

© Obligation de moyens

Le coach s'autorise à exercer cette fonction sur la base de sa *formation* et *supervision*. Le coach se doit d'utiliser l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en lien avec les problématiques traitées et s'informe et se forme aux avancées dans ses domaines de compétence.

Le coach est tenu de disposer d'un lieu de supervision et d'y recourir chaque fois que la situation l'exige pour s'assurer de la qualité et de la justesse de son travail d'accompagnement. Enfin, le coach se doit d'informer le client lorsque les problèmes soulevés par l'intervention sortent du champ de ses compétences et lui recommander le cas échéant le recours à d'autres professionnels.

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach garantit la tenue du processus, mais ne peut pas prédire le résultat. Le client est responsable de ses décisions opérationnelles.

Le coach se doit de refuser à intervenir en dehors du cadre de la loi française ou si l'intervention n'assure pas le respect des personnes.

© Respect des personnes

Le coach doit considérer la personne (ou les personnes) auprès desquelles il intervient comme partie d'un système global, l'entreprise cliente, et effectuer l'accompagnement des personnes et des groupes dans l'intérêt de l'ensemble du système.

Le coach doit être en mesure d'explicitier au client les fondements théoriques du processus d'accompagnement. Il adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du client.

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence. Le coach se réserve le droit d'interrompre le coaching à tout moment, en cas de manquement à la loi ou de conflit d'intérêt.

© Responsabilité vis-à-vis de l'entreprise

Le coach est attentif au métier, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il intervient. Il doit être en mesure de comprendre les aspects opérationnels des problématiques soulevées.

Un contrat tri/quadripartite, qui initie l'intervention, est établi avec le commanditaire du coaching valant accord et précisant le cadre de l'intervention. Il est complété par le contrat d'objectifs portant mention des indicateurs de suivi, finalisé à l'issue de la réunion tri- ou quadripartite de lancement.

Le contrat peut être ajusté en cours de coaching, en présence et en accord avec l'ensemble des acteurs. Le coaching s'exerce dans le cadre des intérêts du coach et de son organisation.

© Confidentialité

L'efficacité de la méthode exige du coach un engagement de confidentialité absolue sur ce qui se passe et se dit avec son client. Le contenu des séances de coaching est donc strictement confidentiel.