



LE CODE DE DÉONTOLOGIE des Coachs, Mentors et Superviseurs

co élaboré par 12 fédérations internationales
([Consulter la liste des signataires](#))

INTRODUCTION ET OBJET DU PRÉSENT DOCUMENT

Tous les signataires à travers le monde placent l'éthique au centre de leur vie personnelle et professionnelle. C'est le ciment qui lie ce que nous sommes, ce que nous faisons, les valeurs que nous portons, les décisions que nous prenons, notre manière d'entrer en relation avec les personnes, notamment celles avec qui nous travaillons, et ce que nous tenons pour « bon » ou « mauvais », « vrai » ou « faux ».

L'éthique est notre boussole morale, la passion qui nous guide ; or, nous sommes tous différents. Nos origines, nos cultures, nos expériences et nos géographies sont diverses, ce qui influence de toute évidence nos réactions. L'éthique joue un rôle fondamental dans nos relations, qui se nouent dans le contexte de différences englobant, au sens le plus large, la géographie, le sexe, la neurodiversité, l'identité et l'orientation sexuelles, l'âge, l'origine, la religion et le handicap. Elles marquent nos expériences et celles des personnes avec qui nous travaillons. Quand nous rencontrons les personnes coachées, mentorées et supervisées, nous apportons chacun nos propres convictions.

Notre travail exige notamment de révéler, entendre et reconnaître les normes, préjugés et présupposés susceptibles de nous affecter. Inconsciemment, nous pouvons prendre nos opinions pour des vérités.

Comment cela influence-t-il nos décisions personnelles et professionnelles ? Comment un Code mondial de déontologie peut-il nous aider ? Pourquoi est-il important, pertinent et enrichissant pour notre pratique ?

RÉSUMÉ

Le Code reflète le professionnalisme et les valeurs professionnelles fondamentales que nous visons. La référence « mondiale » elle-même nous rappelle que ce qui semble éthique de notre point de vue peut ne pas l'être dans d'autres cultures.

Notre Code est donc un outil pour appréhender le monde d'aujourd'hui et celui de demain, en particulier en accompagnant des personnes dans un monde en évolution, où nous sommes de plus en plus professionnalisés et assistés par des outils numériques, dont les grands ensembles de données et l'intelligence artificielle ; où le règne non humain est soumis à des défis majeurs, les crises du climat et de la biodiversité, qui se manifestent dans les feux de forêts, les inondations, les sécheresses, les mauvaises récoltes et les famines ; où le racisme reste répandu et affecte nos expériences et celle des autres.

Tous nos membres, dans leur rôle de coach, mentor, superviseur, formateur ou prestataire de formation ou apprenant, de par leur adhésion, acceptent de se conformer aux éléments et aux principes du présent Code de déontologie et d'en faire le fondement de leurs discussions et, le cas échéant, de leurs manquements. Nous comprenons que le respect d'un code exige un travail sur soi à long terme, que nous poursuivrons tout au long de notre vie personnelle et professionnelle. Il est aligné sur la Charte professionnelle du coaching et du mentorat, elle-même rédigée en conformité avec la réglementation européenne et enregistrée dans la base de données correspondante de l'Union européenne, qui répertorie les initiatives d'autorégulation en Europe.

Bien que notre Code ne soit pas juridiquement contraignant et ne constitue pas un livret de procédures, étant donné le nombre de pays membres, avec autant de cadres réglementaires, il nous aide à réfléchir à notre pratique. Nous pouvons utiliser ces directives, face aux questions et aux défis que nous rencontrons, pour porter le développement de l'excellence professionnelle et donner vie à l'éthique.

VALEURS

Voici les valeurs que nous portons, avec leur définition et des exemples de comportements.

Intégrité

Agir avec honnêteté, justice et cohérence dans toute interaction professionnelle

- Je comprends que la confidentialité est essentielle pour travailler ensemble (à l'exclusion des cas peu probables où la légalité ou la sécurité serait en jeu).
- Je cherche à faire preuve de justice dans mes interactions avec toutes les personnes.
- J'estime sincèrement les personnes avec qui je travaille et j'estime toute personne de manière égale.
- Je respecte les limites du coaching, du mentorat ou de la supervision : par exemple, il ne s'agit pas d'accompagnement psychologique, de psychothérapie ou d'intervention médicale.

