

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION DES EXPERTS CEERO

Certificat d'Expert en Écologie Relationnelle des Organisations

Diagnostiquer les relations – Réparer le collectif – Renforcer l'organisation

I. FINALITÉ DE LA CERTIFICATION

La certification vise à former des professionnels capables d'analyser l'écologie relationnelle d'une organisation, d'identifier ses forces et ses dysfonctionnements, de détecter les signaux d'alerte, d'évaluer les capacités de son cerveau collectif et de proposer des actions correctives adaptées.

L'expert CEERO intervient dans une perspective systémique. Il ne cherche pas d'abord à désigner des personnes responsables d'un problème. Il cherche à comprendre comment les relations, les structures, les pratiques et les modes de gouvernance produisent collectivement certaines situations organisationnelles.

La compétence centrale de l'expert peut être résumée ainsi :

Observer → Diagnostiquer → Comprendre → Discerner → Accompagner → Évaluer → Apprendre.

II. OBJECTIF GÉNÉRAL

Former des experts capables de conduire de manière éthique, méthodologique et professionnelle un processus complet de diagnostic et d'accompagnement en écologie relationnelle des organisations.

III. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

À l'issue de la formation, le participant devra être capable de :

1. Expliquer les fondements de l'écologie relationnelle ;
2. Analyser une organisation comme un système relationnel ;
3. Comprendre les mécanismes de l'intelligence collective ;
4. Analyser le fonctionnement du cerveau collectif ;
5. Identifier les facteurs favorisant ou dégradant la confiance ;
6. Détecter les signaux faibles et les signaux d'alerte ;
7. Conduire une enquête organisationnelle ;
8. Utiliser les instruments de diagnostic autorisés par CERO ;
9. Administrer et interpréter le QCCE selon son protocole ;
10. Distinguer données, interprétations et hypothèses ;
11. Restituer un diagnostic sans stigmatiser les personnes ;
12. Construire un plan correctif ;
13. Accompagner une équipe dans un processus de transformation ;
14. Mesurer les changements intervenus ;
15. Respecter les exigences éthiques et scientifiques de l'expertise.

IV. PROFIL DE L'EXPERT CERO

L'expert certifié doit posséder six grandes familles de compétences.

Compétence 1 – Observer

Savoir recueillir des informations à partir :

- D'entretiens ;
- De questionnaires ;
- D'observations ;
- De documents ;
- De réunions ;
- De données organisationnelles.

Compétence 2 – Diagnostiquer

Être capable d'identifier :

- Les forces relationnelles ;
- Les fragilités ;
- Les tensions ;
- Les ruptures de communication ;
- Les déficits de confiance ;
- Les problèmes de coopération ;
- Les signaux faibles.

Compétence 3 – Interpréter

Être capable de passer du constat à l'analyse sans confondre :

Fait → Perception → Interprétation → Hypothèse → Conclusion.

Compétence 4 – Corriger

Maîtriser la logique du cerveau correctif :

Détecter → Comprendre → Discerner → Corriger → Apprendre

Compétence 5 – Accompagner

Être capable de travailler avec les dirigeants et les équipes pour construire des solutions acceptables et réalistes.

Compétence 6 – Évaluer

Être capable de mesurer les changements et d'identifier les apprentissages organisationnels.

V. ARCHITECTURE DE LA FORMATION

Durée : Six mois (06)

Volume recommandé : 300 heures

Répartition indicative :

- 120 h de cours et séminaires ;
- 60 h d'ateliers pratiques ;
- 40 h d'analyse de cas ;
- 50 h de stage ;
- 30 h de mémoire professionnel.

VI. LES MODULES DE FORMATION

MODULE 1 – Introduction à l'écologie relationnelle (20 heures)

Contenus :

- Définition de l'organisation ;
 - Organisation comme système ;
 - Relations et interdépendances ;
 - Environnement organisationnel ;
 - Ecologie humaine ;
 - Ecologie sociale ;
 - Culture organisationnelle ;
 - Santé relationnelle.
- Compétence attendue : savoir lire une organisation comme un écosystème relationnel.

