

# CODE DE DEONTOLOGIE

Celui-ci s'appuie sur le code de déontologie de la Haute Ecole de Coaching et du SFAPEC (Syndicat Français des Acteurs Professionnels du Coaching).

## Contexte

Lors de l'exercice d'activités professionnelles avec ses clients, à quelque titre que ce soit, le coach adopte une conduite conforme au présent code et s'engage à fournir la qualité de service qui peut raisonnablement être attendue d'un coach professionnel.

## Côté Professionnalisme

Le coach communique à tout client, commanditaire et collègue des informations précises et véridiques sur ses qualifications professionnelles, l'association professionnelle à laquelle il appartient, son expérience, sa formation, ses certifications et accréditations. Lors d'échanges avec des tiers, le coach doit exposer précisément et honnêtement la valeur ajoutée de son travail de coach.

Le coach s'engage à respecter les lois applicables et à ne jamais encourager, faciliter ou cautionner de quelconques activités malhonnêtes, illégales, non professionnelles ou discriminatoires.

Le coach élargit ses compétences de coach en suivant des formations et/ou actions de développement professionnel continu (DPC) adaptées à sa situation. Le coach apporte une contribution à la communauté professionnelle, en fonction de son degré d'expertise. Cette contribution peut prendre diverses formes, par exemple une assistance informelle à d'autres membres actifs, une contribution au développement de la profession, la réalisation d'études, des publications, etc. Le coach évalue systématiquement la qualité de sa pratique, par exemple au travers du feedback de ses clients, de son superviseur et d'autres interlocuteurs pertinents.

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision, c'est-à-dire que le coach doit être lui-même accompagné par une personne plus expérimentée que lui sur sa pratique de coach. Le coach dispose d'un lieu de supervision et y recourt à chaque fois que la situation le nécessite.

## Côté Confidentialité

Le coach est tenu au secret professionnel.

Pendant la relation de travail, le coach garantit le plus strict degré de confidentialité avec tous les clients et commanditaires, s'il y a lieu, sauf si la loi l'oblige à divulguer certaines informations.

Le coach définit clairement à ses clients et commanditaires, s'il y a lieu, les conditions dans lesquelles la confidentialité pourra être levée (activités illicites ou danger pour eux-mêmes ou des tiers, etc.) et recherche activement un accord sur ces limites de confidentialité, sauf si la loi l'oblige à divulguer certaines informations.

En cas de contrat tripartite, le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché et contractualisées. En ce sens, le cas échéant, un point peut être fait en fin et/ou en cours de mission entre la personne coachée, l'entreprise et le coach (réunions tripartites), qui, en tout état de cause, respectera l'intégrité de la personne coachée.

Le coach sauvegarde, conserve et détruit tous les documents utiles relatifs à son travail avec ses clients, notamment les fichiers et messages électroniques, de façon à garantir la confidentialité, la sûreté et le respect de la vie privée, conformément aux lois et autres dispositions applicables dans son pays en matière de protection des données et de confidentialité.

Si le client est un mineur ou un adulte vulnérable, le coach prend les dispositions utiles avec le commanditaire ou le tuteur pour assurer un degré de confidentialité approprié et conforme à l'intérêt du client, tout en respectant les dispositions légales en vigueur.

## Côté Contrat

Avant le début de la relation de travail, le coach doit :

- Mettre le code de déontologie à disposition de son client et expliciter clairement son engagement à le respecter.
- Expliquer précisément et vérifier la bonne compréhension par le client et le commanditaire, s'il y a lieu, de la nature et des termes du contrat de coaching, y compris des dispositions financières, logistiques et de confidentialité qu'il contient.

Le coach se fonde sur ses connaissances et son expérience professionnelle pour comprendre les attentes de son client et commanditaire, s'il y a lieu, an de définir avec eux un programme de travail permettant d'y répondre.

Le coach doit expliquer ouvertement les méthodes qu'il emploie et, si le client et/ou le commanditaire le demandent, fournir des informations complémentaires sur les processus en cause. Le coach s'assure que la durée du contrat permet d'atteindre les objectifs du client et du commanditaire, s'il y a lieu.

Il veille en permanence à favoriser l'indépendance et l'autonomie du client.

Le coach s'assure que les locaux où se déroulent les activités de coaching ou de formation offrent des conditions optimales pour l'apprentissage et la réflexion, conditions qui favorisent l'atteinte des objectifs fixés par contrat.

Le coach veille à faire passer les intérêts de son client en priorité, en s'assurant toutefois que lesdits intérêts ne vont pas à l'encontre de ceux du commanditaire s'il y a lieu.

Le contrat inclut les objectifs de la mission, la nature du service proposé, la clause de confidentialité et les responsabilités de chacun. Il précise aussi la fréquence et la durée des entretiens, le lieu où ils se dérouleront ainsi que le montant des honoraires à percevoir par le coach. Il précise enfin la présente charte de déontologie et l'identité professionnelle du coach.

### **Fin de la relation professionnelle et responsabilités ultérieures**

Le coach respecte le droit d'un client de mettre fin à une relation à tout moment du processus, dans les conditions prévues au contrat de coaching. Le coach doit inciter le client ou le commanditaire à mettre fin à la relation de coaching, mentorat s'il estime que le client tirerait un meilleur parti du travail avec un autre professionnel d'une autre spécialité.

### **Refus d'une mission**

Le coach est en droit de refuser une mission si elle ne lui semble pas conforme à son éthique, à ses compétences ou à l'intérêt de la personne ou de l'organisation. Il oriente alors le client vers d'autres solutions.

### **Égalité et diversité**

Le coach s'interdit toute forme de discrimination, pour quelque motif que ce soit, et s'attache à renforcer sa propre sensibilité face à de potentiels motifs de discrimination. Le coach est conscient de la possible existence de biais inconscients et veille à adopter une approche respectueuse et inclusive qui reconnaît et tient compte des spécificités de chacun. Le coach doit remettre en question, dans un esprit constructif, les comportements perçus comme discriminatoires de tout collègue, collaborateur, fournisseur de services, client ou participant. Le coach est attentif à sa communication orale, écrite ou non-verbale pour éviter toute forme de discrimination involontaire. Le coach participe à des activités de développement destinées à renforcer sa propre sensibilité aux questions d'égalité et de diversité