

L'Institut pour le Développement des Adultes (IAD)

Code éthique & Déontologie

Le code de déontologie de l'Institut pour le Développement des Adultes (IAD)

est composé de cinq (5) parties principales :

Table des matières

1. Introduction	2
2. Définitions clés et abréviations	3
3. IAD Valeurs fondamentales et principes éthiques	8
4. Normes éthiques	9
Section I – Responsabilité envers les clients.....	9
Section II – Responsabilité de pratique et d'exécution	11
Section III – Responsabilité de professionnalisme	12
Section IV – Responsabilité envers la société	13
5. L'engagement d'éthique du professionnel de l'IAD.....	14

1. Introduction

Le code de déontologie de l'IAD décrit les valeurs fondamentales de l'Institut pour le Développement des Adultes (valeurs fondamentales de l'IAD), les principes éthiques et les normes éthiques de comportement pour tous les professionnels de l'IAD.

Le respect de ces normes éthiques de l'IAD en matière de résultats comportementaux construits est la première des compétences de base de l'APC de l'IAD "Comprend et applique systématiquement les normes éthiques du Coaching de Niveau Supérieur."

Le code de déontologie de l'IAD sert à maintenir l'intégrité de l'IAD et, par extension, à élever les normes mondiales de la profession de développement vertical afin de/d'en :

- Établir des normes de conduite conformes aux valeurs fondamentales et aux principes éthiques de l'IAD, qui vont au-delà des attentes standard de coaching des autres organes directeurs et organisations.
- Orienter la réflexion éthique (spécifique au niveau APC), l'éducation et la prise de décision.
- Juger et préserver les normes d'entraînement de niveau supérieur de l'IAD par le biais du processus d'examen de conduite éthique de l'IAD.
- Le Code de déontologie de l'IAD s'applique lorsque les professionnels de l'IAD se présentent comme tels, dans toute forme d'interaction liée au Coaching de Niveau Supérieur. Ceci indépendamment du fait qu'une relation de développement ait été établie ou non. Ce code énonce les obligations éthiques des professionnels de l'IAD qui agissent dans leurs différents rôles d'APC, de superviseur d'APC ou de mentor d'APC, ou occupent un rôle de leadership à l'IAD, ainsi que du personnel de soutien (voir les définitions).
- Bien que le processus d'examen de conduite éthique (ECE) ne s'applique qu'aux professionnels de l'IAD, le personnel de l'IAD s'engage également à respecter la conduite éthique, les valeurs fondamentales et les principes éthiques qui sous-tendent ce code de déontologie de l'IAD.

Le défi de travailler de manière éthique signifie que les membres rencontreront inévitablement des situations qui nécessitent des réponses à des problèmes inattendus, la résolution de dilemmes et des solutions aux problèmes.

Ce code d'éthique vise à aider les APC assujettis au code en les orientant vers la variété de facteurs éthiques qui pourraient devoir être pris en considération et en aidant à identifier d'autres façons d'aborder le comportement éthique.

Les professionnels de l'IAD - qui acceptent le Code de déontologie - s'efforcent d'être éthiques, même lorsque cela implique de prendre des décisions difficiles ou d'agir avec courage.

Quelle que soit la situation, la norme éthique primordiale est l'adhésion à la philosophie du « plus grand bien ».

2. Définitions clés et abréviations

Ci-après vous trouverez un récapitulatif de base des termes souvent utilisés.

