

CODE DE DEONTOLOGIE

Le coaching professionnel

Le coaching professionnel d'une personne ou d'une équipe a pour objectif de l'aider à développer des compétences et à trouver des solutions à ses problématiques de manière durable.

La pratique du coaching nécessite un cadre et des pratiques déontologiques clairs et partagés, de manière à favoriser le respect des personnes et une relation de confiance, indispensables au changement.

1. DROITS et DEVOIRS DU COACH

- 1.1 Le coach s'astreint au secret professionnel. Le contenu des séances de coaching est strictement confidentiel et restera entre le coach et le bénéficiaire du coaching exclusivement. Seul le bénéficiaire du coaching peut autoriser la transmission d'éléments le concernant.
- 1.2 Le coach s'autorise à exercer cette fonction à partir de sa formation, de ses expériences et de sa supervision. Il ne prend en charge un accompagnement que s'il pense avoir les compétences pour le mener à bien. Si nécessaire, il propose au demandeur des orientations plus pertinentes.
- 1.3 Afin d'être dans les meilleures dispositions pour exercer son métier, le coach s'engage à consacrer une partie de son temps à l'actualisation et au perfectionnement continu de ses connaissances. Il mène un chemin personnel de connaissance de lui-même et de prise de conscience des spécificités de son mode de relation aux autres. Il dispose d'un lieu de supervision.
- 1.4 Le coach ne prend en charge un accompagnement que si rien dans la demande n'est en contradiction avec son éthique et le présent code de déontologie. Il peut donc refuser un accompagnement.

2. DROITS et DEVOIRS DU BENEFICIAIRE DU COACHING

- 2.1 Le coaching est une approche de développement professionnel et personnel qui repose sur la volonté du bénéficiaire de mener une telle démarche et la confiance accordée au coach. De fait, les personnes peuvent refuser d'entrer dans la démarche et/ou refuser de l'entreprendre avec le coach disponible. Dans ce dernier cas, le coach propose une alternative.
- 2.2 De même, un accompagnement d'équipe ne peut être entrepris que si le manager a un réel désir d'entreprendre cette démarche, et s'il se sent en confiance avec le coach disponible.
- 2.3 Le coach comprend et valide la demande formulée par le bénéficiaire du coaching.
- 2.4 Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire du coaching et de ses besoins réels du moment. L'objet du coaching étant de guider vers l'autonomie, la durée du coaching est fixée au départ et les prolongations doivent rester exceptionnelles.

- 2.5** Le coach est en mesure d'explicitier les bases théoriques du processus d'accompagnement utilisé pour le coaching en cours.
- 2.6** Pour favoriser la relation de confiance indispensable entre le bénéficiaire du coaching et le coach, le coach ne pourra accompagner dans le même temps des personnes ayant des relations étroites de travail, en particulier dans la même ligne hiérarchique.
- 2.7** Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel qui permet d'aller vers l'autonomie. De fait, le coach laisse au bénéficiaire du coaching l'entière responsabilité de ses décisions.
- 2.8** Le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence.
- 2.9** Le bénéficiaire du coaching étant responsable de son développement, il se doit de respecter le cadre des entretiens (présence, ponctualité) et de s'impliquer activement dans la démarche pendant les entretiens et dans l'ensemble de sa vie professionnelle.

3. DROITS et DEVOIRS DU COACH VIS A VIS DE L'ENTREPRISE

- 3.1** Le coach considère la personne (ou l'équipe) auprès de laquelle il intervient comme faisant partie d'un système global. Il veille à exercer le coaching dans l'intérêt du bénéficiaire du coaching et de l'entreprise.
- 3.2** Le coach ne rend compte de son action à l'entreprise que dans les limites établies avec les bénéficiaires, et en garantissant la confidentialité.