



COACHING DÉVELOPPEMENT

COACHING DÉVELOPPEMENT

LE CODE DE DEONTOLOGIE



Le code de déontologie définit les attentes générales de nos organisations en matière de conduite et de comportement professionnel.

Il comprend quatre chapitres :

1. Terminologie
2. Relations avec les clients
3. Conduite professionnelle
4. Excellence de la pratique

1. Terminologie

1. Chaque organisation définit précisément qui parmi ses membres et autres interlocuteurs (ci-après collectivement dénommés « les membres ») doit se conformer au présent code.
2. Les membres doivent connaître la terminologie et les définitions utilisées par leur propre organisation professionnelle pour la bonne compréhension de ce code de déontologie (ci-après dénommé « le code ») et de la signification des termes clés qui y figurent, par exemple coach, coaching, client, membre, mentor, mentorat, commanditaire, superviseur et supervision.

2. Relations avec les clients

Contexte

2.1 Les membres veillent à bien comprendre les attentes de leurs clients et commanditaires, et à parvenir à un accord sur les modalités à mettre en œuvre pour y répondre.



COACHING DEVELOPPEMENT

COACHING DEVELOPPEMENT

Contractualisation

2.2 Avant le début de la relation de travail, les membres doivent expliciter clairement leur engagement à respecter le présent code. Les membres présentent également à leurs clients et commanditaires les procédures de recours de leurs organisations respectives.

2.3 Avant le début de la relation de travail, les membres doivent expliquer précisément et vérifier la bonne compréhension par le client de la nature et des termes du contrat de coaching ou mentorat, y compris des dispositions financières, logistiques et de confidentialité qu'il contient.

2.4 Les membres doivent expliquer ouvertement les méthodes qu'ils emploient et, si le client le demande, fournir des informations complémentaires sur les processus impliqués.

2.5 Les membres s'assurent que la durée du contrat permet d'atteindre les objectifs du client et du commanditaire, et ils veillent en permanence à éviter toute dépendance du client.

Intégrité

2.6 Les membres communiquent à tout client, commanditaire, membre, coach et mentor des informations véridiques sur leurs qualifications professionnelles, leur expérience, leur formation, leurs certifications et accréditations.

2.7 Lors d'échanges avec des tiers, les membres doivent exposer précisément et honnêtement la valeur ajoutée potentielle de leur travail de coach ou mentor.

2.8 Les membres précisent qui sont les personnes à l'origine des activités, idées et outils qu'ils utilisent et n'en revendiquent en aucun cas la paternité.

Confidentialité

2.9 Pendant la relation de travail, les membres garantissent le plus strict degré de confidentialité avec tous les clients et commanditaires, sauf si la loi les oblige à divulguer certaines informations.

2.10 Les membres conservent et détruisent tous les documents relatifs aux clients, notamment les fichiers et messages électroniques, de façon à assurer la confidentialité, la sûreté et le respect de la vie privée, dans le respect des lois applicables et autres accords contractuels.



COACHING DÉVELOPPEMENT

COACHING DEVELOPPEMENT

2.11 Les membres définissent clairement avec leurs clients et commanditaires les conditions dans lesquelles la confidentialité pourra être levée (activités illicites ou danger pour eux-mêmes ou des tiers, etc.) et recherchent activement un accord sur ces limites de confidentialité.

2.12 Les membres doivent expliquer à leur client qu'ils travaillent avec un superviseur et s'assurer que le client est d'accord pour que son cas soit évoqué anonymement à l'occasion de cette supervision. Ils doivent par ailleurs préciser au client que la relation de supervision est elle-même soumise à des règles strictes de confidentialité.

2.13 Si le client est un enfant ou un adulte vulnérable, les membres prennent les dispositions utiles avec le commanditaire ou le tuteur pour assurer un degré de confidentialité conforme à l'intérêt de cette personne, et dans le respect des lois en vigueur.

Interactions inappropriées

2.14 Il est de la responsabilité des membres de définir et de maintenir des limites claires, appropriées et culturellement admissibles en ce qui concerne les interactions physiques ou autres avec les clients et commanditaires.

