid-19, les organisations doivent désormais faire face à des cyberattaques de grande ampleur, à des crises environnementales exacerbées par le changement climatique ainsi qu'à une montée de la désinformation sur les réseaux sociaux. La rapidité et l'ampleur de ces crises exigent une capacité de réaction immédiate et une coordination efficace entre les différents acteurs concernés. Les crises n'étant plus limitées à un seul secteur ou acteur, elles peuvent impacter plusieurs structures aux missions et objectifs différents.

Le responsable gestion de crise est chargé de la mise en œuvre de la politique de la structure en matière de préparation et gestion des situations de crise. Il pilote, en mode projet, la conception, le déploiement, le suivi et l'animation du dispositif de crise (permet de continuer l'activité de la structure en cas d'évènement perturbateur qui l'affecterait). Il s'appuie sur la cartographie des risques et sur la mise en œuvre des moyens de prévention et de protection. Il participe activement à la coordination des cellules de crise lors d'exercices ou de situations réelles. Il peut également la piloter et être en situation décisionnelle.

Il apporte son expertise à l'équipe de direction, pour la prise de décision dans son domaine. Il assure la réalisation et la valorisation des retours d'expérience. Il contribue à la définition de la politique de formation de la structure dans le

domaine des risques et de la crise et de la continuité d'activité.

Le responsable gestion de crise maîtrise les savoir-faire visant au management des situations de crise de niveau stratégique susceptibles d'atteindre les entreprises ou entités publiques. Il est directeur ou responsable de la gestion de crise lorsqu'il est employé par l'entreprise mais il peut aussi exercer une fonction de conseil au sein d'un cabinet conseil ou de chargé de mission, chef de département, direction lorsqu'il exerce dans une structure publique. Le périmètre de sa fonction varie selon la nature du secteur d'activité de l'organisation (administration, industrielle, de service, opérateur d'importance vitale, collectivité...).

ACTIVITÉS VISÉES

- Analyse des menaces et risques auxquels s'expose l'organisation
- Conception d'un plan de gestion de crise adaptée à une analyse des risques personnalisée
- Conseil et accompagnement de la direction et des équipes pour la définition et la mise en œuvre d'une politique de culture de crise adaptée à une analyse des risques personnalisée
- Mise en place et développement d'une méthode et culture du retour d'expérience (RETEX) au sein de l'organisation dans une démarche d'amélioration continue
- Activation d'un dispositif de gestion de crise (niveaux public ou privé)
- Conception et utilisation d'outils de crise adaptés (cartographie, main courant, point de situation...)
- Adaptation de son dispositif à toute nouvelle typologie de crise
- Mise en place de stratégies managériales en conduite de crise
- Utilisation de l'anticipation comme outil d'aide à la décision
- Intégration de la dimension humaine et organisationnelle dans le processus décisionnel
- Analyse du contexte et des enjeux de communication en interne et en externe
- Déploiement d'une stratégie de la communication par les acteurs de la crise
- Adaptation d'une stratégie selon les différentes phases d'une crise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le responsable gestion de crise intervient s'implique dans l'ensemble du processus de crise (prévention, préparation, planification, réponse, retour d'expérience, formation).

Il est positionné au cœur de la stratégie de l'organisation.

- Définir le risque, et la menace selon leur typologie en tenant compte des contextes interne, externe (sociétal, économique...) et de leurs évolutions ainsi que du contexte institutionnel et réglementaire (normalisation de la gestion des risques et crises, cadre juridique...)
- Identifier les situations susceptibles de faire basculer une organisation en crise et savoir procéder à un audit organisationnel, afin d'établir les failles de sécurité, les vulnérabilités et le degré de résilience de l'organisation
- Réaliser une cartographie des risques et des menaces adaptables en permanence
- Savoir prendre en compte les nouveaux types de menaces (numérique, écologique) et les intégrer dans son analyse des risques
- Mettre en place

et rédiger des plans de gestion de crise adaptée aux réalités et problématique d'une structure (prises en compte du risque, des vulnérabilités organisationnelles afin d'organisation

