

Comparatif des codes de déontologie

Catégorie	Item	EMCC	ICF	SF Coach
Confidentialité	Les membres conservent et détruisent tous les documents relatifs aux clients, notamment les fichiers et messages électroniques, de façon à assurer la confidentialité, la sûreté et le respect de la vie privée, dans le respect des lois applicables et autres accords contractuels	2.10	11	
	Les membres définissent clairement avec leurs clients et commanditaires les conditions dans lesquelles la confidentialité pourra être levée (activités illicites ou danger pour eux-mêmes ou des tiers, etc.) et recherchent activement un accord sur ces limites de confidentialité	2.11	26	
	Les membres doivent expliquer à leur client qu'ils travaillent avec un superviseur et s'assurer que le client est d'accord pour que son cas soit évoqué anonymement à l'occasion de cette supervision. Ils doivent par ailleurs préciser au client que la relation de supervision est elle-même soumise à des règles strictes de confidentialité	2.12		
	Si le client est un enfant ou un adulte vulnérable, les membres prennent les dispositions utiles avec le commanditaire ou le tuteur pour assurer un degré de confidentialité conforme à l'intérêt de cette personne, et dans le respect des lois en vigueur	2.13		
	Pendant la relation de travail, les membres garantissent le plus strict degré de confidentialité avec tous les clients et commanditaires, sauf si la loi les oblige à divulguer certaines informations	2.9	24	1-2
	Définir avec les clients et les commanditaires la façon dont seront échangées les informations		25	
	Exiger que tous ceux qui travaillent avec moi se conforment aux règles de confidentialités du CDD		27	
Développement professionnel continu	Les membres s'attachent à mener une réflexion régulière sur leur travail avec les clients, sur leur pratique du coaching et du mentorat,	4.9	8	

Comparatif des codes de déontologie

	et sur leur propre apprentissage et développement professionnel et personnel			
	Les membres élargissent leurs compétences de coach et/ou mentor en suivant des formations et/ou actions de développement professionnel continu (DPC) adaptées à leur situation.	4.7	28	
	Les membres s'efforcent d'apporter une contribution positive à la communauté du coaching et du mentorat, en fonction de leur degré d'expertise. Cette contribution peut prendre diverses formes, par exemple une assistance informelle à des collègues coaches et mentors, la promotion de la profession, la conduite d'études, des publications, etc.	4.8	10	
	Les membres évaluent systématiquement la qualité de leur pratique, par exemple au travers du feedback de leurs clients et d'autres interlocuteurs pertinents	4.10		
Interactions inappropriées	Les membres évitent toute relation sentimentale ou sexuelle avec leurs clients, commanditaires, étudiants ou supervisés pendant le déroulement d'un contrat. En outre, les membres doivent être attentifs à la possibilité d'une quelconque intimité sexuelle entre les parties susvisées et prendre les mesures appropriées pour mettre fin à une telle situation ou pour résilier l'engagement afin de garantir la sécurité de tous	2.15	21	
	Il est de la responsabilité des membres de définir et de maintenir des limites claires, appropriées et culturellement admissibles en ce qui concerne les interactions physiques ou autres avec les clients et commanditaires.	2.14	20	
Fin de la relation	Les membres respectent le droit du client de mettre fin à la relation à tout moment du processus, dans les conditions prévues au contrat de coaching ou de mentorat	2.21	22	
	Les membres doivent inciter le client ou le commanditaire à mettre fin à la relation s'ils estiment que l'un ou l'autre tirerait un meilleur	2.22	23	

Comparatif des codes de déontologie

	parti du travail avec un autre coach, mentor ou avec un autre professionnel			
	Les membres sont conscients que leurs responsabilités professionnelles perdurent au-delà de la fin d'une relation de coaching ou mentorat. Ceci implique : • d'assurer la confidentialité convenue de toutes les informations relatives aux clients et commanditaires ; • de veiller à la conservation en lieu sûr de l'ensemble des dossiers et données correspondantes ; • d'éviter toute exploitation d'anciennes relations, ce qui pourrait remettre en question le professionnalisme ou l'intégrité du membre ou de la communauté professionnelle ; • de fournir tout élément de suivi qui a été prévu d'entente entre les parties.	2.23		
Intégrité	Les membres précisent qui sont les personnes à l'origine des activités, idées et outils qu'ils utilisent et n'en revendiquent en aucun cas la paternité	2.8	7	
	Lors d'échanges avec des tiers, les membres doivent exposer précisément et honnêtement la valeur ajoutée potentielle de leur travail de coach ou mentor	2.7	5 & 17	
	Les membres communiquent à tout client, commanditaire, membre, coach et mentor des informations véridiques sur leurs qualifications professionnelles, leur expérience, leur formation, leurs certifications et accréditations.	2.6	6	
Supervision permanente	Afin de renforcer leur apprentissage et leur développement professionnel, les membres mènent une réflexion régulière sur leur pratique	4.3		1-3

