

Charte éthique de ACLEA Conseil

ACLEA Conseil reconnaît comme référence pour l'exercice du métier de coach la charte du Comité d'Éthique du Coaching ainsi que les principes déontologiques qui en découlent.

Charte du Comité d'Éthique du Coaching

Article 1 – Respect des droits de la personne.

Le Coach réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationale, européenne et internationale sur le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection. Il s'attache à respecter l'autonomie d'autrui et en particulier ses possibilités d'information, sa liberté de jugement et de décision. Il n'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des clients concernés. Réciproquement, toute personne ou toute organisation doit pouvoir s'adresser directement et librement à un Coach. Le Coach préserve la vie privée des personnes aussi bien que la sécurité des actifs stratégiques des organisations en garantissant la confidentialité des échanges et des informations collectées, y compris entre collègues. Il respecte le principe fondamental que nul n'est tenu de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

Article 2 – 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. Son « extériorité politique » est la base et la condition de son intervention. Ainsi le Coach ne peut s'autoriser à prendre parti dans ou participer à un conflit ou à des luttes d'influence. De la même manière il s'interdit de donner des avis non sollicités, d'intervenir au-delà du strict cadre du coaching que la demande soit explicite ou implicite de la part du donneur d'ordre, de se muer en porte-parole de celui-ci ou de se substituer à un membre de l'organisation quel qu'il soit. Le Coach adopte une posture de neutralité et d'équidistance vis-à-vis de tous les acteurs du système client. Le Coach doit s'assurer de l'utilité explicite de sa mission pour et dans l'organisation.

Article 3 – Compétence

Le Coach tient ses compétences : • d'une formation continue reconnue et ouvrant à un diplôme d'état ou une certification professionnelle inscrite au RNCP • de connaissances théoriques régulièrement mises à jour • de sa capacité à opérer une transposition opérationnelle de ses connaissances vers la mise en œuvre et/ou la conception de processus de méthodes et d'outils d'accompagnement • d'une formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui et des mécanismes qui régissent les interactions dans les organisations

Chaque Coach est garant de son niveau de qualification. Il s'autorise en conscience à exercer son métier de Coach à partir de sa formation, de sa certification professionnelle inscrite au RNCP au plus haut niveau ou de son Diplôme d'Etat, qui attestent de l'acquisition des compétences propres à l'exercice de cette profession. Il définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience. Il refuse toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises. Il engage un travail auto réflexif portant sur son niveau d'exercice et la validité de ses connaissances techniques. Il s'engage dans un processus de supervision et a recours à un superviseur lorsque la situation l'exige. Quel que soit le contexte de son intervention et les éventuelles pressions subies, il fait preuve de prudence, mesure, discernement, impartialité et responsabilité.

Article 4 – Responsabilité

Outre les responsabilités définies par la loi, le Coach a une responsabilité professionnelle. Il s'attache à ce que ses interventions se conforment aux règles du Code de déontologie du Comité d'Éthique du Coaching. Dans le cadre de ses compétences professionnelles, le Coach décide du choix et de l'application des méthodes et techniques d'accompagnement mises en œuvre ; que celles-ci relèvent de méthodes et techniques spécifiquement conçues par lui ou préexistantes et disponibles. Il répond donc personnellement de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels auprès de ses clients. Il peut remplir différentes missions et fonctions : il est de sa responsabilité de les distinguer et de les faire distinguer. Avant toute intervention, le Coach s'assure du consentement libre et éclairé de ceux qui le consultent ou qui participent à un processus de coaching. Il a donc l'obligation de les informer de façon claire et intelligible des objectifs, des modalités et des limites de son intervention.

Article 5 – Intégrité et Probité

Le Coach a un devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles. Ce devoir fonde l'observance des règles déontologiques et son effort continu pour affiner ses interventions, préciser ses méthodes et définir ses buts. Le Coach a pour obligation de ne pas exploiter une relation professionnelle à des fins personnelles, religieuses, sectaires, politiques, ou en vue de tout autre intérêt idéologique. Conscient de sa position le Coach s'interdit tout abus d'influence.

Article 6 – Qualité scientifique

Les modes d'intervention choisis par le Coach doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction. Toute évaluation ou tout résultat doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire des professionnels entre eux.

Article 7- Respect du but assigné

Les dispositifs méthodologiques mis en place par le Coach répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement. Tout en construisant son intervention dans le respect du but assigné, le Coach doit donc prendre en considération les utilisations possibles qui peuvent éventuellement en être faites par des tiers.