

Code de déontologie

International Coaching Federation



En cinq parties

Le Code de déontologie de l'International Coaching Federation (ICF) comprend cinq parties principales ainsi qu'une annexe :

Table des matières

Objectif	4
Principes éthiques et valeurs fondamentales de l'ICF	6
Professionalisme	6
Collaboration	7
Humanité	7
Équité	8
Engagements partagés au sein de l'écosystème de l'ICF	8
Normes éthiques pour les professionnels de l'ICF	9
Section 1 : Ententes d'engagement auprès du client et/ou sponsor	9
Section 2 : Confidentialité et respect des dispositions légales	10
Section 3 : Conduite professionnelle et conflits d'intérêts	10
Section 4 : Engagement à offrir une valeur constante	11
Section 5 : Intégrité et responsabilité professionnelles	12
Promesse en matière d'éthique	12
Principales définitions des termes utilisés dans le code	13
Intelligence artificielle	13
Client	13
Coaching	13
Entente de coaching	13
Engagement de coaching	13
Relation de coaching	13
Superviseur de coach	13
Code	13
Confidentialité	13
Conflit d'intérêts	14
Compétences fondamentales	14
Égalité	14
Enseignement de coaching accrédité par l'ICF	14
Accréditation ICF	14
Écosystème ICF	14
Professionnel de l'ICF	14
Personnel de l'ICF	14

Propriété intellectuelle	14
Dispositions légales.....	15
Coach mentor	15
Sponsor	15
Personnel de soutien	15
Égalité systémique	15
Oppression systémique.....	15
Glossaire des autres termes	16
Plateforme de coaching	16
Fournisseur de plateforme de coaching	16
Fournisseur de coaching	16
Supervision de coaching	16
DEIA.....	16
• Diversité	16
• Équité	16
• Inclusion	16
• Appartenance	16
Coach externe	17
Coaching de groupe	17
Évaluateur de l'ICF	17
Certifié par l'ICF	17
Coach interne.....	17
Coaching d'équipe.....	17

Objectif

L'*International Coaching Federation* (ICF) est la principale association de coaching au monde.

L'*ICF* est composée de six organisations apparentées (FO). L'ensemble de celles-ci forme l'écosystème de l'*ICF*. Les FO sont : Coachs professionnels *ICF*, Normes et accréditations *ICF*, Enseignement de coaching *ICF*, Fondation *ICF*, Coaching *ICF* dans les organisations, et l'Institut de leadership éclairé *ICF*. Le conseil d'administration mondial de l'*ICF* assure l'orientation stratégique et la coordination de l'ensemble de l'écosystème de l'*ICF*.

En se basant sur sa mission et ses responsabilités, l'*ICF* propose un Code de déontologie qui définit les normes éthiques de conduite professionnelle auxquelles doivent se conformer tous les membres de l'écosystème de l'*ICF*, qu'ils agissent en tant que professionnels de l'*ICF* (consultez la définition) ou à tout autre titre. Les responsabilités et rôles régis par le Code de déontologie de l'*ICF* incluent les professionnels de l'*ICF*, le personnel de l'*ICF* (consultez la définition), les bénévoles, les membres des conseils d'administration de l'*ICF*, les leaders des communautés de pratique de l'*ICF*, ainsi que les membres des comités mondiaux, des groupes de travail et des équipes de base de l'*ICF* (qu'ils soient ou non des professionnels de l'*ICF*).

Le Code de déontologie de l'*ICF* intègre les valeurs fondamentales de l'*International Coaching Federation* (Valeurs fondamentales de l'*ICF*) comme fondement pour la bonne compréhension du Code de déontologie de l'*ICF*, des principes éthiques et des normes de conduite éthique.

Le Code de déontologie de l'*ICF* sert à préserver l'intégrité de l'*ICF* et de la profession de coach à l'échelle mondiale par les moyens suivants :

- Établissement de normes de conduite conformes aux principes éthiques et valeurs fondamentales de l'*ICF*
- Servir de guide pour la réflexion, l'enseignement et la prise de décision éthiques.
- Préserver les normes éthiques de l'*ICF* et statuer à leur égard par le biais du processus d'examen de conduite éthique (ECE) de l'*ICF*.
- Établir les fondements pour la formation éthique *ICF* dans les programmes accrédités par l'*ICF*.