...) : planification

- Mettre en place un dispositif d'astreinte connu et approprié par les équipes
- Savoir penser l'organisation spatiale et géographique de sa structure de crise et prendre en compte l'adaptation de sa structure à des collaborateurs en situation d'handicap
- Rédiger des plans de continuité d'activité et de reprise d'activité à partir de l'audit organisationnel et de l'analyse des risques et des menaces ainsi que du diagnostic de situation et d'anticipation

- Maîtriser la cartographie des acteurs de la crise, tant au niveau local, spécifique, qu'au niveau organisationnel national (vision globale et locale) des pouvoirs publics
- Prendre en compte les besoins spécifiques des publics en situation d'handicap dans la préparation d'un plan de gestion de crise et dans les plans de continuité et de reprise d'activité.
- Élaborer une politique de culture de crise adapté et pensée avec le service formation et RH de la structure et la présenter pour appropriation

et diffusion à la direction et aux équipes (connaître les besoins de la direction, le besoin des équipes ...)

- Renforcer la culture de crise (réflexes, méthodes...) des agents en mettant en place des exercices réguliers afin de tester les plans de gestion de crise, de continuité et de reprises d'activité dans un souci d'amélioration continue
- Mettre en place et déployer une stratégie de communication (impliquer le service de communication, la direction et les services des ressources humaines - RH) pour l'ensemble du personnel afin de promouvoir la mise en place de la politique de développement de la culture de crise au sein de l'entité (création d'un réseau et de relais...)
- Réaliser, à l'aide du service ressources humaines et du service formation, un planning de formation et d'accompagnement au bénéfice de l'ensemble du personnel (comité exécutif, comité de direction, équipes opérationnelles...)
- Savoir renforcer les compétences en leadership de crise des acteurs clefs.
- Savoir mettre en place une normalisation liée à la gestion des risques et crises, assurer un suivi du cadre réglementaire, connaître les mécanismes des assurances sur le transfert de risques à un tiers
- Prendre en compte les besoins spécifiques des publics en situation d'handicap dans la mise en place d'une politique de formation à la gestion de crise.
- Comprendre le processus de la crise et de son cycle : de la prévention des risques au retour d'expérience, mais aussi de la boucle rétroactive (capacité de faire bénéficier l'organisation du fruit de l'expérience en vue d'optimiser la résilience de l'organisation)
- Procéder à une évaluation

des formations, exercices et crises menées au sein d'une structure pour identifier les axes de progrès et y apporter des réajustements

