



## DEONTOLOGIE dans le cadre d'interventions de coaching.

- I. Préalablement à l'intervention le coach établit, avec la personne responsable chez le client, un accord précisant le cadre de l'intervention et ce que souhaite atteindre le client. Cet accord peut, si nécessaire être ajusté au fur et à mesure de l'avancée du coaching.
- II. Des règles de confidentialité spécifiques peuvent, le cas échéant être précisées et ajustées en cours de coaching. En tout état de cause, le coach s'engage à travailler dans le respect du secret professionnel vis-à-vis du client au sens large (l'entreprise d'une part, le coaché d'autre).
- III. Le coach ne peut rendre compte de son action de coaching au donneur d'ordre, que dans les limites établies avec le coaché.
- IV. Le coach considère la / les personnes auprès desquelles il intervient comme faisant partie d'un système global (entreprise ou institution). Il effectue l'accompagnement de la ou des personnes dans l'intérêt de l'ensemble du système.
- V. Le coach utilise à l'égard de la ou des personnes auprès desquelles il intervient l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques qu'elle(s) expose(nt).
- VI. Le coach informe le client lorsque les problèmes soulevés par l'intervention sortent du champ de ses compétences et recommande, le cas échéant le recours à d'autres professionnels.
- VII. Le coach dispose d'un lieu régulier de supervision et y a recours lorsque la problématique du client le renvoie à ses difficultés personnelles.
- VIII. Le coach doit être en mesure d'expliquer au client les fondements théoriques du processus d'accompagnement qu'il utilise à son égard.
- IX. Le coach refusera d'aider son client à agir en dehors du cadre de la loi française ou si l'intervention n'assure pas le respect des personnes.
- X. Le coach laissera au client la responsabilité de ses décisions opérationnelles.
- XI. Le coach se tient informé et se forme aux recherches et avancées dans les domaines professionnels de sa compétence.
- XII. Le coach connaît suffisamment le « métier » du client pour comprendre les aspects opérationnels des problèmes qu'il soulève. Il demande les informations pour comprendre son client.
- XIII. Le coach peut refuser une prise en charge d'un coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même.