Le présent Code de déontologie a pour but d'aider les personnes assujetties au Code en les orientant vers les facteurs, valeurs et principes éthiques qui doivent être pris en considération dans chaque démarche de raisonnement et de prise de décision éthique.

Le Code de déontologie de l'*ICF* s'applique lorsque des personnes se présentent comme appartenant à l'écosystème de l'*ICF* et/ou comme des professionnels de l'*ICF* dans le cadre de leurs interactions professionnelles.

Afin d'adopter un mode de travail éthique, ceux qui font partie de l'écosystème de l'ICF seront inévitablement confrontés à des situations qui exigent de trouver des réponses à des questions inattendues, de résoudre des dilemmes ainsi que d'identifier des solutions à des problématiques.

Les membres de l'écosystème de l'ICF se font un point d'honneur d'adopter un comportement éthique, même lorsque cela implique d'agir avec courage et de prendre des décisions difficiles qui respectent le principe de « FAIRE LE BIEN » pour l'ensemble des parties prenantes.

La partie 4 du Code articule les obligations éthiques des professionnels de l'ICF qui agissent dans leurs différents rôles de coach, de superviseur de coach, de coach mentor, de formateur et d'étudiant coach en formation.

Le Comité d'examen indépendant de l'ICF veille au respect de ce Code de déontologie par le biais du processus d'examen de conduite éthique (ECE), qui s'applique à tous les professionnels de l'ICF.

L'ICF exige que tous ses professionnels accrédités suivent une formation continue en matière d'éthique. En outre, les programmes de formation de coaching accrédités par l'ICF doivent proposer une formation en matière d'éthique, car l'ICF considère l'éthique comme l'élément fondamental de la profession de coach.

Le Code de l'ICF s'applique à toutes les personnes ou entités faisant partie de l'écosystème de l'ICF. Aucune personne ou entité au sein de l'écosystème de l'ICF ne peut se soustraire à une section ou à une partie du Code, ni supprimer, modifier ou amender une disposition du Code.

Principes éthiques et valeurs fondamentales de l'ICF

Le Code de déontologie fournit des lignes directrices pour l'application des valeurs fondamentales et des principes éthiques et illustre comment ils sont mis en pratique. Toutes les valeurs et tous les principes sont d'égale importance, sont mutuellement complémentaires et sont aspirationnels. Tous les membres de l'écosystème de l'ICF doivent honorer les valeurs fondamentales et respecter les principes dans le cadre de toutes leurs interactions professionnelles.

Les valeurs fondamentales et les principes éthiques associés se trouvent sur le site web de l'ICF et sont réitérés ci-dessous. (Consultez le [ICF Core Values](#) d'ICF)

Professionalisme : Un engagement à l'égard de l'état d'esprit du coaching et une qualité professionnelle qui englobe la responsabilité, le respect, l'intégrité, la compétence et l'excellence.

Je fais preuve de professionnalisme en :

- Veillant à ce que ma conduite professionnelle soit constamment conforme à la valeur d'humanité et à la compétence liée à l'état d'esprit du coaching, et ce dans toutes mes interactions professionnelles.
- Étant vrai et précis dans mes déclarations.
- M'engageant dans mon apprentissage professionnel et mon développement personnel tout au long de ma vie.
- Soutenant le développement personnel et professionnel continu de mes clients et étudiants, ainsi que des professionnels de l'ICF.
- Respectant mes engagements.
- Étant conscient des enjeux et des problèmes éthiques et en y répondant conformément au Code de déontologie de l'ICF.
- Contribuant à enrichir la base de connaissances et en partageant l'expertise et les compétences décrites dans les compétences fondamentales de l'ICF.
- Étant résilient et confiant face aux défis.
- Agissant avec respect et transparence dans toutes mes relations d'affaires liées au coaching.
- Communiquant clairement et précisément dans le cadre de toutes mes interactions en relation avec le coaching.
- M'engageant à faire preuve d'honnêteté, de courage, de cohérence dans l'action, de pratique éthique et à respecter les normes les plus élevées de l'ICF et de la profession de coach.