- Communiquer aux différents niveaux de la structure les éléments et réajustements recueillis des retours d'expériences (RETEX)
- Développer des outils d'évaluation des RETEX afin de rendre efficace et opérationnelle pour la structure et les équipes la politique d'amélioration continue
- Déploiement d'une stratégie de la communication par les acteurs de la crise.
- Adaptation d'une stratégie selon les différentes phases d'une crise.
- Savoir analyser les signaux faibles grâce à la mise en place d'une cellule de veille
- Procéder à l'alerte et l'activation de la cellule de crise à partir des éléments fournis par la cellule de veille de sa structure (analyse du contexte/environnement, des risques externes ou internes à la structure)
- Savoir prendre en compte la planification et mettre en place une cellule de crise afin de répondre aux enjeux d'une crise
- Savoir piloter/coordonner une cellule de crise
- Procéder à un audit des moyens disponibles pour s'assurer de la réponse logistique à une crise et prévoir la mise à disposition opérationnelle d'outils techniques indispensables à la gestion de crise
- S'assurer de la bonne articulation entre la stratégie de prise en charge de la crise et sa mise en œuvre
- Procéder à une analyse et une cartographie des risques et des menaces continue adaptés à la crise
- Savoir intégrer dans la cellule de crise et savoir adapter les outils de crise aux collaborateurs en situation d'handicap.
- Développer et mettre en place une méthode de travail afin de faciliter la gestion d'une crise : circulation de crise, remontée de l'information ...)
- Savoir élaborer et pérenniser des outils de crise adaptés à une structure (point de situation, tableau de suivi, main courante, cartographie...) et adaptés aux besoins des collaborateurs dont ceux en situation d'handicap.
- Savoir inclure la dimension de l'anticipation dans sa structure de crise
- Savoir activer son plan de continuité de l'activité (PCA) en parallèle de la mise en place d'une cellule de crise
- Nourrir sa culture de gestion de crise grâce à la mise en place d'études comparatives de dispositif de gestion de crise (public/privé, niveau national ou international)- modules théoriques en langue anglaise
- Savoir adapter en continue son dispositif de crise en fonction du caractère et de l'intensité de la crise
- Savoir s'adapter selon la typologie de la crise (mode de fonctionnement différents, nouveaux acteurs à inclure, nouvelles typologies de crise dont les crises cyber, écologique...)
- Savoir inclure et apprendre à travailler en mode dégradé (problématique logistiques, informatiques, humaines...)
- Agir en responsabilité pour le pilotage d'une cellule de crise dans l'ensemble de ses composantes
- Construire une analyse et expertise collective à partager avec l'ensemble des acteurs de la chaîne (décision-action)
- Présenter et argumenter auprès des autorités concernées les décisions et actions menées au sein de sa cellule de crise

- Savoir développer des méthodes et outils de prise de décision pour rester à un niveau stratégique et éviter le biais de la prise de décision opérationnel (points de situation avec relevé de décision...)
- Savoir adapter des outils pour des collaborateurs en situation de handicap en position de prise de décision.
- Disposer grâce à l'activation de la cellule anticipation d'une vision globale et stratégique de la situation
- Mettre en place des outils et des réflexes d'anticipation ancrés dans la culture décisionnelle de la structure
- Savoir dissocier l'anticipation opérationnelle d'une anticipation d'un niveau stratégique
- Anticiper les impacts potentiels de la crise sur la structure à court, moyen et long terme.
- Savoir percevoir les crises de demain et les intégrer à ses scénarios d'anticipation
- Prendre

en compte les risques psycho-sociaux en cellule de crise

- Savoir prendre en compte les risques psycho-sociaux pour les collaborateurs en situation d'handicap.
- Comprendre pour mieux anticiper les biais cognitifs de la cellule de crise et du décideur
- Mettre en place des garde-fous afin de diminuer l'impact de la pression et de l'incertitude au sein des équipes (réfèrent psychologue présent en salle, méthode de travail en cellule de crise ...)
- Savoir inclure la dimension humaine en RETEX afin d'organiser si besoin un accompagnement des équipes après un exercice et/ou crise
- Savoir impulser au sein de la cellule de crise

une dynamique collective dans la résolution de la crise

(effet Top/Down)

- Analyser le contexte médiatique et les tendances d'opinion afin d'appréhender les risques qu'ils présentent à la structure
- Veiller le flux informationnel pour adapter en permanence les informations utiles au décideur
- Participer à l'élaboration d'outils de communication interne et externe pour atteindre les acteurs cibles
- Gérer la médiatisation d'une crise en construisant des relations avec des partenaires internes et un réseau de correspondants externes (cartographie des acteurs...)
- Savoir préparer une stratégie de communication en langues française et anglaise adaptée à chaque contexte de crise et la décliner en éléments de langage (quel vecteur ? via quel partenaire ? ...):
- Maîtriser les outils de communication de crise en dédiant les plus adaptés aux objectifs de la communication (conférence de presse, communiqué de presse, réseaux sociaux...)
- Comprendre les attentes des différents acteurs impliqués (population, clients, administration...) et savoir faire des éléments de langage au décideur pour communiquer efficacement sur la gestion de crise
- Entraîner à la prise de parole en public les porte-paroles identifiées ou les acteurs d'une structure pouvant être amenés à s'exprimer (en langues française et anglaise)
- Connaître les différents temps d'une crise sous l'aspect communicationnel
- Savoir adapter son message et ses éléments de langage
- Savoir communiquer en phase d'incertitude
- Savoir diffuser des informations comportementales
- Savoir développer sa communication interne
- Savoir communiquer sur une fin de crise
- Prendre en compte la particularité de la communication sur l'annonce de bilan victimaire et le lien aux familles
- Savoir entraîner les équipes de communicants à identifier les points de vigilance et savoir s'adapter.

