

**Contrat d'Engagement  
Accompagnement Coaching  
La personne Coachée  
La structure**

**Contexte et accord tripartite défini en réunion tripartite le ...**

**.La situation**

Lors de l'entretien préalable pour définir les objectifs , en présence de .....la personne exprime les difficultés rencontrées dans le cadre de ses missions au sein de son Collectif ainsi qu'en tant que pilote de projets.....

L'origine de la demande vient de son responsable .

Elle exprime être en conscience de sa situation , de son « niveau d'exigences » et qu'elle ne peut plus « ne pas voir » et rester dans cette situation sans prendre des risques quant à son équilibre professionnel .L'enjeu est de prévenir les risques et de trouver un nouveau positionnement professionnel

Elle est en accord pour entrer dans cette démarche de coaching proposée, la première séance consistera en la définition de ses objectifs précis , concrets avec définitions des critères de réussite et modalités d'auto-évaluation.

Le principe de base de cette intervention est l'entrée dans un processus de prise de recul sur le vécu professionnel, et de progression dans l'identification et la transformation des postures et comportements pour définir et mettre en place « un nouvel équilibre professionnel ».

L'entrée dans cette démarche de coaching fait donc suite à un entretien de clarification de la demande, avec prise en compte des principes de confidentialité (pour la coach et pour soi même) et de responsabilité pour la personne coachée sur sa décision in fine .

Préconisation : un contrat d'objectifs sur 5 séquences de 3H avec un complément profil de personnalité (modèle process com) pour éclairer et avancer plus vite sur la découverte du fonctionnement spécifique .

Nous aurons une séance de bilan clôture de l'accompagnement avec DRH et Responsable

**Proposition de Coaching Individuel**

**Objectifs généraux du Coaching**

**1) Vous apporter un questionnement et un lieu de recul dans l'élaboration de votre réflexion et de vos décisions , et de vos modalités de fonctionnement à partir de votre vécu professionnel actuel : Comment avancer vers les changements systémiques nécessaires , en prenant en compte vos atouts et en re interrogeant votre gestion du temps, votre investissement, vos choix de missions, votre posture de pilotage?**

**2) Vous accompagner dans la recherche de comment retrouver vos ressources à partir de l'identification de vos atouts et risques liés à la spécificité de votre profil.**

**3) Vous accompagner dans la construction d'un nouveau rapport à l'investissement, à « pourquoi et comment je vis ma relation au professionnel » à partir d'un travail émotionnel gage de transformation en profondeur.**

**Les séances sont en présentiel dans un lieu qui préserve la distanciation professionnelle et le recul pour la personne coachée, ou à distance.**

Les rendez vous seront définis au fur et à mesure d'un commun accord en fonction des avancées et des contraintes organisationnelles .

## Engagements de la Coach

Je m'engage à vous accompagner dans la formalisation des objectifs de coaching avec critères de réussite que nous allons identifier prochainement

. Je m'engage à vous apporter soutien, stimulation, avec une intention permanente de « bienveillance ».

Je m'engage à faciliter les échanges lors des séances tri partites .

Je garantis la confidentialité et met en œuvre tous les moyens à ma disposition

Plus largement j'adhère et respecte les principes de déontologie de la SFCoach

[www.sfcoach.org](http://www.sfcoach.org) ( voir annexe) en tant que membre associée de cet organisme.

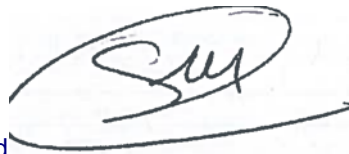
## Engagements de la personne Coachée

**Votre implication et engagement sont présents .Les ambivalences exprimés seront retravaillés comme un point clé de début d'accompagnement**

Les objectifs définis par le la coaché.e:

Signature coaché.e

Signature : DRH ou Manager



Signature Coach : Suzanne Chatard

## PRESENTATION GENERALE DU COACHING

### Le coaching , de quoi s'agit il ?

Il y a autant de coaching que de coachs...et la différence vient de la déontologie, ( ci-joint celle de la SFcoach qui m'a accréditée « membre associée »), du respect d'une approche qui laisse la personne ou l'équipe toujours libre de ses décisions .

**Mon accompagnement repose sur les principes de bienveillance, stimulation et soutien.**

**Mon approche s'articule autour de la conduite du changement avec pour principe :**

**« la plus petite intervention juste nécessaire »**

Dans le cadre d'un coaching toute personne peut entrer et sortir de la démarche si elle en formule le besoin...