Collaboration : Un engagement à développer les liens sociaux et à soutenir la communauté.

Je travaille de façon collaborative en :

- Prenant des engagements et en progressant vers la promotion du coaching professionnel par le biais de la créativité et de l'ingéniosité communes.
- Établissant des partenariats avec d'autres personnes, tant au sein de multiples groupes sociaux-identitaires qu'entre ces derniers.
- Étant attentif et intentionnel dans le cadre de ma propre participation, tout en faisant partie de l'effort collectif.
- Coopérant avec d'autres professionnels de l'ICF travaillant avec le(s) client(s) et le(s) sponsor(s).
- Collaborant et communiquant avec les professions, associations et personnes appartenant à d'autres organisations et professions de coaching.

Humanité : Un engagement à faire preuve d'humanité, de gentillesse, de compassion et de respect envers les autres.

Je fais preuve d'humanité en :

- Acceptant qu'en tant qu'être humain, je ne suis pas censé être parfait et, dans un esprit de coaching, qu'exprimer mes imperfections est une occasion pour moi de diffuser une culture d'ouverture et d'acceptation de soi.
- Étant conscient que j'ai toujours plus à apprendre et en étant ouvert aux autres points de vue.
- Établissant des relations authentiques qui favorisent l'honnêteté, la transparence et la clarté.
- Cherchant et en développant continuellement la conscience de soi.
- Étant prêt à reconnaître et à assumer mes erreurs.
- Acceptant la responsabilité de mes actes et en tirant des leçons de ces derniers.
- Étant modeste quant à mes réalisations.
- Évitant tout comportement ou communication qui suggère une quelconque supériorité.
- M'engageant en faveur de l'inclusion, de la dignité, de l'estime de soi et des droits humains.

Équité : Un engagement à utiliser l'esprit du coaching pour explorer et comprendre les besoins des autres, afin de systématiquement mettre en place de processus équitables qui créent l'égalité pour tous.

Je fais preuve d'équité en :

- Reconnaisant et respectant tous les groupes d'identité et leurs contributions.
- Traitant toutes les personnes avec la même dignité et le même sens de l'équité.
- Prenant conscience des modèles systémiques de préjugés conscients et inconscients chez moi et chez les autres.
- Cherchant à comprendre et à faire prendre conscience de la diversité sociale, de l'égalité systémique et de l'oppression systémique et de la manière dont elles se manifestent dans la profession de coach.
- Maintenant l'égalité et le partenariat dans toutes mes relations coach-client, formateur-étudiant, mentor-coach et superviseur-coach.

Engagements partagés au sein de l'écosystème de l'ICF

Les valeurs sont aspirationnelles et constituent un guide pour un raisonnement et une prise de décision éthiques. Tous les membres de l'écosystème de l'ICF sont tenus d'honorer et de représenter ces valeurs dans toutes leurs interactions professionnelles.

Nous :

- Exerçons nos fonctions avec intégrité et responsabilité, en réfléchissant de manière holistique, en faisant preuve de courage en pensées, actions et paroles, en étant conscients de notre impact et en assumant la responsabilité de toute conséquence.
- Nous engageons à atteindre l'excellence par le biais d'un développement personnel, professionnel et éthique continu.
- Demeurons attentifs aux filtres culturels et faisons preuve de respect à l'égard des cultures différentes de la nôtre en ayant des conversations ouvertes sur les différences interculturelles et multiculturelles.
- Gardons à l'esprit l'importance des relations et la manière dont elles sont influencées par des facteurs tels que les préjugés, la dynamique de pouvoir et les formes d'oppression systémique, et pallions activement ces facteurs par le biais de la formation continue et de conversations ouvertes.
- Cultivons notre croissance et notre maturité éthiques grâce à une introspection continue et une connaissance de soi accrue. En cas de dilemme éthique, nous cherchons à obtenir l'aide nécessaire pour résoudre la problématique.
- Tentons respectueusement de communiquer nos préoccupations à toute personne lorsque nous dénotons un comportement contraire à l'éthique de sa part et, si nécessaire, obtenons des conseils relatifs à l'éthique pour la suite des choses.