Blocs de compétences

RNCP41175BC01 — Définir, élaborer et animer une politique de culture de crise adaptée aux contraintes d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir le risque, et la menace selon leur typologie en tenant compte des contextes interne, externe (sociétal, économique...) et de leurs évolutions ainsi que du contexte institutionnel et réglementaire (normalisation de la gestion des risques et crises, cadre juridique...)
- Identifier les situations susceptibles de faire basculer une organisation en crise et savoir procéder à un audit organisationnel, afin d'établir les failles de sécurité, les vulnérabilités et le degré de résilience de l'organisation
- Réaliser une cartographie des risques et des menaces adaptables en permanence

- Savoir prendre en compte les nouveaux types de menaces (numérique, écologique) et les intégrer dans son analyse des risques

- Mettre en place

et rédiger des plans de gestion de crise adaptée aux réalités et problématique d'une structure (prises en compte du risque, des vulnérabilités organisationnelles afin d'organisation

...) : planification

- Mettre en place un dispositif d'astreinte connu et approprié par les équipes

- Savoir penser l'organisation spatiale et géographique de sa structure de crise

et prendre en compte l'adaptation de sa structure à des collaborateurs en situation d'handicap

- Rédiger des plans de continuité d'activité et de reprise d'activité

à partir de l'audit organisationnel et de l'analyse des risques et des menaces ainsi que du diagnostic de situation et d'anticipation

- Maîtriser la cartographie des acteurs de la crise, tant au niveau local, spécifique, qu'au niveau organisationnel national (vision globale et locale) des pouvoirs publics

- Prendre en compte les besoins spécifiques des publics en situation d'handicap dans la préparation d'un plan de gestion de crise et dans les plans de continuité et de reprise d'activité.

- Élaborer une politique de culture de crise adapté et pensée avec le service formation et Ressources humaines (RH) de la structure et la présenter pour appropriation

et diffusion à la direction et aux équipes (connaître les besoins de la direction, le besoin des équipes ...)

- Renforcer la culture de crise (réflexes, méthodes...) des agents en mettant en place des exercices réguliers afin de tester les plans de gestion de crise, de continuité et de reprises d'activité dans un soucis d'amélioration continue

- Mettre en place et déployer une stratégie de communication (impliquer le service de communication, la direction et les services RH) pour l'ensemble du personnel afin de promouvoir la mise en place de la politique de développement de la culture de crise au sein de l'entité (création d'un réseau et de relais...)

- Réaliser, à l'aide du service ressources humaines et du service formation, un planning de formation et d'accompagnement au bénéfice de l'ensemble du personnel (comité exécutif, comité de direction, équipes opérationnelles...)

- Savoir renforcer les compétences en leadership de crise des acteurs clefs.

- Savoir mettre en place une normalisation liée à la gestion des risques et crises, assurer un suivi du cadre réglementaire, connaître les mécanismes des assurances sur le transfert de risques à un tiers

- Prendre en compte les besoins spécifiques des publics en situation d'handicap dans la mise en place d'une politique de formation à la gestion de crise.

