

Coordinateur de programme humanitaire

RNCP42161 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310m, 315
Formacode(s)	13017, 32005
Code(s) ROME	K1802, M1402, M1403
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	30/04/2026
Date d'échéance	30/04/2031

Certificateur(s)

INSTITUT BIOFORCE · SIRET : 34040220500033

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les coordinateurs de programme humanitaire coordonnent, sur un territoire donné plusieurs projets humanitaires. Ils travaillent dans des contextes d'intervention d'une complexité croissante, avec des crises durables, des problématiques additionnelles, telles qu'économiques, sociales, politiques, environnementales et culturelles, avec des procédures qui se formalisent davantage. Il s'agit pour les organisations de travailler en concertation, tant pour des raisons éthiques que pratiques, avec de nombreux autres acteurs impliqués dans la résolution des situations humanitaires. Parallèlement, les ONG travaillent à l'adaptation de leurs modèles économiques, en diversifiant leurs financements.

La mise en œuvre des opérations humanitaires requiert des profils alliant de solides compétences de gestion opérationnelle avec des compétences plus analytiques et stratégiques.

Ces professionnels doivent exercer leurs fonctions en faisant face à des contraintes fortes, propres au secteur humanitaire : des situations volatiles et parfois dangereuses, sollicitant observation, adaptabilité et réactivité ; la dimension interculturelle des équipes humanitaires et des relations avec les interlocuteurs dans le pays d'action, qui requiert écoute, recul, leadership et assertivité ; des moyens limités augmentant la rigueur dans la gestion ; des difficultés d'accès à certaines populations vulnérables, qui impliquent des compétences de négociation ; la multiplication des acteurs et des institutions œuvrant dans le secteur humanitaire, requérant l'affirmation de principes éthiques forts ; et enfin des cadres contractuels et de redevabilité précis et exigeants, rajoutant plus de technicité et de connaissances nécessaires pour mener les missions du métier.

Ainsi, trois fonctions clés concernent ce métier : le projet (concevoir et gérer un projet de solidarité), le management (organiser et manager vos équipes, renforcer leurs capacités et veiller à leurs conditions de travail) et la stratégie (analyser les contextes, entretenir les relations avec les autorités, les partenaires et les autres organisations de solidarité présentes, définir la stratégie d'intervention).

ACTIVITÉS VISÉES

Conception de projets opérationnels à partir du diagnostic des besoins humanitaires

Supervision de la méthodologie de collecte, de traitement et d'utilisation des données

Recommandations concrètes et formulation d'une réponse humanitaire sous forme de projets

Dimensionnement financier et logistique des projets humanitaires

Participation à l'élaboration de budgets projets réalistes

Contribution au calibrage des moyens logistiques et techniques

Intégration des enjeux environnementaux dans la définition des moyens financiers et logistiques

- Pilotage de la mise en œuvre, du suivi et de la qualité des projets humanitaires
- Vérification du respect des processus et normes de qualité
- Gestion des données projets sur outils numériques adaptés
- Mise en place d'un cadre de redevabilité envers les populations, assurant leur participation
- Supervision de la réalisation d'évaluations des projets
- Contribution et transmission des rapports internes et externes
- Organisation et gestion RH des équipes projet
- Identification des besoins RH des projets
- Structuration des équipes et organisation de la répartition du travail
- Recrutement et intégration des personnels
- Application des politiques et procédures administratives, RH et disciplinaires de l'organisation
- Animation et accompagnement opérationnel des équipes des projet humanitaire
- Mise en place de dispositifs d'animation et de communication au sein des équipes
- Entretien de la cohésion et la confiance au sein des équipes
- Prévention et gestion des conflits
- Prévention, suivi et gestion des comportements à risque au sein de ses équipes
- Vérification les conditions de travail et de vie le cas échéant prévention des risques psycho-sociaux au sein de son équipe
- Conduite de l'analyse stratégique et de la veille humanitaire
- Collecte et gestion de données contextuelles
- Conduite de diagnostic participatif
- Identification des risques
- Identification de priorités stratégiques
- Définition et pilotage des orientations stratégiques et financières des programmes
- Exploitation de données programme
- Recherche des opportunités de financements
- Propositions de plans d'intervention
- Conduite du changement
- Négociation d'accès humanitaire et représentation institutionnelle
- Elaboration de procédures de sécurité
- Analyses des conditions d'accès aux populations
- Conduite de négociations sur l'accès aux populations
- Consolidation de partenariats stratégiques
- Elaboration et mise en œuvre d'objectifs de plaidoyer et de communication institutionnelle

