



# Le Manifeste du Coaching

Édition 2021





# Définition du Coaching

Le coaching en tant que métier et discipline des sciences humaines et sociales consiste à accompagner des individus, des équipes et des organisations dans la définition et l'atteinte de leurs objectifs d'évolution, de développement, de décision, de transformation et de réalisation dans le respect des principes éthiques du « Comité d'Éthique du Coaching » et notamment le respect des droits des personnes.

## Charte éthique du coaching\* (Comité d'Éthique du Coaching)

### Préambule

Il convient de souligner en préambule que la rédaction d'une charte éthique à la hauteur des enjeux de la société est d'autant plus urgente que l'exercice professionnel du Coaching en tant que métier s'est largement diversifié. Plus l'inscription sociale de la discipline se confirme, plus grandes sont les responsabilités, rendant plus difficile le maintien voire même la mise en œuvre d'une réflexion éthique, qui fonde pourtant l'essence même de la compétence.

Replacer les principes éthiques au cœur de ce métier en articulant éthique et déontologie est une obligation morale, une responsabilité qui intéresse chaque membre de la communauté professionnelle et l'autorise en toute liberté et conscience à se saisir de ces sujets.

Les professionnels intéressés et investis sont donc, de fait, chargés de déployer les initiatives et moyens qui permettront de définir les règles qui préviennent ce qui caractérise abus et mésusages. Dans le domaine de l'éthique, si la communauté professionnelle n'assumait pas ses responsabilités, la protection du titre professionnel de Coach ne saurait se justifier durablement.

*\* Source : Comité d'Éthique du Coaching Copil du 10/09/2019 Principes généraux relatifs à la pratique du coaching en tant que discipline de l'accompagnement des individus, des équipes et des organisations.*



## Les principes éthiques de la charte ([ci-dessous page 6](#))

- Respect des droits de la personne
- Protection des organisations
- Compétence
- Responsabilité
- Intégrité et probité
- Qualité scientifique
- Respect du but assigné

## Fondements du coaching et de l'accès au métier

Le coaching en tant que métier est composé d'un ensemble cohérent et structuré de compétences opérationnelles. Ces compétences spécifiques reposent sur les champs théoriques et leurs outils opérationnels d'analyse et d'intervention issues des sciences humaines et sociales.

Cet ensemble de compétences constitue un tout, garant d'une maîtrise de la complétude d'un métier au bénéfice de la sécurité des clients.

De fait la transmission du métier de coach par la formation initiale ou la formation professionnelle continue relève des mêmes principes de cohérence et de complétude, aux fins de se garder des tromperies et des abus commerciaux de toutes sortes qui affectent aussi bien les clients aux formations de coaching que les clients du coaching.

## Exercice du métier

Le coaching est exercé par des professionnels qui déploient leur expertise « métier » dans toutes les organisations publiques et privées. Que cela procède d'appels d'offres ou de sollicitations directes, le désormais courant emploi du coaching fonde la réalité d'un métier qui s'articule autour de trois domaines fondamentaux que sont le coaching d'organisation, le coaching d'équipe et le coaching individuel, et qui met en pratique les fondamentaux scientifiques éprouvés des sciences humaines et sociales.



Le Coach tire son expertise et sa légitimité :

- d'une certification reconnue par l'État qui atteste de sa maîtrise d'un référentiel de compétences hautement spécialisées et de connaissances pluridisciplinaires propres à l'exercice de ce métier
- de son engagement dans un processus de supervision
- de son adhésion consciente et libre aux principes éthiques du coaching et aux valeurs qui les fondent

Le Coach maîtrisera entre autres les registres de compétences suivants :

- analyse le besoin de ses clients et élabore un plan stratégique d'intervention
- met en œuvre l'ingénierie de coaching d'organisation, d'équipe et d'individu
- fait évoluer sa pratique tout au long de son activité en concevant des outils de diagnostics et d'intervention innovants et adaptés aux situations rencontrées
- développe en continu ses compétences en réponses aux enjeux socio-économiques contemporains
- promeut le métier en faisant valoir son expertise

## Clarté dans les limites du métier et registre de compétences

Dans sa pratique tout comme dans son référentiel métier le coaching ne peut en aucun cas être assimilé à un agrégat disjoint d'activités ou d'éléments de métier telle que la formation ou le management notamment, de nature à créer la confusion dans l'esprit du consommateur et plus largement du public.

