

# CODE DEONTOLOGIQUE DU COACH

**Coaching** : Accompagner une personne, un groupe ou une équipe, afin de favoriser l'optimisation de leur potentiel humain et professionnel pour un meilleur exercice de leurs responsabilités au sein de leur entreprise.

**Coaching individuel** : permet d'élaborer de nouvelles solutions et des comportements en adéquation avec les enjeux et les ambitions des individus et des besoins de l'entreprise

**Coaching collectif** : permet de partager ressources et problématiques et d'élaborer la mise en oeuvre de solutions individuelles et/ou collectives pour un même objectif de développement et de performance

**Coaching d'équipe** : permet de co construire et partager la stratégie d'équipe autour d'objectifs communs de développement du niveau de maturité de l'équipe

---

*La charte d'engagement en matière de coaching a pour objet de formaliser les droits et devoirs réciproques entre les employeurs, les salariés et Alexandra Inderchit dans le cadre des missions qui lui sont confiées.*

## 1. Exercice du métier

Le coach exerce sa fonction à partir de sa formation et de son expérience validée par les dirigeants de son Cabinet pour les spécificités de ses interventions. Il lui appartient de se développer en permanence dans ses domaines, son "aptitude" pour intervenir est appréciée par sa Direction Générale. L'habilitation porte sur son niveau d'expérience dans le conseil ou le management, sa formation spécifique au coaching et à l'accompagnement des groupes et des équipes, et sa maîtrise de la relation de face à face ou avec un groupe.

## 2. Contrats

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille. Le contrat commercial s'effectue entre l'entreprise et le Cabinet, il précise les objectifs de la mission, la durée, le tarif et le périmètre de confidentialité.

Par ailleurs, un contrat moral s'établit en parallèle à partir dudit contrat, entre le/les coaché(s) ou de l'équipe coachée et précise les objectifs de développement et résultats à atteindre ensemble. Le coaching s'exerce en veillant à la cohérence entre les intérêts des personnes concernées et de ceux de l'entreprise.

## 3. Confidentialité / Restitution

La communication du coach concerne le cadre, la démarche et les moyens mis en place, dont il est responsable. Il respecte le secret professionnel pour toute information confidentielle concernant le/les coaché(s) et l'entreprise.

## 4. Adhésion du coaché

Le coaching ne peut se concevoir qu'avec l'adhésion du/des coaché(s). Le coach s'assure que la/les personnes concernées comprennent la nature du coaching et les termes de l'accord qu'il y a entre eux.

## 5. Refus de prise en charge d'une mission

Le coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même.

## 6. Mise en oeuvre

Le coach définit et prend tous les moyens propres à l'atteinte des objectifs définis contractuellement et peut avoir recours à une expertise complémentaire. L'un des principes fondateurs du coaching est que le/les coaché(s) sont seuls maîtres de leurs décisions et des résultats que ceux-ci entraînent.

## 7. Supervision

Tout coach s'engage à recourir régulièrement à un superviseur, c'est-à-dire un pair ou un tiers compétent en face à face et/ou en intervention collective.

## 8. Interruption de la mission

Dans le cas où le coach constaterait que les conditions de réussite de sa mission ne sont plus réunies, le coach s'autorise, en concertation avec l'entreprise, à interrompre la mission.

## 9. Ethique

Le coach 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/des coaché(s). La finalité du coaching consiste à rechercher la meilleure autonomie et performance du/des coaché(s). Tout coach s'engage à exercer son activité dans le respect de la diversité et lutte activement contre la discrimination sous toutes ses formes.

**Alexandra Inderchit**