- Comprendre le processus de la crise et de son cycle : de la prévention des risques au retour d'expérience, mais aussi de la boucle rétroactive (capacité de faire bénéficier l'organisation du fruit de l'expérience en vue d'optimiser la résilience de l'organisation)

- Procéder à une évaluation

des formations, exercices et crises menées au sein d'une structure pour identifier les axes de progrès et y apporter des réajustements

- Communiquer aux différents niveaux de la structure les éléments et réajustements recueillis des retours d'expériences

- Développer des outils d'évaluation des retours d'expériences afin de rendre efficace et opérationnelle pour la structure et les équipes la politique d'amélioration continue

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle en collectif (groupe de maximum 5 auditeurs) : Création d'un dossier de crise écrit et présentation orale devant le comité de direction d'une structure fictive

Création d'un dossier de crise reprenant :

- Un audit organisationnel de la structure fictive avec présentation d'une cartographie des risques et des situations risogènes.

- La proposition de la planification (plan de crise) de la structure

- La mise en place d'un plan de continuité et de reprise d'activité en cas de crise

- Une proposition de politique de formation adaptée à la structure dans un soucis d'amélioration continue

Ce dossier de crise écrit devra être présenté oralement pendant 15 minutes devant un jury (qui prendra la forme d'un comité de direction fictif).

RNCP41175BC02 — Mettre en œuvre un dispositif de gestion de crise et ses outils adaptés

LISTE DE COMPÉTENCES

- Savoir analyser les signaux faibles grâce à la mise en place d'une cellule de veille
- Procéder à l'alerte et l'activation de la cellule de crise à partir des éléments fournis par la cellule de veille de sa structure (analyse du contexte/environnement, des risques externes ou internes à la structure)
- Savoir prendre en compte la planification et mettre en place une cellule de crise afin de répondre aux enjeux d'une crise
- Savoir piloter/coordonner une cellule de crise
- Procéder à un audit des moyens disponibles pour s'assurer de la réponse logistique à une crise et prévoir la mise à disposition opérationnelle d'outils techniques indispensables à la gestion de crise
- S'assurer de la bonne articulation entre la stratégie de prise en charge de la crise et sa mise en œuvre
- Procéder à une analyse et une cartographie des risques et des menaces continue adaptés à la crise
- Savoir intégrer dans la cellule de crise et savoir adapter les outils de crise aux collaborateurs en situation d'handicap.
- Développer et mettre en place une méthode de travail afin de faciliter la gestion d'une crise : circulation de crise, remontée de l'information ...)
- Savoir élaborer et pérenniser des outils de crise adaptés à une structure (point de situation, tableau de suivi, main courante, cartographie....) et adaptés aux besoins des collaborateurs dont ceux en situation d'handicap.
- Savoir inclure la dimension de l'anticipation dans sa structure de crise
- Savoir activer son Plan de continuité d'activité en parallèle de la mise en place d'une cellule de crise
- Nourrir sa culture de gestion de crise grâce à la mise en place d'études comparatives de dispositif de gestion de crise (public/privé, niveau national ou international)
- Savoir adapter en continue son dispositif de crise en fonction du caractère et de l'intensité de la crise
- Savoir s'adapter selon la typologie de la crise (mode de fonctionnement différents, nouveaux acteurs à inclure, nouvelles typologies de crise dont les crises cyber, écologique...)
- Savoir inclure et apprendre à travailler en mode dégradé (problématique logistiques, informatiques, humaines...)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas concret : une étude de cas fictive à questions ouvertes.

Un travail écrit en individuel de trois (3) heures, de type questions à réponses ouvertes et courtes permettront de tester les acquis dans le domaine de la gestion de crise

En complément, un minimum de 5 exercices de simulation de crise (public et privé) seront organisés dans les plateaux de simulation de crise et de médiatraining dont des exercices simulés en langue anglaise

Ils permettront à chaque auditeur, par une succession d'événements, de se former

- A la prise de décision en incertitude
- A la méthodologie de travail en cellule de crise (circulation de l'information, remontée éclairée...)
- L'utilisation d'outils de crise
- L'impact de l'humain en cellule de crise
- Le rôle de l'anticipation
- Le travail de la communication de crise

Ils seront entraînés et observés par des experts métiers et référents psychologues durant l'exercice afin de construire et nourrir les débriefings systématiques.