**Son référentiel métier intrinsèque en souligne la complétude et en relève l'unicité.**



## Engagement citoyen

L'éthique et la déontologie seules, ne sauraient constituer un engagement citoyen à la mesure de la fonction utile du coaching et des professionnels qui en sont les représentants.

Le Coach est un professionnel expert de l'accompagnement pleinement engagé dans la vie de la cité.

Il est partie prenante de nombreux enjeux contemporains parmi lesquels l'investissement dans le champ du capital humain, les facteurs d'accomplissement, de réalisation et de performance, finalité et sens de son action.

Conscient de l'impact de son action sur les environnements complexes au sein desquels il intervient en étant fidèle aux principes éthiques du métier, le Coach agit au bénéfice exclusif de ses clients et de leur autonomie.

## Avenir et ambition

Discipline vivante des sciences humaines et sociales, le coaching est un métier contemporain, qui se réinvente et se renouvelle au fil des avancées scientifiques pour accompagner les transformations qui affectent dans des contextes marqués par une complexité accrue, nos sociétés, les femmes et les hommes et les environnements de travail.

Au cœur de la cité, le Coach s'inscrit dans les avancées sociétales en :

- Éclairant la place dévolue aux femmes et aux hommes dans les organisations et la société en général.
- Faisant connaître et favorisant le (la) :
  - \* Qualité de Vie au Travail
  - \* Prise en compte des Risques Psycho-Sociaux
  - \* Importance du Sens au travail
  - \* Dimension humaine du management
  - \* Responsabilité Sociétale des Entreprises
  - \* Développement des compétences
  - \* Pérénnité et performance des organisations
  - \* Développement des dimensions de capital social et culturel des entreprises
- Renforçant la portée et la perception du métier de Coach en tant que discipline des sciences humaines et sociales

# Les principes éthiques du coaching\*

## 1. Respect des droits de la personne

Le Coach réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationales, 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 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.

## 2. Protection des organisations

Le Coach est attentif aux métiers, 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.

Il préserve en garantissant la confidentialité des informations portées à sa connaissance, la sécurité des actifs stratégiques des organisations.

Le Coach doit s'assurer de l'utilité explicite de sa mission pour et dans l'organisation.

\* Source : Comité d'Éthique du Coaching Copil du 28/11/2019 - Validation de la Charte Éthique du coaching

### 3. Compétence

Le Coach tient ses compétences :

1. d'une formation continue reconnue et ouvrant à un diplôme d'État ou à une Certification Professionnelle inscrite au RNCP,
2. de la réactualisation régulière de ses connaissances,
3. de compétences opérationnelles régulièrement enrichies et mises à jour,
4. 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,
5. 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 reconnue et inscrite au RNCP au plus haut niveau ou de son diplôme d'État, 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.

### 4. Responsabilité

Outre les responsabilités définies par la loi commune, le Coach a une responsabilité professionnelle. Il s'attache à ce que ses interventions respectent les principes de la présente Charte. 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.

## 5. Intégrité et Probité

Le Coach a un devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles. Ce devoir se fonde sur le respect des principes éthiques du coaching et l'observance de règles déontologiques qui en découlerait, ainsi que de 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.

## 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.

## 7. Respect du but assigné

Les dispositifs méthodologiques mis en place par le Coach dans le cadre de son accompagnement des individus, des équipes ou des organisations, répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement dans le respect de la demande du système client.

Tout en construisant son intervention dans le respect du but assigné, le Coach doit néanmoins prendre en considération les utilisations possibles qui peuvent éventuellement en être faites par des tiers.