



Pour les entraîneurs, les mentors et les superviseurs

INTRODUCTION ET OBJECTIF

Tous les signataires internationaux considèrent l'éthique comme un élément central de leur vie personnelle et professionnelle. Elle est le ciment qui définit qui nous sommes, ce que nous faisons, les valeurs que nous défendons, les décisions que nous prenons, notre manière d'interagir avec autrui, y compris nos collègues, et ce que nous considérons comme « juste » ou « injuste », comme étant « vrai » ou « faux ».

L'éthique constitue notre boussole morale, les passions qui nous guident, et chacun d'entre nous est unique. Nos origines, nos cultures, nos expériences et nos contextes géographiques diffèrent, ce qui influence naturellement nos réactions. Fondamentalement, l'éthique se manifeste dans nos relations, et nous interagissons malgré nos différences qui, au sens le plus large, englobent la géographie, le genre, la neurodiversité, l'identité et l'orientation sexuelles, l'âge, l'héritage culturel, la religion et le handicap. Ces différences influencent nos expériences et celles des personnes avec lesquelles nous travaillons. Ainsi, lorsque nous rencontrons nos coachés, nos mentorés et les personnes que nous supervisons, chacun apporte ses propres convictions.

Une partie de notre travail consiste à identifier, écouter et reconnaître les normes, préjugés et idées préconçues auxquels nous pouvons être sujets. Il se peut que nous tenions inconsciemment pour acquis ce que nous considérons comme des vérités. Quel impact cela aura-t-il sur nos décisions personnelles et professionnelles ? En quoi un code de déontologie international peut-il nous être utile ? Pourquoi est-il important, pertinent et source d'inspiration pour notre pratique ?

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le Code reflète l'idéal de professionnalisme auquel nous aspirons et les valeurs professionnelles fondamentales que nous défendons. Même la référence au « mondial » nous rappelle que nos convictions éthiques peuvent différer selon les cultures.

Notre code nous aide donc à nous orienter dans le monde d'aujourd'hui et de demain. Il s'agit notamment d'apporter un soutien dans un monde en constante évolution, où la professionnalisation et le recours aux technologies numériques, comme la science des données et l'intelligence artificielle (IA), s'intensifient. Nous l'utilisons aussi dans un monde où le monde non humain est confronté à des défis majeurs liés à la crise climatique et à la perte de biodiversité : incendies, inondations, sécheresses, mauvaises récoltes et famines. Enfin, nous l'utilisons dans un monde où le racisme persiste et influence nos expériences et celles des autres.

Tous nos membres, en leur qualité de coaches, mentors, superviseurs, formateurs/prestataires de formation et étudiants, s'engagent, dans le cadre de leur adhésion, à respecter les éléments et principes de ce Code de déontologie et à s'en servir comme base de discussion et, le cas échéant, de réclamation. Nous sommes conscients que le respect d'un tel code exige un travail personnel constant, un travail que nous poursuivrons tout au long de notre vie personnelle et professionnelle. Ce code est conforme à la Charte professionnelle du coaching et du mentorat, élaborée en conformité avec le droit européen et enregistrée dans la base de données dédiée de l'Union européenne, qui recense les initiatives d'autorégulation en Europe.

Bien que notre Code ne soit pas juridiquement contraignant ni un règlement à proprement parler, il nous suffit de garder à l'esprit la diversité des cadres juridiques des différents pays membres ; cela nous aide à orienter notre pratique. Nous pouvons nous appuyer sur ses principes face aux questions et aux défis rencontrés afin de promouvoir l'excellence professionnelle et de donner vie à l'éthique.

VALEURS

Voici les valeurs que nous défendons, accompagnées de définitions et d'exemples de comportements.

Intégrité

Agir avec honnêteté, équité et cohérence dans toutes les interactions professionnelles

- Je comprends que la confidentialité est essentielle à notre collaboration (sauf dans le cas improbable d'une illégalité ou d'un risque de préjudice).
- Je m'efforce d'être juste dans mes relations avec tout le monde.
- Je vous apprécie sincèrement et j'apprécie tout le monde de la même manière.
- Je respecte les limites dans le coaching/mentorat/supervision ; par exemple, il ne s'agit pas de conseil, de psychothérapie ou d'intervention médicale.