MODULE 2 – Intelligence collective et cerveau collectif (20 heures)

Contenus :

- Intelligence collective ;
 - Cognition collective ;
 - Coopération ;
 - Coordination ;
 - Décision collective ;
 - Mémoire organisationnelle ;
 - Apprentissage collectif ;
 - Cerveau collectif.
- Distinction fondamentale : L'intelligence collective est une capacité ; le cerveau collectif est le système qui permet à cette capacité de fonctionner.

MODULE 3 – Psychologie des organisations (30 heures)

Contenus :

- Motivation ;
- Engagement ;
- Confiance ;
- Reconnaissance ;
- Appartenance ;
- Conflits ;
- Résistance au changement ;
- Fatigue organisationnelle ;
- Comportements collectifs ;
- Climat organisationnel.

MODULE 4 – Communication et coopération organisationnelles (20 heures)

Contenus :

- Communication formelle et informelle ;
- Circulation de l'information ;
- Ecoute ;
- Feedback ;
- Coopération ;
- Travail interservices ;
- Silos organisationnels ;
- Réunions ;
- Prise de décision.

MODULE 5 – Leadership et gouvernance relationnelle (25 heures)

Contenus :

- Leadership ;
 - Pouvoir ;
 - Autorité ;
 - Leadership serviteur ;
 - Gouvernance participative ;
 - Confiance entre dirigeants et collaborateurs ;
 - Responsabilité ;
 - Transparence ;
 - Gestion des décisions.
- Une attention particulière sera accordée à la question : Comment le style de gouvernance influence-t-il l'écologie relationnelle de l'organisation ?

MODULE 6 – Méthodologie du diagnostic organisationnel (30 heures)

Contenus :

- Problématique ;
- Hypothèses ;
- Echantillonnage ;
- Questionnaire ;
- Entretien semi-directif ;
- Observation ;
- Analyse documentaire ;
- Triangulation ;
- Analyse qualitative ;
- Analyse quantitative ;
- Rédaction du rapport.

MODULE 7 – QCCE : outil de diagnostic du cerveau collectif (30 heures)

Ce module constitue une spécialisation centrale du parcours.

Il comprend :

- Fondements du QCCE ;
 - Dimensions ;
 - Construction des indicateurs ;
 - Administration ;
 - Collecte des données ;
 - Calcul ;
 - Analyse ;
 - Interprétation ;
 - Restitution ;
 - Limites de l'instrument.
- Le candidat devra réaliser une simulation complète de diagnostic QCCE.

MODULE 8 – Le cerveau correctif (20 heures)

Le candidat apprend à reconnaître les signaux précédant les crises organisationnelles.

Modèle :

1. Détecter : Identifier le signal.
2. Comprendre : Rechercher ses causes et son contexte.
3. Discerner : Évaluer les réponses possibles.
4. Corriger : Mettre en œuvre une intervention.
5. Apprendre : Transformer l'expérience en apprentissage organisationnel.

MODULE 9 – Conseil et accompagnement organisationnel (25 heures)

Contenus :

- Posture du consultant ;
- Relation avec le commanditaire ;
- Cadrage d'une mission ;
- Restitution ;
- Facilitation ;
- Conduite du changement ;
- Accompagnement collectif ;
- Médiation ;
- Construction d'un plan d'action ;
- Suivi.

MODULE 10 – Éthique professionnelle de l'expert (15 heures)

Principes :

- Confidentialité ;
 - Respect des personnes ;
 - Consentement ;
 - Neutralité méthodologique ;
 - Protection des données ;
 - Non-stigmatisation ;
 - Indépendance ;
 - Transparence ;
 - Conflits d'intérêts ;
 - Limites de compétence.
- Principe essentiel : Le diagnostic organisationnel ne doit jamais devenir un instrument de règlement de comptes.

