

CONTRAT DE COACHING INDIVIDUEL

Entre

XXXXXXXXXXXX

Adresse : XXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : XX XX XX XX

Courriel : XXXXXXXXXXXXXXXX@

Ci-après dénommé(e), le(a) **CLIENT(E)**

Et

Monsieur Michel LAKS, société OMBALIZ.

Adresse : **17 avenue Charles de Gaulle - 13122 VENTABREN**

Tel : **06 26 75 19 17**

Courriel : michel.laks@ombaliz.com

Ci-après dénommé **le COACH**

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET DU CONTRAT

Le présent contrat engage les deux parties à s'impliquer dans un processus de coaching.

ARTICLE 2 – OBJECTIF(S) DU COACHING

Le coaching consiste à accompagner des personnes ou des groupes dans la définition et l'atteinte, de leurs objectifs, au bénéfice de la réussite de leur évolution personnelle et professionnelle.

Le coaching s'inscrit dans une triple intention pour le client :

- 1. Responsabilisation,**
- 2. Autonomisation,**
- 3. Mise en action.**

En cela, il se distingue des autres pratiques, conseils, formation, psychothérapie...

L'objectif de ce programme d'accompagnement individuel en coaching sera déterminé sur la base de la demande initiale du client. Celle-ci pourra évoluer ou changer durant le processus de coaching en plein accord avec le client et fera l'objet d'un avenant au contrat.

La demande initiale du client porte sur : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Des objectifs détaillés sont établis lors de chaque séance et les indicateurs de résultat sont définis pour chaque objectif afin de mesurer le chemin parcouru.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DU COACH

Le coach s'engage à faire preuve d'un comportement **responsable, bienveillant** et **neutre** en ce sens qu'il n'entraînera rien dans la conduite de l'accompagnement qui puisse nuire au client ou à son entourage.

Le coach s'engage à respecter scrupuleusement le code déontologique de la profession. Il est tenu à la plus stricte **confidentialité**. Les données ci-dessus ainsi que le contenu des séances de coaching sont strictement confidentielles et seront utilisées uniquement dans le cadre de l'accompagnement et ne pourront être à aucun moment et pour aucun motif, divulguées à des tiers, y compris les membres de la famille du client.

Il est joint à ce contrat une annexe relative aux engagements du coach, partie intégrante de ce contrat, cette annexe précise la conduite du coach vis-à-vis de la personne coachée.

Le coach est tenu à une obligation de moyens et ne saurait être tenu responsable des agissements de son client durant le processus de coaching et au-delà.

ARTICLE 4 – ENGAGEMENT DU CLIENT

Le client s'engage à travailler activement avec le coach dans le but d'atteindre le ou les objectif(s) fixé(s) communément. Par travailler activement le client s'engage à **respecter les rendez-vous** de coaching pris, à **participer activement** et à **produire le travail proposé** par le coach professionnel durant les séances et entre les séances.

Cette production est indispensable à l'atteinte de l'objectif.

ARTICLE 5 – DATES DE DÉBUT ET DE FIN DU COACHING

Le contrat prend effet à compter du 28/10/2020 et s'étalera sur une durée maximale de **20 semaines**. L'engagement à s'impliquer dans le processus de coaching est prévu sur un maximum de **10** séances.

Si l'objectif tel que retenu par les parties, nécessite un nombre de séances supérieur à celui précisé au paragraphe précédent, un avenant contractuel sera, dans ce cadre précis, prévu par les parties.

ARTICLE 6 – MODALITÉS D'INTERVENTION

Les séances se dérouleront au rythme validé par les deux parties, comme précisé ci-dessous :

A minima **2 séances par mois** à partir du **28/10/2020**

La prochaine séance de coaching est fixée à minima à la fin de la séance précédente.

Chaque séance de coaching est programmée sur une durée maximale d'une **50 minutes**.

Les séances se dérouleront par le biais d'un échange téléphonique ou de séances en présentiel.

Le lieu de la prochaine séance sera déterminé, à minima, à la fin de la séance précédente.

L'initiative de l'appel reste à la discrétion du client.

En cas de situation exceptionnelle ou d'empêchement pour l'une ou l'autre des parties afin d'être disponible pour une séance, la partie concernée s'engage à respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum et d'en informer par téléphone ou sms dans le délai imparti.

En cas de retard supérieur à 30 minutes, la séance sera considérée comme annulée et due.

En dehors du cas énoncé au paragraphe précédent, le client peut contacter le coach en dehors des séances par courriel ou SMS.

Dans ce cadre, le coach s'engage à répondre par courriel, SMS, ou rappeler le client dans un délai de 48 heures, dans les conditions horaires hors week-end et jamais avant 09h00 ou après 21h30.

ARTICLE 7 – MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DU COACH

La tarification arrêtée dans le cadre du présent contrat est de **65€ TTC** par séance.