Courage

Choisir d'agir de manière éthique, même lorsque c'est inconfortable

- J'aborde et clarifie les situations susceptibles de constituer un dilemme éthique.
- Je reconnais que chaque session possède une identité et une richesse uniques.
- J'aborde chaque séance avec un esprit ouvert et novateur.

Respect

Valoriser les personnes, les cultures et les points de vue, et répondre de manière à honorer leur dignité

- Je traite les gens et leurs personnalités avec dignité.
- J'écoute activement.
- Je cherche à comprendre.
- Je m'investis pleinement dans la séance.

Responsabilité

Être responsable de nos actions et s'engager à faire ce qui est éthiquement requis

- Je soutiens le coaching, le mentorat et la supervision en tant que pratiques professionnelles.
- Je m'engage à poursuivre mon apprentissage et mon développement et à me laisser guider par le Code.
- Je valorise l'unicité et la créativité individuelles, et je soutiens l'action collaborative pour répondre aux besoins de développement.
- Mon objectif est de défendre au mieux les intérêts et l'identité culturelle du client/apprenant.

Faire la différence

Créer un impact positif grâce à notre travail

- Mon objectif est d'aider le client/l'apprenant à progresser à travers chaque interaction.
- Je souhaite apporter une contribution positive aux secteurs dans lesquels j'exerce mon métier de coach/mentor/superviseur.
- J'excelle dans l'accompagnement des clients/apprenants à travers les périodes de changement et de transition.

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Le Code est structuré en cinq sections et couvre les attentes générales des organismes en matière de comportement et de conduite professionnels, ainsi que la liste de tous les organismes membres qui y ont adhéré.

Code de déontologie :

1. Mots et langues
2. Débuts et fins
3. Conduite professionnelle
4. Excellente pratique
5. Signataires du Code mondial d'éthique

1. Mots et langues

Le Code est actuellement disponible en plusieurs langues. Si vous pouvez contribuer à sa traduction dans votre langue, veuillez contacter administrator@emccglobal.org.

Par souci de concision, le présent Code fait référence, le cas échéant, à :

- Les coachés, les mentorés, les supervisés et les étudiants en tant que « clients ou apprenants »
- Les coachs, les mentors, les superviseurs et les formateurs/prestataires de formation en tant que « membres actifs » ou « membres ».
- Le coaching, le mentorat et la supervision sont considérés comme du « travail professionnel ».
- Le coaching, le mentorat et la supervision en tant que « profession ».

Les signataires du présent Code reconnaissent que les termes « profession » et « professionnel » sont utilisés pour des activités qui ne sont pas toujours soumises à une réglementation légale, mais qui sont de plus en plus professionnalisées et autorégulées.

Les signataires du présent Code reconnaissent que les titres de « coach », « mentor » et « superviseur » ne sont pas protégés et peuvent être utilisés par toute personne exerçant dans le domaine, qu'elle soit membre ou non d'un organisme professionnel. Chaque signataire précisera lesquels de ses membres et autres parties prenantes sont tenus de respecter le présent Code (ci-après désignés collectivement par le terme « les membres »).

Pour une bonne compréhension de ce Code, les membres utilisent les définitions et la terminologie de leur propre organisme professionnel pour les mots clés précis, par exemple : coach, coaching, client, apprenant, membre, mentor, mentorat, parrain, superviseur, supervision et technologie.

2. Les débuts

Lorsqu'ils travaillent professionnellement avec des clients ou des apprenants à quelque titre que ce soit, les membres se comportent conformément à ce code, s'engageant à fournir le niveau de service que l'on peut raisonnablement attendre d'un membre en exercice.

Avant de commencer à travailler avec un client ou un apprenant, les membres mettent ce Code à disposition et expliquent clairement leur engagement à le respecter. Ils informent également leurs clients, apprenants et commanditaires des procédures de plainte de leurs organismes respectifs.

Avant de commencer à travailler avec un client ou un apprenant, les membres s'assurent que le client, l'apprenant ou le commanditaire connaît et comprend parfaitement la nature, les termes et les conditions de l'accord de coaching, de mentorat ou de supervision, y compris les dispositions financières, logistiques et de confidentialité.

Les membres mettent à profit leurs connaissances et leur expérience professionnelles pour comprendre les attentes de leurs clients, apprenants et commanditaires et s'entendre sur la manière d'y répondre. Ils s'efforceront également de prendre en compte les besoins et les attentes des autres parties prenantes concernées.

