

CODE DE DEONTOLOGIE

Préambule

Ce code de déontologie établi par la Société Française de Coaching exclusivement pour la pratique du coaching professionnel. Il est opposable à tout membre de la Société Française de Coaching.

Il vise à formuler des points de repère déontologiques, compte tenu des spécificités du coaching en tant que processus d'accompagnement d'une personne dans sa vie professionnelle.

Ce code de déontologie est donc l'expression d'une réflexion éthique ; il s'agit de principes généraux. Leur application pratique requiert une capacité de discernement.

1 - DEVOIRS DU COACH

Exercice du Coaching :

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

Confidentialité :

Le coach s'astreint au secret professionnel.

Supervision :

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision. Les membres accrédités de la Société Française de Coaching sont tenus de disposer d'un lieu de supervision, et d'y recourir à chaque fois que la situation l'exige.

Respect des personnes :

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence.

Obligation de moyens :

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

Refus de prise en charge :

Le coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même. Il indique dans ce cas un de ces confrères.

2 – DEVOIRS DU COACH VIS À VIS DU COACHÉ

Lieu du coaching :

Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching.

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 au coaché.

Demande formulée :

CODE DE DEONTOLOGIE

Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à deux niveaux de demande : l'une formulée par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du coaché.

Protection de la personne :

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

3 – DEVOIRS DU COACH VIS À VIS DE L'ORGANISATION

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.

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 coaché.

Equilibre de l'ensemble du système :

Le coach s'exerce dans la synthèse des intérêts du coaché et de son organisation.

4 – DEVOIRS DU COACH VIS À VIS DE SES CONFRÈRES

Le coach se tient dans une attitude de réserve vis à vis de ses confrères.


pour un
management différent
SOPHIE VERNIERS CONSEIL