- **Autre Plus Complexe (APC) / de l'anglais More Complex Other (MCO)**
 - personne formée en tant que développementaliste au sein de l'IAD et ayant effectué son profil via l'Identity Compass.
- **APC interne**
 - une personne qui est employée au sein d'une organisation et qui développe verticalement à temps partiel ou à temps plein les employés de cette organisation en utilisant les principes de l'IAD et du Coaching de Niveau Supérieur.
- **Coaching**
 - par un questionnement adéquat, amener quelqu'un (client) de l'état actuel (blocage) à l'état désiré (objectif). Ainsi on parle de thématique voire de problématique rencontrée par le « coaché » que le « coach » aide à résoudre.
- **Client**
 - la personne ou l'équipe/le groupe qui est coaché, le coach qui est encadré ou supervisé, ou le coach ou l'étudiant APC en cours de développement.
- **Coaching de Niveau Supérieur (CNS) / de l'anglais Next Level Coaching (NLC)**
 - travail de partenariat entre un APC et les clients en vue d'un processus déséquilibrant et perturbateur qui les pousse à maximiser leur potentiel personnel et professionnel. La voie de l'interception de l'esprit.
- **Code éthique**
 - code de déontologie de l'IAD.
- **Confidentialité**
 - protection de toute information obtenue autour de l'engagement de développement à moins que le consentement à la divulgation ne soit donné.
- **Conflit d'intérêts**
 - une situation dans laquelle un professionnel de l'IAD est impliqué dans de multiples intérêts où servir un intérêt pourrait aller à l'encontre ou être en conflit avec un autre. Cela peut être d'ordre financier, juridique, personnel ou autre.

- **Conscience dynamique**
 - le résultat final de la TDC via l'intelligence dynamique et les styles de pensée est une plus grande conscience de soi, nous sommes donc en mesure de choisir comment nous nous construisons dans l'instant.

- **Contexte**
 - les 3 composantes les plus importantes sont le SOI, l'autre et l'environnement.

- **Développement horizontal**
 - renforce les aptitudes et les compétences donnant des outils applicables au niveau de l'exécution des tâches actuelles (mais pas forcément futures, ne permettant guère le développement).

- **Développement vertical**
 - Construit sur la science et la psychologie, relatif au développement humain, soit au niveau de la croissance de l'esprit, de la conscience de soi, de l'agilité mentale nécessaire pour diriger ou gérer la complexité, ainsi nécessaire pour faire face à la complexité croissante du leadership (avantage concurrentiel).

- **Égalité**
 - une situation dans laquelle toutes les personnes font l'expérience de l'inclusion, de l'accès aux ressources et aux opportunités, indépendamment de leur race, de leur origine ethnique, de leur origine nationale, de leur couleur, 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 la différence humaine.

- **Égalité systémique**
 - égalité des sexes, égalité raciale et autres formes d'égalité qui sont institutionnalisées dans l'éthique, les valeurs fondamentales, les politiques, les structures et les cultures des communautés, des organisations, des nations et de la société.

- **GROW**
 - modèle simpliste souvent utilisé en coaching pour illustrer une démarche basée sur l'objectif, son réalisme, les options disponibles, puis la volonté.

- **Identity Compass (Boussole d'Identité)**
 - l'outil de base utilisé par l'IAD pour déterminer le profil de chacun(e) en fonction de 50 intentions cognitives mesurées actuellement et regroupées sous 4 catégories. Le livre d'Arne Maus, fondateur Identity Compass, porte ainsi bien son nom : « Mieux comprendre la pensée » (de l'anglais « Getting People Right »).
- **Intelligence**
 - elle est une capacité mentale très générale qui implique, entre autres, la capacité de raisonner, planifier, résoudre des problèmes, penser de manière abstraite, comprendre les idées complexes, d'apprendre. Compréhension de l'environnement. Donner un sens aux choses. Déterminer ce qu'il faut faire.
- **Intelligence Dynamique / de l'anglais *Dynamic Intelligence***
 - la toute nouvelle dénomination permettant de mettre en exergue la valeur combinée du quotient de conscience et du quotient de pensée, ainsi c'est le processus par lequel (comment) nous construisons cette conscience de soi dans l'instant afin de déterminer notre chemin de l'intentions à la réaction.
- **Intention Cognitive (IC) / de l'anglais *Cognitive Intention (CI)***
 - raccourci dans notre pensée. C'est une heuristique que nous avons développée au fil du temps qui s'est habituée et est devenue un biais inconscient.
- **Le pont**
 - processus de transition d'un style de pensée à l'autre.
- **Les 4 piliers™ de la TDC – ICCR / de l'anglais *The 4 pillars™ of CDT - IACR***
 - l'approche de la conscience de soi : Intention – Conscience – Choix - Réaction™ (en anglais : Intention – Awareness – Choice – Response).
- **L'oignon**
 - la bulbe de développement, soit la visualisation du processus d'intelligence dynamique.
- **Méta-cognition**
 - activité mentale sur ses propres processus mentaux, c'est-à-dire « penser sur ses propres pensées » voire de les réguler.