- Communiquons avec ceux qui ont besoin d'être informés des responsabilités éthiques établies dans ce Code en leur donnant accès au présent Code de déontologie.
- Acceptons qu'un comportement éthique implique d'aller au-delà de ce qui est écrit dans le Code de déontologie.

Normes éthiques pour les professionnels de l'ICF

Le respect des normes de conduite éthique de l'ICF constitue la première des compétences fondamentales de l'ICF en matière de coaching (Compétences fondamentales de l'ICF) : « Adopter une pratique éthique : comprendre et appliquer de manière cohérente l'éthique et les normes de coaching. »

Les normes éthiques suivantes s'appliquent aux activités professionnelles des professionnels de l'ICF, qu'il existe ou non une relation formelle de coaching (consultez les définitions).

Ces normes éthiques sont divisées en cinq sections :

1. Ententes d'engagement auprès du client et/ou sponsor.
2. Confidentialité et respect des dispositions légales.
3. Conduite professionnelle et conflits d'intérêts.
4. Engagement à offrir une valeur constante.
5. Intégrité et responsabilité professionnelles.

Section 1 : Ententes d'engagement auprès du client et/ou sponsor

En tant que professionnel de l'ICF, je/j' :

- 1.1.** Communique (avant le début du coaching) avec le(s) client(s), le(s) sponsor(s), et/ou les autres parties impliquées avec lesquelles le coach est en relation directe pour expliquer la nature du coaching et pour cocréer une entente de coaching traitant des rôles, des responsabilités, de la confidentialité, des arrangements financiers et des autres aspects de l'engagement de coaching.
- 1.2.** Respecte le droit de toute partie de mettre fin à l'engagement de coaching à tout moment et pour n'importe quelle raison au cours de la relation de coaching, sous réserve des dispositions de l'entente.

Section 2 : Confidentialité et respect des dispositions légales

En tant que professionnel de l'ICF, je/j' :

- 2.1.** Respecte le plus strict niveau de confidentialité à l'égard de toutes les parties concernées, quel que soit le rôle que j'exerce.
- 2.2.** Détiens des ententes claires relativement aux informations échangées et à la manière dont elles sont échangées entre toutes les parties concernées dans le cadre de tout engagement de coaching.
- 2.3.** Détiens une entente claire avec le(s) client(s), le(s) sponsor(s) et les autres parties concernées relativement aux renseignements confidentiels qui pourraient devoir être divulgués aux autorités compétentes, par exemple, dans le cas d'une activité illégale, d'une exigence par la loi, d'une ordonnance de tribunal valide ou d'une assignation à comparaître, ou encore d'un risque imminent/probable de danger pour soi-même ou pour autrui
- 2.4.** Conserve, entrepose et élimine tous les dossiers, y compris les fichiers et les communications électroniques, d'une manière qui assure la confidentialité, la sécurité et le respect de la vie privée, et qui est conforme aux lois et ententes applicables
- 2.5.** Remplis mes obligations éthiques et légales à l'égard de mes clients, sponsors, collègues et du grand public, directement ainsi que par le biais de tout système technologique utilisé (c'est-à-dire des outils de coaching assistés par la technologie, des bases de données, des plateformes, des logiciels et de l'intelligence artificielle).
- 2.6.** Suis responsable du respect, par mon personnel de soutien, des normes pertinentes du Code de déontologie.
- 2.7.** Préserve la confidentialité des professionnels de l'ICF et utilise leurs coordonnées (courriels, numéros de téléphone, etc.) uniquement avec l'autorisation de l'ICF ou du professionnel de l'ICF.
- 2.8.** Me conforme aux lois sur le droit d'auteur et reconnais et respecte les contributions et la propriété intellectuelle d'autrui, en ne revendiquant que la propriété de mon propre matériel.