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser les données de contexte, de besoins humanitaires, des acteurs et des capacités locales, en incluant les enjeux de genre, protection de l'environnement, accessibilité, afin de formaliser des options d'intervention inclusives, cohérentes avec la stratégie de son organisation et répondant aux besoins de protection et d'assistance des personnes les plus vulnérables.

Concevoir des projets dans le respect d'une démarche qualité et des normes humanitaires, en s'appuyant sur les données de contexte et de besoins humanitaires en vue de formaliser ces projets et leur logique d'intervention opérationnelle dans un document de référence.

Dimensionner les moyens financiers et matériels d'un projet humanitaire (budget, logistique) à partir des objectifs définis, en intégrant les exigences de redevabilité financière et les enjeux environnementaux, afin de garantir une utilisation efficiente et responsable des ressources.

Coordonner la mise en œuvre des projets en s'appuyant sur les documents de références (cadre logique, chronogramme, plan d'action) et sur les normes qualités (CHS, Sphère etc.) pour s'assurer que les actions sont mises en œuvre à temps, accessibles aux bénéficiaires et qu'elles répondent aux besoins prioritaires des populations cibles.

Assurer le suivi et le reporting des projets au moyen d'indicateurs de suivi pertinents et dans une démarche participative impliquant les équipes projet, les partenaires et les populations, afin de rendre des comptes aux parties prenantes et d'orienter les décisions nécessaires au maintien de la qualité des projets.

Dimensionner les moyens humains à impliquer en établissant organigrammes et profils de poste en coordination avec les équipes RH terrain ou siège afin de constituer un collectif dont les caractéristiques organisationnelles,

fonctionnelles, techniques et culturelles soient adaptées aux objectifs et aux contextes des projets.

Constituer des équipes projet en recrutant en intégrant des collaborateurs dans le respect des procédures RH, de leurs besoins spécifiques, du cadre légal du pays d'intervention, en collaboration avec les services RH, afin de garantir une composition d'équipe adaptée aux exigences opérationnelles et aux responsabilités du projet.

Animer les équipes en adaptant ses méthodes managériales aux différentes formes de diversité (culturelle, handicap, niveau d'autonomie), en fixant des objectifs individuels et collectifs clairs et adaptés aux objectifs des projets et aux orientations de l'organisation, afin de maintenir la confiance, la cohésion et l'inclusivité au sein de ces équipes.

Evaluer les performances de ses collaborateurs directs dans un environnement multiculturel et parfois instable, en adoptant une posture managériale inclusive et respectueuse de chacun, afin de les accompagner vers l'atteinte de leurs objectifs et dans leur développement professionnel.

Veiller à l'existence et à l'accessibilité de dispositifs de signalement sûrs, confidentiels et adaptés au contexte d'intervention, permettant aux équipes d'exprimer leurs préoccupations et de signaler les comportements inappropriés, afin d'assurer sécurité, redevabilité et dignité pour tous les collaborateurs et les communautés.

Mettre en place un système de veille stratégique active (données socio-économiques, politiques publiques, géopolitiques, sécuritaires), en analysant les acteurs, besoins et variables de l'écosystème humanitaire, afin d'identifier les secteurs et leviers d'intervention prioritaires.

Piloter des diagnostics organisationnels de son organisation et de partenaires potentiels à partir d'outils participatifs (entretiens, analyse SWOT, ateliers), afin d'établir des priorités stratégiques et des recommandations argumentées pour le développement de l'organisation.

Définir des plans d'intervention stratégiques et financiers alignés avec la vision et les valeurs de l'organisation et s'appuyant sur les résultats des diagnostics, afin de structurer des programmes humanitaires prenant en compte l'instabilité des contextes et la localisation de l'aide.

Mobiliser des financements en s'appuyant sur une veille régulière et proactive en respectant la charte éthique de l'organisation, afin de permettre la mise en œuvre de programmes humanitaires à court et moyen termes.