Courage

Choisir d'agir de manière éthique, même si cela me dérange

- J'examine et je clarifie les situations qui peuvent constituer un dilemme éthique.
- Je reconnais que chaque séance a une identité et une richesse uniques.
- J'aborde chaque séance avec un esprit ouvert et innovant.

Respect

Estimer les personnes, les cultures et les points de vue et agir dans le respect de leur dignité.

- Je traite dignement les personnes et leur personnalité.
- J'écoute activement.
- Je m'efforce de comprendre.
- Je suis présent aux séances comme personne tout entière.

Responsabilité

Pouvoir rendre compte de nos actes et s'engager à faire ce qu'exige l'éthique

- Je soutiens le coaching, le mentorat et la supervision en tant que pratique professionnelle.
- Je m'engage à apprendre et me développer en permanence et je suis le Code.
- Je valorise le caractère unique et la créativité de chaque personne et j'encourage la collaboration pour répondre aux besoins de développement.
- Je cherche à défendre les intérêts et l'identité culturelle du client ou de l'apprenant.

Être facteur de changement

Avoir un effet positif par notre travail

- Je cherche à aider le client ou l'apprenant à grandir à chaque échange.
- Je souhaite contribuer positivement aux secteurs dans lesquels j'exerce comme coach, mentor ou superviseur.
- Je m'épanouis en aidant le client ou l'apprenant à traverser des périodes de changement et de transition.

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Le Code s'organise en cinq sections. Il couvre les attentes générales des organismes en matière de comportement et d'éthique professionnels et répertorie tous les organismes adhérents qui ont signé le présent Code de déontologie :

1. Terminologie
2. Mise en place
3. Comportement professionnel
4. Excellence
5. Signataires du Code mondial de déontologie des coachs, mentors et superviseurs

1. Terminologie

Le Code est actuellement disponible dans de nombreuses langues. Si vous pouvez contribuer à sa traduction dans votre langue, merci de contacter administrator@emccglobal.org

Par souci de concision, le présent Code utilise le genre grammatical masculin dans son sens générique et inclusif pour désigner toute personne et fait référence, le cas échéant :

- aux personnes coachées, mentorées, supervisées et aux apprenants sous le terme « clients ou apprenants » ;
- aux coachs, mentors, superviseurs et formateurs ou prestataires de formation sous le terme de « membres en exercice » ou « membres » ;
- à l'activité de coaching, de mentorat et de supervision sous le terme « exercice professionnel » ;
- au coaching, au mentorat et à la supervision sous le terme « profession ».

Les signataires du présent Code reconnaissent que les termes « profession » et « professionnel » sont utilisés pour des activités qui ne sont pas forcément soumises à une réglementation statutaire, mais dont le niveau de professionnalisation et s'autorégulation va croissant.

Les signataires du présent Code reconnaissent que les titres « coach », « mentor » et « superviseur » ne sont pas protégés et peuvent être employés par quiconque exerce une telle pratique, qu'elle adhère ou non à une organisation professionnelle. Chaque signataire définira exactement lesquels de ses membres et autres parties prenantes doivent se conformer au présent Code (ci-après désignés collectivement sous le terme « membres »).

Pour bien comprendre le présent Code, les membres utilisent les définitions et la terminologie de leur propre organisation professionnelle selon le sens précis des mots clés, tels que coach, coaching, client, apprenant, membre, mentor, mentorat, commanditaire, superviseur, supervision et technologie numérique.

2. Mise en place

Lors de leurs activités professionnelles auprès de clients ou d'apprenants, les membres se conduisent conformément au présent Code et s'engagent ainsi à apporter le niveau de service qui peut raisonnablement être attendu d'un membre en exercice.

Avant de commencer à travailler avec des clients ou des apprenants, les membres mettent à leur disposition le présent Code et expliquent clairement leur engagement à s'y conformer. Les membres informent aussi leurs clients, apprenants et commanditaires des procédures de réclamation de leur organisation respective.

Avant de commencer à travailler avec des clients ou des apprenants, les membres s'assurent que ces derniers connaissent et comprennent pleinement la nature et les conditions de l'accord de coaching, de mentorat ou de supervision, y compris les dispositions financières, pratiques et de confidentialité.

