Birds
COACHING & FORMATION



BIRDS

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Applicable à la pratique du coaching professionnel individuel, collectif et d'équipe

PRÉAMBULE

NOTRE ENGAGEMENT

Chez BIRDS, nous sommes convaincus que la qualité d'un accompagnement repose autant sur les compétences du coach que sur son éthique, sa déontologie et sa responsabilité. Le présent Code traduit les principes qui guident l'ensemble de nos interventions auprès des personnes, des équipes et des organisations. Il constitue un engagement partagé par tous les coachs intervenant au nom de BIRDS.

ART. 1

EXERCICE DU COACHING

Le/la coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience, de sa supervision et de son engagement dans une démarche continue de développement professionnel. Il veille à maintenir et développer ses compétences tout au long de sa pratique.

ART. 2

CONFIDENTIALITÉ ET NEUTRALITÉ

Le/la coach est tenu au secret professionnel pour l'ensemble des informations portées à sa connaissance dans le cadre de la mission de coaching. En cas de prise en charge du coaching par un tiers (entreprise, institution ou personne physique), les restitutions éventuelles au commanditaire s'effectuent exclusivement selon les modalités définies dans le cadre contractuel ou de l'accord tripartite ou quadripartite, dans le respect de la confidentialité et des règles déontologiques.

Cette obligation s'étend à l'ensemble des échanges, informations, documents, notes personnelles, analyses et supports élaborés dans le cadre de l'accompagnement.

Le coaching étant exclusivement destiné au développement professionnel et personnel de la personne accompagnée, les échanges, observations, analyses ou documents produits dans ce cadre ne peuvent être invoqués, sollicités, produits ou utilisés comme éléments de preuve, d'attestation, d'expertise ou de témoignage dans le cadre d'un différend, d'une réclamation ou d'une procédure impliquant la personne coachée, son employeur ou toute autre partie prenante, sauf obligation légale ou décision d'une autorité compétente.

Le/la coach exerce sa mission dans une stricte neutralité à l'égard de l'ensemble des parties prenantes. Il ne prend parti pour aucune d'elles et ne peut être sollicité pour établir une attestation, produire une analyse, témoigner ou intervenir en qualité d'expert dans le cadre d'un tel différend, sauf lorsque la loi l'y oblige.

Document propriété de BIRDS · Toute reproduction ou diffusion, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite.

ART. 3

SUPERVISION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le/la coach est tenu de disposer de temps réguliers de supervision (a minima une fois tous les deux mois). Il inscrit sa pratique dans une démarche continue d'analyse de pratique, de développement professionnel et d'amélioration de la qualité de ses accompagnements.

Le/la coach contribue également au développement de la qualité des pratiques professionnelles en participant, lorsque cela est pertinent, aux échanges de pratiques, aux retours d'expérience et aux démarches collectives d'amélioration mises en œuvre par BIRDS.

ART. 4

RESPECT DES PERSONNES

Le/la coach est conscient de l'influence que peut exercer sa posture professionnelle et s'interdit tout abus d'influence ou toute situation de dépendance. Il accompagne la personne coachée dans le respect de son autonomie, de son libre arbitre et de sa capacité à prendre ses propres décisions.

Le coaching a pour finalité de développer l'autonomie durable du coaché. Le/la coach veille à ne créer aucune relation de dépendance et favorise progressivement la capacité du coaché à mobiliser seul ses ressources, ses apprentissages et ses modes de décision.

Le/la coach reconnaît la richesse de la diversité des personnes, des parcours et des organisations qu'il accompagne. Il accueille chacun avec respect, dignité et équité, sans discrimination liée notamment à l'âge, au genre, à l'origine, au handicap, aux convictions, à l'orientation ou à toute autre caractéristique personnelle. Il veille à offrir un accompagnement inclusif favorisant un climat de confiance, d'écoute et de respect mutuel.

ART. 5

RESPECT DES ORGANISATIONS

Le/la coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation au sein de laquelle s'inscrit l'activité du coaché. Il veille toutefois à préserver en toutes circonstances son indépendance professionnelle et son discernement.