RNCP41175BC03 — Maîtriser la prise de décision d'un niveau stratégique en situation de crise

LISTE DE COMPÉTENCES

- Agir en responsabilité pour le pilotage d'une cellule de crise dans l'ensemble de ses composantes
- Construire une analyse et expertise collective à partager avec l'ensemble des acteurs de la chaîne (décision-action)
- Présenter et argumenter auprès des autorités concernées les décisions et actions menées au sein de sa cellule de crise
- Savoir développer des méthodes et outils de prise de décision pour rester à un niveau stratégique et éviter le biais de la prise de décision opérationnel (points de situation avec relevé de décision...)
- Savoir adapter des outils pour des collaborateurs en situation d'handicap en position de prise de décision.
- Disposer grâce à l'activation de la cellule anticipation d'une vision globale et stratégique de la situation
- Mettre en place des outils et des réflexes d'anticipation ancrés dans la culture décisionnelle de la structure
- Savoir dissocier l'anticipation opérationnelle d'une anticipation d'un niveau stratégique

- Anticiper les impacts potentiels de la crise sur la structure à court, moyen et long terme.
- Savoir percevoir les crises de demain et les intégrer à ses scénarios d'anticipation
- Prendre

en compte les risques psycho-sociaux en cellule de crise

- Savoir prendre en compte les risques psycho-sociaux pour les collaborateurs en situation d'handicap.
- Comprendre pour mieux anticiper les biais cognitifs de la cellule de crise et du décideur
- Mettre en place des garde-fous afin de diminuer l'impact de la pression et de l'incertitude au sein des équipes (réfèrent psychologue présent en salle, méthode de travail en cellule de crise ...)
- Savoir inclure la dimension humaine en retour d'expérience afin d'organiser si besoin un accompagnement des équipes après un exercice et/ou crise
- Savoir impulser au sein de la cellule de crise

une dynamique collective dans la résolution de la crise

(effet Top/Down)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Réalisation en groupe d'un mémoire professionnel de 30 à 40 pages (hors annexe)

Les auditeurs (en groupe de réflexion stratégique de 5 à 6 personnes maximum) devront réaliser un mémoire sur un thème de réflexion proposé par l'IHEMI, nourrie de l'apport de ses partenaires.

Les thèmes présentés, à application opérationnelle, concerneront des thématiques liées à la gestion et communication de crise sous l'angle stratégique. Ils devront apporter des propositions de réponse, des perfectionnements ou encore des préconisations à des grands principes ou des problématiques liées à la gestion de crise.

Ce mémoire donnera lieu à une restitution orale devant un jury, d'une (1) heure (présentation et échanges avec le jury).

Le management de crise sera également apprécié à travers les mises en pratiques des exercices de crise.

RNCP41175BC04 — Construire une stratégie de communication de crise adaptée à sa structure

LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser le contexte médiatique et les tendances d'opinion afin d'appréhender les risques qu'ils présentent à la structure
- Veiller le flux informationnel pour adapter en permanence les informations utiles au décideur
- Participer à l'élaboration d'outils de communication interne et externe pour atteindre les acteurs cibles
- Gérer la médiatisation d'une crise en construisant des relations avec des partenaires internes et un réseau de correspondants externes (cartographie des acteurs...)
- Savoir préparer une stratégie de communication en langues française et anglaise adaptée à chaque contexte de crise et la décliner en éléments de langage (quel vecteur ? via quel partenaire ? ...):
- Maîtriser les outils de communication de crise en dédiant les plus adaptés aux objectifs de la communication (conférence de presse, communiqué de presse, réseaux sociaux...)
- Comprendre les attentes des différents acteurs impliqués (population, clients, administration...) et savoir faire des éléments de langage au décideur pour communiquer efficacement sur la gestion de crise
- Entraîner à la prise de parole en public les porte-paroles identifiés ou les acteurs d'une structure pouvant être amenés à s'exprimer (en langues française et anglaise)
- Savoir adapter son message et ses éléments de langage
- Savoir entraîner les équipes de communicants à identifier les points de vigilance et savoir s'adapter.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les auditeurs doivent, à partir de situations fictives proposées par l'IHEMI, mettre en place une stratégie de communication en langues française et anglaise.