**Règles de bases éthiques du Coach : Obligation de moyen, pas de résultat**

- Fixer et écrire les objectifs du Coaching
- Déterminer à l'avance le nombre de séances et le budget
- Evaluer les résultats sur des critères précis
- Expliciter la méthode utilisée et mes références dans le domaine
- Garantir la confidentialité du contenu des séances
- Apporter de la sécurité aux personnes et à l'organisation

# Déontologie

---

Ce code est établi par la **Société Française de Coaching** exclusivement pour la pratique du coaching professionnel. Il est opposable à tout membre de la Société Française de Coaching. Il vise à formuler des points de repère déontologiques, compte tenu des spécificités du coaching en tant que processus d'accompagnement d'une personne dans sa vie professionnelle.

Ce code de déontologie est donc l'expression d'une réflexion éthique; il s'agit de principes généraux. Leur application pratique requiert une capacité de discernement.

---

## Titre 1 - Devoirs du coach

### -->Art. 1-1 - Exercice du Coaching

Le coach s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation, de son expérience et de sa supervision initiale.

### -->Art. 1-2 - Confidentialité

Le coach s'astreint au secret professionnel.

### -->Art. 1-3 - Supervision établie

L'exercice professionnel du coaching nécessite une supervision. Les Membres accrédités de la Société Française de Coaching sont tenus de disposer d'un lieu de supervision, et d'y recourir à chaque fois que la situation l'exige.

### -->Art. 1-4 - Respect des personnes

Conscient de sa position, le coach s'interdit d'exercer tout abus d'influence.

### -->Art. 1-5 - Obligation de moyens

Le coach prend tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le développement professionnel et personnel du coaché, y compris en ayant recours, si besoin est, à un confrère.

### -->Art. 1-6 - Refus de prise en charge

Le coach peut refuser une prise en charge de coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même. Il indique dans ce cas un de ses confrères.

---

## Titre 2 - Devoirs du coach vis à vis du coaché

### -->Art. 2-1 - Lieu du Coaching

Le coach se doit d'être attentif à la signification et aux effets du lieu de la séance de coaching.

### -->Art. 2-2 - Responsabilité des décisions

Le coaching est une technique de développement professionnel et personnel. Le coach laisse de ce fait toute la responsabilité de ses décisions au coaché.

### -->Art. 2-3 - Demande formulée

Toute demande de coaching, lorsqu'il y a prise en charge par une organisation, répond à

deux niveaux de demande : l'une formulée par l'entreprise et l'autre par l'intéressé lui-même. Le coach valide la demande du coaché.

**-->Art. 2-4 - Protection de la personne**

Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du coaché.

---

**Titre 3 - Devoirs du coach vis à vis de l'organisation**

**-->Art. 3-1 - Protection des organisations**

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

**-->Art. 3-2 - Restitution au donneur d'ordre**

Le coach ne peut rendre compte de son action au donneur d'ordre que dans les limites établies avec le coaché.

**-->Art. 3-3 - Equilibre de l'ensemble du système**

Le coaching s'exerce dans la synthèse des intérêts du coaché et de son organisation.

---

**Titre 4 - Devoirs du coach vis à vis de ses confrères**

**-->Art. 4-1-1** - Les Membres Postulants peuvent, dans toute communication professionnelle les concernant, faire état de leur "engagement écrit à respecter la Déontologie de la Société Française de Coaching".

**-->Art. 4-1-2** - Selon l'accréditation qu'ils ont reçue, les autres membres ont le droit d'utiliser les appellations déposées ci-dessous dans toute communication professionnelle les concernant :

- pour les membres Titulaires : " membre Titulaire de la SFCoach " (logo déposé)
- pour les membres Associés : " membre Associé de la SFCoach " (logo déposé)

**-->Art. 4-1-3** - Les droits ci-dessus sont conditionnés au versement effectif par le Membre concerné de sa cotisation annuelle appelée.

**-->Art. 4-2 - Obligation de réserve**

Le coach se tient dans une attitude de réserve vis à vis de ses confrères.

---

**Titre 5 - Recours**

**-->Art. 5-1 - Recours auprès de la SF Coach®**

Toute organisation ou personne peut recourir volontairement auprès de la Société Française de Coaching en cas de manquement aux règles professionnelles élémentaires inscrites dans ce code ou de conflit avec un coach de la SF Coach®.