MODULE 11 – Stage professionnel (50 heures)

Chaque candidat doit participer à une mission réelle ou à une étude de cas approfondie.

Il doit réaliser :

Cadrage → collecte → analyse → diagnostic → restitution → recommandations.

Le stage est supervisé par un expert senior CEERO.

MODULE 12 – Mémoire professionnel (30 heures)

Le candidat rédige un mémoire portant sur une problématique réelle d'écologie relationnelle.

Exemples :

- La confiance comme facteur du cerveau collectif ;
- Les signaux faibles dans les organisations ;
- La résistance au changement ;

- L'écologie relationnelle d'une entreprise ;
- Le rôle du leadership dans la coopération ;
- Le cerveau correctif dans une organisation ;
- Application expérimentale du QCCE.

VII. LES TROIS NIVEAUX DE CERTIFICATION

NIVEAU I : PRATICIEN EN ÉCOLOGIE RELATIONNELLE

Le praticien connaît les concepts fondamentaux et peut participer à une mission sous supervision.

NIVEAU II : EXPERT EN DIAGNOSTIC RELATIONNEL

L'expert peut :

- Conduire une enquête ;
- Utiliser les instruments autorisés ;
- Analyser les données ;
- Réaliser un diagnostic ;
- Produire un rapport professionnel.

NIVEAU III : CONSULTANT SENIOR CEERO

Le consultant senior peut :

- Diriger une mission ;
- Superviser des experts ;
- Accompagner les dirigeants ;
- Conduire un processus de transformation ;
- Former de nouveaux praticiens ;
- Participer aux recherches du CRI-ERE.

VIII. MODALITÉS D'ÉVALUATION

La certification ne doit pas être obtenue uniquement sur la base de la présence aux cours.

Le candidat sera évalué sur :

1. Connaissances théoriques (20 %)
2. Exercices pratiques (20 %)
3. Diagnostic organisationnel (25 %)
4. Stage professionnel (15 %)
5. Mémoire professionnel (20 %)

- Condition de certification : Le candidat devra obtenir au minimum 70/100, avec validation obligatoire des compétences éthiques et méthodologiques.

IX. JURY DE CERTIFICATION

Le jury devrait comprendre au minimum :

- Un représentant de SOS Planète ;
- Un représentant du CRI-ERE ;
- Un expert senior CERO ;
- Un spécialiste de psychologie ou sciences des organisations ;
- Un spécialiste de méthodologie/recherche ;
- Eventuellement un représentant de l'organisation ayant accueilli le stage.

X. CERTIFICATION ET HABILITATION

Il est recommandé de distinguer :

- Certificat de formation : atteste que la personne a suivi et validé le programme.
- Certification professionnelle CEERO : atteste que la personne possède les compétences nécessaires pour exercer dans le dispositif CEERO.
- Habilitation QCCE : autorise, après formation spécifique, l'utilisation professionnelle de la version validée du QCCE.

Cette distinction est importante pour protéger la crédibilité scientifique de l'instrument.

XI. FORMATION CONTINUE

La certification devra être renouvelée périodiquement sur la base de :

- Formation continue ;
- Participation à des missions ;
- Supervision ;
- Actualisation méthodologique ;
- Respect du code éthique ;
- Eventuelles évaluations de pratique.

Cela permettra de créer progressivement une véritable communauté professionnelle des experts en écologie relationnelle.

XII. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

L'organisation peut être représentée ainsi :

SOS PLANÈTE

Structure agréée et porteuse institutionnelle

↓

CRI-ERE

Recherche – Innovation – Validation scientifique

↓

CEERO

Expertise – Conseil – Formation professionnelle

↓

CORPS DES EXPERTS CERTIFIÉS

Diagnostic – accompagnement – transformation