

En tant que coach membre du réseau de l'association lean construction, je m'engage à respecter strictement cette charte de déontologie.

1. LA FORMATION INITIALE ET PERMANENTE

Le coach s'autorise en conscience, à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience. Le coach a reçu une formation professionnelle initiale théorique et pratique de haut niveau apte à créer une compétence d'exercice du métier de coach.

Il s'engage à régénérer sa formation et son développement personnel tout au long de l'exercice de sa profession, via des participations à des sessions de formation complémentaire, à des conférences, ou à des colloques organisés par la profession.

2. CONFIDENTIALITE

Le coach s'astreint au secret professionnel et garde comme confidentiels, le contenu des échanges survenus au cours d'une séance de coaching et les informations transmises par son client, sauf exigence contraire de la loi.

Le coach demande l'accord de ses clients avant de mentionner leur identité ou toute information permettant de les identifier.

3. DEVOIRS ENVERS LE COACHÉ

Le coach présente clairement et précisément à son client ses qualifications, ses savoir-faire et son expérience. Le coach évite les promesses et engagements sur des résultats de coaching qu'il n'est pas absolument sûr d'obtenir ainsi que toute diffusion d'informations ou avis qui pourraient être trompeurs pour le coaché.

Le coach met tout en œuvre pour permettre le développement personnel et professionnel de son client et peut lorsque cela paraît nécessaire et pertinent, l'inciter à recourir à un confrère ou à un autre professionnel. Le coach s'interdit tout abus d'influence sur son client, l'encourage à exploiter ses propres capacités et, laisse de ce fait, toute responsabilité dans la prise de ses décisions au coaché.

Le coach n'a pas à exploiter, à son profit pour un avantage personnel, professionnel ou financier des aspects de sa relation avec son client.

Le coach est attentif aux signaux traduisant que ce dernier ne tire plus parti de la relation de coaching. Dans le respect des conditions du contrat, le coaching peut être terminé à la demande du client à tout moment.

4. DEVOIRS ENVERS L'ORGANISATION EN COACHING D'ENTREPRISE

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle le coaché travaille. En particulier, le coach garde une position extérieure à l'organisation et ne prend pas position ni ne s'ingère dans des questions internes, notamment de gestion des ressources humaines.

5. CADRE DE PROTECTION DE LA RELATION COACH ET COACHÉ

Le coach vérifie avant de commencer un coaching qu'il n'existe aucun lien intime ou de subordination entre ces clients afin d'éviter tous problèmes de confidentialité et de conflit d'intérêt.

Le coach se réserve de ne pas accepter en coaching une personne qui le met mal à l'aise, plus généralement tout comportement agressif, manipulateur ou aléatoire impropre au coaching. Il peut proposer dans ce cas un suivi par un praticien en psychothérapie ou médecin-psychiatre.

Le coach s'interdit toute relation intime avec un coaché, amicale ou sexuelle, y compris en dehors du cadre de la séance. Le coach s'interdit de prendre en clientèle une personne avec laquelle il est dans une relation d'intimité telle qu'il ne pourrait suspendre cette partie de la relation le temps de la période de coaching.

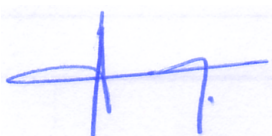
6. OBLIGATION DE MOYENS

Chaque coach dispose d'un lieu de supervision auquel il recourt chaque fois que la situation l'exige. Cette supervision est assurée en individuel ou en groupe

Le 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.

Fait à Paris le 13 janvier 2020



Thibaut LANTHIEZ



Ludovic GARCIA



Paul RIEU