Cette stratégie sera déployée à l'écrit par :

- La rédaction d'une stratégie de communication à partir d'un outil proposé
- La déclinaison d'éléments de langage (communiqué de crise, informations comportementales...)

Cette stratégie sera déployée à l'oral par la mise en place d'une conférence de presse (en individuel) de (10) dix minutes et lors d'un plateau télé (en groupe) de (15) quinze minutes devant un jury d'experts de la communication de crise en langues française et anglaise.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le titulaire « responsable gestion de crise »

exerce ses activités aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, couvrant un large éventail d'organisations confrontées à des situations de crise.

Dans le secteur public, il peut être employé par des ministères (Intérieur, Défense, Santé, Transports, Affaires étrangères...), des collectivités territoriales, des préfetures, des services de sécurité et de secours (Police, Gendarmerie, Pompiers, Protection Civile), ainsi que des agences gouvernementales et des organismes de gestion des risques.

Dans le secteur privé, il travaille au sein de grandes entreprises industrielles, multinationales, entreprises de transport, opérateurs de services essentiels, entreprises du secteur énergétique et nucléaire, institutions financières, ainsi que dans les entreprises de cybersécurité et de conseil en gestion des risques. Il est également sollicité par des organisations internationales, des organisations non gouvernementales humanitaires et des institutions travaillant sur la résilience et la prévention des crises.

La taille des structures peut varier de petites entités spécialisées en gestion des risques et conseil stratégique (de 10 à 50 personnes) à de grands groupes et administrations de plusieurs milliers d'agents disposant de cellules de crise et de départements dédiés à la sûreté et à la continuité d'activité. L'activité peut s'exercer en horaires décalés, par roulement, avec des astreintes en fonction de l'urgence et du type d'organisation.

Les postes accessibles aux titulaires impliquent un haut niveau de responsabilité, notamment en matière de prise de décision stratégique, d'anticipation des risques et de coordination de la réponse en situation de crise. Ils occupent des fonctions de pilotage, de conseil et d'expertise au sein des cellules de crise et des directions en charge de la résilience organisationnelle.

La hiérarchie et l'autonomie du professionnel varient selon la structure :

- Dans les administrations publiques et organisations internationales, le titulaire peut être conseiller en gestion des crises auprès d'une direction ministérielle, chef d'une cellule de crise, ou encore coordinateur interservices en relation avec des acteurs gouvernementaux et institutionnels. Il travaille sous la responsabilité d'un directeur de la sûreté ou d'un haut fonctionnaire en charge des crises, avec une autonomie importante dans l'élaboration des stratégies et protocoles de gestion.
- Dans le secteur privé, il peut exercer en tant que directeur sécurité et/ou sûreté, responsable gestion de crise et/ou continuité d'activité, Il rend compte ou fait partie du Comité exécutif et encadre des équipes de gestion des risques et de communication de crise.

Les titulaires de cette certification sont souvent amenés à travailler en transversalité avec différents départements (juridique, communication, ressources humaines, sécurité opérationnelle) et à piloter des équipes pluridisciplinaires pour garantir une gestion efficace des crises. L'accès à certains postes peut nécessiter une habilitation de sécurité, notamment dans le cadre de missions sensibles au sein du ministère de la Défense ou d'opérateurs d'importance vitale.

