

CODE DE DEONTOLOGIE DU COACHING

Dans le cadre de son activité le Cabinet ICARE réalise des actions d'accompagnement professionnel personnalisé.

Dans une optique d'éthique et de qualité de prestation, le Consultant exerçant ces actions de coaching pour le compte d'ICARE s'engage à :

Compétences du coach

Formation

- avoir suivi une formation initiale au métier de coach,

Expérience

- avoir acquis une expérience conséquente dans les métiers de l'accompagnement et du développement des Hommes (management, formation, conseil...),

Thérapie

- avoir réalisé un important travail thérapeutique sur lui-même lui ayant permis d'explorer son propre fonctionnement psychique, d'analyser ses propres processus de perceptions et d'actions, de s'être libéré de ses schémas compulsifs ou limitants, d'avoir gagné en maturité, en sérénité, en cohérence interne, en confiance en soi et en autonomie,

Supervision

- faire appel de façon continue à la supervision d'un pair compétent et expérimenté pour pouvoir prendre du recul sur sa relation coach/coaché, analyser les difficultés personnelles rencontrées dans sa pratique ou tout simplement améliorer ses compétences et son professionnalisme de coach,

Perfectionnement

- au-delà de sa formation initiale de qualité et de son expérimentation encadrée, à se perfectionner au niveau théorique et pratique (au travers de lectures, d'entraînement entre pairs, de participation à des colloques et séminaires sur les métiers de l'accompagnement...).

Devoirs du coach vis-à-vis de son activité

Obligation de moyens

- mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires pour permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel du coaché, y compris en ayant recours, si besoin, à un confrère,

Information sur Ses limites

- informer le coaché qu'il a atteint ses limites, que l'intervention dépasse son champs de compétences, et alors orienter le coaché vers un autre professionnel,

Refus de prise en charge

- refuser une prise en charge de coaching s'il pense que toutes les conditions ne sont pas réunies par l'organisation, le demandeur ou lui-même pour mener à bien son action ; dans ce cas il oriente le coaché vers un de ses confrères,

Confirmation de prise en charge

- lorsque toutes les parties ont validé les termes du coaching à mettre en œuvre, établir et fournir un "contrat de coaching" précisant entre autre :
 - les problèmes abordés,
 - les objectifs généraux de l'action,
 - les conditions de réussite de l'action,
 - le rythme et le nombre de séances,
 - le lieu de travail,
 - le tarif,
 - les clauses de résiliation.

Devoirs du coach vis-à-vis du coaché

Formulation de la demande

- lorsqu'il y a prise en charge du coaching par une organisation, valider les 2 niveaux de demandes : celui formulé par l'entreprise et celui formulé par l'intéressé lui-même,

Protection de la personne

- adapter son intervention aux capacités du coaché à évoluer et respecter les étapes de son développement,

Responsabilité des décisions

- n'exercer aucun abus d'influence et laisser toute la responsabilité de ses décisions au coaché,

Confidentialité

- respecter la confidentialité des échanges, s'interdire la communication d'informations à un tiers sans l'accord du coaché et rendre compte au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.

Devoirs du coach vis-à-vis de l'organisation

Protection des organisations

- être attentif au métier, à la culture, au contexte et contraintes de l'Entreprise, respecter et ne pas s'immiscer dans les usages et les pratiques de la société cliente,

Secret professionnel

- ne diffuser, sans son accord, aucune information sur l'organisation cliente,

Equilibre de l'ensemble du système

- exercer dans la synthèse des intérêts du coaché et de son organisation,

Retrait

- se retirer de la mission si le cadre contractuel ou relationnel imposé ne souscrit plus aux règles déontologiques fixées ou se déploie en dehors du cadre légal ou réglementaire.