

Comité d’Ethique du
Coaching

Charte Ethique

Préambule

- Il convient de souligner en préambule que la rédaction d'une charte éthique à la hauteur des enjeux de la société est d'autant plus urgente que l'exercice professionnel du Coaching en tant que métier s'est largement diversifié. Plus l'inscription sociale de la discipline se confirme, plus grandes sont les responsabilités, rendant plus difficile le maintien voire même la mise en œuvre d'une réflexion éthique, qui fonde pourtant l'essence même de la compétence.
- Replacer les principes éthiques au cœur de ce métier en articulant éthique et déontologie est une obligation morale, une responsabilité qui intéresse chaque membre de la communauté professionnelle et l'autorise en toute liberté et conscience à se saisir de ces sujets. Les professionnels intéressés et investis sont donc, de fait, chargés de déployer les initiatives et moyens qui permettront de définir les règles qui préviennent ce qui caractérise abus et mésusages. Dans le domaine de l'éthique, si la communauté professionnelle n'assumait pas ses responsabilités, la protection du titre professionnel de Coach Consultant ne saurait se justifier durablement.
- *Source : Comité d'Éthique du Coaching Copil du 10/09/2019 Principes généraux relatifs à la pratique du coaching en tant que discipline de l'accompagnement des individus, des équipes et des organisations.*

Premier principe général : comment respecter les droits des personnes et assurer la protection des organisations ?

- Article 1 - Respect des droits de la personne

Le Coach réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationale, européenne et internationale sur le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection. Il s'attache à respecter l'autonomie d'autrui et en particulier ses possibilités d'information, sa liberté de jugement et de décision. Le client est toujours considéré comme une finalité et non comme un moyen. Il n'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des clients concernés. Réciproquement, toute personne ou toute organisation doit pouvoir s'adresser directement et librement à un Coach. Le Coach préserve la vie privée des personnes aussi bien que la sécurité des actifs stratégiques des organisations en garantissant la confidentialité des échanges et des informations collectées, y compris entre collègues. Il respecte le principe fondamental que nul n'est tenu de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

Premier principe
général :
comment
respecter les
droits des
personnes et
assurer la
protection des
organisations ?

- Article 2 - 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. Son « extériorité politique » est la base et la condition de son intervention. Ainsi le Coach ne peut s'autoriser à prendre parti dans ou participer à un conflit ou à des luttes d'influence. De la même manière il s'interdit de donner des avis non sollicités, d'intervenir au-delà du strict cadre du coaching que la demande soit explicite ou implicite de la part du donneur d'ordre, de se muer en porte-parole de celui-ci ou de se substituer à un membre de l'organisation quel qu'il soit. Le Coach adopte une posture de neutralité et d'équidistance vis-à-vis de tous les acteurs du système client.

Le Coach doit s'assurer de l'utilité explicite de sa mission pour et dans l'organisation.

Deuxième principe général : comment garantir un haut niveau de compétence ?

- Article 3 – Compétence

Le Coach tient ses compétences :

- d'une formation continue reconnue et ouvrant à un diplôme d'état ou une certification professionnelle inscrite au RNCP,
- de connaissances théoriques régulièrement mises à jour,
- de la réactualisation régulière de ses connaissances,
- de sa capacité à opérer une transposition opérationnelle de ses connaissances vers la mise en œuvre et/ou la conception de processus de méthodes et d'outils d'accompagnement,
- d'une formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui et des mécanismes qui régissent les interactions dans les organisations. La formation doit permettre d'accompagner le futur coach dans sa conscience sa connaissance et sa maîtrise de soi.

Chaque Coach est garant de son niveau de qualification. Il s'autorise en conscience à exercer son métier de Coach à partir de sa formation, de sa certification professionnelle inscrite au RNCP ou de son diplôme d'état, qui attestent de l'acquisition des compétences hautement spécialisées et des connaissances pluridisciplinaires propres à l'exercice de cette profession.

Il définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience. Il refuse toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises.

Il engage un travail auto réflexif portant sur son niveau d'exercice et la validité de ses connaissances techniques. Il s'engage dans un processus de supervision et a recours à un superviseur lorsque la situation l'exige.

Quel que soit le contexte de son intervention et les éventuelles pressions subies, il fait preuve de prudence, mesure, discernement, impartialité et responsabilité.

Troisième principe général : comment s'inscrire dans une démarche responsable?

- Article 4 – Responsabilité

Outre les responsabilités définies par la loi commune, le Coach a une responsabilité professionnelle. Il s'attache à ce que ses interventions se conforment aux règles du Code de déontologie du Comité d'Éthique du Coaching.

Dans le cadre de ses compétences professionnelles, le Coach décide du choix et de l'application des méthodes et techniques d'accompagnement mises en œuvre ; que celles-ci relèvent de méthodes et techniques spécifiquement conçues par lui ou préexistantes et disponibles.

Il répond donc personnellement de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels auprès de ses clients.

Il peut remplir différentes missions et fonctions : il est de sa responsabilité de les distinguer et de les faire distinguer. Avant toute intervention, le Coach s'assure du consentement libre et éclairé de ceux qui le consultent ou qui participent à un processus de coaching. Il a donc l'obligation de les informer de façon claire et intelligible des objectifs, des modalités et des limites de son intervention.

Troisième
principe
général :
comment
s'inscrire dans
une démarche
responsable?

- Article 5 - Intégrité et Probité

Le Coach a un devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles. Ce devoir fonde l'observance des règles déontologiques et son effort continu pour affiner ses interventions, préciser ses méthodes et définir ses buts.

Le Coach a pour obligation de ne pas exploiter une relation professionnelle à des fins personnelles, religieuses, sectaires, politiques, ou en vue de tout autre intérêt idéologique.

Conscient de sa position le Coach s'interdit tout abus d'influence.

Troisième
principe
général :
comment
s'inscrire dans
une
démarche
responsable?

- Article 6 – Qualité scientifique

Les modes d'intervention choisis par le Coach doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction. Toute évaluation ou tout résultat doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire des professionnels entre eux.

- Article 7- Respect du but assigné

Les dispositifs méthodologiques mis en place par le Coach répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement. Tout en construisant son intervention dans le respect du but assigné, le Coach doit donc prendre en considération les utilisations possibles qui peuvent éventuellement en être faites par des tiers.