



Ethics & Leadership Association

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

Certified Ethical Team Leadership Practitioner (ETLP™)

Référentiel du contenu de l'examen

Version 2.0 | Septembre 2026

Pratique du leadership éthique auprès des équipes et des parties prenantes
Pour les candidats, les formateurs et les Recommended Learning Partners

ÉTHIQUE • DISCERNEMENT • CONFIANCE • RESPONSABILITÉ

Objet et périmètre de la certification

Ce référentiel définit les connaissances, le discernement et les performances observables pour la certification Certified Ethical Team Leadership Practitioner (ETLP™). Il favorise une préparation et une conception de l'évaluation cohérentes, sans divulguer le contenu des examens en service. Le nom officiel anglais est conservé dans toutes les langues.

L'ETLP™ s'adresse aux praticiens expérimentés qui conduisent d'autres personnes vers des résultats communs et assument leurs décisions et leurs conséquences. Ce leadership couvre le management direct, les projets, programmes, produits, environnements matriciels, initiatives transversales et réseaux de parties prenantes. L'autorité hiérarchique et l'expérience de transformation organisationnelle ne sont pas exigées.

Progression par rapport à l'ELP™

L'ELP™ porte sur l'interprétation des situations, le raisonnement éthique structuré et la recommandation d'actions responsables. L'ETLP™ étend cette pratique à la décision, la communication, l'influence, la délégation, la mise en œuvre, le suivi des conséquences et la correction de trajectoire. Elle ne prétend ni certifier la moralité d'une personne ni garantir sa conduite future.

Éligibilité et parcours de formation

Expérience professionnelle

Au moins 36 mois cumulés dans une fonction de leadership direct ou indirect. Les périodes peuvent être non consécutives ; les périodes simultanées ne sont comptées qu'une fois. Les justificatifs doivent décrire les dates, responsabilités, personnes ou parties prenantes mobilisées, résultats communs et responsabilité effective. Un intitulé de poste ne suffit pas.

Parcours RLP

Au moins 14 heures de formation au leadership alignée sur l'ECO, soit l'équivalent de deux jours, délivrées par un ELA Recommended Learning Partner (RLP) actif.

Parcours non-RLP

Au moins 21 heures de formation substantielle au leadership, soit l'équivalent de trois jours, auprès d'un organisme reconnu, complétées par le cours en ligne Introduction to Ethical Leadership de l'ELA. Les 21 heures excluent le cours ELA.

Une certification ELP™ valide satisfait l'exigence du cours introductif ELA dans le parcours non-RLP. Elle ne remplace ni les 21 heures de formation au leadership ni les 36 mois d'expérience. L'ETLP™ n'est pas autrement un prérequis obligatoire.

Le parcours de candidature est identique à celui de l'ELP™ : déposer gratuitement un dossier pour examen de l'éligibilité ; l'adhésion à l'ELA n'est pas obligatoire. Fournir les attestations de formation, programmes ou objectifs pédagogiques, volumes horaires, coordonnées des organismes et justificatifs d'expérience. Après acceptation, régler les frais de certification et planifier l'examen sur invitation. La vérification et les aménagements suivent les procédures ELA applicables.

Structure de l'évaluation

L'évaluation ETLP™ comprend 40 questions notées à réponse ouverte en 150 minutes, administrées en ligne sur Aether de N2X Labs. Le contenu est réparti entre les quatre domaines ci-dessous.

N°	Champ de compétences	Poids	Questions
1	Discernement éthique appliqué et décision responsable	25%	10
2	Conduite des personnes et des équipes avec intégrité	30%	12
3	Influence éthique, conflits et leadership auprès des parties prenantes	25%	10
4	Pérennisation des pratiques éthiques, apprentissage et responsabilité	20%	8
	Total	100%	40

Les poids indiquent la contribution prévue de chaque domaine à l'évaluation. Le total de 40 questions ne définit pas, à lui seul, les coefficients de notation, les quotas par tâche ou un seuil de réussite.

Des décisions de leadership dans la durée

Des scénarios liés et évolutifs doivent évaluer la recommandation initiale, mais aussi sa mise en œuvre et la réaction aux conséquences. De nouvelles informations, des résistances ou des indices de préjudice peuvent obliger le candidat à revoir une décision antérieure.

- Diagnostiquer la situation, repérer les incertitudes et les parties prenantes concernées, puis choisir une action défendable.
- Communiquer la décision, attribuer les responsabilités et prévoir des garanties proportionnées.
- Réagir aux nouvelles informations, désaccords, difficultés de mise en œuvre ou conséquences imprévues.
- Suivre les résultats, expliquer les changements de cap, réparer les préjudices lorsque nécessaire et tirer les enseignements.