En résumé, les secteurs d'activités peuvent être les suivants :

- Administrations publiques d'Etat, territoriale, hospitalière
- Collectivités territoriales
- Agences parapubliques
- Opérateurs stratégiques
- Secteur privé (grandes entreprises, PME, TPE)
- Organisations internationales

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Au sein d'une entreprise ou d'une administration, le responsable gestion de crise est désigné sous des appellations qui peuvent varier selon la nature ou le type de structure (publique ou privée), le périmètre de sa fonction et les règles en usage au sein de sa structure :

- Directeur ou responsable gestion de crise (terme générique)
- Directeur ou responsable de la sécurité
- Responsable de la continuité d'activité
- Directeur ou responsable de la sûreté
- Directeur du contrôle des risques et de l'audit
- Directeur ou responsable de la gestion des risques

- Responsable de la logistique de crise
- Chargé de mission crise
- Conseiller en gestion de projet crise
- Risk manager
- Responsable audit et risk management
- Responsable hygiène, sécurité et environnement
- Responsable qualité, sécurité et environnement
- Chargé de mission en continuité d'activité

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 768 €
Familles professionnelles (FAP)	G1X70 — Techniciens et agents de maîtrise en intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE industriel et protection du patrimoine naturel · tension 5/5 (Très élevée) H1X91 — Ingénieurs et cadres techniques en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels et exploitation éco-industriel · tension 3/5 (Modérée) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) U0X80 — Assistants de la communication · tension 1/5 (Très faible) U0X90 — Cadres de la communication · tension 1/5 (Très faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	22 991
Jugés difficiles à recruter	29 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	G1X70 — Techniciens et agents de maîtrise en intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE industriel et protection du patrimoine naturel H1X91 — Ingénieurs et cadres techniques en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels et exploitation éco-industriel L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés U0X80 — Assistants de la communication U0X90 — Cadres de la communication

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS
Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
Pour accéder à la formation certifiante, les candidats doivent justifier d'un minimum de 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la gestion des risques et/ou crises ou encore en communication de crise. Ils devront attester d'un intérêt particulier pour le domaine d'expertise étudié et également justifier d'une connaissance des grands enjeux de sécurité.

Il n'est pas exigé que ces connaissances soient attestées par un diplôme, celles-ci pouvant avoir été obtenues au gré du parcours professionnel et de l'expérience du candidat.

Pour les candidats du secteur public, il est nécessaire d'être cadre A de la fonction publique.

Pour les candidats du secteur privé, il faut exercer des fonctions d'encadrement ou de direction en entreprise, exercer une profession libérale ou une fonction de consultant.

Pour les demandeurs d'emploi et les personnes engagées dans un projet de reconversion, il est nécessaire de se destiner à des fonctions d'encadrement, de direction, ou de consultant tout en ayant des connaissances et une appétence dans le domaine de la sécurité en général et la gestion de crise en particulier.

Il est demandé au candidat d'avoir un niveau B2 en langue anglaise (Cadre européen commun de référence pour les langues).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Les membres du jury sont nommés par décision du directeur de l'IHEMI. Les membres du jury sont choisis parmi les collèges suivants :

- Directeur ou directeur adjoint de l'IHEMI
- Directeur des risques, de l'intelligence économique et de la réflexion stratégique
- Chef du département risques et crises de l'IHEMI;
- Représentants de l'administration publique
- Représentants du secteur privé
- Représentants du milieu universitaire

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 16/04/2027

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	23	0	100 %	—
2023	32	6	100 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36228

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41175/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	10 000 €
Durée	252 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	4
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	50 %
Période	09/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	5
Montant total engagé	33 500 €
Coût moyen par dossier	6 700 €
Durée moyenne	252 h
Période	09/2025 – 08/2026
France compétences	52 %
Entreprise	39 %
Reste à charge titulaire	9 %
Compte d'engagement citoyen	1 %

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