Les membres s'appuient sur leurs connaissances et leur expérience professionnelles pour comprendre les attentes de leurs clients, apprenants et commanditaires et convenir avec eux d'un plan pour y répondre. Les membres essayent également de tenir compte des besoins et des attentes des autres parties prenantes concernées.

Les membres présentent, de manière ouverte et transparente, les méthodes utilisées initialement et celles introduites progressivement pour répondre aux besoins contextuels des clients ou des apprenants. Les membres communiquent de bonne grâce les informations disponibles sur les processus et les normes applicables.

Les membres garantissent que la durée du travail est appropriée pour répondre aux objectifs des clients, apprenants et commanditaires et encouragent activement l'indépendance, l'autonomie et l'émancipation des clients ou des apprenants.

Les membres surveillent le cadre dans lequel se déroule le coaching, le mentorat ou la supervision, afin d'assurer les meilleures conditions d'apprentissage et de réflexion pour atteindre les buts convenus.

Les membres sont guidés par les intérêts de leurs clients ou apprenants, sans ignorer la responsabilité partagée d'éviter que la défense de ces intérêts nuise à ceux des commanditaires, des parties prenantes, de la société au sens large ou de l'environnement.

3. Comportement professionnel

Intégrité

Les membres disposent des qualifications idoines pour travailler avec les clients ou le groupe d'apprenants de leur choix et représentent honnêtement leur expérience pertinente, leurs qualifications professionnelles, leur adhésion à une organisation et leurs certifications ou accréditations aux clients, apprenants, commanditaires, parties prenantes et confrères et consœurs.

Dans toutes leurs communications, les membres présentent fidèlement la valeur qu'ils apportent et qui leur a été reconnue par leurs clients ou apprenants, en tant que coach, mentor ou superviseur.

Les membres garantissent qu'aucune déclaration erronée ou trompeuse n'est faite ou sous-entendue quant à leur compétence professionnelle, leurs qualifications ou leur accréditation, que ce soit sur des documents promotionnels publiés ou ailleurs.

Les membres attribuent toujours la paternité du travail, des idées et des documents émanant d'un tiers et ne s'en prétendent par les auteurs.

Les membres déclarent tout conflit d'intérêts, agissent dans le cadre de la loi en vigueur et s'interdisent d'encourager, faciliter ou participer à un comportement malhonnête, illégal, non professionnel, injuste ou discriminatoire.

Confidentialité

Dans le cadre de leur travail avec leurs clients ou apprenants, les membres assurent la plus stricte confidentialité de toute information les concernant ou concernant les commanditaires, sauf obligation légale de divulguer certaines informations.

Les membres informent leurs clients, apprenants et commanditaires des conditions dans lesquelles la confidentialité doit être levée (activité illicite, risque pour soi-même ou un tiers, etc.) et obtiennent l'adhésion à cette limite au principe de confidentialité, dans la mesure du possible.

Les membres sauvegardent, conservent et détruisent toutes les données et tous les dossiers de leurs clients et les travaux de leurs apprenants, y compris les notes, fichiers et communications numériques, de manière à garantir le meilleur niveau de confidentialité, de sécurité et de respect de la vie privée et en conformité avec toute réglementation et tout accord en vigueur dans le pays de leurs clients en matière de protection des données et le respect de la vie privée.

Les membres informent leurs clients et apprenants qu'ils bénéficient d'une supervision et indiquent qu'ils peuvent évoquer leurs clients et apprenants sous couvert d'anonymat dans ce contexte. Les clients et les apprenants doivent être informés que cette relation de supervision est également confidentielle.

Si le client est un enfant ou un adulte vulnérable, les membres conviennent avec ses commanditaires ou tuteurs du niveau de confidentialité et de protection des personnes adéquat dans l'intérêt du client ou de l'apprenant et en conformité avec la réglementation en la matière et avec les pratiques de protection des personnes.

Interactions inadaptées

Les membres ont la responsabilité de définir et d'entretenir des limites claires, adéquates et culturellement adaptées régissant toute interaction physique et virtuelle avec leurs clients, apprenants ou commanditaires.

Les membres évitent absolument de rechercher une relation sentimentale ou sexuelle avec leurs clients, apprenants et commanditaires et s'abstiennent d'entrer dans une telle relation.