Comparatif des codes de déontologie

	Les membres entretiennent une relation avec un superviseur qualifié ou un groupe de pairs, à une fréquence adaptée à leur pratique du coaching ou du mentorat et conforme aux exigences de leur organisation professionnelle et à leur niveau d'accréditation	4.4		
	Les membres veillent à ce qu'aucun autre type de relation avec leur superviseur ne risque d'interférer avec la qualité de la relation de supervision	4.5		
	Les membres doivent discuter de tout problème éthique réel ou potentiel ainsi que de toute infraction au présent code avec leur superviseur ou groupe de pairs pour obtenir leur assistance et leurs conseils	4.6		
Conflits d'intérêts	Les membres s'interdisent d'exploiter leurs clients, financièrement ou d'une autre façon, et de tirer de quelconques avantages indus de leurs relations	2.16		
	Pour éviter tout conflit d'intérêts, les membres établissent une distinction claire entre leurs relations de coaching ou de mentorat et toute autre forme de relations, qu'elles soient amicales ou professionnelles	2.17		
	Les membres sont conscients du risque de conflit d'intérêts de nature commerciale ou affective pouvant découler de la relation de travail et s'engagent à régler ces situations de façon rapide et efficace afin qu'elles ne portent aucun préjudice au client, au commanditaire ou aux membres eux-mêmes	2.18		
	Les membres doivent évaluer l'impact d'une relation de travail donnée sur leurs relations avec d'autres clients et évoquer le risque de conflit d'intérêts avec les personnes concernées	2.19	13	
	Les membres discutent franchement de tout conflit avec leur client et, s'il n'est pas possible de le régler efficacement, s'attachent à trouver un accord pour mettre fin à la relation	2.20	13	

Comparatif des codes de déontologie

	Assurer une relation coach/ client équitable, quelle que soit la forme de rémunération.		16	
	Clarifier les rôles pour les coachs internes		14	
	Divulguer à mon client et au commanditaire toutes les rémunérations que je pourrais recevoir d'un tiers, pour avoir été référencé ou pour recevoir des clients		15	
Infractions au code de déontologie	Les membres sont conscients que toute infraction répétée peut entraîner une sanction, voire la résiliation de leur accréditation et/ou la radiation de leur organisation. Les organisations échangent des informations sur le type d'infraction en cause afin de préserver les intérêts des clients, de maintenir des standards de qualité élevé, ainsi que la réputation de la profession de coach et mentor	3.9	2	5.1
	Les membres s'assurent qu'aucune publication, support promotionnel ou autre ne contient ou ne suggère des indications erronées sur leurs compétences, qualifications ou accréditations professionnelles	3.10		
	Un membre peut être amené à s'opposer à un confrère s'il a une bonne raison de penser que ce dernier agit de façon contraire à la déontologie de la profession. Si la discussion ne permet pas d'aboutir à une solution, il doit en référer à son organisation	3.11		
Capacités professionnelles	Les membres possèdent les qualifications, compétences et expérience nécessaires pour répondre aux besoins des clients et s'engagent à ne pas excéder leurs limites de compétences. Le cas échéant, ils doivent orienter leur client vers des confrères coachs, mentors ou autres professionnels plus expérimentés ou aux qualifications mieux adaptées	4.1		
	L'état de santé des membres doit leur permettre d'exercer leurs activités de coach ou mentor dans de bonnes conditions. À défaut, ou s'ils doutent de leur capacité à exercer en raison de problèmes de santé, ils doivent demander l'assistance de professionnels. Si	4.2		