Animer les équipes impliquées dans la mise en œuvre des stratégies, en exerçant un leadership basé sur la confiance et en mobilisant des méthodes d'accompagnement du changement, afin de favoriser l'adhésion et l'engagement des collaborateurs.

Analyser les enjeux sécuritaires et les conditions d'accès aux populations cibles, en coordination avec les équipes sécurité, afin de contribuer à la mise en place des règles et procédures de sécurité (plans de sécurité, évacuation, déplacements) propres aux contextes d'intervention.

Conduire des processus de négociations opérationnelles avec les autorités locales et les acteurs en présence, en utilisant des techniques d'influence éthiques et en intégrant les lignes rouges, afin de garantir les accès humanitaires aux zones d'intervention.

Développer un réseau de partenaires stratégiques autour des programmes et de leurs valeurs, en s'appuyant sur une communication adaptée et une démarche participative, afin d'établir des partenariats durables intégrant les voix des populations affectées.

Défendre les positionnements stratégiques de l'organisation auprès des différentes parties prenantes, en mobilisant les techniques de plaidoyer et une communication influente afin de renforcer la légitimité, la visibilité et l'impact humanitaire de l'organisation.

Blocs de compétences

RNCP42161BC01 — Piloter la conception et la mise en œuvre opérationnelle de projets humanitaires

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les données de contexte, de besoins humanitaires, des acteurs et des capacités locales, en incluant les enjeux de genre, protection de l'environnement, accessibilité, afin de formaliser des options d'intervention inclusives, cohérentes avec la stratégie de son organisation et répondant aux besoins de protection et d'assistance des personnes les plus vulnérables

Concevoir des projets dans le respect d'une démarche qualité et des normes humanitaires, en s'appuyant sur les données de contexte et de besoins humanitaires en vue de formaliser ces projets et leur logique d'intervention opérationnelle dans un document de référence

Dimensionner les moyens financiers et matériels d'un projet humanitaire (budget, logistique) à partir des objectifs définis, en intégrant les exigences de redevabilité financière et les enjeux environnementaux, afin de garantir une utilisation efficiente et responsable des ressources

Coordonner la mise en œuvre des projets en s'appuyant sur les documents de références (cadre logique, chronogramme, plan d'action) et sur les normes qualités (CHS, Sphère etc.) pour s'assurer que les actions sont mises en œuvre à temps, accessibles aux bénéficiaires et qu'elles répondent aux besoins prioritaires des populations cibles

Assurer le suivi et le reporting des projets au moyen d'indicateurs de suivi pertinents et dans une démarche participative impliquant les équipes projet, les partenaires et les populations, afin de rendre des comptes aux parties prenantes et d'orienter les décisions nécessaires au maintien de la qualité des projets

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve individuelle écrite synchrone : A partir de fichiers de données portant sur une situation humanitaire réelle ou reconstituée, le candidat réalise une production écrite consistant à analyser de manière critique un rapport de diagnostic et un document de conception de projet, concevoir un outil de suivi et de pilotage de projet adapté à la situation présentée, analyser les données financières disponibles et formuler une proposition budgétaire argumentée.

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5 minimum (diplôme, titre...)

Et avoir au minimum 6 mois consécutifs ou non consécutifs d'expérience professionnelle (stage, bénévolat, alternance, volontariat... inclus). Dans le domaine du management d'équipe et de projet ou dans un domaine transposable au secteur de la solidarité (santé, média, socio-éducatif, logistique, agriculture, relations internationales, coopération, développement local).

RNCP42161BC02 — Manager les équipes projet de l'organisation humanitaire

LISTE DE COMPÉTENCES

Dimensionner les moyens humains à impliquer en établissant organigrammes et profils de poste en coordination avec les équipes RH terrain ou siège afin de constituer un collectif dont les caractéristiques organisationnelles, fonctionnelles, techniques et culturelles soient adaptées aux objectifs et aux contextes des projets

Constituer des équipes projet en recrutant en intégrant des collaborateurs dans le respect des procédures RH, de leurs besoins spécifiques, du cadre légal du pays d'intervention, en collaboration avec les services RH, afin de garantir une composition d'équipe adaptée aux exigences opérationnelles et aux responsabilités du projet.

