



LA CHARTE PROFESSIONNELLE 2023
du Coaching, du Mentorat et de la Supervision de Coachs

co-signée par 8 associations internationales (France, Europe, Monde)

SOMMAIRE

Partie 1	Objectifs, statuts et définitions	page 2
Partie 2	Conduite Professionnelle	page 6
Partie 3	Surveillance et sanctions	page 9
Partie 4	Signataires de la charte	page 11



1. Objectifs, Statuts et définitions

1.1 Objectifs

Cette charte professionnelle établit un ensemble de lignes directrices dont l'objectif principal est de réaliser un référentiel d'éthique et de bonnes pratiques dans le coaching, le mentorat et la supervision des coachs, des mentors et des superviseurs de coachs, des mentors et des superviseurs de coach/mentor. Il vise à s'assurer que les coachs, les mentors et les superviseurs mènent leur pratique de manière professionnelle et éthique. Elle oriente également les instances professionnelles de coaching, de mentorat et de supervision quant à l'acceptation par leurs membres d'un code d'éthique approprié, et quant à leur rôle dans le contrôle de la présente charte et l'application de sanctions en cas de manquement.

Cette charte professionnelle vise également à informer les clients des services de coaching, de mentorat et de supervision, et à promouvoir la confiance du public dans le coaching, le mentorat et la supervision en tant que processus de développement professionnel et personnel. La Charte professionnelle reflète la mission des organismes professionnels de promouvoir et de garantir les bonnes pratiques en matière de coaching, de mentorat et de supervision. La Charte professionnelle est la base du développement de l'autorégulation des métiers du coaching, du mentorat et de l'encadrement. Il s'agit d'un document public et rédigé au regard du droit européen afin d'être enregistré sur la base de données accessible au public de l'Union européenne, cogérée par la Commission européenne et le Comité économique et social européen, qui répertorie les initiatives d'autorégulation en Europe (<https://www.eesc.europa.eu/en/policies/policy-areas/entreprise/database-self-and-co-regulation-initiatives/142>.)



1.2 Statuts

La présente Charte Professionnelle, à moins et jusqu'à ce qu'elle soit adoptée par une autorité de régulation, n'a pas force de loi. Néanmoins, le fait que cette charte ait été adoptée par les organismes professionnels d'approbation respectifs est considéré comme établissant une norme de référence en matière d'éthique et de pratique professionnelle. Dans le processus de prise de décisions concernant leur comportement professionnel et éthique, les coachs, mentors et superviseurs doivent tenir compte de la présente Charte professionnelle en plus des lois et réglementations nationales applicables.

Si cette charte établit une norme de conduite plus élevée que celle requise par la loi, les coachs, mentors et superviseurs appartenant à tout organisme professionnel qui a adopté cette charte doivent respecter la norme la plus élevée.

1.3 Définitions

Différentes définitions existent pour le coaching, le mentorat et la supervision, et leurs objectifs. Les descriptions suivantes sont destinées aux fins de la présente charte professionnelle et ne sont pas destinées à être des déclarations définitives.

1.3.1. Coaching, Mentorat et Supervision

Le coaching, le mentorat et la supervision sont des activités relevant du domaine du développement professionnel et personnel, axées sur les individus, les groupes et les équipes et s'appuyant sur les propres ressources du client pour l'aider à voir et à tester des moyens alternatifs d'amélioration des compétences, de prise de décision et d'amélioration de la qualité de la vie.



Ainsi, un coach professionnel, un mentor ou un superviseur peut être décrit comme un expert dans l'établissement d'une relation avec les gens dans une série de conversations dans le but de servir les clients pour améliorer leur performance ou améliorer leur développement personnel ou les deux, en choisissant leurs propres objectifs et façons de le faire.

Les professionnels du coaching, du mentorat et de la supervision sont des personnes qui adhèrent à des normes éthiques et détiennent des connaissances et des compétences particulières issues de la recherche, de l'éducation et de la formation à un niveau élevé, et qui sont prêtes à appliquer ces connaissances et à exercer ces compétences dans l'intérêt des autres. En tant que professionnels, ils adhèrent à un code d'éthique qui exige un comportement et une pratique dans le respect des services rendus au public et dans les relations avec les collègues professionnels qui vont au-delà des obligations morales personnelles d'un individu.

1.3.2. Coaching

Le coaching peut être décrit comme un partenariat avec les clients dans un processus stimulant et créatif qui les incite à maximiser leur potentiel personnel et professionnel. Le coaching est basé sur la confiance et l'écoute, où le coach accompagne sans conseiller, en tenant compte des facteurs contextuels.

C'est un dialogue qui facilite le processus d'apprentissage du client en utilisant des méthodes et des techniques professionnelles pour aider celui-ci à améliorer ce qui est obstructif et à favoriser ce qui est efficace, afin d'atteindre ses objectifs.