- **Méta-modèle**
 - modèle de communication et de questionnement permettant une compréhension des différents niveaux in-/conscients d'une personne. Les 3 catégories principales « DGS » sont Distorsions, Généralisations et Suppressions.

- **Personnel de l'IAD**
 - le personnel de soutien de l'IAD engagé par la société de gestion pour fournir des services professionnels de gestion et d'administration au nom de l'IAD.

- **Personnel de soutien**
 - les personnes qui travaillent pour les professionnels de l'IAD pour soutenir leurs clients.

- **Programme des 3 Leaders**
 - formation permettant d'exploiter le capital mental.

- **Professionnel de l'IAD**
 - personnes qui se présentent comme un membre de l'IAD ou titulaire d'une accréditation de l'IAD, dans des rôles incluant, mais sans s'y limiter, ceux d'APC, de superviseur d'APC ou de mentor d'APC.

- **Psychométrie**
 - outils d'analyse des individus tel le DISC ou MBTI.

- **Quotient de conscience (QC) / de l'anglais Awareness Quotient (AQ)**
 - mesure socio-émotionnelle.

- **Quotient de pensée (QP) / de l'anglais Thinking Quotient (TQ)**
 - mesure cognitive (mental).

- **Réaction dynamique**
 - notre capacité à réagir sur le moment est dérivée de notre score QC, et le score est augmenté par une plus grande exposition à nos heuristiques inconscientes via l'utilisation de l'intention cognitive.

- **Relation de Coaching de Niveau Supérieur**
 - une relation qui est établie par le professionnel IAD et le client en vertu d'un accord APC ou d'un contrat qui définit les responsabilités et les attentes de chaque partie.

- **Sponsor**
 - l'entité (y compris ses représentants) payant et/ou organisant ou définissant les services de développement vertical à fournir.

- **Style de pensée**
 - la combinaison unique d'Intentions Cognitives d'un individu crée son style de pensée qui est avec ou sans conscience, et cette conscience/style est mesurable.

- **Théories comportementales**
 - voir p.ex. BF Skinner, John B. Watson.

- **Théorie du Développement Construit (TDC) / de l'anglais *Constructed Development Theory (CDT)***
 - la thèse doctorale effectuée par Dr. Darren Stevens en 2020 et intitulé en anglais *Constructed Development Theory (CDT)*.

- **Théories humanistes**
 - voir p.ex. Abraham Maslow, Carl Rogers.

- **Théories psycho-dynamiques**
 - voir p.ex. Erik Erikson, Sigmund Freud.

3. IAD Valeurs fondamentales et principes éthiques

Le code de déontologie de l'IAD est basé sur les valeurs fondamentales de l'IAD et les actions qui en découlent.

Toutes les valeurs ont la même importance et se soutiennent mutuellement.

Ces valeurs sont un guide et ne sont pas gravées dans le marbre, cependant, l'IAD préférerait que tous les APC les considèrent comme un moyen de comprendre et d'interpréter les normes.

Il est attendu de tous les Professionnels de l'IAD qu'ils mettent en valeur et propagent ces valeurs dans toutes leurs interactions.

4. Normes éthiques

Les normes éthiques suivantes s'appliquent aux activités professionnelles des professionnels de l'IAD.

