

Formation

Éthique

L'éthique fixe les normes pour le comportement d'un coach agissant dans l'esprit de la Hamburger Schule - l'école de Hambourg.

Les principes de comportement correspondant à l'esprit de cette éthique reflètent l'activité du coach et du coaching. Ils tiennent particulièrement compte des intérêts de la personne à coacher dans le contexte du coaching.

1. Attitude fondamentale d'un coach professionnel

- Un coach se définit comme un prestataire de service.
- Un coach respecte la valeur et la dignité de chaque être humain ainsi que les droits inhérents à sa personne, en particulier son droit à l'autodétermination. La liberté lui sert de guide pour diriger son comportement.
- Le coach est responsable de la meilleure interprétation possible du processus de coaching (la méthode) dans le contexte de changement de la personne à coacher.
- Un coach ne procède à un coaching uniquement si le principe du volontariat est respecté. La signification plus stricte est qu'avec le début d'un coaching, la personne à coacher décide elle-même quels sujets ayant de l'importance pour le coaching seront traités et quelles informations elle souhaite divulguer. Le coach respecte ce choix.
- Un coach informe la personne à coacher à temps et de manière respectueuse si une autre forme de soutien serait plus judicieuse concernant le sujet pour lequel la personne à coacher souhaite un changement.
- Un coach est libre de préjugés vis à vis de la personne à coacher et de son contexte thématique. C'est en ce sens qu'il accepte que son client/la personne à coacher ait le droit de voir et d'interpréter le monde à sa manière.
- Un coach est fondamentalement envers les intérêts commerciaux, le cadre juridique, les objectifs et les stratégies ainsi que de la philosophie de l'entreprise pour laquelle il travaille.
- Un coach est indépendant et impartial. Il vérifie avant, pendant et après le coaching si son activité ne conduit pas à un conflit d'intérêts par le chevauchement de motifs, de valeurs, de besoins qui lui sont propres et procède le cas échéant à des changements. Une mesure adaptée à la vérification est la supervision.
- Un coach oriente son comportement selon la valeur « durabilité ». La durabilité signifie : la personne à coacher peut initier elle-même la modification de son comportement, en être consciente, l'évaluer et par là le stabiliser (conception d'auto-apprentissage durable).
- Un coach accepte que la personne à coacher porte en elle les ressources nécessaires à un changement. En tant que coach il met à disposition des ressources générales et structurelles pour le processus de coaching, travaille et répète ceux-ci, mais non dans le sens d'une compétence d'application en situation.

- Un coach accepte que la personne à coacher peut se diriger elle-même dans le cadre de son contexte de changement.
- Un coach utilise pour élaborer des hypothèses des modèles, des théories, des axiomes vérifiables scientifiquement.
- Un coach ne pratique pas de coaching s'il suit lui-même un traitement thérapeutique et/ou est traité avec des médicaments influençant de manière notable le contrôle qu'il a de lui-même.

2. Base contractuelle du coaching

Un coaching est basé sur un contrat à validité juridique et compréhensible pour tous les partenaires contractuels. À côté du paiement et des aspects pratiques, cette base fixe en particulier les modalités d'application et de terminaison du contrat.

3. Confidentialité / Protection des données pendant le coaching

La confidentialité et la protection des données signifie se tenir aux mesures (et attentes) y afférant. Le coach est le garant de la confidentialité de toutes les informations issues directement et indirectement du processus du coaching. Cela signifie en particulier de traiter les informations de la personne à coacher et du donneur d'ordres de façon confidentielle, et de ne pas enfreindre les dispositions légales fixant le comportement avec la concurrence. Les lois applicables dans ce contexte doivent être connues et respectées.

Les informations confiées par la personne à coacher sont soumises à la confidentialité et à la discrétion la plus stricte du moment que la personne en question n'a pas donné son consentement à leur divulgation ou que d'autres dispositions légales permettent de les divulguer (par exemple en cas d'infraction).

4. Représentation / Transparence de la compétence du coach et du coaching

La transparence signifie que le principe de la vérifiabilité est respecté.

Le coach veille à ce que la personne à coacher ait compris le processus et les tâches correspondantes. Cela comporte à la fois la représentation de sa qualification, de sa spécialisation et de son expérience ainsi que des renseignements exacts concernant les limites de sa compétence. Cela signifie en particulier d'éviter toutes les activités pouvant nuire directement ou indirectement à la réputation de collègues dans l'opinion publique.

Le coach veille à ce que les conditions du coaching soit appréhendées au préalable et qu'elles aient bien été comprises.

La personne à coacher devra être informée de manière sincère et franche des possibilités et des limites du coaching envisagé. Si le donneur d'ordre et la personne à coacher ne sont pas identiques, le donneur d'ordres devra également être informé. On ne promettra aucune forme de résultat, ni directement, ni indirectement.

5. Utilisation de références par le coach

Un coach peut faire connaître son activité de manière professionnelle, honnête et honorable.

Le coach n'utilisera les noms des personnes coachées uniquement si une autorisation expresse (et écrite) lui a été remise.