On peut dire que le coaching repose sur trois axes : l'identité professionnelle (valeurs, qualités d'être en relation et savoir-être) ; référentiels (exprimés à travers les savoirs professionnels, les compétences techniques et la formation au coaching et aux domaines connexes) et pratiques (méthodes, outils, mobilisation des compétences stratégiques et prise de conscience des rôles sociaux joués par



le coach).

Dans des contextes organisationnels, le coaching peut inclure des interactions individuelles (coaching individuel) ou collectives (coaching de groupe ou d'équipe).

1.3.3. Mentorat

Le mentorat peut être décrit comme une relation d'apprentissage, impliquant le partage de compétences, de connaissances et d'expertise entre un mentor et un mentoré par le biais de conversations de développement, de partage d'expériences et de modèles de rôle. La relation peut couvrir une grande variété de contextes et est un partenariat bilatéral inclusif pour un apprentissage mutuel qui valorise les différences.

1.3.4. Supervision de coachs, mentors et superviseurs

La supervision est une forme de soutien professionnel pour le coach, le mentor ou le praticien superviseur, et se produit séparément de l'interaction avec le client. C'est avant tout un dialogue autour de leur pratique, une occasion de réfléchir et de donner du sens à des rencontres concrètes avec des clients.

La supervision peut être décrite comme un espace sûr pour un dialogue réflexif avec une personne expérimentée dans le coaching/mentorat et la supervision, soutenant la pratique, le développement et le bien-être du supervisé. La supervision peut se produire en tête-à-tête (supervision individuelle) ou à plusieurs (supervision de groupe).



2. Conduite Professionnelle

2.1. Limites de compétence et de capacité

Les coachs, mentors et superviseurs ne doivent fournir leurs services qu'aux populations et dans les domaines dans les limites de leurs compétences, sur la base de leur formation professionnelle, de leurs études et de leur expérience professionnelle. Dans les autres cas, s'il y a lieu, ils doivent coopérer avec d'autres professionnels en faisant des références appropriées afin de bien servir les clients.

Les compétences spécifiques des coachs, mentors et superviseurs doivent être mesurées par rapport à un cadre de compétences ou de capacités largement reconnu par les organismes professionnels.

Des liens vers des exemples de ces cadres sont répertoriés dans l'annexe.

En cas de doute, les coachs, les mentors et les superviseurs doivent prendre des mesures raisonnables pour garantir la compétence de leur travail et pour protéger les clients et les autres contre tout préjudice.

Pour éviter tout doute, les connaissances et la pratique du coaching, du mentorat et de la supervision ne relèvent pas du champ d'application des services de santé mentale. Par conséquent, si des coachs/mentors/superviseurs devaient fournir des services de santé mentale à des personnes, ces personnes devraient être informées que les coachs, les mentors et les superviseurs ne fournissent pas de tels services et qu'ils devraient rechercher ces services auprès d'un fournisseur de services de santé mentale qualifié.

2.2. Formation

Il est reconnu qu'il existe un corpus de connaissances scientifiques et professionnelles fondées sur la recherche dans les disciplines du coaching, du

mentorat et de la supervision et que la pratique des coachs, des mentors et des superviseurs est fondée sur ces connaissances établies. Les praticiens doivent donc avoir ou obtenir une formation pertinente spécifique au coaching, au mentorat ou à la supervision qui inclura à la fois des compétences théoriques et pratiques dans l'exercice de leur profession. La compétence est basée sur la capacité d'encadrer, de guider ou de superviser plutôt que sur les connaissances théoriques.

2.3. Développement personnel et professionnel continu

Les coachs, les mentors et les superviseurs doivent entreprendre des efforts continus pour développer et maintenir leurs compétences et leurs capacités grâce à une éducation et une formation pertinentes.

Les coachs, les mentors et les superviseurs sont encouragés à maintenir un accès facile à des superviseurs dûment qualifiés.

2.4. Engagement envers un code d'éthique

Les coachs, les mentors et les superviseurs doivent respecter explicitement un code d'éthique qui, au minimum, doit inclure les exigences pour les coachs, les mentors et les superviseurs de :

- a) Opérer à tout moment dans le cadre de sa propre compétence professionnelle ;
- b) Chercher à créer le bon environnement pour que le coaching, le mentorat ou la supervision ait lieu
- c) Conclure et honorer des ententes claires avec les clients et, le cas échéant, avec l'organisme parrain. Ces accords doivent inclure :
 - i. Contexte et objectifs convenus pour le travail
 - ii. Rôle du coach/mentor/superviseur



- iii. Dispositions du code éthique
 - iv. Détails du programme : durée, nombre de sessions, lieux,
 - v. Tarifs et conditions de paiement, quand applicables
 - vi. Droit mutuel du client, coach, mentor, superviseur de mettre fin au contrat
- d) Maintenir des niveaux stricts de confidentialité avec toutes les informations du client, sauf si la loi l'oblige à divulguer certaines informations ;
- e) Ne pas faire de déclarations fausses ou trompeuses (par exemple, concernant les qualifications, les niveaux de compétence, les résultats du processus de coaching, de mentorat ou de supervision, etc.)
- f) Ne pas s'attribuer le mérite du travail d'autrui
- g) Ne pas tirer profit des clients ou s'entendre de quelque manière que ce soit (par exemple : financière, sexuelle, etc).
- h) Éviter tout conflit d'intérêts ou en discuter et les gérer de manière appropriée ;
- i) Conserver, stocker et éliminer tous les enregistrements créés au cours de leur activité d'une manière qui favorise la confidentialité, la sécurité et la vie privée, et se conforme à toutes les lois et accords applicables tels que le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en Europe.

