

## COACHING : Charte déontologique

### **But**

Le contenu de ce document a pour objet de préciser les principes déontologiques que **GEM-IN-I** et Olivier Bérourdiaux, coach, s'engagent à respecter dans le cadre de toute intervention de coaching professionnel, quel qu'en soit le contexte. L'observation des principes déclinés dans cette Charte est requise afin de donner un caractère professionnel à la relation de coaching. Cette relation constitue un espace de dialogue, dans lequel le coach est activement impliqué. Les principes déontologiques précisés dans cette Charte sont à la mesure des exigences d'une telle implication.

**Table des matières :**

But .....	1
Table des matières .....	2
Avant-propos .....	3
Article 1 – coaching et accompagnement : .....	4
Article 2 – engagements du coach : .....	4
Article 3 – autonomie du coaché : .....	4
Article 4 – contrat : .....	5
Article 5 – formation et connaissance de soi : .....	5
Article 6 – confidentialité : .....	6
Article 7 – respect : .....	6
Article 8 – limites de compétences .....	6
Article 9 – lieu : .....	6

## **Avant-propos**

Dans la suite de ce document :

- Le terme « coach » désigne Olivier Bérourdiaux dans le cadre de son activité professionnelle
- Les termes « coaché » ou « bénéficiaire » désigne la personne, l'équipe ou la structure, qui vit concrètement la démarche de coaching
- Les termes « client » ou « commanditaire » désigne l'instance, la structure (entreprise, organisation, entité), la personne qui sollicite une démarche de coaching au bénéfice d'un tiers (collaborateur, administrateur, bénévole, etc...) auprès du coach et qui en assume le prix.

### **Article 1 – coaching et accompagnement :**

Le coaching est un processus d'accompagnement qui tend à favoriser la réalisation d'objectifs convenus initialement, au bénéfice du coaché et du commanditaire. Ces objectifs peuvent être amenés à évoluer en cours de parcours. Ils peuvent être modifiés d'un commun accord au cours du dispositif. Le processus de coaching est dit « émergent » ou « non prescriptif ». Il vise donc principalement à faciliter le cheminement du bénéficiaire à partir de ses propres ressources et compétences, et non de lui recommander des solutions sur un mode directif ou prescriptif.

### **Article 2 – engagements du coach :**

Le coach est soumis à une obligation de moyen : il se doit de mettre à la disposition du coaché, du client et du processus de coaching ses compétences et sa méthodologie. Cet engagement du coach met en place un contexte favorable à la réalisation des objectifs fixés. Il ne peut garantir les effets de ses prestations. Le coach est également soumis à une obligation de résultat quant à la tenue du cadre conventionnel convenu entre parties, du respect de la méthodologie du coaching professionnel et de sa déontologie propre.

### **Article 3 – autonomie du coaché :**

Le corollaire de l'obligation de moyen est l'autonomie du client, et en particulier la reconnaissance de sa responsabilité dans les décisions qu'il prend, en ce compris dans la mécanique des changements mis en place. Le coach respecte strictement cette autonomie. Le client et le bénéficiaire ont le droit de mettre fin à l'accompagnement à n'importe quel moment, sans avoir à motiver leur décision. En cas de rupture par le bénéficiaire/coaché, le coach pourra rester à sa disposition mais ne prendra pas d'initiative à son égard.

#### **Article 4 – contrat :**

Un contrat de coaching est conclu en début de processus. Ce contrat peut en fonction des circonstances être bipartite ou tripartite.

- Si le bénéficiaire est le commanditaire de la démarche et qu'il finance lui-même celle-ci, le contrat est bipartite et ne met en présence que deux volontés : celle du coach et celle du bénéficiaire.
- S'il existe un commanditaire du coaching différent du bénéficiaire, la relation est alors tripartite. Une entité commande et finance un coaching pour une tierce personne, le contrat est alors triangulaire entre le coach – le commanditaire – le bénéficiaire. Dans de telles circonstances, une attention particulière est donnée à la forme écrite du contrat d'intervention. Chacune des parties doit de manière précise connaître l'étendue de ses droits et obligations. Il faut également connaître de manière certaine et non équivoque les finalités de l'intervention.

En tout état de cause, le contrat se doit d'être explicite. Il précise les modalités selon lesquelles le coaching sera mené (lieu, durée, fréquence, méthodes, honoraires, modalités de paiement, etc...).

Le coach a le droit de refuser d'assurer l'accompagnement qui lui est demandé ou d'y mettre fin en cours de processus. En cas de refus de sa part, il fera part au client des raisons de sa décision, en veillant au respect de la personne. Dans ces circonstances, les honoraires seront remboursés au prorata des séances et prestations diverses restant à couvrir.

#### **Article 5 – formation et connaissance de soi :**

Le coach doit faire preuve d'une formation adéquate et suffisante dans le domaine du coaching, comprenant notamment des contenus théoriques et un programme de supervision. La formation constitue une démarche continue. Le coach complète sa formation par l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances tout au long de l'exercice du métier. Le coach bénéficie régulièrement d'une supervision, d'une intervision et/ou d'un lieu d'analyse des pratiques. Il se doit de solliciter une supervision s'il rencontre une difficulté particulière.

### **Article 6 – confidentialité :**

Le coaching impliquant le fait de recueillir des confidences et impliquant une grande relation de confiance, le coach est tenu à la plus stricte confidentialité concernant l'identité de ses clients et toute information qui permettrait de la révéler, directement ou indirectement, sauf s'il se trouvait dans l'obligation légale de communiquer à un tiers de telles informations.

Dans le cas de contrat tripartite :

- Le coach veillera à préciser les modalités selon lesquelles la règle de confidentialité sera observé au sujet du contenu des séances, y compris au regard du commanditaire
- Ces modalités seront strictement respectées par le coach, notamment lors du bilan réalisé au terme de l'accompagnement
- Le coach s'abstiendra d'accepter une mission dans l'hypothèse où un accord explicite ne peut être conclu avec le commanditaire au sujet de la confidentialité.

### **Article 7 – respect :**

Le coach respecte chaque client (commanditaire et/ou bénéficiaire) et s'abstient de tout jugement concernant, par exemple, ses valeurs, ses opinions, sa culture. Le coach s'abstient de recourir à quelque méthode que ce soit, ou d'adopter tout comportement à l'égard du client (commanditaire et/ou bénéficiaire), qui aurait pour effet de nuire à celui-ci. Il s'abstient catégoriquement de tout comportement abusif (abus de confiance ou d'influence) ou de tout comportement qui viserait à l'exploitation du client (commanditaire et/ou bénéficiaire) à quelle que fin que ce soit.

### **Article 8 – limites de compétences :**

S'il constate que la situation qui lui est soumise, ou l'évolution prise dans la relation avec le client (bénéficiaire ou commanditaire), ne relève pas (ou plus) de son champ de compétence, le coach doit adresser le client à un professionnel en mesure de rencontrer les besoins en question.

### **Article 9 – lieu :**

Le coach aura une vigilance particulière quant au lieu choisi pour le déroulement des séances de coaching, particulièrement s'il exerce sa mission dans le cadre d'un contrat tripartite. Le lieu doit être approprié à l'activité, notamment compte tenu de la règle de confidentialité et de neutralité du contexte du travail en coaching. En outre, le coach sera particulièrement attentif à la portée et la signification symbolique de cet espace.