2.15 Les membres évitent toute relation sentimentale ou sexuelle avec leurs clients, commanditaires, étudiants ou supervisés pendant le déroulement d'un contrat. En outre, les membres doivent être attentifs à la possibilité d'une quelconque intimité sexuelle entre les parties susvisées et prendre les mesures appropriées pour mettre fin à une telle situation ou pour résilier l'engagement afin de garantir la sécurité de tous.

Conflit d'intérêts

2.16 Les membres s'interdisent d'exploiter leurs clients, financièrement ou d'une autre façon, et de tirer de quelconques avantages indus de leurs relations.

2.17 Pour éviter tout conflit d'intérêts, les membres établissent une distinction claire entre leurs relations de coaching ou de mentorat et toute autre forme de relations, qu'elles soient amicales ou professionnelles.

2.18 Les membres sont conscients du risque de conflit d'intérêts de nature commerciale ou affective pouvant découler de la relation de travail et s'engagent à régler ces situations de façon rapide et efficace afin qu'elles ne portent aucun préjudice au client, au commanditaire ou aux membres eux-mêmes.

2.19 Les membres doivent évaluer l'impact d'une relation de travail donnée sur leurs relations avec d'autres clients et évoquer le risque de conflit d'intérêts avec les personnes concernées.



COACHING DEVELOPPEMENT

2.20 Les membres discutent franchement de tout conflit avec leur client et, s'il n'est pas possible de le régler efficacement, s'attachent à trouver un accord pour mettre fin à la relation.

Fin d'une relation professionnelle et responsabilités permanentes

2.21 Les membres respectent le droit du client de mettre fin à la relation, à tout moment du processus, dans les conditions prévues au contrat de coaching, ou de mentorat.

2.22 Les membres doivent inciter le client ou le commanditaire à mettre fin à la relation s'ils estiment que l'un ou l'autre tirerait un meilleur parti du travail avec un autre coach, mentor ou avec un autre professionnel.

2.23 Les membres sont conscients que leurs responsabilités professionnelles perdurent au-delà de la fin d'une relation de coaching ou mentorat. Ceci implique :

- d'assurer la confidentialité convenue de toutes les informations relatives aux clients et commanditaires ;
- de veiller à la conservation en lieu sûr de l'ensemble des dossiers et données correspondantes ;
- d'éviter toute exploitation d'anciennes relations, ce qui pourrait remettre en question le professionnalisme ou l'intégrité du membre ou de la communauté professionnelle ;
- de fournir tout élément de suivi qui a été prévu d'entente entre les parties.

3. Conduite professionnelle

Préservation de la réputation du coaching et du mentorat

3.1 Il est attendu des membres qu'ils adoptent un comportement reflétant positivement et renforçant la réputation de la profession de coach et mentor.

3.2 Les membres font preuve de respect vis-à-vis des différents coaches, mentors et autres professionnels, ainsi que vis-à-vis des différentes approches du coaching et du mentorat.

Égalité et diversité

3.3 Les membres s'engagent à respecter les politiques et directives de leurs organisations respectives en matière de diversité.



COACHING DEVELOPPEMENT

3.4 Les membres s'interdisent toute forme de discrimination, pour quelque motif que ce soit, et s'attachent en permanence à renforcer leur propre sensibilité face à de potentiels motifs de discrimination.

3.5 Les membres sont conscients de la possible existence de biais inconscients et veillent à adopter une approche respectueuse et inclusive qui reconnaît et tient compte des spécificités de chacun.

3.6 Les membres doivent remettre en question, dans un esprit constructif, les comportements perçus comme discriminatoires de tout collègue, collaborateur, fournisseur de services, client ou participant.

3.7 Les membres veillent à leur langage oral, écrit ou non-verbal pour éviter toute forme de discrimination involontaire.

3.8 Les membres s'engagent dans des activités de développement destinées à renforcer leur propre sensibilité aux questions d'égalité et de diversité.

