

Charte déontologique

CHAPITRE I:

DEVOIR DU COACH

ARTICLE 1.1 Exercice du Coaching

J'ai suivi, pendant deux ans, une formation certifiante qui m'a préparé à l'exercice de ce métier.

ARTICLE 1.2 - Confidentialité

Pour la réussite de l'accompagnement coaching, je m'engage à créer un espace où le/la coaché(e) puisse s'exprimer. Je suis tenue par le secret professionnel qu'impose mon métier de ne divulguer aucune information sur le/la coaché(e), ni sur le contenu, ni sur le déroulement, sauf son accord express. Si le coaching est commandité et pris en charge par un tiers-financier, c'est au coaché seul de lui rendre compte. Dans ce cas, je peux organiser des réunions à intervalles, convenues dans le contrat, entre le / la coaché(e) et l'entreprise et éventuellement moi, dans le respect de l'intégrité de la personne coachée.

Je ne peux sortir de la confidentialité que si le client représente un danger pour lui-même ou pour les autres.

ARTICLE 1.3 - Respect des mes coaché(e)s

Je m'engage à oeuvrer pour mener mon coaché(e) vers plus d'autonomie. Pour cela, j'adapte mon intervention à son niveau de développement. Je m'interdis tout abus de pouvoir ou abus d'influence à l'encontre du coaché(e).

ARTICLE 1.4 - Formation

Le coaching n'est pas une profession aux connaissances figées, je consacre régulièrement une quote-part de mon temps et de mes revenus à l'actualisation de mes connaissances en coaching, ce qui me permet de m'inscrire dans une dynamique continue d'évolution professionnelle

ARTICLE 1.5 - Contrat

Avant de démarrer un accompagnement coaching, j'établis un contrat clair avec le client. Ce contrat inclut les objectifs de l'accompagnement, la nature de la prestation, la clause de confidentialité, la fréquence, le nombre et la durée des entretiens, leur déroulement (en face à face, par téléphone, Internet, etc...), les responsabilités des parties et le montant des honoraires convenus.

ARTICLE 1.6 - Volontariat

Si le coaching est commandité par l'entreprise, j'insiste pour vérifier si le / la coaché(e) est volontaire pour bénéficier de cet accompagnement.

ARTICLE 1.7 - Apports théoriques

Pour la réussite de l'accompagnement, je m'engage à faire des apports théoriques (outils et concepts) sur le coaching.

ARTICLE 1.8 - Cadre de références

Mes cadres de références sont le Process Com Management, PCM, et l'Analyse Transactionnelle, AT. Je suis coachée certifiée PCM et j'ai suivi des formations en AT.

ARTICLE 1.9 - Travail personnel

Je suis supervisée et suis constamment en travail de développement personnel.

ARTICLE 1.10 - Indépendance

Dans un contrat tripartite, je ne communiquerai, dans l'intérêt du coaché(e) aucune information sur le contenu des séances, ni à la hiérarchie du coaché, ni à aucun autre tiers.

Je peux refuser un contrat de coaching pour des raisons personnelles ou éthiques ou qui ne respectent pas le présent code déontologique.

ARTICLE 1.11 - Attitude de réserve

Je m'interdis de livrer des informations dans mes articles, ouvrages ou interviews qui risquent de faire reconnaître mes clients par autrui, ou encore utiliser mes clients à des fins médiatiques.

Pour les besoins d'illustration ou de témoignages, je m'engage à leur demander l'autorisation par écrit et ne disposerai de l'information qu'après leur accord.

CHAPITRE 2:

DEVOIRS DU COACH VIS À VIS DU COACHÉ

ARTICLE 2.1: Lieu du Coaching

Le lieu des séances joue un rôle très important dans la réussite de l'accompagnement. Nous, le / la coaché(e) et moi, devons décider du lieu qui garantit les conditions de réussite les plus optimales: en entreprise ou au cabinet du coach ou ailleurs (à préciser dans le contrat).

ARTICLE 2.2: Responsabilité des décisions du coaché

Le coaching étant une démarche de développement professionnel et personnel, je laisse au coaché(e) toute la responsabilité de ses décisions.

ARTICLE 2.3: Interruption du contrat

Le / la coaché(e) a le droit d'arrêter l'accompagnement, à tout moment. Concernant les séances restantes, deux cas de figure se présentent. Si le / la coaché(e) souhaite arrêter définitivement l'accompagnement, dans ce cas, il me reste redevable du paiement de ces séances. S'il souhaite les différer, nous pouvons convenir de nouvelles dates.

ARTICLE 2.4 - Prolongement du contrat

Si aux termes du nombre de séances convenues, le / la coaché(e) souhaite poursuivre

l'accompagnement. Le coach peut proposer un nombre restreint de séances.

ARTICLE 2.5 - Portée de la problématique

Si la problématique dépasse mes compétences, je m'engage à faire appel à une tierce compétence ou à l'orienter vers un autre professionnel de la relation d'aide.

CHAPITRE III:

DEVOIR DU COACH VIS-À-VIS DE LA PROFESSION

ARTICLE 3.1. - Position à l'égard de la profession

Par mes propos, par mes actes et par ma déontologie, je contribue à la communication sur la profession et à évacuer certaines confusions chez les clients potentiels..

ARTICLE 3.2. - Contribution à l'image positive de la profession

Je suis membre de Maroc Coaching, l'association des coaches exerçant au Maroc. Mon adhésion a été validée par une Commission de pairs. J'étais secrétaire générale de l'Association et suis, actuellement, impliquée en tant que membre dans différentes commissions pour contribuer à renforcer Maroc Coaching dans sa mission et à rassembler la famille des coaches.

quand la
ressource humaine
fait la différence





Charte des valeurs

Les valeurs qui régissent le travail des coaches du réseau Cap RH Maroc sont déclinées, dans la charte, comme suit:

CONFIDENTIALITÉ

- Ne jamais révéler l'identité du coaché, sauf accord de celui-ci,
- Ne jamais dévoiler les informations confiées durant le coaching, sauf accord du coaché,

INTÉGRITÉ

- Ne pas lésiner sur les moyens pour répondre aux besoins du coaché, y compris le recours à un confrère ou à toute autre compétence si nécessaire,
- Ne jamais utiliser les techniques de coaching à des fins personnelles ou manipulatoires,

RESPECT

- Ne pas juger le coaché et respecter son intégrité morale et matérielle,
- Respecter les choix du coaché

ENGAGEMENT

- Mettre en place tous les moyens à ma disposition pour accompagner le coaché
- Œuvrer pour aider le coach à cheminer sur la voie de l'autonomie
- Créer les conditions nécessaires pour l'épanouissement du coach

quand la
ressource humaine
fait la différence

