



Charte de Déontologie *(au 01/11/2023)*

L'accompagnement d'une personne ou d'une équipe dans le domaine professionnel a pour objet de l'aider à développer ses compétences et trouver des solutions à ses problématiques professionnelles dans une perspective de développement durable.

La pratique de l'accompagnement nécessite un cadre et des principes déontologiques clairement établis. Ce cadre et ces principes sont nécessaires pour que la démarche soit respectueuse des personnes et efficace. Ils favorisent notamment la relation de confiance indispensable au changement comportemental de la personne ou de l'équipe accompagnée.

Dans la charte qui suit, le terme "accompagné" s'applique à une personne ou une équipe qui bénéficie d'un accompagnement. Le terme "accompagnateur" désigne le professionnel chargé de l'accompagnement.

Une démarche d'accompagnement est initiée sur la base d'objectifs professionnels tels que : faire le point sur ses compétences, identifier un projet professionnel, développer sa capacité de management, mettre au point une stratégie, démarrer dans un nouveau poste, mieux gérer son stress, fédérer autour d'un projet commun, améliorer la cohésion d'une équipe, ...

Les objectifs font l'objet d'une validation par la personne accompagnée ou le responsable de l'équipe accompagnée et le coach ou consultant au cours d'un entretien préalable. Peut également être présent, un représentant de la société lors d'un entretien tripartite lorsque c'est l'entreprise qui porte le besoin.

La démarche fait l'objet d'un bilan en fin d'accompagnement dans la même configuration. Le but du processus d'accompagnement est que l'accompagné (ou bien l'équipe accompagnée) développe sa capacité à trouver ses propres réponses et solutions, afin d'atteindre non seulement l'objectif du coaching ou du bilan de compétences mais aussi bien d'autres objectifs quand celui-ci sera terminé.

Ainsi, le rôle de l'accompagnateur, est d'aider l'accompagné (ou bien l'équipe accompagnée) à atteindre ses objectifs en développant son autonomie. Il s'engage sur des moyens et non sur des résultats.

I Volonté d'être accompagné – Alliance avec l'accompagnateur

Un accompagnement individuel ne peut être efficace que si l'accompagné : a la volonté de mener une telle démarche, souhaite l'entreprendre avec un accompagnateur qu'il a rencontré et choisi.

De même, un accompagnement d'équipe ne peut être entrepris que si son manager : a un réel désir, une réelle volonté d'entreprendre la démarche, se sent en confiance et en alliance avec le ou les accompagnateur(s) qu'il a sélectionné(s).



Pour qu'il soit pleinement efficace, il est souhaitable que le manager et son équipe en viennent à partager un même désir de mener à bien la démarche avec le ou les accompagnateur(s) en charge de la mission.

Pour favoriser la relation de confiance entre l'accompagné et son accompagnateur, ce dernier ne pourra accompagner simultanément des personnes ayant des relations de travail étroites (notamment une personne et son responsable hiérarchique ou deux membres d'un même comité de direction).

Dans le même esprit, si une équipe est accompagnée par un seul accompagnateur, celui-ci ne pourra intervenir simultanément pour accompagner individuellement un de ses membres, notamment son responsable hiérarchique.

Toutefois, si l'équipe est accompagnée par deux accompagnateurs ou plus, un des accompagnateurs pourra accompagner simultanément le responsable hiérarchique et l'équipe.

II Volonté et capacité d'accompagner

Je m'engage à ne prendre en charge une mission d'accompagnement que si, à la suite d'un premier contact avec l'accompagné ou le responsable de l'équipe accompagnée, et sur la base des informations dont je dispose, je pense :

- avoir la compétence pour mener le processus d'accompagnement,
- que rien dans la demande n'est en contradiction avec mes valeurs, cette charte de déontologie et les autres chartes auxquelles j'adhère.

Je peux donc refuser une mission d'accompagnement.

III Confidentialité

Lors d'un accompagnement individuel, seul l'accompagné est habilité à communiquer sur l'objectif et le contenu des séances de son accompagnement. Ce qui signifie qu'aucun élément ne sera communiqué à l'entreprise commanditaire à l'issue de la séance.

Lors d'un accompagnement d'équipe, seul le responsable de l'équipe accompagnée et les membres de son équipe sont habilités à communiquer sur l'accompagnement, à condition de s'être concertés sur le contenu et les modalités de communication de l'information.

Au cours d'une démarche d'accompagnement d'équipe, je peux être amenée à avoir des entretiens individuels avec les membres de l'équipe accompagnée. Les restitutions d'informations issues de ces entretiens au responsable de l'équipe accompagnée et à l'ensemble de l'équipe seront anonymes et leurs conditions seront précisées à l'équipe au début de la démarche.

La seule limite à cette clause de confidentialité est le respect des lois en vigueur dans le pays concerné.

Nonobstant ce qui précède, la Société commanditaire, pourra demander aux coachs des retours sur les points suivants :

- qualité du déroulement des processus d'accompagnement en cours
- régularité des entretiens, respect des horaires, etc. (information sur chacune des actions en cours),
- perception de la culture d'entreprise, de l'atmosphère du moment et des problématiques récurrentes, etc. (ceci sans mentionner d'exemples de personnes ou d'équipes).



Dans le cadre d'un bilan de compétences, les documents seront supprimés 1 an après la fin de l'accompagnement. Il appartient aux bénéficiaires de télécharger les pièces positionnées dans le drive dans ce délai.

IV Relations avec l'entreprise

L'accompagnateur s'abstient de tout contact avec des personnes de l'environnement de l'accompagné ou de l'équipe accompagnée (en dehors des entretiens tripartites qui débutent et terminent la démarche).

Si au cours d'un accompagnement individuel, l'accompagnateur et l'accompagné trouvent opportun un contact bilatéral entre l'accompagnateur et le responsable hiérarchique ou le gestionnaire RH de l'accompagné, celui-ci ne peut avoir lieu que si ses conditions et son objectif ont été définis au préalable avec l'accompagné. De tels contacts doivent demeurer exceptionnels.

En aucun cas l'accompagnateur ne formule un avis sur l'accompagné (notamment au cours des entretiens tripartites).

V Développement de l'autonomie

L'objet de l'accompagnement est que l'accompagné développe son autonomie afin d'être en mesure de continuer seul son chemin une fois l'accompagnement terminé. Par conséquent, le rôle de l'accompagnateur est de l'aider à développer sa capacité à trouver lui-même les solutions qui lui conviennent, et non d'apporter des réponses, ni de décider ou agir à sa place.

Dans cet esprit, la durée de l'accompagnement est fixée au départ de la démarche et les prolongations doivent demeurer exceptionnelles.

VII Respect de l'accompagnateur

L'accompagné est co-responsable de la démarche d'accompagnement. Il se doit en particulier : de respecter le cadre des entretiens (présence, ponctualité). Il ne peut déplacer un entretien que dans les conditions prévues avec l'accompagnateur au début de la démarche, de s'impliquer activement dans la démarche.

VIII Travail sur soi et supervision

Je travaille constamment à améliorer ma pratique et être dans les meilleures dispositions possibles pour exercer mon métier.

En particulier, je mène un chemin personnel de connaissance de moi et de prise de conscience des spécificités de mon mode de relation aux autres.

D'autre part, je dispose d'un lieu de supervision pour prendre du recul par rapport à ma pratique de l'accompagnement et y a recours régulièrement.

IX Lieu de l'accompagnement

Dans le cas d'un accompagnement individuel, les entretiens se déroulent en général dans les locaux de la LCCF afin de favoriser la prise de recul de l'accompagné par rapport à son environnement habituel.