Infractions au code de déontologie

3.9 Les membres sont conscients que toute infraction répétée peut entraîner une sanction, voire la résiliation de leur accréditation et/ou la radiation de leur organisation. Les organisations échangent des informations sur le type d'infraction en cause afin de préserver les intérêts des clients, de maintenir des standards de qualité élevé, ainsi que la réputation de la profession de coach et mentor.

3.10 Les membres s'assurent qu'aucune publication, support promotionnel ou autre ne contient ou ne suggère des indications erronées sur leurs compétences, qualifications ou accréditations professionnelles.

3.11 Un membre peut être amené à s'opposer à un confrère s'il a une bonne raison de penser que ce dernier agit de façon contraire à la déontologie de la profession. Si la discussion ne permet pas d'aboutir à une solution, il doit en référer à son organisation.

Obligations légales et réglementaires

3.12 Les membres sont tenus de se conformer aux obligations réglementaires et légales en vigueur dans le pays où ils exercent, ainsi qu'aux politiques/procédures définies par les organisations et applicables à leurs activités de coaching ou de mentorat.

3.13 Les membres conservent des dossiers exhaustifs sur leur travail avec les clients. Ils veillent à en garantir la confidentialité, la sécurité et la conformité à la législation sur la protection des données personnelles applicable dans leur pays.



COACHING DEVELOPPEMENT

COACHING DEVELOPPEMENT

3.14 En fonction des règles en vigueur dans le pays où ils exercent, les membres souscrivent une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant leurs activités de coaching et mentorat.

4. Excellence de la pratique

Capacités professionnelles

4.1 Les membres possèdent les qualifications, compétences et expérience nécessaires pour répondre aux besoins des clients et s'engagent à ne pas excéder leurs limites de compétences. Le cas échéant, ils doivent orienter leur client vers des confrères coachs, mentors ou autres professionnels plus expérimentés ou aux qualifications mieux adaptées.

4.2 L'état de santé des membres doit leur permettre d'exercer leurs activités de coach ou mentor dans de bonnes conditions. À défaut, ou s'ils doutent de leur capacité à exercer en raison de problèmes de santé, ils doivent demander l'assistance de professionnels. Si nécessaire, le coach ou mentor doit proposer au client de mettre fin à la relation de travail et lui proposer d'autres solutions.

Supervision permanente

4.3 Afin de renforcer leur apprentissage et leur développement professionnel, les membres mènent une réflexion régulière sur leur pratique.

4.4 Les membres entretiennent une relation avec un superviseur qualifié ou un groupe de pairs, à une fréquence adaptée à leur pratique du coaching ou du mentorat et conforme aux exigences de leur organisation professionnelle et à leur niveau d'accréditation.

4.5 Les membres veillent à ce qu'aucun autre type de relation avec leur superviseur ne risque d'interférer avec la qualité de la relation de supervision.

4.6 Les membres doivent discuter de tout problème éthique réel ou potentiel ainsi que de toute infraction au présent code avec leur superviseur ou groupe de pairs pour obtenir leur assistance et leurs conseils.

Réflexion et développement professionnel continu

4.7 Les membres s'attachent à mener une réflexion régulière sur leur travail avec les clients, sur leur pratique du coaching et du mentorat, et sur leur propre apprentissage et développement professionnel et personnel.



COACHING DÉVELOPPEMENT

COACHING DEVELOPPEMENT

4.8 Les membres élargissent leurs compétences de coach et/ou mentor en suivant des formations et/ou actions de développement professionnel continu (DPC) adaptées à leur situation.

4.9 Les membres s'efforcent d'apporter une contribution positive à la communauté du coaching et du mentorat, en fonction de leur degré d'expertise. Cette contribution peut prendre diverses formes, par exemple une assistance informelle à des collègues coaches et mentors, la promotion de la profession, la conduite d'études, des publications, etc.

4.10 Les membres évaluent systématiquement la qualité de leur pratique, par exemple au travers du feedback de leurs clients et d'autres interlocuteurs pertinents.