Section I – Responsabilité envers les clients

En tant que professionnel IAD (APC), j'ai l'intention d'/de :

- 1) Expliquer et s'assurer que, avant ou lors de la rencontre initiale, le(s) client(s) et le(s) commanditaire(s) de développement vertical de l'IAD comprennent la nature et la valeur potentielle du Coaching de Niveau Supérieur, la nature et les limites de la confidentialité, les arrangements financiers et tout autre terme de l'accord de Coaching de Niveau Supérieur.
- 2) Créer un accord / contrat concernant les rôles, responsabilités et droits de toutes les parties impliquées avec mon client avant le début des services.
- 3) Maintenir les niveaux de confidentialité les plus stricts avec toutes les parties, comme convenu. Je suis conscient et j'accepte de me conformer à toutes les lois applicables relatives aux données personnelles et aux communications (c'est-à-dire le RGPD).
- 4) Avoir une compréhension claire de la manière dont les informations sont échangées entre toutes les parties impliquées lors de toutes les interactions de Coaching de Niveau Supérieur.
- 5) Avoir une compréhension claire avec les clients des conditions dans lesquelles les informations ne seront pas gardées confidentielles (par exemple, activité illégale, si la loi l'exige, conformément à une ordonnance judiciaire valide ou à une citation à comparaître ; imminence d'un risque probable de danger pour soi-même ou pour autrui ; etc.). Lorsque l'IAD croit raisonnablement que l'une des circonstances ci-dessus s'applique, elle en informera les autorités compétentes.
- 6) Lorsque je travaille en tant que professionnel du Coaching Organisationnel de Niveau Supérieur, gérer les conflits d'intérêts ou les conflits d'intérêts potentiels avec mon client par le biais d'un accord de Coaching de Niveau Supérieur et d'un dialogue continu. Cela devrait inclure le traitement des rôles organisationnels, des responsabilités, des relations, des dossiers, de la confidentialité et des autres exigences en matière de rapports.

- 7) Maintenir, stocker et éliminer tous les enregistrements, y compris les fichiers et communications électroniques, créés au cours de mes interactions professionnelles d'une manière qui favorise la confidentialité, la sécurité et l'espace privé, et se conforme à toutes les lois et accords applicables. De plus, je veille à faire bon usage des développements technologiques émergents et croissants qui sont utilisés dans les services de Coaching de Niveau Supérieur (services de développement basés sur la technologie) et à être conscient de la façon dont diverses normes éthiques s'y appliquent.
- 8) Rester attentif aux indications qu'il pourrait y avoir un changement dans la valeur reçue de la relation de développement selon les principes de l'IAD. Si oui, faire évoluer la relation en incitant le client à rechercher un autre APC via la plateforme de l'IAD.
- 9) Respecter le droit de toutes les parties de mettre fin à la relation de Coaching de Niveau Supérieur à tout moment et pour quelque raison que ce soit au cours du processus, sous réserve des dispositions de l'accord.
- 10) Être conscient et gérer activement toute différence de pouvoir ou de statut entre le client et moi qui peut être causée par des problèmes de niveau de développement. Divulguer à mes clients la réception potentielle d'une compensation et d'autres avantages que je pourrais recevoir pour avoir référé mes clients à des tiers via le système IAD.
- 11) Assurer une qualité constante du Coaching de Niveau Supérieur conformément aux normes de l'IAD.

Section II – Responsabilité de pratique et d'exécution

En tant que professionnel IAD (APC), j'ai l'intention d'/de :

