

HUMANUM COACHING – CHARTE DE DÉONTOLOGIE

Représentant le cabinet Humanum Coaching, Angélique LAUMOND s'engage à respecter cette charte déontologique reposant sur les valeurs portées par la Déclaration des Droits de l'Homme. La charte a pour but d'établir un cadre protégeant les coachés, la coach et les éventuels prescripteurs ou tiers et elle est le fondement éthique des pratiques de la coach.

OBJECTIF DE LA CHARTE DE DÉONTOLOGIE

La charte de déontologie a pour but d'établir un cadre protégeant les coachés, la coach et les éventuels prescripteurs ou tiers et elle est le fondement éthique des pratiques de la coach. Elle doit constituer la base de tout accord entre les parties. Elle 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 ou personnelle. Ce code de déontologie est donc l'expression d'une réflexion éthique.

CODE DE LA CHARTE DE DÉONTOLOGIE

-1- DEVOIRS DE LA COACH

1.1. Exercice du coaching

- La coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience et de sa supervision.
- La coach pratique son métier toujours avec respect et bienveillance, autrement dit toujours dans le but de veiller au bien de la personne coachée.
- La coach s'engage à travailler en toutes circonstances dans les limites de ses compétences, à reconnaître les cas dans lesquels le travail dépasse le cadre de ses compétences et à mettre alors le client en contact avec un coach plus expérimenté, ou à aider le client à rechercher l'aide d'un autre professionnel, tel qu'un conseil, un psychothérapeute, etc.

1.2. Confidentialité

- La coach est tenue au secret professionnel sur l'ensemble des informations recueillies au cours de la mission. Elle prend toutes les précautions pour maintenir l'anonymat des personnes qui la consultent, et en particulier, ne divulgue aucune information à un tiers sur une personne sans son accord exprès.
- Toute information sur un client est traitée de façon strictement confidentielle sous réserve du respect des lois en vigueur.

coaching est que le coaché est seul maître de ses décisions et des résultats que celles-ci entraînent.

Dans le respect de son cadre professionnel :

- La coach répond aux besoins de son client en matière de développement, conformément au programme prévu dans le cadre de la relation de coaching.
- En aucun cas, la coach ne fait ou décide à la place du coaché.
- La coach n'exploite le client en aucune façon, ni financièrement, ni professionnellement, ni sexuellement dans le cadre de la relation établie, cette liste n'étant toutefois pas limitative.
- La coach s'assure que la durée du contrat de coaching ne dépasse pas le temps nécessaire pour le client/le commanditaire.
- La coach s'engage à respecter ses responsabilités de professionnel, même lorsque la relation de coaching est terminée. Cela inclut :
 - le respect de la confidentialité convenue pour toutes les informations liées aux clients et aux commanditaires ;
 - la non-exploitation de la relation ayant existée ;
 - la conservation en lieu sûr de tous les documents et informations qui s'y rattachent.
- La coach ne fait jamais état de travaux, ni d'opinions de tiers en les prétendant siens.
- La coach veille à ce que toute revendication de compétences, de qualifications ou d'accréditation professionnelles soit clairement et précisément expliquée aux clients potentiels et à ce qu'il ne soit pas fait explicitement, ni implicitement état d'aucune référence erronée ou trompeuse dans un quelconque document imprimé.

2.3. Demande formulée

- 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. La coach valide la demande du coaché.

2.4. Respect de la personne

- Une des caractéristiques d'une relation d'accompagnement, telle que le coaching, est l'existence d'un lien transférentiel entre coach et coaché (transfert/contre-transfert). Ce lien peut mettre le coaché dans une relation de dépendance vis-à-vis de la coach. La coach n'en tirera pas avantage et s'abstiendra de tout abus de pouvoir et de passage à l'acte à l'encontre du coaché.

-3- DEVOIRS DE LA COACH VIS-À-VIS DE L'ORGANISATION

3.1. Protection des organisations

- La coach est attentive au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle elle travaille.

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

1.3. Respect des personnes et du cadre légal

- Conscient de sa position, la coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence et reste spécifiquement dans le champ défini par le contrat.
- La coach reconnaît la dignité de tout être humain. Elle se conduit de façon à respecter les différences de chacun et à donner à tous des possibilités identiques.
- La coach agit dans un cadre légal et n'encourage en aucune façon une conduite malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire, pas plus qu'elle n'apporte son assistance ou son soutien à des personnes engagées dans des pratiques de cette nature.

1.4. Obligation de moyens

- La coach met en œuvre tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel de celui-ci, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère. Le coaché reste néanmoins seul responsable de ses décisions et des résultats de coaching.
- La coach garantit que son niveau d'expertise et de connaissances lui permet de répondre aux besoins du client.
- La coach garde une relation avec un superviseur de qualité lui permettant d'évaluer régulièrement ses compétences et d'en assurer l'évolution. Le superviseur est tenu au respect de la confidentialité à laquelle il est fait référence dans le présent code.

1.5. Refus de prise en charge

- La coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à elle-même. Elle indique dans ce cas l'un de ses confrères.

-2- DEVOIRS DE LA COACH VIS-À-VIS DE LA PERSONNE COACHÉE

2.1. Lieu du coaching

- La coach se doit d'être attentive à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching.

2.2. Responsabilité des décisions et professionnalisme

- Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel, dont la finalité consiste à rechercher la meilleure autonomie du coaché. L'un des principes fondateurs du

- Un contrat précise les objectifs de la mission, la durée, le tarif et le périmètre de confidentialité. Par ailleurs, un contrat moral s'établit en parallèle à partir dudit contrat, entre le coaché ou l'équipe coachée, la coach et l'entreprise, et précise les objectifs de développement et les résultats à atteindre ensemble. Le coaching s'exerce en veillant à la cohérence entre les intérêts des salariés concernés et ceux de l'entreprise.

3.2. Restitution au donneur d'ordre

- La coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.

3.3. Équilibre de l'ensemble du système

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

3.4. Indépendance

- La coach se maintient dans une position d'indépendance. Dans un contrat tripartite, sauf spécification vue ci-dessus, elle s'astreint à ne rien communiquer du contenu des séances, ni à la hiérarchie du coaché, ni à aucun autre tiers, et cela dans le seul intérêt du coaché. La coach garde sa liberté de refuser un contrat de coaching pour des raisons personnelles ou éthiques ou qui la mettrait en porte-à-faux par rapport à l'application de la présente charte.

Angélique LAUMOND

du cabinet HUMANUM COACHING