Section 3 : Conduite professionnelle et conflits d'intérêts

En tant que professionnel de l'ICF, je/j' :

- 3.1.** Suis conscient des implications relatives aux multiples ententes et relations, ainsi que des risques de conflits d'intérêts, et j'en discute avec toutes les parties concernées.
- 3.2.** Gère les conflits d'intérêts et les conflits d'intérêts potentiels avec le(s) client(s) et sponsor(s) de coaching via l'introspection, la ou les entente(s) de coaching et le dialogue en continu. Cela inclut la prise en compte des rôles organisationnels, des responsabilités, des relations, des dossiers, de la confidentialité et d'autres exigences en matière de partage d'information.

- 3.3.** Résous tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel en abordant le problème avec les parties concernées, en sollicitant l'aide d'un professionnel ou en suspendant ou en mettant fin à la relation professionnelle.
- 3.4.** Assume la responsabilité de connaître et de fixer des limites claires, appropriées et tenant compte des spécificités culturelles régissant les interactions professionnelles, physiques ou autres.
- 3.5.** Préserve l'équité en étant conscient de mes préjugés et en y remédiant, afin que je ne fasse pas preuve de discrimination envers les autres en fonction de la race, de la couleur, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, du statut socio-économique, de l'âge, de la pratique spirituelle, des capacités et d'autres regroupements, classes et catégories de différences humaines.
- 3.6.** Suis conscient du niveau d'intimité dans la relation de coaching. Je ne participe à aucune relation sexuelle ou amoureuse avec le(s) client(s) ou le(s) sponsor(s). Si je détecte un changement dans la relation, je prends les mesures appropriées pour résoudre le problème ou mets fin à l'engagement de coaching.
- 3.7.** Comprends que les professionnels de l'ICF occupent souvent plusieurs rôles professionnels en fonction de leur formation et/ou de leur expérience préalables (c.-à-d. mentor, thérapeute, spécialiste des ressources humaines, évaluateur), et qu'il est de ma responsabilité de divulguer au client lorsque j'agis dans une capacité autre que celle de professionnel de l'ICF.
- 3.8.** Divulgue au(x) client(s) les renseignements sur la rémunération et les avantages qui ont été payés/reçus ou qui seront payés/reçus pour des recommandations.

Section 4 : Engagement à offrir une valeur constante

En tant que professionnel de l'ICF, je/j' :

- 4.1** Suis conscient et, en partenariat avec mon client, gère activement tout différentiel de pouvoir ou de statut entre nous qui peut être causé par des problèmes culturels, relationnels, psychologiques ou contextuels.
- 4.2** Reconnaît mes limites personnelles ou les circonstances qui peuvent nuire à ma performance de coach ou à mes engagements professionnels. J'obtiens du soutien si nécessaire, incluant de l'aide professionnelle pertinente. Cela peut nécessiter la suspension ou la fin de ma ou mes relations de coaching.
- 4.3** Demeure attentif aux signes indiquant qu'il pourrait y avoir un changement de valeur reçue dans le cadre de la relation de coaching et j'en discute avec le client. Le cas échéant, j'explore les changements dans la relation de coaching et/ou la possibilité de soutien par un autre coach, professionnel ou toute autre ressource.

Section 5 : Intégrité et responsabilité professionnelles

En tant que professionnel de l'ICF, je/j' :

- 5.1** Identifie avec précision mes accréditations de coach et mon champ d'intervention dans les limites de mon niveau de compétence, d'expertise, d'expérience, de formation et de certifications en coaching, ainsi que de mon accréditation ICF.
- 5.2** Effectue des déclarations verbales et écrites qui sont véridiques et exactes relativement à ce que je propose en tant que professionnel de l'ICF, à ce que propose l'ICF, à la profession de coach et à la valeur potentielle du coaching.
- 5.3** Adhère à la philosophie de « faire le bien » par opposition à « éviter le mal », en reconnaissant l'impact de ma conduite professionnelle sur mes clients, les parties prenantes, la profession de coach et la société.

