

Charte éthique

Cette charte de déontologie engage *abml Bruno LEMAIRE* : elle est le fondement éthique de sa pratique, Son but est d'établir un cadre protégeant le ou les coachés, le coach, et les éventuels prescripteurs ou tiers qui seraient partie prenante, directement ou indirectement, dans la relation coach-coaché.

Obligations du coach :

1. Contrat :

Le contrat s'effectue entre l'entreprise et *abml Bruno LEMAIRE*. Dès le début d'une relation de coaching, *abml Bruno LEMAIRE* convient, par écrit, d'un contrat clair avec son client. Il précise la nature du service proposé, les objectifs de la mission, les limites et responsabilités de chacun, la fréquence, la durée des entretiens, le montant des prestations réalisées pour la mission, la façon dont ils se dérouleront et le périmètre de confidentialité.

2. Contrat moral :

Ce contrat moral s'établit en parallèle dudit contrat commercial, entre le coach et le coaché, et précise les objectifs de développement et résultats à atteindre ensemble.

Le coach garantit, le respect des engagements pris contractuellement et se tient à la règle de confidentialité-Lé coaché formalise ainsi son engagement et sa réelle adhésion au processus d'accompagnement.

3. Formation spécialisée :

Le coach s'autorise à exercer sa fonction à partir de sa formation et de son expérience professionnelle initiale théorique et pratique pour les spécificités de ses interventions. La compétence professionnelle du coach est assurée par sa formation spécialisée dans le domaine du coaching. Il informe ses clients sur la nature de sa formation ainsi que sur la ou les qualifications qu'il a obtenues. Le coach est en mesure d'explicitier au client les fondements théoriques du processus d'accompagnement qu'il utilise à son égard.

4. Processus de travail sur sol :

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

5. Formation et information :

Le coach s'informe et se forme en permanence aux recherches et avancées dans tes domaines professionnels de sa compétence. Le coach se tient -au courant des développements de la discipline.

6. Supervision :

Le coach a un heu de supervision de sa pratique. Cette supervision est assurée en individuel ou en groupe par un ou des pairs qualifiés.

7. Confidentialité :

Le coach s'astreint au secret professionnel pour tout le contenu de la démarche. Ce devoir de confidentialité est essentiel pour l'établissement d'une relation de confiance.

Cependant, en cas de circonstances graves mettant en danger le coaché ou son environnement, le coach peut sortir de la confidentialité et entreprendre une action appropriée.

8. Éthique

Le coach refuse d'aider le client à agir en dehors du cadre de la loi française ou si l'intervention n'assure pas le respect des personnes.

En aucune circonstance, le coach ne met à profit la situation de coaching, pour en tirer des avantages non contractuels. Il s'interdit tout abus d'influence et reste spécifiquement dans le champ défini par le contrat. En aucun cas, il ne fait ou ne décide à la place du coaché : la finalité du coaching consistant à rechercher l'autonomie du coaché. Les décisions opérationnelles relèvent donc de l'entière responsabilité du client.

9. Soutien inconditionnel :

Le coach considère la personne cliente comme faisant partie d'un système global (l'entreprise) et intervient dans l'intérêt de l'ensemble du système. Il s'engage à :

- apporter un soutien inconditionnel à son client,
- l'aider à optimiser ses capacités et ses ressources dans le respect de sa demande
- l'aider à fixer des objectifs motivants et donner le meilleur de lui-même, l'accompagner dans la mise en œuvre des moyens les plus efficaces pour lui permettre d'atteindre ses objectifs.

10. Respect de l'organisation ;

Le coach garde une position extérieure à l'organisation et ne prend pas position ni ne s'ingère dans des questions internes, notamment de ressources humaines.

11. Mise en œuvre :

Le coach utilise à l'égard du client (ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques qu'il rencontre. Le coach définit les moyens permettant le développement professionnel du coaché. Il peut avoir recours à une expertise complémentaire (cf. paragraphe « Recours extérieurs »).

12. Recours extérieurs :

Le coach informe le client lorsque les problèmes soulevés par l'intervention sortent du champ de ses compétences. Il lui recommande le cas échéant le recours à d'autres professionnels. Le coach s'assure que son intervention sert l'intérêt de son client et veille à agir avec un haut niveau d'intégrité pendant toute la durée de la relation de coaching.

13. Interruption de la mission :

Dans le cas où le coach constaterait que les conditions de réussite de sa mission ne sont plus réunies, ou que d'importantes divergences ne lui permettent plus de fonctionner selon les termes du contrat, le coach s'autorise, en concertation avec l'entreprise, à interrompre la mission.