Dans le respect de la confidentialité, de ses obligations déontologiques et du cadre légal, le/la coach exerce son devoir de vigilance lorsqu'il identifie une situation susceptible de porter atteinte à la sécurité des personnes, à l'intégrité des relations ou aux règles éthiques de l'organisation.

ART. 6

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/la coach valide la demande du coaché et s'assure du caractère volontaire de sa démarche. Lors d'une session tripartite ou quadripartite, les objectifs conjoints sont définis et formalisés dans un accord tripartite ou quadripartite.

Document propriété de BIRDS · Toute reproduction ou diffusion, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite.

Le/la coach veille à ce que les objectifs fixés soient réalistes, atteignables et cohérents avec le cadre de la mission. Si, au cours de l'accompagnement, il estime que les objectifs initiaux ne peuvent être atteints dans le volume de séances prévu ou que l'évolution de la situation le justifie, il propose un réajustement des objectifs ou du dispositif, en concertation avec la personne coachée et, le cas échéant, le commanditaire.

ART. 7

REFUS DE PRISE EN CHARGE

Le/la coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à la demande, au demandeur, à l'organisation, ou à lui-même. Dans ce cas, il oriente, lorsque cela est pertinent, le demandeur vers un confrère ou un professionnel disposant des compétences adaptées.

ART. 8

OBLIGATION DE MOYENS

Le/la coach est tenu à une obligation de moyens dans la conduite de ses missions. Il met en œuvre les compétences, méthodes, outils et conditions nécessaires à la qualité de l'accompagnement, sans garantir un résultat déterminé, celui-ci dépendant notamment de l'engagement du coaché et du contexte de la mission.

ART. 9

RESPONSABILITÉ DES DÉCISIONS

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le/la coach laisse de ce fait au coaché toute la responsabilité de ses décisions et actions. Le/la coach n'exerce aucun pouvoir de décision à la place du coaché et respecte en toutes circonstances son libre arbitre.

ART. 10

PROTECTION DE LA PERSONNE

Le/la coach veille en permanence à l'intégrité physique, psychologique et émotionnelle du coaché. Il adapte son intervention au rythme, aux besoins et aux capacités de la personne, dans le respect de son autonomie, de sa dignité et de son libre arbitre.

Lorsque le/la coach estime qu'une situation présente un risque pour la personne coachée ou pour des tiers, ou qu'elle relève d'un accompagnement dépassant le champ du coaching, il exerce son devoir de vigilance. Il invite la personne coachée à solliciter les ressources ou professionnels compétents (médical, psychologique, social, juridique ou toute autre expertise adaptée) et, lorsque la situation l'exige, exerce son devoir d'alerte, dans le respect du cadre légal, des obligations contractuelles et des règles de confidentialité.

ART. 11

LIEU ET DISPOSITIF DE COACHING

Le/la coach veille à ce que le lieu, les modalités d'intervention (présentiel, distanciel ou hybride) ainsi que les outils utilisés garantissent la qualité de la relation, la confidentialité des échanges et des conditions propices à l'accompagnement.

Document propriété de BIRDS · Toute reproduction ou diffusion, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite.

ART. 12

INTERRUPTION DE LA MISSION

Le/la coach se réserve la possibilité, en concertation avec la personne coachée et, le cas échéant, le commanditaire, de mettre fin à la mission lorsque les conditions nécessaires à la poursuite du coaching ne sont plus réunies (absence d'engagement, inadéquation de la demande, conflit d'intérêts, évolution de la situation ou tout autre motif d'ordre éthique ou déontologique).

Dans cette situation, le/la coach privilégie, lorsque cela est possible et approprié, une séance de clôture afin de formaliser les acquis, les enseignements du parcours et, si nécessaire, d'orienter la personne coachée vers les ressources ou les professionnels les plus adaptés à la poursuite de son accompagnement.

ART. 13

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le/la coach identifie et prévient toute situation susceptible de générer un conflit d'intérêts avec la personne coachée ou le commanditaire. Lorsqu'une telle situation est inévitable, il en informe les parties concernées et recueille leur accord explicite avant de poursuivre la mission. Le/la coach s'abstient de toute relation duale susceptible de compromettre la qualité ou l'impartialité de son accompagnement. Cette vigilance s'applique notamment aux intérêts financiers, commerciaux, relationnels ou organisationnels susceptibles d'altérer son impartialité.