Je comprends que l'ICF peut, à son unique discrétion et conformément au processus ECR, me tenir responsable des violations du Code de déontologie de l'ICF. J'accepte, en outre, que ma responsabilité à l'égard de l'ICF puisse inclure des sanctions pour toute violation, telles que de la formation supplémentaire obligatoire pour coach, du mentorat, de la supervision, ou la perte de mon adhésion à l'ICF et/ou de mes accréditations ICF.

Promesse en matière d'éthique

Lorsque je m'acquitte de tout rôle au sein de l'écosystème de l'ICF, je m'engage à respecter mes obligations éthiques en adhérant au Code de déontologie de l'ICF dans le cadre de toutes mes interactions professionnelles. Je m'engage à faire de mon mieux pour refléter l'intégrité et la réputation professionnelle du coaching et de l'ICF.

ANNEXE

Principales définitions des termes utilisés dans le code

Intelligence artificielle - out algorithme ou toute technologie basée sur une machine qui permet aux ordinateurs et autres appareils numériques de simuler l'intelligence humaine et les compétences en résolution de problèmes. (Consultez la norme 2.5)

Client – l'individu, l'équipe ou le membre du groupe qui est coaché, le coach qui fait l'objet de coaching, de mentorat ou de supervision, ou le coach en formation. (Consultez les normes 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3)

Coaching – l'établissement d'un partenariat avec les clients dans le cadre d'un processus créatif et stimulant qui les inspire à reconnaître et à maximiser leur potentiel personnel et professionnel. (Consultez la partie 4)

Entente de coaching – un document formel établi entre un professionnel de l'ICF et le(s) client(s)/sponsor(s) qui décrit les termes, les attentes et les conditions de la relation de coaching. Il comprend généralement des détails tels que les objectifs du coaching, la durée et la fréquence des séances, les politiques de confidentialité, les conditions de paiement, les politiques d'annulation et les responsabilités respectives du coach et du client. (Consultez les normes 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2)

Engagement de coaching – l'interaction structurée entre un professionnel de l'ICF et le(s) client(s)/sponsor(s). Cet engagement englobe l'ensemble du processus de coaching, y compris l'évaluation initiale, la définition des objectifs, les séances de coaching régulières, le suivi des progrès et l'évaluation des résultats. (Consultez les normes 1.1, 2.2, 3.6)

Relation de coaching – une relation établie entre le professionnel de l'ICF et le(s) client(s)/sponsor(s) dans le cadre d'une entente qui définit les responsabilités et les attentes respectives des parties. (Consultez les normes 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3)

Superviseur de coach – un coach expérimenté qui s'engage dans un dialogue réflexif et un processus de collaboration avec un coach (ou un groupe de coaches) en vue d'un développement et d'un apprentissage personnel, professionnel et éthique. (Consultez les parties 1 et 2)

Code – le Code de déontologie de l'ICF, soit le présent document, qui comprend les objectifs, les valeurs fondamentales et les principes éthiques, les engagements, les normes, les principales définitions, le glossaire et la promesse.

Confidentialité – la protection de toute information obtenue pendant ou dans le cadre de la relation de coaching, à moins qu'il n'existe une raison ou une exigence légale, une menace de préjudice ou qu'un consentement écrit de divulgation soit donné par le client. (Consultez les normes 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)

Conflit d'intérêts – une situation dans laquelle un professionnel de l'ICF est impliqué dans des intérêts multiples, où le fait de servir un intérêt pourrait aller à l'encontre d'un autre ou entrer en conflit avec un autre. Il peut s'agir d'un conflit financier, personnel, intrinsèque, professionnel ou d'un conflit perçu avec un client, un client potentiel ou un sponsor. (Consultez les normes 3.1, 3.2, 3.3)

Compétences fondamentales – les compétences spécifiques des coachs professionnels. (Consultez les parties 1 et 2)

Égalité – une situation dans laquelle toutes les personnes sont intégrées et ont accès aux ressources et aux opportunités, indépendamment de leur race, de leur origine ethnique, de leur nationalité, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leur religion, de leur statut d'immigration, de leur handicap mental ou physique et d'autres domaines de différence humaine. (Consultez la partie 2 et la norme 3.5)