Comparatif des codes de déontologie

	nécessaire, le coach ou mentor doit proposer au client de mettre fin à la relation de travail et lui proposer d'autres solutions			
Égalité et diversité	Les membres s'engagent à respecter les politiques et directives de leurs organisations respectives en matière de diversité	3.3		
	Les membres s'interdisent toute forme de discrimination, pour quelque motif que ce soit, et s'attachent en permanence à renforcer leur propre sensibilité face à de potentiels motifs de discrimination.	3.4	4	
	Les membres sont conscients de la possible existence de biais inconscients et veillent à adopter une approche respectueuse et inclusive qui reconnaît et tient compte des spécificités de chacun	3.5		
	Les membres doivent remettre en question, dans un esprit constructif, les comportements perçus comme discriminatoires de tout collègue, collaborateur, fournisseur de services, client ou participant	3.6		
	Les membres veillent à leur langage oral, écrit ou non-verbal pour éviter toute forme de discrimination involontaire	3.7		
	Les membres s'engagent dans des activités de développement destinées à renforcer leur propre sensibilité aux questions d'égalité et de diversité	3.8		
Obligations légales et réglementaires	Les membres sont tenus de se conformer aux obligations réglementaires et légales en vigueur dans le pays où ils exercent, ainsi qu'aux politiques/procédures définies par les organisations et applicables à leurs activités de coaching ou de mentorat	3.12		
	Les membres conservent des dossiers exhaustifs sur leur travail avec les clients. Ils veillent à en garantir la confidentialité, la sécurité et la conformité à la législation sur la protection des données personnelles applicable dans leur pays	3.12		
	En fonction des règles en vigueur dans le pays où ils exercent, les membres souscrivent une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant leurs activités de coaching et mentorat	3.14		

Comparatif des codes de déontologie

Code de déontologie	Me conduire en accord avec le Code de Déontologie d'ICF dans toutes les interactions, y compris les activités de formation, de mentorat et de supervision de coach		1	
	Reconnaître que le Code de Déontologie du coaching s'applique à ma relation avec les clients, les coachés, les étudiants et les personnes mentorées ou supervisées		9	
	Prendre les mesures appropriées avec le coach, le formateur de coach ou le mentor et / ou prendre contact avec ICF pour informer de toute violation de l'éthique ou tout manquement éventuel dès que je m'en rends compte, que je sois directement impliqué ou non		2	
	Communiquer et sensibiliser les entreprises, les employés, les prescripteurs, les coaches et autres intervenants qui pourraient avoir besoin d'être informés des responsabilités établies par le présent Code		3	
Préservation de la réputation	Les membres font preuve de respect vis-à-vis des différents coaches, mentors et autres professionnels, ainsi que vis-à-vis des différentes approches du coaching et du mentorat	3.2		4.2
	Il est attendu des membres qu'ils adoptent un comportement reflétant positivement et renforçant la réputation de la profession de coach et mentor	3.1	12	
Contractualisation	Avant le début de la relation de travail, les membres doivent expliciter clairement leur engagement à respecter le présent code. Les membres présentent également à leurs clients et commanditaires les procédures de recours de leurs organisations respectives	2.2		
	Avant le début de la relation de travail, les membres doivent expliquer précisément et vérifier la bonne compréhension par le client de la nature et des termes du contrat de coaching ou mentorat, y compris des dispositions financières, logistiques et de confidentialité qu'il contient	2.3	18	

Comparatif des codes de déontologie

	Les membres doivent expliquer ouvertement les méthodes qu'ils emploient et, si le client le demande, fournir des informations complémentaires sur les processus impliqués	2.4		
	Les membres s'assurent que la durée du contrat permet d'atteindre les objectifs du client et du commanditaire, et ils veillent en permanence à éviter toute dépendance du client	2.5		
	Avoir un contrat avec les clients et les commanditaires précisant les rôles, responsabilités et droits des parties concernées		19	
Contexte	Les membres veillent à bien comprendre les attentes de leurs clients et commanditaires, et à parvenir à un accord sur les modalités à mettre en œuvre pour y répondre	2.1		
Le coach	Le coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience et de sa supervision			1-1
	Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence			1-4
	Le coach prend tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel du coaché, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère			1-5
	Le coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même. Il indique dans ce cas un de ses confrères			1-6
Le coaché	Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching			2-1
	Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions au coaché			2-2
	Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à deux niveaux de demande : l'une formulée			2-3

Comparatif des codes de déontologie

	par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du coaché			
	Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du coaché			2-4
L'organisation	Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille			3-1
	Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché			3-2
	Le coaching s'exerce dans la synthèse des intérêts du coaché et de son organisation			3-3
Fédération	Les Membres Postulants peuvent, dans toute communication professionnelle les concernant, faire état de leur « engagement écrit à respecter la Déontologie de la Société Française de Coaching »			4-1-1
	Selon l'accréditation qu'ils ont reçue, les autres membres ont le droit d'utiliser les appellations déposées ci-dessous dans toute communication professionnelle les concernant : - pour les membres Titulaires : membre Titulaire de la SFCoach® (logo déposé) - pour les membres Associés : membre Associé de la SFCoach® (logo déposé)			4-1-2
	Les droits ci-dessus sont conditionnés au versement effectif par le Membre concerné de sa cotisation annuelle appelée			4-1-3
Recours	Toute organisation ou personne ne peut recourir volontairement auprès de la Société Française de Coaching en cas de manquement aux règles professionnelles élémentaires inscrites dans ce code ou de conflit avec un coach de la SF Coach®			5-1