Le paiement est effectué à échéance du nombre final de séances réalisées et arrêtées au présent contrat.

ARTICLE 8 – ARRÊT DU COACHING

Si le client et/ou le coach souhaitent arrêter le coaching avant l'atteinte de l'objectif, une séance de clôture sera néanmoins réalisée.

Une copie du présent contrat est remise à chaque partie.

Fait à **Marseille**, le **28/10/2020**

Signature des parties, précédée de la mention « lu et approuvé » :

Michel LAKS

XX XX

Le Coach

La/Le Client(e)

ANNEXE

ENGAGEMENTS DU COACH

En tant que Coach professionnel, je reconnais et respecte le code de déontologie de l'EMCC France. Ce code est établi exclusivement pour la pratique du coaching professionnel. Il vise à formuler des points de repères déontologiques, compte tenu des spécificités du coaching en tant que processus d'accompagnement d'un individu, d'une équipe, d'une organisation. Ce code de déontologie est donc l'expression d'une réflexion éthique ; il s'agit de principes généraux. Leur application pratique requiert une capacité de discernement. Plusieurs associations ou syndicats professionnels font référence à un code de déontologie.

1. TERMINOLOGIE

- a. Chaque organisation définit précisément qui parmi ses membres et autres interlocuteurs (ci- après collectivement dénommés « les membres ») doit se conformer au présent code.
- b. Les membres doivent connaître la terminologie et les définitions utilisées par leur propre organisation professionnelle pour la bonne compréhension de ce code de déontologie (ci- après dénommé « le code ») et de la signification des termes clés qui y figurent, par exemple coach, coaching, client, membre, mentor, mentorat, commanditaire, superviseur et supervision.

2. RELATIONS AVEC LES CLIENTS

CONTEXTE

1. 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.

CONTRACTUALISATION

2. 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.
3. 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.
4. Les membres doivent expliquer ouvertement les méthodes qu'ils emploient et, si le client le demande, fournir des informations complémentaires sur les processus impliqués.
5. 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.

INTEGRITE

6. 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.
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.
8. 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.

CONFIDENTIALITE

9. 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.
10. 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.
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.
12. 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.

13. 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.

INTERACTIONS INAPPROPRIÉES

14. 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.

15. 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.

CONFLIT D'INTERETS

16. Les membres s'interdisent d'exploiter leurs clients, financièrement ou d'une autre façon, et de tirer de quelconques avantages indus de leurs relations.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

FIN D'UNE RELATION PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES PERMANENTES

21. 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.

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 parti du travail avec un autre coach, mentor ou avec un autre professionnel.

23. Les membres sont conscients que leurs responsabilités professionnelles perdurent au-delà de la fin d'une relation de coaching ou mentorat. Ceci implique:

1. d'assurer la confidentialité convenue de toutes les informations relatives aux clients et commanditaires ;
2. de veiller à la conservation en lieu sûr de l'ensemble des dossiers et données correspondantes ;
3. 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;
4. de fournir tout élément de suivi qui a été prévu d'entente entre les parties.

3. CONDUITE PROFESSIONNELLE

PRESERVATION DE LA REPUTATION DU COACHING ET DU MENTORAT

1. Il est attendu des membres qu'ils adoptent un comportement reflétant positivement et renforçant la réputation de la profession de coach et mentor.
2. 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.

ÉGALITE ET DIVERSITE

3. Les membres s'engagent à respecter les politiques et directives de leurs organisations respectives en matière de diversité.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Les membres veillent à leur langage oral, écrit ou non-verbal pour éviter toute forme de discrimination involontaire.
8. Les membres s'engagent dans des activités de développement destinées à renforcer leur propre sensibilité aux questions d'égalité et de diversité.

INFRACTIONS AU CODE DE DEONTOLOGIE

9. 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.

10. 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.

11. 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.

OBLIGATIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES

12. 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.

13. 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.

14. 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.

4. EXCELLENCE DE LA PRATIQUE

CAPACITES PROFESSIONNELLES

1. 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.

2. 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 nécessaire, le coach ou mentor doit proposer au client de mettre fin à la relation de travail et lui proposer d'autres solutions

SUPERVISION PERMANENTE

3. Afin de renforcer leur apprentissage et leur développement professionnel, les membres mènent une réflexion régulière sur leur pratique.

4. 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.
5. 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.
6. 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.

REFLEXION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

7. Les membres s'attachent à mener une réflexion régulière sur leur travail avec les clients, sur leur pratique du coaching et du mentorat, et sur leur propre apprentissage et développement professionnel et personnel.
8. 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.
9. 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.
10. Les membres évaluent systématiquement la qualité de leur pratique, par exemple au travers du feedback de leurs clients et d'autres interlocuteurs pertinents.

Exemple- Ne pas dupliquer