Des liens vers des exemples de ces codes sont répertoriés dans l'annexe.

Les organisations professionnelles de coaching et/ou de mentorat et/ou de supervision doivent imposer à leurs membres le respect de l'un des codes de déontologie ci-joint ou équivalent.

Les organisations professionnelles de coaching, de mentorat et/ou de supervision doivent avoir, et faire connaître à leurs membres, une procédure disciplinaire et

de plainte pour traiter les cas de violations présumées de leur code d'éthique.

2.5. Les coachs, mentors et superviseurs doivent coopérer aux enquêtes et procédures éthiques et se considérer liés par les exigences qui en résultent imposées par l'organisme professionnel auquel ils appartiennent. Le refus de coopérer doit en soi être considéré comme une violation de l'éthique.

2.6. Si les responsabilités éthiques des coachs, mentors ou superviseurs entrent en conflit avec la loi, ils doivent se conformer à la loi applicable. En cas de doute, le coach, le mentor ou le superviseur doit s'adresser à l'ordre professionnel auquel il appartient en vue de résoudre le conflit de manière responsable, dans le respect des principes fondamentaux des droits de l'homme.

3. Surveillance et sanctions

Chaque organisme professionnel de coaching, de mentorat et d'encadrement souscrivant à la présente Charte professionnelle doit mettre en place une procédure de suivi et de traitement des cas de manquement allégué à son Code de déontologie. L'organisme chargé de superviser la procédure doit être indépendant du conseil d'administration et peut être le même comité d'éthique mis en place pour traiter les questions découlant de violations présumées des codes d'éthique. Le comité des plaintes doit être composé de membres de l'ordre professionnel ainsi que de non-membres extérieurs à l'ordre professionnel concerné et doit être de nature à assurer l'absence de conflit d'intérêts.

Alternativement, les organismes professionnels adhérant à la présente charte professionnelle peuvent convenir de constituer un collège unique et indépendant chargé de superviser les procédures de contrôle et de sanction, en vue d'agir pour l'ensemble de la profession

Les codes de déontologie encouragent la résolution directe et informelle des préoccupations concernant la conduite professionnelle d'un membre, si cela est

approprié et réalisable.

Les plaignants doivent d'abord contacter la personne ou l'organisation concernée par leur plainte. En cas de manquement au code de déontologie, constaté à l'issue d'une procédure régulière, il est recommandé que les sanctions suivantes puissent être prononcées, calibrées en fonction de la gravité perçue du manquement :

- Un avertissement ;
- Une exigence d'améliorer la pratique d'une manière spécifique, ou de prendre des mesures appropriées telles qu'une formation complémentaire ou une supervision supplémentaire et/ou spécifique, l'une ou l'autre de ces actions devant être achevée dans un délai spécifié ;
- Suspension de l'accréditation, du pouvoir de superviser ou de former, du statut reconnu ou de l'appartenance à leur ordre professionnel pour une période déterminée ou jusqu'à ce que certaines conditions soient remplies ;
- Résiliation de l'accréditation, du pouvoir de superviser ou de former, du statut reconnu ou de l'appartenance à leur ordre professionnel ;
- Résiliation de l'adhésion à leur ordre professionnel.

Chaque organisation souscrivant à la présente charte professionnelle doit examiner formellement le fonctionnement de la charte au plus tard tous les cinq ans, et doit communiquer ses conclusions à toutes les autres organisations souscrivant en vue de discuter et de convenir d'éventuelles modifications de la présente charte professionnelle au fil du temps.

4. Signataires de la charte

Association for
Coaching
(AC)

www.associationforcoaching.com



Association for
Professional
Executive Coaching
and Supervision
(APECS)

www.apecs.org



Association of
Business Mentors
(UK)

[https://www.associationofbusine
smen tors.org/](https://www.associationofbusines
smen tors.org/)



Association of
Coaching Supervisors
(AOCs)

[https://www.associationofcoachi
ngsup ervisors.com/](https://www.associationofcoachi
ngsup ervisors.com/)



European Mentoring
and Coaching Council
(EMCC)

<https://www.emccglobal.org>



International Coaching
Federation (ICF)

<https://coachingfederation.org/>



International
Mentoring Association
(IMA)

www.mentoringassociation.org



Société Française de
Coaching (SfCoach)

<https://www.sfcoach.org/>