- 12) Adhérer au code de déontologie de l'IAD dans toutes les interactions d'APC.
Lorsque je prends connaissance d'une violation possible du Code par moi-même ou que je reconnais un comportement contraire à l'éthique chez un autre professionnel de l'IAD, je soulève respectueusement la question auprès des personnes concernées.
Si cela ne résout pas le problème, je me réfère à une autorité officielle (par exemple, le conseil d'administration de l'IAD) pour résolution.
- 13) Exiger le respect du code de déontologie de l'IAD par tout le personnel de soutien.
- 14) S'engager à atteindre l'excellence en matière d'APC grâce au développement personnel, professionnel et éthique continu des APC.
- 15) Reconnaître mes limites personnelles (telles que déterminées par mon niveau APC et QC) ou les circonstances qui peuvent nuire, entrer en conflit avec ou interférer avec ma performance APC ou mes relations de Coaching de Niveau Supérieur.
Je demanderai de l'aide pour déterminer les mesures à prendre et, si nécessaire, demanderai rapidement des conseils professionnels pertinents.
Cela peut inclure la suspension ou la résiliation de ma (mes) relation(s) de développement vertical.
- 16) Résoudre tout conflit d'intérêts ou conflit d'intérêts potentiel en travaillant sur le problème avec les parties concernées, en recherchant une assistance professionnelle ou en suspendant temporairement ou en mettant fin à la relation professionnelle.
- 17) Maintenir la confidentialité des Membres de l'IAD et utiliser les informations de contact du Membre de l'IAD (adresses e-mail, numéros de téléphone, etc.) uniquement tel qu'autorisé par l'IAD ou le Membre de l'IAD.

Section III – Responsabilité de professionnalisme

En tant que professionnel IAD (APC), j'ai l'intention d'/de :

- 18) Identifier avec précision ma capacité de coaching, mon niveau de compétence de Coaching de Niveau Supérieur (niveau APC), mon expertise, mon expérience, ma formation, mes certifications et mes références IAD.
- 19) Faire des déclarations verbales et écrites qui sont vraies et exactes sur ce que j'offre en tant que professionnel de l'IAD, ce qui est offert par l'IAD, la profession de développementaliste et la valeur potentielle du coaching.
Je comprends bien que ce potentiel est plus grand sous la bannière Coaching de Niveau Supérieur.
- 20) Communiquer et sensibiliser ceux qui ont besoin d'être informés des responsabilités éthiques établies par ce Code.
- 21) En tant que personne de QC supérieure dans la relation de Coaching de Niveau Supérieur, assumer la responsabilité d'être conscient et de définir des limites claires, appropriées et sensibles à la culture qui régissent les interactions, physiques ou autres.
- 22) Ne participer à aucun engagement sexuel ou romantique avec le(s) client(s), ex-client(s), parrain(s) ou ex-parrain(s). Je serai toujours attentif au niveau d'intimité approprié à la relation. Je prends les mesures appropriées pour résoudre le problème ou annuler la mission.

Section IV – Responsabilité envers la société

En tant que professionnel IAD (APC), j'ai l'intention d'/de :

- 23) Comprendre que la discrimination est une entreprise à faible QC, due à un manque de pensée complexe et de conscience de soi (QC) et maintiendra ainsi l'équité et l'égalité dans toutes les activités et opérations, tout en respectant les pratiques culturelles. Cela inclut, mais sans s'y limiter, la discrimination fondée sur l'âge, la race, l'expression de genre, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine nationale, le handicap ou le statut militaire.
- 24) Reconnaître les contributions et la propriété intellectuelle des autres au sein de l'IAD. Je comprends qu'une violation de cette norme peut m'exposer à un recours légal par un tiers.
- 25) Être honnête et travailler selon les normes psychologiques scientifiques reconnues établies par le Dr Darren Stevens et relatif à la TDC (Théorie du Développement Construit).
- 26) Être conscient de mon impact et de celui de mes clients sur la société. J'adhère à la philosophie du "plus grand bien".

5. L'engagement d'éthique du professionnel de l'IAD

En tant que professionnel de l'IAD, conformément aux normes du code de déontologie de l'IAD, je reconnais et j'accepte de remplir mes obligations éthiques et légales envers mon ou mes client(s) de coaching, mon ou mes parrain(s), mes collègues et le grand public.

Si j'enfreins une partie quelconque du code de déontologie de l'IAD, j'accepte que l'IAD, à sa seule discrétion, puisse me tenir responsable de ce fait.

Je conviens en outre que ma responsabilité envers l'IAD pour toute violation peut inclure des sanctions, telles que :

- une formation supplémentaire obligatoire pour les développementalistes, superviseurs voire entraîneurs ou mentors
- toute autre formation requise
- la perte de mon adhésion à l'IAD
- la perte de mon accréditation IAD.