Domaines, tâches et éléments facilitateurs représentatifs

1. Discernement éthique appliqué et décision responsable

Poids dans le référentiel: 25%

Tâche	Le candidat doit pouvoir...	Éléments facilitateurs / preuves observables
1.1	Diagnostiquer une situation de leadership éthique.	Distinguer faits, hypothèses et incertitudes ; identifier devoirs, pressions, parties prenantes vulnérables, préjudices prévisibles et informations nécessaires avant d'agir.
1.2	Choisir et justifier une décision responsable.	Appliquer l'Integrity Model : Ability, Legal, Ethics et Values ; comparer options et arbitrages ; distinguer conformité juridique et suffisance éthique.
1.3	Agir de manière proportionnée sous pression.	Fixer les limites, déterminer ce qui peut être délégué, demander conseil ou saisir l'autorité compétente si nécessaire, et expliquer une décision prise à temps sans dissimuler l'incertitude.
1.4	Mettre en œuvre, suivre et corriger une décision.	Traduire la décision en actions, responsables, garanties et points de contrôle ; réexaminer les hypothèses ; reconnaître les erreurs et organiser une réparation proportionnée.

2. Conduite des personnes et des équipes avec intégrité

Poids dans le référentiel: 30%

Tâche	Le candidat doit pouvoir...	Éléments facilitateurs / preuves observables
2.1	Adapter le leadership aux personnes et au contexte.	Prendre en compte maturité de l'équipe, capacités, motivation et contexte culturel ; adapter soutien et direction sans abandonner les principes éthiques ni recourir aux stéréotypes.
2.2	Déléguer avec clarté et responsabilité.	Clarifier finalité, autorité, moyens, limites et résultats attendus ; convenir de points de suivi ; conserver la responsabilité appropriée du leader sans microgestion.
2.3	Construire la confiance, la liberté de parole protégée et l'inclusion.	Encourager la contradiction ; écouter au-delà des différences de pouvoir ; protéger la confidentialité et la prise de parole ; répondre aux préoccupations et prévenir les représailles.
2.4	Gérer équitablement la performance et le développement.	Donner un retour précis, accompagner et développer les personnes, traiter les conduites inadéquates avec cohérence et aligner reconnaissance et charge de travail sur les valeurs affichées.

Domaines, tâches et éléments facilitateurs représentatifs

3. Influence éthique, conflits et leadership auprès des parties prenantes

Poids dans le référentiel: 25%

Tâche	Le candidat doit pouvoir...	Éléments facilitateurs / preuves observables
3.1	Influencer sans dépendre de l'autorité formelle.	Identifier intérêts, dépendances et sources d'influence ; construire une finalité commune et des engagements crédibles ; éviter manipulation et coercition.
3.2	Traiter les conflits de manière constructive.	Distinguer intérêts et positions ; faire émerger tensions de valeurs et déséquilibres de pouvoir ; faciliter un dialogue équitable, négocier les limites et signaler les risques non résolus.
3.3	Mobiliser les parties prenantes au-delà des frontières.	Prendre en compte clients, communautés, partenaires et groupes vulnérables ; adapter la communication interculturelle ; rendre la consultation effective et expliquer les arbitrages.
3.4	Communiquer les décisions difficiles et rétablir la confiance.	Expliquer honnêtement les raisons et les limites ; reconnaître les impacts ; éviter les fausses promesses ; convenir des responsabilités et tenir les engagements après désaccord ou préjudice.

4. Pérennisation des pratiques éthiques, apprentissage et responsabilité

Poids dans le référentiel: 20%

Tâche	Le candidat doit pouvoir...	Éléments facilitateurs / preuves observables
4.1	Aligner les pratiques quotidiennes sur les engagements éthiques.	Rendre rôles, routines, incitations, contrôles et normes d'équipe cohérents avec les valeurs ; corriger les écarts entre principes déclarés et comportements réels.
4.2	Évaluer les conséquences et apprendre des preuves.	Combiner retours quantitatifs et qualitatifs ; interpréter les résultats dans leur contexte ; éviter la manipulation des indicateurs et la recherche de coupables ; produire des améliorations observables.
4.3	Exercer un discernement responsable face à l'IA et aux risques émergents.	Questionner qualité des preuves et biais ; protéger les informations confidentielles ; maintenir une supervision humaine réelle, des garanties proportionnées et des voies de signalement.
4.4	Démontrer responsabilité réflexive et gestion responsable des ressources communes.	Reconnaître limites et erreurs ; rechercher les retours ; réparer les dommages ; développer les personnes et pérenniser une pratique responsable au-delà d'un résultat ou d'un leader.

