

Règles et principes du coaching individuel

Depuis 2006, les membres de l'association interrogent et approfondissent leurs pratiques de l'accompagnement interne dans le cadre de groupes de travail thématiques et à l'occasion de réunions plénières. Leurs échanges ont permis de mettre en évidence un certain nombre de points de repères communs traduisant des valeurs partagées et une grande proximité dans leur manière de concevoir leur métier de coach interne.

Le coaching interne requiert :

Article 1

Une définition partagée du coaching interne : le coaching interne est une modalité particulière de mise en œuvre du Coaching Professionnel (CP).

- Le CP a pour finalité de développer la capacité d'agir de la personne accompagnée dans les situations professionnelles qu'elle rencontre et/ou auxquelles elle peut se trouver confrontée. Le CP vise à développer l'autonomie de la personne accompagnée en lui facilitant la mobilisation de ses propres ressources. Dans le cadre d'objectifs professionnels, le CP concourt au développement des potentiels, des savoir-faire relationnels et des compétences managériales. Il facilite la réflexion sur l'évolution professionnelle ;
- Le CP se différencie du conseil (il ne propose pas l'intervention d'un expert chargé de trouver des solutions) et de la formation individualisée (le CP ne prévoit pas la transmission de connaissances à partir de programmes préétablis) ;
- Le CP est complémentaire à l'action de la hiérarchie. Il ne peut en aucun cas se substituer au rôle hiérarchique, notamment dans ses dimensions d'organisation, de pilotage et d'animation.
- Dans la mesure où la position d'extériorité est constitutive de la relation d'accompagnement, l'exercice du CP par un salarié de l'organisation à laquelle appartiennent les personnes qu'il accompagne demande une grande vigilance en matière, notamment, de respect de la confidentialité. Le coach interne est particulièrement attentif à ses attitudes et comportements au sein de l'organisation dont il est un salarié ;
- Le coach interne prend en compte à la fois la demande de l'organisation et celle de la personne accompagnée, il veille à la cohérence de ces demandes et accompagne dans la synthèse à la fois des intérêts de la personne accompagnée et de l'organisation ;
- Le coach interne est attentif aux métiers, aux usages, à la culture, aux contextes, aux contraintes de l'organisation dans laquelle il travaille. Sa connaissance du système lui permet de comprendre plus finement l'implicite des demandes qui lui sont adressées et son statut de tiers interne augmente la souplesse de ses interventions (création de liens qui peuvent être réactivés en cas de besoin).

Article 2

Une intervention réalisée par des coachs professionnels, c'est-à-dire :

- Formés et certifiés par une école de coaching reconnue ;
- Expérimentés ;
- Poursuivant un travail de développement personnel ;
- Engagés dans un processus de professionnalisation continue ;
- Participant à des groupes d'échanges de pratiques professionnelles avec des pairs ;
- Disposant d'un lieu de supervision ;
- Accrédités en cours d'accréditation par une association professionnelle indépendante reconnue, ou s'y référant.

Article 3

Un processus contractuel :

- Après analyse de la demande, chaque mission de coaching donne lieu à l'établissement d'un contrat précisant les objectifs en termes de résultats attendus et les modalités pratiques de l'accompagnement. Ce contrat écrit précise les engagements réciproques de chacun et prévoit les conditions d'évaluation du coaching ;
- Les différentes parties présentes au contrat (personne accompagnée, coach, responsable hiérarchique et/ou DRH ou DG), s'ils le jugent opportun, peuvent demander à tout moment de l'accompagnement l'organisation d'une réunion tri ou quadripartite afin de procéder à des ajustements ou pour décider d'interrompre la mission avant son terme prévu au contrat (si l'objectif est atteint, s'il apparaît que le coaching n'est plus une réponse pertinente aux besoins exprimés ou si les conditions de réussite de la mission ne sont plus réunies) ;
- Un entretien de clôture de la mission est prévu.

Article 4

Une stricte confidentialité du contenu des entretiens (et cela dès l'entretien d'analyse de la demande) :

- Le développement d'une relation de confiance est indispensable à la pratique du coaching. Le coach interne ne rend compte de son action que dans les limites établies avec la personne qu'il accompagne et il s'engage à ne communiquer aucune information sans l'accord et hors de la présence de cette personne ;
- Lorsque plusieurs coachs internes interviennent dans la même organisation, leurs échanges professionnels sont également soumis à cette règle de confidentialité.

Article 5

Le plein accord de la personne à laquelle un coaching interne est proposé (notamment lorsque l'initiative de la proposition vient de sa hiérarchie, de la DRH ou de la DG) :

- Le coach interne vérifie la volonté de la personne qui lui est adressée ainsi que sa connaissance du processus mis en place ;
- Le responsable hiérarchique peut suggérer un accompagnement mais il ne peut en aucun cas l'imposer.

Article 6

Une liberté : la reconnaissance d'une marge de manœuvre donnée au coach interne afin qu'il puisse refuser un coaching sans avoir à justifier sa décision (refus pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou au coach interne lui-même).

Article 7

Une position neutre du coach interne :

- Le coach interne est particulièrement vigilant à ne pas avoir d'enjeux personnels dans l'environnement immédiat de la personne qu'on lui demande d'accompagner. Il veille à prévenir tout conflit d'intérêt et est attentif aux interférences qui pourraient exister entre les personnes qu'il accompagne ;
- Le coach interne ne peut pas intervenir dans les évaluations ou les décisions (de carrière notamment) concernant les personnes qu'il accompagne ou qu'il a accompagnées ;
- Le coach ne se substitue pas à la personne accompagnée (en matière de décisions par exemple) ;
- Le coach interne s'interdit d'exercer tout abus d'influence.

Article 8

Une bonne visibilité organisationnelle du coaching interne :

- Rattachement de la fonction ;
- Public visé, cibles et situations privilégiées ;
- Procédures mises en œuvre et modalités pratiques : origine et validation des demandes, contrats, choix du coach interne, lieu, durée des séances de coaching et durée de l'accompagnement ; mode de reporting ; pilotage de la démarche ;
- Répartition des responsabilités concernant notamment la promotion de la démarche, le référencement des coachs externes et l'habilitation des coachs internes....

Article 9

Une référence explicite à l'un des codes de déontologie d'une des associations professionnelles reconnues dont, parmi celles-ci :

- Société Française de Coaching (SFC). Code de déontologie. www.sfcoach.org ;
- International Coach Federation (ICF France). Déontologie et conduite éthique. www.coachfederation.fr ;
- Association Européenne de Coaching (AEC). Charte déontologique. www.aecoaching.eu ;
- Fédération Francophone de Coachs Professionnels (FFC PRO). Engagement et déontologie. www.ffcpro.org ;

Le coach interne adhérent à In'Coach applique le code de déontologie de l'association professionnelle généraliste à laquelle il a choisi de se référer.