



## Objet de la charte

---

Cette charte déontologique, expression d'une réflexion éthique, est établie exclusivement pour la pratique du coaching professionnel. Opposable à tout coach mandaté par l'établissement, elle a pour but d'établir un cadre protégeant la personne accompagnée, le coach, et les éventuels tiers prescripteurs qui seraient partie prenante, directement ou indirectement, dans la relation coach-personne accompagnée.

L'application pratique des principes généraux figurant ci-dessous requiert une capacité de discernement.

## Titre 1 - Devoirs du coach

---

### Art. 1-1 - Exercice du Coaching

Le coaching s'exerce dans le respect des intérêts de l'organisation et de la personne accompagnée qui sont complémentaires mais néanmoins distincts.

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

Le coach s'engage à poursuivre et régénérer sa formation et son développement personnel tout au long de l'exercice de sa profession, via des participations à des sessions de formation complémentaire, à des conférences, à des colloques organisés par la profession ainsi qu'à des réunions du réseau des coaches.

Le coach atteste d'une démarche de travail sur lui-même approfondie, ce travail étant bien distinct de sa formation.

### Art. 1-2 - Supervision établie

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision. Tout coach intervenant au sein de l'établissement est tenu de disposer d'un lieu de supervision de sa pratique. Cette supervision, prise en charge par l'établissement, est assurée en individuel ou en groupe par un ou plusieurs pairs qualifiés.

### Art. 1-3 - Confidentialité

Le coach est tenu au secret professionnel. Il prend toutes les précautions pour maintenir l'anonymat des personnes qui le consultent et, en particulier, ne communique aucune information à un tiers sur une personne sans son accord exprès.

Cette règle de confidentialité est essentielle pour l'instauration d'une relation de confiance sans laquelle le processus de coaching ne peut ni commencer, ni perdurer. La personne accompagnée est néanmoins informée que dans certaines circonstances graves, où elle-même représente un danger pour elle-même ou pour les autres, le coach peut sortir de la confidentialité et entreprendre une action appropriée.

### **Art. 1-4 - Respect de la personne**

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence. Il reste dans le cadre défini par les engagements mutuels. L'action de coaching mène le bénéficiaire vers plus d'autonomie sans créer de lien de dépendance.

A ce titre, le coach et la personne accompagnée sont chacun expert de leur domaine et agissent dans la considération mutuelle de leurs compétences et de leur expériences propres : le bénéficiaire apporte sa connaissance de la situation et trouve lui-même les solutions, le coach est le garant du processus pour faire émerger les solutions.

Par ailleurs, le coach s'assure qu'il n'y a pas d'interférence entre le coaching en cours et les actions réalisées avec d'autres collègues.

### **Art. 1-5 - Obligation de moyens**

Le coach mobilise tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande de la personne accompagnée, son développement professionnel et personnel, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère. Le coach laisse toute la responsabilité de ses décisions à la personne accompagnée.

Le coach informe la personne accompagnée lorsque les problèmes mis en lumière dans le cadre de l'intervention sortent de son champ de compétences : dans ce cas, il ne traite pas ce problème lui-même et peut orienter la personne accompagnée vers un professionnel compétent en la matière.

### **Art. 1-6 - Indépendance**

Le coach se maintient dans une position d'indépendance. Dans un contrat tripartite, sauf spécification vue ci-dessous, il s'astreint à ne rien communiquer du contenu des séances, ni à la hiérarchie de la personne, ni à aucun autre tiers, et cela dans le seul intérêt de la personne accompagnée.

### **Art. 1-7 Obligation de réserve**

Le coach observe une attitude de réserve vis-à-vis des tiers, public ou confrères, au travers d'informations qu'il peut livrer sur l'exercice de son métier, pour éviter tout risque de reconnaissance par autrui des personnes qu'il a coachées. Il pourrait toutefois être dérogé à cette règle, dans le cadre de programmes pédagogiques, par exemple, sous réserve de l'accord exprès du ou des personnes accompagnées et, le cas échéant, de l'établissement prescripteur.

### **Art. 1-8 - Refus de prise en charge**

Le coach garde sa liberté et peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou pour des raisons personnelles ou éthiques ou qui le mettrait en porte-à-faux par rapport à l'application de la présente charte. Le coach peut dans ce cas indiquer un de ses confrères.

## **Titre 2 - Devoirs du coach vis à vis du client**

---

### **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.

### **Art. 2-2 - Responsabilité des décisions**

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions à la personne accompagnée.

### **Art. 2-3 - Formulation de la demande**

Toute demande de coaching prise en charge par la collectivité peut émaner de deux niveaux, soit d'une formulation à l'initiative de l'établissement, soit à celle de la personne accompagnée elle-même.

### **Art. 2-4 - Protection de la personne**

Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement de la personne et propose des outils adaptés aux besoins.

## **Titre 3 - Devoirs du coach vis-à-vis de l'établissement**

---

### **Art. 3-1 - Protection de l'établissement**

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'établissement pour lequel il travaille. En particulier, le coach garde une position neutre et ne prend pas position ni ne s'ingère dans des questions internes.

### **Art. 3-2 - Restitution au prescripteur**

La restitution au prescripteur se fait par la personne accompagnée dans le cadre d'une réunion bilan en présence du coach. Le coach intervient si besoin dans les limites établies avec le client.

### **Art. 3-3 - Equilibre de l'ensemble du système**

Le coaching s'exerce dans le respect des intérêts de la personne et de l'établissement et la recherche de leur conciliation.

## Titre 4 - Recours

---

En cas de manquement aux règles inscrites dans cette charte déontologique, ou en cas de conflit avec un coach, les différentes parties s'attacheront à rechercher à l'amiable une voie de résolution des difficultés.

Je soussigné, \_\_\_\_\_, m'engage à respecter cette charte de déontologie dans ma pratique de coaching au CDG 22.

Fait à Plérin le 13 mai 2016,

Le coach