Ce que démontrent les réponses d'un praticien ETLP™ compétent

Les réponses doivent être évaluées selon des critères de preuve propres à chaque tâche. La qualité rédactionnelle seule ne prouve pas la compétence de leadership. Les candidats doivent :

- Réaliser la tâche de leadership demandée et utiliser correctement les concepts pertinents du Practice Guide.
- Ancrer les décisions dans le scénario, distinguer faits et hypothèses et considérer les parties prenantes concernées.
- Expliquer les options, arbitrages éthiques, responsabilités et limites de leur autorité.
- Préciser communication, mise en œuvre, délégation, garanties et suivi.
- Réagir constructivement à la contradiction ou aux nouvelles preuves et reconnaître la nécessité d'une correction.

Éléments contraires significatifs

Considérer la légalité comme suffisante, ignorer les parties prenantes vulnérables, autoriser les représailles, manipuler ou proposer une supervision humaine sans autorité réelle peut invalider une preuve de compétence.

Aether, notation et autorité de l'ELA

Aether est la plateforme assistée par l'IA pour l'administration et l'analyse des évaluations. L'ELA définit les compétences, tâches, critères de preuve, grilles de notation et critères de décision de l'ETLP™. La génération ou sélection des questions et l'analyse des réponses doivent respecter le cadre fixé par l'ELA.

L'ELA détermine le seuil de réussite et les règles de notation. Les pourcentages des domaines indiquent la répartition du contenu de l'examen ; ce ne sont pas des seuils de réussite.

Autorité de certification

Aether soutient l'administration et l'analyse de l'évaluation. Il n'attribue, ne refuse, ne suspend et ne révoque pas de manière indépendante la certification ETLP™. L'ELA conserve l'autorité sur les décisions de certification, l'assurance qualité et les procédures de réexamen applicables.

Information et préparation des candidats

Un résultat immédiat peut rester provisoire dans l'attente de la validation ELA, des contrôles d'intégrité ou de qualité. Seul un résultat expressément indiqué comme définitif doit être traité comme tel. L'ELA communiquera les informations sur les demandes de réexamen et de recours sur son site et/ou dans les résultats d'examen émis via Aether.

Réponses, dossiers d'évaluation, données de notation et journaux d'interaction pertinents doivent être traités selon la notice de confidentialité ELA et les règles de conservation applicables. Les exigences de confidentialité, de ressources et d'assistance autorisées, et d'intégrité doivent être communiquées avant l'examen.

Préparation

- Étudier l'Ethical Leadership Practice Guide et relier ses principes et modèles aux responsabilités réelles du leader.
- S'entraîner à des réponses concises couvrant diagnostic, décision, communication, mise en œuvre, conséquences et correction.
- Utiliser des exemples d'équipes et de parties prenantes, y compris sans autorité formelle ; éviter les réponses types mémorisées.
- N'utiliser que les ressources et l'assistance expressément autorisées ; demander les aménagements selon la procédure publiée.

Tarifs et parcours de candidature

Élément	Tarif / règle de candidature
Frais de certification	379 USD.
Réduction membre ELA	20 % ; tarif membre résultant : 303,20 USD.
Candidature et paiement	Candidature gratuite ; adhésion ELA non obligatoire. Paiement après acceptation et planification de l'examen sur invitation, comme pour l'ELP™.

Maintien de la certification

Un cycle de certification de trois ans, avec 18 heures de développement professionnel pendant le cycle, dont au moins 9 heures directement liées à l'éthique ou au leadership éthique, et une étude de cas réflexive appliquée. Aucun nouvel examen n'est requis pour le renouvellement.

L'étude réflexive doit décrire une situation effectivement dirigée par le titulaire, les preuves considérées, la décision et l'action, les conséquences observées et les apprentissages ou corrections.

Contrôle documentaire

Champ	Élément consigné
Responsable	Ethics & Leadership Association
Document	ETLP™ - Référentiel du contenu de l'examen
Version et statut	2.0 - Édition publique.
Date	Septembre 2026.
Langue	Français.

Historique des versions

2.0 - Septembre 2026. Édition publique du référentiel de l'examen Certified Ethical Team Leadership Practitioner (ETLP™).

Référence pédagogique

- ELA, Ethical Leadership Practice Guide, première édition : référence pédagogique principale de cette certification.

Toutes les versions linguistiques conservent le nom officiel anglais, les mêmes exigences de certification et la même structure d'évaluation.

Consultez le site ELA pour connaître la disponibilité des candidatures et des examens, ainsi que les conditions applicables aux candidats, la confidentialité, les aménagements et les informations de réexamen.