Enseignement de coaching accrédité par l'ICF – un programme offert par un établissement d'enseignement qui a fait l'objet d'un processus d'examen rigoureux par l'ICF et qui a établi preuve que son programme est conforme à la définition du coaching de l'ICF, aux compétences fondamentales de l'ICF et au Code de déontologie de l'ICF. (Consultez la partie 1 et la norme 5.1)

Accréditation ICF – une certification professionnelle indiquant qu'une personne a satisfait à des normes et exigences spécifiques conçues pour développer et affiner ses compétences en coaching. Les titres d'accréditation de l'ICF comprennent celles de Coach associé certifié (*Associate Certified Coach - ACC*), de Coach professionnel certifié (*Professional Certified Coach - PCC*) et de Coach expert certifié (*Master Certified Coach - MCC*). (Consultez la partie 1 et la norme 5.1)

Écosystème ICF – l'ICF est composé de six organisations apparentées (FOs). Ensemble, ils forment l'écosystème ICF. Les OA sont : Coachs professionnels ICF, Normes et accréditations ICF, Enseignement de coaching ICF, Fondation ICF, Coaching ICF dans les organisations, et l'Institut de leadership éclairé ICF. Le conseil mondial de l'ICF, tous sous l'égide du Conseil d'administration mondial de l'ICF. (Consultez la partie 1)

Professionnel de l'ICF – toute personne se présentant comme membre de l'ICF et/ou titulaire d'une accréditation de l'ICF, dans des rôles incluant ceux, sans s'y limiter, de coach, superviseur de coach, coach mentor, formateur de coach, coach en formation, membre du conseil d'administration, bénévole ou leader. (Consultez les parties 1, 2 et 4 et les normes 2.7 et 5.2)

Personnel de l'ICF – toute personne qui est employée ou mandatée par l'ICF, ou toute société de gestion mandatée par l'ICF, pour fournir des services de gestion et d'administration à l'ICF. (Consultez la partie 1)

Propriété intellectuelle – les créations de l'esprit qui sont légalement reconnues comme étant la propriété de leur créateur ou de leur propriétaire. Les droits de propriété intellectuelle accordent au créateur ou au propriétaire les droits exclusifs d'utilisation, de

production et de distribution de ses créations, qui sont protégées par des lois contre l'utilisation non autorisée ou la contrefaçon. (Consultez la norme 2.6)

Dispositions légales – Respect de la ou des lois du pays où le coach exerce. (Consultez la partie 4 et les normes 2.2 et 2.5)

Coach mentor – un coach expérimenté qui propose un processus d'apprentissage collaboratif (coaching de mentor) par lequel une rétroaction est fournie à un autre coach dans le cadre de séances de coaching observées ou enregistrées, afin de développer davantage son style de coaching unique et ses habiletés, en conformité avec les compétences fondamentales de l'ICF. (Consultez les parties 1 et 2 et la norme 3.7)

Sponsor – l'entité (incluant ses représentants) ou la personne qui paie pour et/ou organise ou définit les services de coaching à dispenser. Cela inclut les personnes ayant une responsabilité parentale à l'égard de mineurs. (Consultez la partie 2 et les normes 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6)

Personnel de soutien – les personnes qui travaillent pour les professionnels de l'ICF et qui ont accès à des informations sur les clients et/ou les coaches. (par ex. : adjoints administratifs, marketing, comptabilité, etc.) (Consultez la norme 2.6)

Égalité systémique – l'égalité des sexes, l'égalité raciale et d'autres formes d'égalité institutionnalisées dans les normes, le langage, les images, les croyances, l'éthique, les valeurs fondamentales, les politiques, les structures, les lois, les pratiques et les cultures des communautés, des organisations, des associations professionnelles, des nations et de la société. (Consultez la partie 2 et la norme 3.5)

Oppression systémique – Le racisme systémique, le colorisme, le sexisme et d'autres formes d'inégalité systémique qui sont ancrés dans les normes, les croyances, le langage, les images, l'éthique, les valeurs fondamentales, les politiques, les structures, les lois, les pratiques et les cultures des communautés, des organisations, des associations professionnelles, des nations et de la société et qui perpétuent le traitement préjudiciable et dommageable généralisé des personnes ayant des identités marginalisées et récompensent et profitent aux personnes ayant des identités privilégiées. (Consultez les parties 2 et 3)

Glossaire des autres termes

Plateforme de coaching – une plateforme de coaching reposant sur la technologie numérique pour créer, à grande échelle, un parcours de coaching intégré et transparent entre les coachs et les clients.