ART. 14

LIMITES DE COMPÉTENCE

Le/la coach identifie les situations qui excèdent son champ d'intervention, notamment lorsqu'elles relèvent du soin psychologique ou médical. Dans ces cas, il oriente la personne coachée vers les professionnels compétents, sans se substituer à eux. Il ne représente ses qualifications, certifications et expériences qu'à la hauteur de ce qu'il a effectivement acquis. En cas de doute sur son champ d'intervention, le/la coach sollicite l'avis de son superviseur ou d'un professionnel compétent.

ART. 15

COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Le/la coach s'assure que toute communication relative à ses services, ses références et son positionnement professionnel est honnête, précise et conforme à la réalité de sa pratique. Il ne formule aucune promesse de résultat, le coaching étant par nature un accompagnement dont les effets dépendent de l'engagement du coaché. Il respecte également les droits de propriété intellectuelle et veille à citer de manière appropriée les méthodes, outils ou travaux utilisés.

Document propriété de BIRDS · Toute reproduction ou diffusion, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite.

ART. 16

PROTECTION DES DONNÉES ET OUTILS DE SUIVI

Le/la coach veille au respect des données personnelles des coachés conformément à la réglementation en vigueur. Dans le cadre du suivi des missions, BIRDS utilise la plateforme Teasio, accessible aux responsables RH des entreprises clientes. Cet accès est strictement limité aux informations relatives au déroulement des missions (dates de séances, statut d'avancement et indicateurs de satisfaction) et s'exerce dans le respect des principes de confidentialité énoncés à l'article 2. Aucun contenu d'ordre confidentiel issu des échanges de coaching n'est accessible via cet outil. Les données personnelles sont collectées, conservées et supprimées conformément à la réglementation applicable et uniquement pendant la durée nécessaire à la réalisation de la mission et aux obligations légales.

ART. 17

UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Le/la coach peut utiliser des outils d'intelligence artificielle pour la préparation, le suivi administratif ou la documentation de ses missions, dans le strict respect de la confidentialité prévue à l'article 2. Aucune donnée permettant d'identifier un coaché ne peut être transmise sans son consentement explicite. Le/la coach demeure seul responsable de ses interventions et de ses écrits. L'intelligence artificielle ne se substitue ni à son jugement, ni à sa posture, ni à la relation humaine au cœur du coaching. Il utilise ces outils avec discernement, en tenant compte de leurs limites, de leurs biais potentiels, de la sécurité des données et de la fiabilité des contenus produits, et en fait preuve de transparence lorsque cela est pertinent.

ART. 18

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Le/la coach inscrit sa pratique dans une démarche responsable en recherchant un équilibre entre performance durable, développement des personnes et respect des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux. Il privilégie, lorsque cela est possible, des pratiques cohérentes avec les engagements RSE de BIRDS.

ART. 19

QUALITÉ DES ACCOMPAGNEMENTS

Le/la coach contribue à la qualité des accompagnements réalisés par BIRDS en participant aux dispositifs de supervision, aux retours d'expérience, aux démarches d'amélioration continue et aux évaluations de satisfaction mises en œuvre par le cabinet. Il adopte une posture réflexive afin de faire évoluer en permanence sa pratique au bénéfice des coachés, des organisations clientes et de la profession.

Document propriété de BIRDS · Toute reproduction ou diffusion, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite.



Le présent **Code d'éthique et de déontologie** est applicable à l'ensemble des missions de coaching professionnel individuel, collectif et d'équipe réalisées par les coachs de **BIRDS**. Il traduit les principes qui fondent notre pratique et les exigences que nous nous engageons à respecter dans chacune de nos interventions. Ce Code s'appuie sur les réflexions développées par le collectif de coachs de **BIRDS**, enrichies par les référentiels de la profession et adaptées aux enjeux du coaching en entreprise. Les coachs BIRDS adhèrent aux codes de déontologie de l'**International Coaching Federation (ICF)** ou de l'**European Mentoring and Coaching Council (EMCC)** et s'engagent à appliquer le niveau d'exigence éthique et déontologique le plus élevé.

Document propriété de BIRDS · Toute reproduction ou diffusion, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite.