CHARTE DE DÉONTOLOGIE DE L'ACDU

Coachs professionnels, diplômés de l'Université, nous souscrivons et nous nous engageons pleinement à la charte déontologique suivante :

NOTRE PRATIQUE DU COACHING

Le coaching n'est ni du conseil, ni de la formation, ni de la thérapie, c'est une co-construction qui aide la personne ou un groupe de personnes à parvenir à son objectif, dans un souci continu d'autonomie.

Le coaching est un processus collaboratif qui a pour objectif le développement du potentiel des individus et/ou des collectifs dans un espace sécurisé propice à l'expression.

NOTRE ENGAGEMENT

Article I : La posture

Coachs de l'ACDU, nous nous engageons à exercer notre activité avec authenticité et humilité dans le respect des valeurs de nos clients et de la confidentialité.

Nous préservons la sécurité de nos clients grâce au cadre de nos interventions : un contrat, une demande, un objectif et des indicateurs de réussite permettant de valider l'atteinte de l'objectif.

Dans l'écoute et le partage, nous accueillons nos coachés avec bienveillance, non jugement, dans le respect du cadre validé ensemble. Nous respectons la demande du coaché et l'aidons à la reformuler.

Conscient de notre position, nous nous interdisons d'exercer tout abus d'influence et restons dans le cadre défini par les engagements mutuels : l'action de coaching mène le bénéficiaire vers plus d'autonomie, sans créer de liens de dépendance.

Nous sommes garants du processus et des moyens utilisés mais ne pouvons garantir un résultat à l'issue du coaching car seul le coaché est maître de son changement et de sa volonté d'y accéder.

Coachs de l'ACDU, nous faisons preuve de professionnalisme, nous nous appuyons sur notre expérience professionnelle, notre expérience de vie et faisons preuve d'éclectisme dans le choix des modèles et outils d'accompagnement que nous pratiquons.

Article II : La confidentialité et l'éthique

Coachs ACDU, nous nous astreignons au secret professionnel et ne pouvons rendre compte de notre action, ou du contenu des séances à un tiers, que dans les limites établies avec le coaché. En particulier, tout bilan éventuel demandé par le donneur d'ordre est préparé avec le coaché et réalisé en sa présence.

Nous nous interdisons d'exercer tout abus d'influence et en aucune circonstance, nous ne mettons à profit la situation de coaching pour en tirer des avantages non contractuels.

Nous nous assurons que nos interventions servent les meilleurs intérêts du coaché et de son organisation. Nous veillons à agir avec un haut niveau d'intégrité et dans le respect du code déontologique.

Article III : La supervision du coach

En tant que coachs professionnels, nous nous engageons individuellement à une supervision afin d'effectuer une prise de recul sur notre pratique de coaching et explorer les différentes zones de notre travail.

Cette supervision permet une remise en question sur des phénomènes de résonance et de reflet systémique, afin d'améliorer et de confronter nos pratiques de coaching avec celles du métier, et d'assurer une bonne posture éthique et déontologique.

Article IV : Travail de développement personnel

En tant qu'accompagnant, nous nous engageons à effectuer individuellement un travail sur nous-mêmes afin de nous défaire d'éventuels schémas incompatibles avec la posture de coach, de travailler sur les phénomènes de transfert et contre-transfert et de nous assurer de notre propre développement personnel.

Article V : Développement des compétences

Nous nous engageons dans un processus individuel de formation, dans le but de nous développer professionnellement et personnellement, d'enrichir nos pratiques de coaching et d'acquérir des outils faisant preuve d'efficacité et réutilisables.

CONDITIONS DANS LESQUELLES LES REGLES DE CONFIDENTIALITE POURRAIENT ÊTRE LEVÉES

Comme indiqué dans l'article II sur la confidentialité et l'éthique, nous nous engageons à ne pas communiquer les informations recueillies durant le coaching, sauf en cas d'autorisation du coaché ou lorsque nous constatons un risque et une mise en danger sur la personne du coaché ou du coach.

Nous adaptons nos interventions en fonction des étapes du développement du coaché et informons le coaché lorsque les thématiques mises en lumière dans le cadre de l'intervention sortent de notre champ de compétences.

Dans ce cas, nous orientons le coaché vers un professionnel plus adapté.

NON RESPECT DE LA CHARTE DE DEONTOLOGIE DE L'ACDU

S'engager en tant que membre de l'ACDU, c'est respecter la charte de déontologie de l'association.

Tout manquement au respect de la charte fera l'objet d'une réunion de recadrage avec le conseil d'administration et le coach. Si après deux recadrages nous ne constatons aucun changement, nous nous réservons le droit d'exclure le membre de l'association.

Nous, membres du conseil d'administration, nous engageons au bon fonctionnement de l'association, à ne pas exercer ou influencer des coachés potentiels sur le choix d'un coach, et à éviter tout conflit d'intérêt.

Nous, membres du Conseil d'Administration, nous nous réservons le droit de supprimer tout article posté sur les réseaux sociaux de l'ACDU (LinkedIn, Facebook, Twitter, Youtube) qui ne serait pas adapté ou pourrait entacher l'image de l'association.