

# CHARTRE DE DEONTOLOGIE

## Pour une pratique éthique du coaching

Dans le cadre de notre mission, nous respectons notre charte de déontologie et nous nous engageons à respecter les valeurs et les principes suivants :

### 1. La pratique du coaching

Le coaching s'exerce dans le respect des intérêts de l'entreprise / de l'organisation et du bénéficiaire, qui sont complémentaires, mais demeurent néanmoins distincts.

Le coach s'engage à un devoir de confidentialité sur les problématiques liées à ses interventions dans les différents services de l'entreprise / de l'organisation, ainsi que sur toute information recueillie sur le bénéficiaire du coaching, tant à l'intérieur qu'en dehors de l'enceinte de l'entreprise / de l'organisation. Il adopte la même attitude quant aux informations qu'il pourrait détenir sur d'autres entreprises / organisations.

Le coach exerce cette fonction à partir de sa formation au coaching, de sa certification professionnelle, de son expérience professionnelle et de sa supervision.

Il accepte que le bénéficiaire demande l'arrêt du coaching selon le protocole validé conjointement au préalable.

### 2. La formation du coach

Le coach possède des connaissances pratiques et théoriques qu'il est capable d'expliquer au bénéficiaire et maîtrise l'art du coaching.

Il met en œuvre l'ensemble de ses compétences et de son expérience en fonction des besoins propres du bénéficiaire et des problématiques de l'organisation.

Il met régulièrement à jour ses connaissances sur la méthodologie, les outils, la recherche et les avancées de la profession.

Il se fait régulièrement superviser.

### 3. La « Contractualisation » ou l'engagement tripartite

La condition de réalisation du coaching réside dans le fait que le bénéficiaire adhère volontairement à la démarche et qu'il s'y implique pleinement.

De même, dans le cas d'un coaching en entreprise, un engagement tripartite est partagé et statué entre le coach, le bénéficiaire et le prescripteur du coaching lors de la réunion de cadrage.

Le respect mutuel des compétences représentées est de fait établi.

### 4. La confidentialité

Astreint au secret professionnel et à la confidentialité des échanges avec le bénéficiaire du coaching, le coach s'engage à ne pas communiquer les informations recueillies auprès du bénéficiaire, sauf en cas d'autorisation expresse de celui-ci ou d'exigences particulières stipulées par la loi.

Le coach ne peut rendre compte de son action ou délivrer au prescripteur les informations nécessaires à l'appréciation de l'atteinte des objectifs du coaching qu'avec l'accord du bénéficiaire et dans les limites établies avec celui-ci ; en particulier, tout bilan individualisé est préparé avec le bénéficiaire et réalisé en sa présence. Seul le bénéficiaire peut parler de son coaching en dehors du cadre de celui-ci.

## **5. Respect des personnes, intégrité et autonomie**

Le coach refuse toute ingérence dans sa relation avec le bénéficiaire et s'interdit toute action propre qui serait contraire à l'éthique générale de sa profession ou à ses principes éthiques, notamment quand elle porte ou risque de porter atteinte au respect de la personne, à ses valeurs ou à sa réputation.

Il n'intervient pas dans la vie privée du bénéficiaire.

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence et reste dans le cadre défini par les engagements mutuels : l'action de coaching mène le bénéficiaire vers plus d'autonomie, sans créer de liens de dépendance.

Nous cherchons avant tout à développer votre autonomie et votre indépendance afin que vous assumiez en toute liberté et pleine conscience qui vous êtes, vos choix et vos solutions. Même si nous pouvons être amenés à vous faire des suggestions, nous n'avons aucunement vocation à nous substituer à vous.

Le coach adapte son intervention en fonction des étapes du développement du bénéficiaire, au rythme de celui-ci.

Il informe le bénéficiaire lorsque les problèmes mis en lumière dans le cadre de l'intervention sortent de son champ de compétences ; en ce cas, il ne traite pas ces problèmes lui-même.

## **6. Parité et considération**

Le coach et le bénéficiaire sont chacun des experts dans leur domaine et agissent dans la considération mutuelle de leurs compétences et de leurs expériences propres : le bénéficiaire apporte sa connaissance de la situation et trouve lui-même ses solutions, le coach est le garant du processus pour faire émerger ces solutions.

## **7. Responsabilité des décisions du bénéficiaire**

Le coaching est une démarche de développement professionnel.

Le coach ne prend pas de décision pour le bénéficiaire. Il laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions au bénéficiaire.

## **8. Lieu du coaching**

Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching. Ce lieu doit être neutre, paisible et préserver la confidentialité des échanges avec le bénéficiaire. La réalisation de séance à distance, en visio-conférence sera possible en accord et/ou sur demande du bénéficiaire.