
CHARTRE DE DEONTOLOGIE

in Tempo – Coaching & Communication

Préambule

Compte-tenu des spécificités déontologiques du coaching en tant que processus d'accompagnement d'une personne dans sa vie professionnelle, cette charte vise à formuler des principes déontologiques clairement établis et partagés.

La présente charte de déontologie engage la société ; elle est le fondement éthique des pratiques de coaching mises en œuvre par les coachs qui exercent leur activité au sein de la société in Tempo - Coaching & Communication.

Articulée sur des principes généraux, l'application pratique de cette charte de déontologie requiert une capacité de discernement.

I. Les devoirs du coach liés à sa profession

Art 1.1 Exercice du coaching

Le coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation professionnelle initiale et permanente, théorique et pratique, de son expérience et de sa supervision.

Il s'engage à se tenir informé des avancées dans le domaine professionnel de sa compétence.

Art 1.2 Confidentialité

Le coach est tenu par le secret professionnel. Il prend donc toutes les précautions pour maintenir l'anonymat des personnes qui le consultent.

Cette règle de confidentialité est essentielle pour l'établissement d'une relation de confiance sans laquelle le processus de coaching ne peut ni commencer, ni perdurer.

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 qu'avec l'accord du bénéficiaire et dans les limites établies avec celui-ci. En particulier, tout bilan – qu'il soit intermédiaire ou final – 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.

Le bénéficiaire est néanmoins informé que dans certaines circonstances graves, où lui-même représente un danger pour lui-même ou pour les autres, le coach peut sortir de la confidentialité et entreprendre une action appropriée.

La seule autre limite à cette clause de confidentialité est le respect des lois en vigueur.

Art 1.3 Supervision établie

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision. Le consultant dispose d'un lieu de supervision de sa pratique et y recourt à chaque fois que la situation l'exige.

Art 1.4 Respect des personnes

Une des caractéristiques d'une relation d'accompagnement telle que le coaching est l'existence d'un lien transférentiel entre le coach et le bénéficiaire. Ce lien peut mettre le bénéficiaire dans une relation de dépendance vis-à-vis du coach. Le coach n'en tire pas avantage et, conscient de sa position, il s'interdit d'exercer tout abus d'influence.

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.

Le coach adapte son intervention en fonction des étapes de développement du bénéficiaire et de son rythme d'intégration.

Il informe le bénéficiaire lorsque les problèmes mis en lumière dans le cadre du coaching sortent de son champ de compétences.

En ce cas, il ne traite pas ces problèmes lui-même.

Art 1.5 Obligation de moyens

Le coach prend tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande de l'organisation, le développement professionnel et personnel du bénéficiaire, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère.

Le bénéficiaire reste néanmoins seul responsable de ses décisions.

Art 1.6 Refus de prise en charge

Le coach peut refuser la prise en charge d'un coaching ou arrêter le coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même. Il accepte que le bénéficiaire demande l'arrêt du coaching ou un changement de coach.

Le coach refuse d'aider le bénéficiaire à agir en dehors du cadre de la Loi française.

II. Les devoirs du coach vis-à-vis du bénéficiaire du coaching

Art 2.1 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.

Art 2.2 Responsabilité des décisions du bénéficiaire

Le coaching est un processus de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions au bénéficiaire.

Art 2.3 Formulation de la demande de coaching

Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à deux niveaux de demandes : l'une formulée par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du bénéficiaire et s'assure qu'il adhère volontairement à la démarche et s'y implique.

Art 2.4 Protection de la personne

Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire.

Un même coach ne peut assurer le coaching individuel d'un responsable hiérarchique et de membres de son équipe. De même, plusieurs membres d'une même équipe ne peuvent être accompagnés par le même coach.

Art 2.5 Parité

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.

III. Les devoirs du coach vis-à-vis de l'organisation

Art 3.1 Protection des organisations

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille.

En particulier, le coach garde une position extérieure à l'organisation et ne prend pas position ni ne s'ingère dans des questions internes, notamment dans la gestion des ressources humaines.

Art 3.2 Restitution au donneur d'ordre

Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le bénéficiaire du coaching.

Art 3.3 Equilibre de l'ensemble du système

Le coaching s'exerce dans la synthèse des intérêts du bénéficiaire et de son organisation.