Animer les équipes en adaptant ses méthodes managériales aux différentes formes de diversité (culturelle, handicap, niveau d'autonomie), en fixant des objectifs individuels et collectifs clairs et adaptés aux objectifs des projets et aux orientations de l'organisation, afin de maintenir la confiance, la cohésion et l'inclusivité au sein de ces équipes

Evaluer les performances de ses collaborateurs directs dans un environnement multiculturel et parfois instable, en adoptant une posture managériale inclusive et respectueuse de chacun, afin de les accompagner vers l'atteinte de leurs objectifs et dans leur développement professionnel

Veiller à l'existence et à l'accessibilité de dispositifs de signalement sûrs, confidentiels et adaptés au contexte d'intervention, permettant aux équipes d'exprimer leurs préoccupations et de signaler les comportements inappropriés, afin d'assurer sécurité, redevabilité et dignité pour tous les collaborateurs et les communautés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Entretien individuel oral à partir d'une étude de cas ou d'une situation issue de l'expérience du candidat ou d'une situation simulée. La situation présentée donnera lieu à l'exposé d'une problématique managériale, à une analyse des situations de management et de pilotage d'équipe et à la formulation de propositions de résolutions.

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5 minimum (diplôme, titre...)

Et avoir au minimum 6 mois consécutifs ou non consécutifs d'expérience professionnelle (stage, bénévolat, alternance, volontariat... inclus). Dans le domaine du management d'équipe et de projet ou dans un domaine transposable au secteur de la solidarité (santé, média, socio-éducatif, logistique, agriculture, relations internationales, coopération, développement local).

RNCP42161BC03 — Elaborer et mettre œuvre une stratégie d'intervention humanitaire en contexte mouvant et instable

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place un système de veille stratégique active (données socio-économiques, politiques publiques, géopolitiques, sécuritaires), en analysant les acteurs, besoins et variables de l'écosystème humanitaire, afin d'identifier les secteurs et leviers d'intervention prioritaires

Piloter des diagnostics organisationnels de son organisation et de partenaires potentiels à partir d'outils participatifs

(entretiens, analyse SWOT, ateliers), afin d'établir des priorités stratégiques et des recommandations argumentées pour le développement de l'organisation

Définir des plans d'intervention stratégiques et financiers alignés avec la vision et les valeurs de l'organisation et s'appuyant sur les résultats des diagnostics, afin de structurer des programmes humanitaires prenant en compte l'instabilité des contextes et la localisation de l'aide

Mobiliser des financements en s'appuyant sur une veille régulière et proactive en respectant la charte éthique de l'organisation, afin de permettre la mise en œuvre de programmes humanitaires à court et moyen termes

Animer les équipes impliquées dans la mise en œuvre des stratégies, en exerçant un leadership basé sur la confiance et en mobilisant des méthodes d'accompagnement du changement, afin de favoriser l'adhésion et l'engagement des collaborateurs

Analyser les enjeux sécuritaires et les conditions d'accès aux populations cibles, en coordination avec les équipes sécurité, afin de contribuer à la mise en place des règles et procédures de sécurité (plans de sécurité, évacuation, déplacements) propres aux contextes d'intervention

Conduire des processus de négociations opérationnelles avec les autorités locales et les acteurs en présence, en utilisant des techniques d'influence éthiques et en intégrant les lignes rouges, afin de garantir les accès humanitaires aux zones d'intervention

Développer un réseau de partenaires stratégiques autour des programmes et de leurs valeurs, en s'appuyant sur une communication adaptée et une démarche participative, afin d'établir des partenariats durables intégrant les voix des populations affectées

Défendre les positionnements stratégiques de l'organisation auprès des différentes parties prenantes, en mobilisant les techniques de plaidoyer et une communication influente afin de renforcer la légitimité, la visibilité et l'impact humanitaire de l'organisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Épreuve écrite individuelle asynchrone : À partir d'une situation professionnelle vécue ou d'une étude de cas fournie par le certificateur, le candidat rédige une note écrite présentant une analyse de données de contexte ou des éléments de diagnostic organisationnel, et une analyse des risques et des enjeux sécuritaires liés au contexte étudié et des processus de négociation d'accès humanitaires, implication des partenaires et positionnements stratégiques

Entretien avec un jury portant sur une proposition de stratégie d'organisation et de financement à réorienter.

