



DGL  
COACHING

## **SOMMAIRE**

*La Déontologie :une priorité de DGLcoaching*  
*Qu'est ce que le coaching ?*  
*Les outils du coaching.*  
*Les interventions de coaching*

## **ANNEXES**

*Le code de déontologie de DGLCoaching*  
*Références bibliographiques*

## **LA DEONTOLOGIE**

Pour DGL Coaching., la déontologie est fondamentale. Elle vise à poser, en préalable à l'exercice du métier de coach, le respect de la personne du coaché, et la protection du coach lui-même.

Expression d'une position éthique, ce code de déontologie pour la pratique du coaching professionnel a été établi par la SFCoach. Il fait aujourd'hui référence sur le marché.

Enoncé de manière claire et précise, ce code formule des points de repères déontologiques compte tenu des spécificités du coaching en tant que processus d'accompagnement d'une personne dans sa vie professionnelle ou privé.

Le Code de déontologie (voir en annexe) est articulé autour de quatre thèmes :

1. Devoirs du coach : cadre de l'exercice du coaching, confidentialité, supervision, respect des personnes, obligation de moyens.
- 2 .Devoirs du coach vis-à-vis du coaché : lieu, responsabilité des décisions, demande formulée, protection de la personne
- 3 .Devoirs du coach vis-à-vis de l'organisation : protection des organisations, cadre de la restitution au donneur d'ordre, .équilibre général du système
- 4 Devoirs du coach vis-à-vis de ses confrères.

## QU' EST CE QUE LE COACHING ?

Le coaching est l'accompagnement, limité dans le temps, de personnes ou d'équipes pour le développement de leurs potentiels et de leur savoir-faire dans le cadre d'objectifs privés ou professionnels.

### ***Le coaching diffère de la psychothérapie :***

Le coaching s'attache à révéler les potentialités et les compétences de la personne et lui permettre de s'en servir en fonction de ses propres objectifs. La psychothérapie quand à elle, a pour objectif de rechercher le lien entre la situation actuelle et le passé d'une personne. Elle répond à la question Pourquoi ?

### ***Le coaching n'est pas du conseil :***

Le coach ne sait pas à la place de son client. Il a pour mission, par ses questions, son écoute et son rôle de miroir, de permettre à son client de trouver et mettre en oeuvre ses propres solutions.

## TECHNIQUES ET COACHING ?

Révéléateur de potentiels, le coaching repose sur des méthodes d'analyse, de diagnostic ou d'entraînement issues des sciences humaines, sociales et associe les méthodes de management et de gestion des ressources humaines. Forme rigoureuse de dialogue entre deux personnes, il impose au coach de savoir écouter activement, de stimuler la réflexion du coaché sans l'influencer ni le conseiller.

Parmi les techniques d'écoute active utilisées dans les démarches de coaching figurent :

- . *L'Analyse Transactionnelle*
- . *La Process Communication, issue de l'Analyse Transactionnelle*
- . *La programmation neuro-linguistique (PNL),*
- . *L'approche cognitive et comportementale.*
- . *L'ennéagramme.*

Ces différentes approches ne sont pas exclusives les unes des autres mais se complètent, en fonction de la situation de coaching rencontrée. Pour la plupart elles sont récentes, ces techniques évoluent vite au rythme de la connaissance du comportement des personnes et de leur communication.

## LES INTERVENTIONS DE COACHING

Les interventions en coaching, qu'elles soient engagées à la demande de l'entreprise ou d'une personne individuelle, doivent être encadrées par un engagement contractuel.

Trois points sont essentiels à la garantie d'un coaching de qualité.:

. Le choix du coach: le coach doit disposer d'un minimum de travail de développement personnel. et d'une expérience professionnelle confirmée. Il doit avoir des capacités d'adaptation et un esprit d'ouverture. Il doit respecter une déontologie éthique et disposer d'un lieu de supervision ou partager ses expériences et prendre du recul.

. La durée et le lieu du coaching : une mission de coaching s'envisage sur une période limitée, fixée d'avance. La durée moyenne d'une intervention se situe entre 6 et 10 séances d'une durée de 1 heures chacune et espacée d'au moins une semaine. Le lieu du coaching doit être précis, dans l'entreprise ou chez le coach ou ailleurs.

. L'engagement contractuel : la pratique du coaching doit être encadré par l'établissement d'un contrat . Celui-ci doit mentionner la situation de coaching, les objectifs à atteindre, les modalités d'interventions, la fréquence et le lieu des séances ainsi que le cadre du respect de la confidentialité.

Le prix d'une séance de coaching se situe dans une fourchette de 80 à 90 € l'heure sur une durée et un nombre de séances prévues d'avance.( tarif de prestations pour particuliers ).

## ANNEXE 1

### LE CODE DE DEONTOLOGIE

#### Titre 1 -DEVOIRS DU COACH

##### Art. 1.1 -Exercice du coaching

Le coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction .à partir de sa formation, de son expérience et de sa supervision initiale.

##### Art. 1.2 -Confidentialité

Le coach s'astreint au secret professionnel

### Art. 1.3 -Supervision établie

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision continue.

### Art. 1.4 -Respect des personnes

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus de confiance.

### Art. 1.5 -Obligation de moyens

Le coach prend tous les moyens propres pour 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.

### Art. 1.6 -Refus de prise en charge

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.

## **Titre 2 -DEVOIRS DU COACH VIS-A-VIS DU COACHÉ**

### Art. 2.1 -Lieu du coaching

Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching.

### Art. 2.2 -Responsabilités des décisions

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait la responsabilité de ses décisions au coaché.

### Art. 2.3 -Demande formulée

Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à deux niveaux de demande: l'une formulée par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du coaché.

### Art. 2.4 -Protection de la personne

Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du coaché.

### **Titre 3 -DEVOIRS DU COACH VIS-A-VIS DE L'ORGANISATION**

Art. 3.1 -Protection des organisations

Le coach est attentif au métier, aux usages, la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille.

Art. 3.2 -Restitution au donneur d'ordre

Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.

Art. 3.3 -Equilibre de l'ensemble du système

Le coaching s'exerce dans la synthèse des intérêts du coach. et de son organisation.

### **Titre 4 - DEVOIRS DU COACH VIS-A-VIS DE SES CONFRERES**

Art. 4.1 -Obligation de réserve

Le coach se tient dans une attitude de réserve vis-à-vis de ses confrères.

## **ANNEXE 2**

### **REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES**

- . Coacher : efficacité personnelle et performance collective, Olivier Devillard, Editions Dunod
- . Le métier de coach –François Delivré, Editions d'Organisation
- . La PNL au quotidien – Bernard Raquin, Editions Jouvence
- . Satisfaire son besoin de reconnaissance – Olivier Nunge et Simonne Mortera, Editions Jouvence
- . Développer le meilleur de soi-même - Olivier Nunge et Simonne Mortera, Editions Jouvence