

CHARTRE COACHING SYNTEC CONSEIL

La charte d'engagement en matière de coaching des Cabinets a pour objet de formaliser les droits et devoirs réciproques des employeurs, des collaborateurs et des membres de Syntec Conseil dans le cadre des missions de coaching.

Coaching : accompagner un salarié/collaborateur, un groupe ou une équipe, afin de favoriser l'optimisation de leur potentiel humain et professionnel pour un meilleur exercice de leurs responsabilités au sein de leur entreprise.

Coaching individuel : permet d'élaborer de nouvelles solutions et des comportements en adéquation avec les enjeux et les ambitions des individus et les besoins de l'entreprise.

Coaching collectif : permet de partager les ressources et les problématiques d'un groupe d'individus et d'élaborer la mise en œuvre de solutions individuelles et/ou collectives pour un même objectif de développement et de performance.

Coaching d'équipe : permet de co-construire et partager la stratégie d'équipe autour d'une cohésion et d'objectifs communs de développement du niveau de maturité de l'équipe.

Cabinet(s) : entreprise(s), membre(s) de Syntec Conseil et prestataire(s) de missions de coaching.

Coach : professionnel formé, certifié et supervisé, qui assure des missions de coaching. Le coach est placé sous la responsabilité du Cabinet qui signe le contrat avec le Client.

Coaché : toute personne bénéficiaire d'un travail de coaching visant à renforcer ses capacités professionnelles.

Client : toute entreprise/organisation qui a décidé de faire appel à un coach pour un de ses salariés/collaborateurs ou une de ses équipes et qui contractualise la relation de coaching avec le Cabinet.

1. Exercice du métier

Le coach exerce sa fonction à partir de sa formation et de son expérience, qu'il juge par lui-même nécessaires pour exercer son métier pour les spécificités de ses interventions. Il lui appartient de développer en permanence ses aptitudes dans ses différents domaines d'intervention.

L'accréditation porte sur son niveau d'expérience dans le conseil ou le management, sa formation spécifique au coaching et à l'accompagnement individuel, d'équipes, et sa maîtrise de la relation en face-à-face ou avec un groupe. Le coach et le Cabinet veillent à ce qu'aucune publication ne suggère des indications de compétences, qualifications et habilitations qui seraient erronées.

Le coach s'engage à enrichir régulièrement sa pratique en portant intérêt permanent à l'évolution du métier et de ses pratiques et en recourant à la formation pour maintenir un niveau de compétences et de connaissances requis par la pratique du métier.

2. Contrat

Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille.

Le contrat commercial s'effectue entre l'entreprise et le Cabinet. Il précise les objectifs de la mission, sa durée, le tarif et le périmètre de confidentialité. Il précise aussi les moyens matériels mis en œuvre si le coaching est effectué à distance.

Par ailleurs, un autre contrat écrit s'établit en parallèle à partir dudit contrat commercial, entre le coaché ou le manager de l'équipe coachée, le coach et l'entreprise, et précise les objectifs de développement et les indicateurs de réussite associés aux résultats à atteindre ensemble. Le coaching s'exerce en veillant à la cohérence entre les intérêts des salariés/collaborateurs concernés et ceux de l'entreprise.

3. Confidentialité / Restitution

Le coach s'astreint au plus strict secret professionnel et au respect des lois du pays sur l'ensemble des informations recueillies au cours de la mission. Les objectifs, les préconisations et ouvertures finales peuvent faire l'objet d'une restitution par le ou les coachés selon des modalités à définir au démarrage de la mission. Si le coaching est réalisé à distance, les conditions pratiques et techniques (et le cadre dans lequel se tient le coaché) doivent aussi être validées par les trois parties comme garantissant la confidentialité. Pendant la durée et à l'issue du coaching, les Cabinets sauvegardent pendant la durée de la mission et détruisent tous les documents utiles 12 mois après la fin de mission afin de garantir la confidentialité, la sûreté et le respect de la vie privée conformément aux lois et dispositions applicables dans le pays.

Le coach doit s'assurer auprès de son coaché qu'il peut utiliser le travail de façon anonyme à l'occasion des séances de supervision.

.../...

4. Adhésion du coaché

Le coaching ne peut se concevoir qu'avec l'adhésion du/des coaché(s). Le coach s'assure que le/les salarié(s)/collaborateur(s) concerné(s) comprennent la nature du coaching et les termes de l'accord qu'il y a entre eux. Il s'assure aussi de l'adhésion de la personne coachée aux conditions pratiques d'exercice du coaching, la bonne compréhension des contrats qui le régissent et la connaissance de la présente charte et de leurs possibles conséquences notamment dans les cas du coaching à distance.

5. Refus de prise en charge d'une mission

Le coach peut refuser de prendre en charge un coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même.

Si le coach juge que son état de santé ne lui permet pas d'exercer son métier dans les bonnes conditions, il doit mettre fin au travail et en avertir sa Direction.

6. Mise en œuvre

Le coach définit et prend tous les moyens propres à l'atteinte des objectifs contractuels et peut avoir recours à une expertise complémentaire. L'un des principes fondateurs du coaching est que le/les coaché(s) sont seuls maîtres de leurs décisions et des résultats que celles-ci entraînent.

7. Supervision

Tout coach Syntec Conseil s'engage à recourir régulièrement à un superviseur, c'est-à-dire un pair ou un tiers compétent. Le Cabinet s'engage à lui fournir les moyens pour le faire. Si la supervision fournie par le Cabinet ne lui paraît pas suffisante pour exercer de façon professionnelle sa mission, le coach doit en informer son Cabinet et éventuellement Syntec Conseil et prendre les mesures nécessaires.

8. Interruption de la mission

Dans le cas où le coach constaterait que les conditions de réussite de sa mission ne sont plus réunies, il s'autorise, en concertation avec le client, à interrompre la mission.

Le coaché peut à tout moment mettre fin à son coaching, dans les conditions prévues au contrat.

9. Éthique

Le coach s'interdit tout abus d'influence et reste spécifiquement dans le champ défini par le contrat. Le coach doit définir et maintenir les limites appropriées et admissibles en ce qui concerne les interactions physiques ou virtuelles avec le coaché ou le client. En aucun cas, il ne fait ou ne décide à la place du/des coaché(s). La finalité du coaching consiste à rechercher la meilleure

autonomie et l'atteinte des objectifs fixés, tout en veillant à préserver l'équilibre et l'intégrité du/des coaché(s).

Tout coach d'un Cabinet s'engage à exercer son activité dans le respect de la diversité et lutte activement contre la discrimination sous toutes ses formes.

Il utilise les moyens à sa disposition pour renforcer sa prise de conscience face à des motifs potentiels de discrimination en particulier, et tout autre sujet de déontologie en général.

Le coach s'interdit toute relation sentimentale ou sexuelle avec le coaché et le client pendant le déroulement du contrat.

10. Infractions

Le coach et le Cabinet qui l'emploie sont conscients que toute infraction à ce code peut entraîner le retrait de l'habilitation du Cabinet et/ou de l'accréditation du coach.

Par ailleurs le Cabinet s'engage à souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle et d'assumer les risques qui émergeraient de la mission coaching.

11. Recours

En cas de différend, la Direction du Cabinet signataire de la charte s'engage à recevoir le coaché, ou le représentant de l'entreprise en présence du coach.

Lors d'un différend entre un coach, un coaché et le client, Syntec Conseil peut-être choisi comme arbitre par un commun accord des parties. Il rendra son arbitrage après avoir entendu les parties et sur la base du Code de Déontologie.