Les membres font preuve d'ouverture et de transparence quant aux méthodes initialement utilisées et adaptées avec souplesse aux besoins contextuels du client ou de l'apprenant. Ils partagent volontiers les informations disponibles sur les processus et les normes en vigueur.

Les membres veillent à ce que la durée du travail soit appropriée pour atteindre les objectifs du client, de l'apprenant et du commanditaire, et s'efforcent activement de promouvoir l'indépendance, l'autonomie et le sentiment d'émancipation du client ou de l'apprenant.

Les membres vérifient le cadre dans lequel se déroulent les activités de coaching, de mentorat ou de supervision afin de maintenir des conditions optimales d'apprentissage et de réflexion en vue d'atteindre les objectifs convenus.

Les membres sont guidés par les intérêts de leurs clients ou apprenants tout en restant conscients de la responsabilité partagée de veiller à ce que ces intérêts ne portent pas atteinte à ceux des commanditaires, des parties prenantes, de la société en général ou de l'environnement naturel.

3. Conduite professionnelle

Intégrité

Les membres sont dûment qualifiés pour travailler avec le client ou le groupe d'apprenants de leur choix et pour présenter honnêtement leur expérience pertinente, leurs qualifications professionnelles, leurs adhésions et leurs certifications/accréditations aux clients, aux apprenants, aux commanditaires, aux parties prenantes et à leurs collègues praticiens.

Dans toute communication avec une partie quelconque, les membres représentent fidèlement la valeur qu'ils apportent et pour laquelle ils ont été accrédités par leurs clients ou apprenants, en tant que coach, mentor ou superviseur.

Les membres veillent à ce qu'aucune allégation fausse ou trompeuse ne soit faite, ni sous-entendue, concernant leurs compétences professionnelles, leurs qualifications ou leur accréditation dans aucun document publié, promotionnel ou autre.

Les membres attribuent toujours la propriété des œuvres, idées et documents d'autrui à leur auteur et ne les revendiquent pas comme étant les leurs.

Les membres doivent déclarer tout conflit d'intérêts et agir dans le respect de la loi applicable, sans encourager, aider ou cautionner de quelque manière que ce soit une conduite malhonnête, illégale, non professionnelle, injuste ou discriminatoire.

Confidentialité

Lorsqu'ils travaillent avec des clients/apprenants, les membres maintiennent le plus strict niveau de confidentialité concernant toutes les informations relatives aux clients, aux apprenants et aux commanditaires, sauf si la divulgation de ces informations est exigée par la loi.

Les membres expliquent clairement à leurs clients, apprenants et sponsors les conditions dans lesquelles la confidentialité ne peut être maintenue (par exemple, activité illégale, danger pour soi-même ou pour autrui) et obtiennent leur accord sur cette limite de confidentialité chaque fois que cela est possible.

Les membres conservent, stockent et éliminent toutes les données et tous les enregistrements relatifs au travail de leurs clients et apprenants, y compris les notes, les fichiers et les communications numériques, de manière à garantir la meilleure confidentialité, sécurité et protection des données possible, et à se conformer à toutes les lois et tous les accords pertinents en vigueur dans le pays de leurs clients en matière de protection des données et de respect de la vie privée.

Les membres informent leurs clients ou apprenants qu'ils bénéficient d'une supervision et précisent que, dans ce cadre, leur identité peut être divulguée de manière anonyme. Le client ou l'apprenant doit être assuré de la confidentialité de la relation de supervision.

Si le client ou l'apprenant est un enfant ou un adulte vulnérable, les membres prennent des dispositions avec les parrains ou le tuteur du client afin d'assurer un niveau approprié de confidentialité et de protection dans l'intérêt du client ou de l'apprenant, tout en respectant la législation et les pratiques de protection en vigueur.

Interactions inappropriées

Les membres sont responsables de définir et de maintenir des limites claires, appropriées et respectueuses des différences culturelles qui régissent toutes les interactions physiques et virtuelles avec les clients, les apprenants ou les commanditaires.

Les membres s'abstiennent strictement de toute relation amoureuse ou sexuelle avec leurs clients, apprenants ou sponsors actuels.