Conflits d'intérêts

Les membres n'exploitent pas leurs clients ou apprenants et ne cherchent pas à tirer de la relation des avantages inappropriés, qu'ils soient financiers ou non, ni à utiliser les données des clients ou des apprenants, qu'elles soient personnelles, professionnelles ou d'un autre type, sans leur consentement.

Pour éviter tout conflit d'intérêts, les membres séparent expressément leurs relations professionnelles avec leurs clients ou apprenants de tout autre type de relation.

Les membres restent vigilants quant au risque de conflits d'intérêts commerciaux ou personnels pouvant découler de la relation de travail et les règlent rapidement et efficacement pour éviter tout préjudice au client, à l'apprenant ou au commanditaire.

Les membres évaluent les conséquences de toute relation avec un client ou un apprenant sur ses autres relations du même type et évoquent tout risque de conflit d'intérêts avec les personnes pouvant être affectées.

Les membres informent les clients ou apprenants de tout conflit d'intérêts de façon ouverte et transparente et, si un conflit ne peut pas être traité de manière satisfaisante, acceptent de se retirer de la relation.

Fin d'une relation professionnelle et persistance des responsabilités

Les membres respectent le droit des clients et apprenants à mettre un terme à la relation à tout moment, dans le cadre des conditions du contrat portant sur le service de coaching, de mentorat ou de supervision.

Les membres encouragent les clients, apprenants et commanditaires à mettre un terme à la relation de coaching, de mentorat ou de supervision s'ils considèrent qu'une autre forme d'aide professionnelle leur serait plus utile.

Les membres disposent de plans de continuité de service clairs en cas d'incapacité imprévue de poursuivre une relation. Ces plans sont communiqués aux clients et apprenants pour qu'ils y soient préparés.

Une telle situation peut se présenter en cas de perte subite de capacité touchant le professionnel ou un membre de sa famille, de dégradation mentale ou physique du professionnel ou de décès subit. Les membres doivent prendre des dispositions pour le transfert des clients et apprenants actuels, ainsi que de leurs dossiers, lors de la cessation prévue de l'exercice, par exemple en raison de leur départ à la retraite.

Les membres comprennent que leurs responsabilités professionnelles perdurent au-delà de la relation professionnelle, notamment les suivantes :

- Maintien de la confidentialité de toute information concernant les clients, apprenants et commanditaires, ce qui comprend une gestion soignée et éthique des données confidentielles, personnelles et de tout autre type.
- Abstention de toute exploitation de la relation passée, ce qui pourrait porter préjudice au professionnalisme ou à l'intégrité du membre ou de la communauté professionnelle.
- Réalisation de toute évaluation ou action de suivi convenue.

Préservation de la réputation de la profession

Les membres se comportent d'une manière qui renforce la bonne réputation d'un service professionnel, par exemple en veillant à ce que leur utilisation du numérique respecte les normes professionnelles ou réglementaires.

Les membres respectent la diversité des pratiques innovantes employées par les membres et autres personnes exerçant la profession, ainsi que les multiples approches éthiques du coaching, du mentorat et de la supervision, y compris l'utilisation des technologies de traitement des données et d'intelligence artificielle.

Responsabilité sociale

Les membres se conforment aux déclarations et politiques de leur organisme en matière d'inclusion, de diversité, de responsabilité sociale et de changement climatique.

Les membres s'abstiennent de toute discrimination consciente, quelle qu'en soit la raison, et s'attachent à mieux comprendre quels domaines sont sujets à discrimination et partialité, y compris l'utilisation du numérique et de données erronées ou mensongères.

Les membres veillent au risque de biais inconscient et d'injustice systémique et s'efforcent d'adopter une approche respectueuse et inclusive, qui accueille les différences individuelles et s'y intéresse.

Les membres apportent une critique constructive et un soutien à tout confrère ou consœur, collaborateur, prestataire de service ou client perçu comme discriminant ou n'assumant pas la responsabilité de son comportement et de ses actes.

Les membres veillent à ce que leur communication orale, écrite et non verbale soit dénuée de tout parti-pris implicite et de toute discrimination.

Les membres participent à des activités de perfectionnement professionnel contribuant à mieux comprendre l'inclusion, la diversité, le numérique et les dernières évolutions des besoins sociaux ou environnementaux.

Manquements au Code de déontologie

Les membres acceptent que tout manquement au présent Code confirmé par une procédure de réclamation peut conduire à des sanctions, dont la perte de l'accréditation et/ou de l'adhésion.

