

CHARTRE DU COACH HEC EXECUTIVE EDUCATION

Tout coach praticien se recommandant d'HEC Executive Education (formation Executive Coaching) doit pouvoir justifier de la cohérence de son parcours personnel et professionnel avec les points énoncés dans la charte ci-dessous, reconnus par les instances représentatives de la profession. Les coaches signataires s'engagent à respecter la présente charte.

1. EXPERIENCE DE L'ENTREPRISE

Un contrat de coaching s'adresse principalement au champ professionnel. La mission de coaching concerne généralement un responsable en entreprise (dirigeant, manager), dans le cadre de ses fonctions et au bénéfice de l'organisation cliente. Comprendre avec perspicacité la problématique du client et la situer dans son contexte professionnel suppose une connaissance de l'entreprise de l'intérieur. **Le coach doit pouvoir justifier d'une pratique professionnelle significative en entreprise, si possible à des fonctions managériales.**

2. TRAVAIL PERSONNEL

Le coaching n'est pas une psychothérapie. Toutefois, le travail de coaching met en jeu une relation (coach-coaché) qui doit être le moins possible influencée par les problématiques personnelles du coach, non ou mal élucidées. Il doit être conscient de ses principales problématiques personnelles afin d'en évaluer les influences et les limites dans son mode de relation à l'autre. **Le coach doit avoir suivi un travail d'analyse ou de développement personnel, dans la durée (2 ans au moins), avec un professionnel (psychanalyste, psychothérapeute) dans le cadre d'une pratique reconnue.**

3. FORMATION DE BASE EN PSYCHOLOGIE ET FACTEURS HUMAINS

Une part importante de l'action de coaching implique un travail d'élucidation de la relation à l'autre et à l'environnement (attitudes et comportements). Des mécanismes inconscients interfèrent au cours du travail avec le client (ex. transfert, contre-transfert, etc.). Ne pas les identifier peut conduire à des dérives contre-productives en regard de l'objectif poursuivi par le client. **Connaître les fondamentaux de la psychologie et les mécanismes de la relation est indispensable.**

Cette formation pourra avoir été acquise, soit dans le cadre d'un travail personnel (ex. psychothérapie didactique), soit au cours de formations spécifiques (ex. séminaires), soit de manière académique.

4. CONNAISSANCE DES FONDAMENTAUX DU COACHING

Le coach doit démontrer une capacité structurelle et actuelle à conduire l'entretien de coaching. Les principales techniques et outils du coaching auront été acquis, soit dans le cadre d'une formation dans une école de coaching reconnue, soit à travers une pratique validée du coaching au cours de plus de 5 ans.
Le coach doit démontrer une capacité structurelle et actuelle à conduire l'entretien de coaching. Les principales techniques et outils du coaching auront été acquis, soit dans le cadre d'une formation dans une école de coaching reconnue, soit à travers une pratique validée du coaching au cours de plusieurs années d'expérience. Psychanalyse, Psychothérapies comportementales et cognitives..., à l'exclusion de toute approche confessionnelle ou notoirement sectaire.

5. SUPERVISION

Tout coach doit avoir un lieu de parole pour analyser sa propre pratique. **Un suivi régulier avec un superviseur confirmé (psychanalyste, psychothérapeute) est indispensable.** Le nom du superviseur devra être communiqué. Lorsque nécessaire, un lieu thérapeutique devra permettre au coach de traiter les aspects

personnels réactivés par la pratique du coaching.

6. EVALUATION DU TRAVAIL DE COACHING

Un dispositif d'évaluation du travail de coaching pourra être demandé à l'issue de chaque mission. Il doit permettre de garantir la qualité des prestations et, le cas échéant, de faire évoluer les pratiques, voire de définir des compléments de formation nécessaires à la professionnalisation des coachs formés à HEC Executive Education (Executive Coaching I et II).

7. RESPECT DE LA DEONTOLOGIE

Tout coach a le devoir de respecter la déontologie du métier de coach, à savoir:

- Vérifier le volontariat du client
- Valider la problématique et la possibilité (réciproque) de travailler avec le coaché, au cours d'un entretien préliminaire, sans engagement.
- Confidentialité du travail (restitution sélective à l'entreprise sous le contrôle du coaché)
- Indépendance du coach par rapport à l'entreprise, au client et à sa hiérarchie.

Le coach praticien:

« Je reconnais avoir pris connaissance de la charte du coach HEC Executive Education et en accepter tous les termes, que je suis en mesure de justifier ».

Anne Rigaud - Waples