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Avoir validé au les blocs 1 et 2 de la certification "Coordinateur de programme humanitaire"

Ou avoir au moins 5 ans d'expérience professionnelle dans le secteur de la solidarité internationale ou de l'aide humanitaire à des postes de coordination de projet de ou de programmes.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Organisations Non Gouvernementales (ONG)

Agences des Nations Unies (UN)

Mouvement de la Croix Rouge et du Croissant Rouge

Associations de la société civile nationale en France ou à l'étranger

Institutions internationales

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chef de projet Responsable de projet

Responsable des fonds institutionnels

Responsable des rapports et de la communication

Responsable de l'information

Responsable ou Coordinateur SERA (suivi, évaluation, redevabilité et apprentissage)

Coordinateur de terrain

Coordinateur régional

Coordinateur de programme

Adjoint au coordinateur terrain en charge des programmes

Directeur Pays Adjoint ou Programmes

Directeur pays

Coordinateur du suivi et évaluation

Coordinateur des opérations
Coordinateur de consortium
Chef de projet de plaidoyer
Coordonnateur de l'unité technique

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier de coordinateur de programme humanitaire n'est pas un métier réglementé au sens juridique strict, et ne requiert ni habilitation légale spécifique ni certification obligatoire pour être exercé.

En revanche, il s'exerce dans un environnement fortement normé, soumis à des cadres réglementaires nationaux, internationaux et institutionnels, dont la maîtrise est indispensable.

Le Coordinateur de programme humanitaire intervient au sein d'organisations qui évoluent dans des zones sensibles, en contexte de crise, d'urgence ou de post-crise. À ce titre, son action est encadrée par un ensemble de référentiels légaux, éthiques et professionnels.

La réglementation des financements de l'Agence française de développement

La réglementation des financements de l'agence européenne pour l'action humanitaire (ECHO), les normes de transparence financière des financeurs européens (FSE, Erasmus+ etc.)

Le droit international humanitaire (DIH) est un ensemble de règles juridiques internationales qui visent à limiter les effets des conflits armés. Fondé principalement sur les Conventions de Genève (1949) et leurs protocoles additionnels, il constitue le socle juridique de l'action humanitaire en temps de conflit.

Législation sur la protection des données (RGPD), essentielle pour la gestion d'informations sensibles dans les projets sociaux et humanitaires.

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 3 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 854 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	16 257
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5 minimum (diplôme, titre...) ;
Et avoir au minimum 6 mois consécutifs ou non consécutifs d'expérience professionnelle (stage, bénévolat,

alternance, volontariat... inclus). Dans le domaine du management d'équipe et de projet ou dans un domaine transposable au secteur de la solidarité (santé, média, socio-éducatif, logistique, agriculture, relations internationales, coopération, développement local).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury de certification se compose de 3 membres :

1 représentant de Bioforce n'ayant pas de lien avec les candidats, et n'étant pas intervenu au cours de la formation - Président du jury

2 membres, représentants professionnels. Ceux-ci doivent avoir un niveau de qualification au moins équivalent à celui de la certification. Ils sont externes à Bioforce, ayant au moins 3 années d'expérience dans le domaine de la coordination de projets et programmes humanitaires.

Les membres du jury ne doivent entretenir ou avoir entretenu aucune relation professionnelle ou personnelle avec chaque candidat.

Base légale

Date de décision	30/04/2026
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	30/04/2031
Date de dernière délivrance possible	30/04/2035

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	96	6	100 %	75 %
2023	74	3	100 %	83 %
2022	59	0	100 %	63 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35658

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35658, RNCP37270, RNCP39386, RNCP41124

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42161/>

Où se former

Formations référencées	3
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	7 240 € – 11 540 €
Durée	450 – 650 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	10
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	11
Montant total engagé	80 264 €
Coût moyen par dossier	7 297 €
Durée moyenne	518 h
Période	06/2026 – 09/2026
France compétences	37 %
Reste à charge titulaire	33 %
France Travail	19 %
Entreprise	7 %
OPCO	3 %
Compte d'engagement citoyen	1 %

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