Fournisseur de plateforme de coaching – une organisation utilisant une plateforme de coaching développée à l'interne ou par un développeur de plateforme et commercialisée comme sa propre plateforme technologique de coaching.

Fournisseur de coaching – une organisation à but lucratif ou à but non lucratif fournissant des services de coaching professionnel, y compris, mais sans s'y limiter, une société, une société à responsabilité limitée (LLC), une organisation à but non lucratif ou une association.

Supervision de coaching – un processus dynamique et réfléchi de collaboration, d'orientation et de soutien par lequel les coachs développent leurs capacités et leur maturité personnelles, professionnelles et éthiques.

DEIA – Diversité, équité, inclusion, appartenance : la combinaison de concepts clés qui englobent un éventail de similitudes et de différences, l'accès et le traitement équitables, l'accueil, le sentiment d'appartenance à un groupe et l'équité.

- **Diversité** – race, couleur, caste, ethnie, identité de genre, orientation sexuelle, classe, statut socio-économique, âge, pratique spirituelle, nationalité, compétence et autres regroupements, classes et catégories de différences humaines, telles que les caractéristiques de personnalité, l'apparence, les styles de communication et les styles de leadership.
- **Équité** – actions qui donnent accès à des ressources et à des opportunités et dictent des normes, des actions, des politiques, des infrastructures et une culture afin que tous puissent réaliser leur plein potentiel.
- **Inclusion** – action d'inclure et de soutenir pleinement les personnes issues de groupes marginalisés et privilégiés, soit en créant et en maintenant des processus, une infrastructure et une culture afin que leur inclusion aille au-delà de l'assimilation et de la différenciation et leur permette de s'intégrer dans la vie et le travail de l'organisation de manière qu'ils participent à la prise de décision sur la nature du travail de l'organisation et la manière dont le travail est effectué.
- **Appartenance** – sentiment soutenu d'appartenance et d'implication à l'égard de l'organisation et de son œuvre par les membres marginalisés et privilégiés d'une organisation, en fonction d'une expérience prouvant que leur présence, leurs contributions et leur valeur inhérente sont réellement valorisées et reconnues, comme en témoignent les actions continues de l'organisation.

Coach externe – un coach, embauché hors d'une organisation, qui n'est ni un employé à temps partiel ni à temps plein d'une organisation, pour coacher les employés de l'organisation.

Coaching de groupe – coaching d'un groupe d'individus qui ont des objectifs ou des intérêts similaires, permettant à chacun de progresser, au sein duquel le coach et les autres membres du groupe offrent du soutien et de l'inspiration relativement aux capacités et au potentiel des individus du groupe.

Évaluateur de l'ICF – un entraîneur accrédité qui a suivi avec succès la formation d'évaluateur de l'ICF. Les évaluateurs de l'ICF écoutent et évaluent les séances de coaching enregistrées des candidats aux accréditations ACC, PCC ou MCC.

Certifié par l'ICF - indique l'accréditation ICF et ne s'applique qu'aux personnes disposant d'une accréditation de l'ICF telle qu'ACC, PCC ou MCC.

Coach interne - une personne qui est employée au sein d'une organisation et qui effectue du coaching, à temps partiel ou à temps plein, auprès des employés de cette organisation.

Coaching d'équipe – l'association dans un processus de cocréation et de réflexion relatif à une équipe, sa dynamique et ses relations, de manière à inciter les membres de l'équipe à maximiser leurs capacités et leur potentiel afin d'atteindre leur but commun et leurs objectifs partagés.

Adopté par le conseil d'administration mondial de l'ICF octobre 2024