

LA CHARTE D'ENGAGEMENT EN MATIERE DE COACHING



Cette charte a pour objet de formaliser les droits et devoirs réciproques des employeurs, des collaborateurs et de Claudine Hallier, dans le cadre des missions de coaching.

1. Exercice du métier

Il appartient à Claudine Hallier de développer en permanence ses aptitudes dans ses différents domaines d'intervention.

En conformité avec l'éthique du Coaching, Claudine Hallier a eu recours à une démarche de psychothérapie sur 4 années et s'engage à recourir régulièrement à la supervision afin de garantir des accompagnements sains et de qualité.

2. Contrats

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 Bee Attitude.

Il précise les objectifs de la mission, la durée, le tarif et le périmètre de confidentialité. Par ailleurs, un contrat moral s'établit en parallèle à partir dudit contrat, entre le/les coaché(s) ou l'équipe coachée, le coach et l'entreprise, et précise les objectifs de développement et résultats à atteindre ensemble.

Le coaching s'exerce en veillant à la cohérence entre les intérêts des salariés concernés et ceux de l'entreprise.

3. Confidentialité / Restitution

Le coach s'astreint au secret professionnel sur l'ensemble des informations recueillies au cours de la mission. Le débriefing et l'atteinte des objectifs définis initialement peuvent faire l'objet d'une restitution par le ou les coachés auprès de son ou leurs responsables selon des modalités à définir au démarrage de la mission.

Le coach réalise une restitution auprès du RH qui est basée uniquement sur le processus de coaching et l'atteinte des objectifs en terme de mesure. S'il transmet des préconisations, le/ les coachés et le coach se seront tout d'abord entendus sur ce sujet.

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 personnes(s) concernée(s) comprennent la nature du coaching et les termes de l'accord qu'il y a entre eux.

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.

6. Mise en œuvre

Le coach définit et prend tous les moyens propres à l'atteinte des objectifs définis contractuellement 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. Interruption de la mission

Dans le cas où le coach, le coaché ou l'entreprise estiment que les conditions de réussite de la mission ne sont plus réunies, ils peuvent s'autoriser, en concertation tripartite, à interrompre la mission.

Le règlement de la mission s'effectue alors sur la base des heures effectuées.

Si le client est en situation avérée d'épuisement professionnel, Claudine Hallier s'engage à recommander activement une prise en charge médicale et à ne poursuivre les séances de coaching qu'avec cet accompagnement médical parallèle.

8. Éthique

Le coach s'interdit tout abus d'influence et reste spécifiquement dans le champ défini par le contrat. 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 performance du/des coaché(s).