Conflits d'intérêts

Les membres ne doivent pas exploiter un client ou un apprenant, ni chercher à tirer un avantage financier ou non financier inapproprié de la relation, ni utiliser les données personnelles, professionnelles ou autres du client ou de l'apprenant sans son consentement.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, les membres séparent activement leur relation professionnelle avec un client ou un apprenant de toute autre forme de relation.

Les membres restent vigilants quant aux conflits d'intérêts potentiels, de nature commerciale ou personnelle, qui peuvent survenir dans le cadre de la relation de travail, et les traitent rapidement et efficacement afin de garantir qu'il n'y ait aucun préjudice pour le client, l'apprenant ou le commanditaire.

Les membres examinent l'impact de toute relation client ou apprenant sur les autres relations clients ou apprenants et discutent de tout conflit d'intérêts potentiel avec les personnes qui pourraient être concernées.

Les membres divulguent tout conflit d'intérêts de manière ouverte et transparente au client ou à l'apprenant, et si un conflit survient et ne peut être géré efficacement, ils conviennent de se retirer de la relation.

Mettre fin aux relations professionnelles et aux responsabilités en cours

Les membres respectent le droit du client ou de l'apprenant de mettre fin à la prestation à tout moment du processus, sous réserve des dispositions de l'accord de service de coaching, de mentorat ou de supervision.

Les membres encouragent le client, l'apprenant ou le parrain à mettre fin à la relation de coaching, de mentorat ou de supervision s'ils estiment que le client, l'apprenant ou le parrain serait mieux servi par une autre forme d'aide professionnelle.

Les membres disposent de plans de continuité de service clairs en cas d'impossibilité imprévue de mener à bien une mission, et ces plans seront partagés afin que les clients ou les apprenants soient préparés.

Cela pourrait être dû à l'incapacité soudaine du membre lui-même ou d'un membre de sa famille, à sa propre détérioration mentale ou physique, ou à son décès inattendu.

Les membres sont tenus de prévoir le transfert de leurs clients et apprenants actuels ainsi que de leurs dossiers en cas de cessation d'activité prévue, par exemple en cas de retraite.

Les membres comprennent que leurs responsabilités professionnelles se poursuivent au-delà de la fin de la relation professionnelle. Celles-ci comprennent :

- Maintien de la confidentialité de toutes les informations relatives aux clients, aux apprenants et aux sponsors, avec une gestion rigoureuse et éthique des données confidentielles, personnelles ou autres.
- Éviter toute exploitation de la relation antérieure, qui pourrait nuire au professionnalisme ou à l'intégrité du membre ou de la communauté professionnelle.
- Fourniture de toute évaluation ou action de suivi convenue.

Préserver la réputation de la profession

Les membres se comportent de manière à toujours valoriser la réputation positive d'un service professionnel, par exemple en veillant à ce que l'utilisation de la technologie soit conforme aux normes professionnelles ou légales.

Les membres témoignent de leur respect pour la variété novatrice des pratiques utilisées par les membres et les autres personnes de la profession, ainsi que pour la diversité des approches éthiques en matière de coaching, de mentorat et de supervision, y compris l'utilisation des technologies de données et de l'IA.

Agir de manière responsable

Les membres respectent les déclarations et politiques de leurs instances respectives en matière d'inclusion, de diversité, de responsabilité sociale et de changement climatique.

Les membres s'abstiennent de toute discrimination délibérée et s'efforcent d'améliorer leur propre prise de conscience des domaines possibles de discrimination et de préjugés, notamment dans l'utilisation de la technologie ou de données inexacts ou falsifiées.

Les membres restent conscients du risque de préjugés inconscients et d'injustices systémiques et veillent à adopter une approche respectueuse et inclusive, qui prenne en compte et explore les différences individuelles.

Les membres contestent de manière constructive et offrent leur soutien aux collègues, employés, prestataires de services et clients perçus comme discriminatoires ou refusant d'assumer la responsabilité de leur comportement et de leurs actions.

Les membres surveillent leur communication orale, écrite et non verbale afin de déceler tout préjugé implicite ou toute discrimination.

Les membres participent à des activités de perfectionnement professionnel qui contribuent à une meilleure connaissance de soi en matière d'inclusion, de diversité, de technologie et des dernières évolutions des besoins sociétaux ou environnementaux.

Manquements à la déontologie professionnelle

Les membres acceptent que toute violation du code constatée dans le cadre d'une procédure de plainte puisse entraîner des sanctions, y compris la perte du statut accrédité et/ou de l'adhésion à l'organisme.

