



## Code de déontologie

Ce code est établi par Charlotte Cabal, pour le Cabinet Empreinte RH et largement inspiré par celui de la Société Française de Coaching pour la pratique du coaching professionnel. 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.

### Devoirs du coach

#### ⇒ **Article 1.1 - 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.

#### ⇒ **Article 1.2 - Confidentialité**

Le coach s'astreint au secret professionnel.

#### ⇒ **Article 1.3 - Supervision établie**

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision.

#### ⇒ **Article 1.4 - Respect des personnes**

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

#### ⇒ **Article 1.5 - 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.

#### ⇒ **Article 1.6 - 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 ses confrères.



## Devoirs du coach vis à vis du coaché

### ⇒ Article 2.1 - Lieu du Coaching

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

### ⇒ Article 2.2 - 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.

### ⇒ Article 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. Le coach valide la demande du coaché.

### ⇒ Article 2.4 - Protection de la personne

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

## Devoirs du coach vis à vis de l'organisation

Dans un contexte de contrat tripartite : entreprise/organisation, coaché et coach.

### ⇒ Article 3.1 - 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.

### ⇒ Article 3.2 - 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.

### ⇒ Article 3.3 - Équilibre de l'ensemble du système

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