Un membre peut mettre en cause un autre membre s'il a de bonnes raisons de croire qu'il agit contrairement à l'éthique et, en l'absence de résolution, le signaler à l'organisation professionnelle concernée.

Obligations légales et statutaires

Les membres doivent se tenir informés de ce qui suit et s'y conformer.

- Toute exigence statutaire applicable dans les pays où ils exercent.
- La réglementation en matière de protection des mineurs et des adultes vulnérables qui encadre le travail avec ces publics.
- Les politiques et procédures de leur organisation, pertinentes pour le contexte d'exercice.

Les membres souscrivent une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant leur activité de coaching, de mentorat et de supervision dans les pays où ils exercent et où ce type d'assurance existe.

4. Excellence

Capacité d'exercer

Les membres exercent dans la limite de leur compétence professionnelle. Ils doivent diriger le client ou l'apprenant vers un membre plus expérimenté ou détenant des qualifications plus adaptées dès que nécessaire.

La santé et la forme physique des membres doit être suffisante pour exercer. Dans le cas contraire ou en cas de doute sur leur capacité d'exercer en toute sécurité en raison de leur santé, ils demandent conseil ou soutien à un professionnel.

Supervision continue

Les membres participent à une supervision avec un superviseur dont les qualifications ou l'expérience sont adaptées ou à une supervision entre pairs, à une fréquence correspondant à leur activité de coaching, de mentorat ou de supervision, aux exigences de leur organisation professionnelle et à leur niveau d'accréditation. Ils gardent des preuves de leur activité de réflexion.

Les membres veillent à ce qu'aucune autre relation personnelle ou professionnelle n'affecte la qualité de la supervision.

Les membres discutent avec leur superviseur ou leur groupe de supervision entre pairs de tout dilemme éthique et de tout manquement effectif ou potentiel au présent Code, y compris en raison de l'utilisation de l'intelligence artificielle et du numérique, pour obtenir aide et conseils.

Perfectionnement professionnel continu

Les membres développent leurs compétences en matière de coaching, de mentorat et de supervision en participant à des formations durables, créatives et éthiques ainsi qu'à des activités de perfectionnement professionnel continu tournées vers l'avenir.

Les membres sont encouragés à contribuer à la communauté professionnelle en fonction de leur niveau d'expertise. Cette contribution peut prendre diverses formes, dont le mentorat auprès d'autres membres en exercice, le développement de la profession par la recherche, les publications ou le bénévolat, etc.

Les membres mènent une réflexion et une évaluation systématiques sur la qualité et la pertinence de leur travail et leurs résultats, à partir des retours de leur clients, apprenants, commanditaires et parties prenantes ainsi qu'à l'occasion d'activités de perfectionnement professionnel continu, afin d'améliorer leur pratique et leur perspective.

5. Signataires du Code mondial de déontologie des coachs, mentors et superviseurs

Tous les signataires du présent Code sont des organisations professionnelles.

Le Code mondial de déontologie est un cadre éthique général pour les signataires et ne couvre pas les procédures de réclamation, ni chaque dilemme éthique potentiel. Il délègue la responsabilité de la gouvernance générale à chaque signataire, qui précisera et fera appliquer les politiques et procédures spécifiques qui reflètent toutes les nuances éthiques liées à la diversité des pratiques et des contextes locaux ou spécifiques.

De tels ajouts ne doivent pas contredire l'essence du présent Code et ne seront pas contraignants pour les cosignataires. Ces ajouts peuvent être communiqués aux cosignataires dans le cadre des échanges de collaboration continue entre organisations professionnelles.

Les signataires du Code mondial de déontologie ne donneront pas suite à une réclamation concernant une autre organisation signataire. Une telle réclamation doit être adressée directement à cette organisation. Pour plus d'informations sur chaque signataire, notamment l'adhésion, l'accréditation, les normes, la gouvernance et les procédures de réclamation, veuillez visiter le site Web du signataire.

La liste à jour des signataires du présent Code est disponible à la page suivante : <https://globalcodeofethics.org/>

Pour découvrir comment devenir signataire du Code mondial de déontologie, veuillez écrire à : administrator@emccglobal.org

Traduit de l'anglais par Elisabeth Monrozier, diplômée de l'ESIT, membre de la SFT.