Un membre peut interpellier un autre membre s'il a des raisons valables de croire que ce dernier agit de manière contraire à l'éthique et, en cas d'échec de la résolution du problème, signaler cette personne à l'organisme professionnel compétent.

Obligations et devoirs légaux et statutaires

Les membres sont tenus de se tenir au courant et de se conformer à :

- Toutes les exigences légales pertinentes dans les pays où se déroule leur activité professionnelle
- Législation relative à la protection des enfants et des adultes vulnérables lors du travail avec ces derniers.
- Les politiques et procédures organisationnelles pertinentes du contexte de travail

Les membres détiennent une assurance responsabilité professionnelle appropriée pour couvrir leurs activités de coaching, de mentorat et de supervision dans les pays où ils exercent leurs activités et où une telle assurance est disponible.

4. Excellente pratique

Capacité à réaliser

Les membres agissent dans les limites de leurs compétences professionnelles. Ils doivent, le cas échéant, orienter le client ou l'apprenant vers un membre plus expérimenté ou possédant les qualifications requises.

Les membres devront être en assez bonne santé pour pratiquer. Dans le cas contraire, ou s'ils ont des doutes quant à leur capacité à pratiquer en toute sécurité pour des raisons de santé, ils solliciteront l'avis ou le soutien d'un professionnel.

Supervision continue

Les membres participent à une supervision avec un superviseur qualifié/expérimenté ou à une supervision par les pairs à une fréquence adaptée à leur pratique de coaching, de mentorat ou de supervision, aux exigences de leur organisme professionnel et à leur niveau d'accréditation, et conservent des preuves de leur engagement dans une pratique réflexive.

Les membres veillent à ce qu'aucune autre relation existante dans le cadre de la supervision, professionnelle ou personnelle, n'interfère avec la qualité de l'espace de supervision.

Les membres discutent de tout dilemme éthique et de toute violation potentielle ou réelle du présent Code, y compris celles découlant de l'utilisation de l'IA et des technologies, avec leur superviseur ou leur groupe de supervision par les pairs pour obtenir du soutien et des conseils.

Développement professionnel continu

Les membres développent leurs compétences en matière de coaching, de mentorat et de supervision en participant à des formations durables, créatives et respectueuses de l'éthique, ainsi qu'à des activités de développement professionnel continu (DPC) axées sur l'avenir.

Les membres sont tenus de contribuer à la communauté professionnelle en fonction de leur niveau d'expertise. Cette contribution peut prendre diverses formes : soutien informel entre pairs, participation à l'avancement de la profession (recherche, rédaction, bénévolat, etc.).

Les membres réfléchissent et évaluent systématiquement la qualité et la pertinence de leur travail et de leurs résultats grâce aux commentaires des clients, des apprenants, des commanditaires et des parties prenantes, ainsi qu'à d'autres activités de perfectionnement professionnel continu, afin d'améliorer leur pratique et leur compréhension.

5. Signataires du Code mondial de déontologie des coachs, des mentors et des superviseurs

Tous les signataires du code sont des organismes professionnels.

Le Code mondial d'éthique constitue un cadre éthique global pour les signataires et ne traite pas des procédures de traitement des plaintes ni de tous les dilemmes éthiques potentiels. Il délègue plutôt la responsabilité de la gouvernance globale à chaque signataire, qui élabore et applique des politiques et procédures spécifiques tenant compte des nuances éthiques liées à la diversité des pratiques et aux contextes locaux ou spécifiques.

Ces ajouts ne contrediront pas l'esprit du Code et n'obligeront pas les autres cosignataires à les adopter. Ils pourront être partagés par les signataires dans le cadre d'échanges collaboratifs réguliers entre organismes professionnels.

Les signataires du Code mondial d'éthique ne s'impliqueront pas dans les plaintes concernant une autre organisation signataire. Toute plainte de ce type devra être adressée directement à l'organisation concernée.

Pour plus de détails sur chaque signataire du code, y compris l'adhésion, l'accréditation, les normes, la gouvernance et les procédures de traitement des plaintes, veuillez consulter les sites Web respectifs des signataires.

La liste des signataires actuels du code est disponible ici : [Co-signataires du Code mondial d'éthique](#)

Pour découvrir comment devenir signataire du Code mondial d'éthique, veuillez contacter :

administrator@emccglobal.org