

CODE DE DEONTOLOGIE

Le bilan de compétences, tout comme le coaching s'exercent dans un cadre déontologique. Le code de déontologie adopté par Coach Ernestine est adapté à l'exercice de bilan de compétences, de la formation et du coaching. Il reprend les fondamentaux de la déontologie du Coach et du consultant en accompagnement des transitions professionnelles. Il est donné ci-dessous à titre informatif :

Accompagnement individuel

Le coaching comme le bilan de compétences se définissent comme une relation suivie dans une période définie qui permet au bénéficiaire d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans sa vie professionnelle et/ou personnelle. A travers le processus d'accompagnement individuel, qu'il soit du coaching ou du bilan de compétences, le bénéficiaire approfondit ses connaissances et améliore ses performances. Il clarifie ses objectifs et s'engage dans l'action grâce à l'interactivité établie, nommée également alliance de travail, entre le coach/consultant et lui.

L'accompagnement permet au bénéficiaire de progresser plus rapidement vers la réalisation de ses objectifs, car la relation ainsi construite l'invite à se centrer sur ses priorités et ses choix. Les processus de coaching et de bilan de compétences se concentrent sur la situation présente du bénéficiaire et sur ce qu'il est prêt à mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs.

Le consultant tout comme le coach n'est néanmoins tenu qu'à une obligation de moyens et non de résultats.

Contrat ou convention de coaching/bilan de compétences

Cet engagement est matérialisé par un contrat (ou une convention dans le cas d'un accord tripartite) écrit(e) précisant les objectifs de l'accompagnement, la durée estimée, le tarif pratiqué, le cadre déontologique et les modalités de restitutions au donneur d'ordre en cas de relation tripartite.

47

Engagement du coach/consultant

Le coach/consultant s'engage à apporter un soutien inconditionnel à son bénéficiaire, à l'aider à optimiser ses capacités et ses ressources dans le respect de sa demande et à acquérir des compétences à s'orienter dans le cas du bilan de compétences. Il l'aide à se fixer des objectifs et à donner le meilleur de lui-même. Il l'accompagne dans la mise en œuvre des moyens pour lui permettre d'atteindre ses objectifs de façon la plus autonome possible.

Formation du coach ou du consultant

La compétence du coach est assurée par ses formations spécialisées dans le domaine du coaching, certifié RNCP. De la même manière le consultant est formé et certifié lui aussi. A la demande du bénéficiaire, l'un ou l'autre peut justifier et expliciter les certifications obtenues.

Au-delà des certifications initiales, le coach/consultant est engagé dans une démarche de formation continue et d'échanges entre pairs pour être au fait des derniers outils et méthodes d'accompagnement pour ainsi offrir à son bénéficiaire une prestation adaptée et de qualité.

Ethique du coach/consultant

Les valeurs éthiques sur lesquels s'appuient le coach/consultant sont les suivantes :

- Authenticité
- Bienveillance
- Respect
- Ecoute
- Compréhension
- Autonomie
- Intégrité
- Accomplissement
- Epanouissement

Le coach/consultant en accompagnement individuel s'engage dans les limites de ses compétences et sa disponibilité. Il s'engage par ailleurs à recourir régulièrement à un superviseur, à savoir un pair, pour faire le point sur sa pratique et continuer à progresser.

Il s'assure que son intervention sert l'intérêt de son bénéficiaire et veille à agir avec un haut niveau d'intégrité pendant la durée de l'accompagnement. S'il ne possède pas la compétence pour intervenir dans le domaine pour lequel on le consulte, il réfère son bénéficiaire à une autre personne ressource. En aucune circonstance, il ne met à profit la situation de coaching pour en tirer des avantages non contractuels, que ceux-ci soient d'ordre financier, social ou sexuel.

Si, au cours de la relation d'accompagnement, le coach/consultant constate que d'importantes divergences ne lui permettent plus de fonctionner selon les termes du contrat, il est dans l'obligation éthique d'y mettre fin en expliquant clairement les raisons de sa décision. Dans la mesure du possible, il veillera à proposer d'autres options à son bénéficiaire.

48

Secret professionnel

Le coach/consultant est soumis au secret professionnel, il s'engage à ne divulguer aucun élément confié par son bénéficiaire pendant l'accompagnement dont il fait l'objet. Cette obligation est précisée au bénéficiaire dès la première séance.

Dans le cas d'un bilan de compétences, une synthèse est réalisée et remise au seul bénéficiaire. C'est le bénéficiaire qui est le seul propriétaire légal de cette synthèse. La synthèse est ensuite détruite par le consultant au plus tard un an après l'accompagnement. Dans certains cas, elle peut être conservée de manière anonyme. Dans ce cas, le consultant en fait la demande au bénéficiaire.

Devoir de réserve

A l'égard de la profession (coach ou consultant), le coach/consultant se tient à un devoir de réserve dans ses propos et dans ses actes. Il fait preuve de respect à l'égard de la diversité des courants existants dans les domaines du coaching et du consulting mais refuse qu'une personne ou un groupe puisse se prévaloir de détenir la vérité en la matière. Le coach/consultant contribue à l'image positive de la profession par son comportement, sa compétence et la vision du monde positive dont il est porteur.

Rachel Thiebaut sous le nom de Coach Ernestine adhère à la présente charte, répondant aux critères définissant le professionnalisme, en fixant le cadre éthique de l'exercice de ce métier.