

# NOTRE CHARTE ETHIQUE

## Préalable :

Il est affirmé en postulat à cette charte que l'être humain, sans aucune exception, possède des capacités de changement dans la durée, de ses émotions, de ses modes de pensée et de ses comportements.

Il est admis que ces changements peuvent être favorisés par des pratiques individuelles ou collectives procédant de l'introspection, la réflexion, la recherche de sens, l'apprentissage et la reconnaissance de ses propres émotions, l'observation de ses propres comportements et de ceux d'autrui, la prise de conscience et l'éducation de l'ensemble de ses capacités psychiques, sensorielles et comportementales.

Lorsque ces pratiques ont pour objectif principal et prioritaire l'autonomie, le mieux-être et l'écologie durable des personnes au sein des organisations auxquelles elles contribuent, et qu'elles sont encadrées par des professionnels dûment formés et déclarés, elles seront dans ce document désignées par l'expression "accompagnement".

Le terme "client" pourra désigner ou bien une organisation pour laquelle nous intervenons, ou bien une personne appartenant à cette organisation.

## **Identité de nos membres :**

Chacun de nos professionnels possède sa propre identité professionnelle, découlant des composantes suivantes :

- Sa personnalité, ses valeurs.
- Son expertise, issue de ses formations et de ses expériences opérationnelles en tant que salariés d'entreprises et institutions pour lesquelles il a travaillé auparavant.
- Son statut de consultant indépendant et sa propre structure juridique.
- Sa reconnaissance et cooptation par les associés de Convergences.

## **Ce qui nous relie et nous lie :**

- Des valeurs humanistes.
- Un parcours au sein de l'école de PNL Humaniste.
- Un travail thérapeutique individuel important.
- Un lieu de supervision professionnel, à forte vocation éthique et déontologique.
- Des compétences avérées en :
  - accompagnement centré sur la personne (en coaching et thérapie)
  - accompagnement centré sur les relations (systémique d'entreprise)
  - en lecture des processus de groupe
  - en diagnostics d'organisation humaine tournée vers la création de valeur

Nous reconnaissons comme indispensables à l'exercice de notre métier :

- Le respect de la confidentialité de nos échanges avec nos clients.
- La congruence de nos paroles et de nos actes.

Nous affirmons que notre motivation à nous constituer en cabinet est de promouvoir et de maintenir nos pratiques telles qu'elles sont définies dans ce préalable, au meilleur niveau de rigueur et de qualité possible, ceci en toute loyauté vis-à-vis les uns des autres.

## Risques, apports de l'accompagnement en entreprise :

### 1. Risque de projection :

Du fait de la diversité des situations que nous rencontrons au sein des organisations pour lesquelles nous interviendrons, nous allons nécessairement à un moment ou un autre être mis en résonance avec notre propre histoire, passée ou présente.

Ce lien, plus ou moins conscient peut influencer notre comportement, qui tendra à résoudre « sur le terrain des opérations » des problématiques que nous n'avons pas pu résoudre complètement dans notre vie personnelle.

Ce phénomène qui peut être un atout à certains moments, (engagement, motivation, vigilance spécifique, diagnostic rapide) peut tout aussi bien altérer notre perception de la réalité de notre mission et rendre nos actions incongruentes par rapport à nos engagements contractuels.

*Pour pallier ce risque, Convergences permet aux professionnels d'échanger au niveau du processus d'intervention avec des collègues entraînés aux situations de supervision et qui posséderont leur propre vécu de la mission et de l'environnement de travail.*

*Cette mise en commun peut être d'une aide précieuse pour faire du décodage, resserrer les liens à la réalité et ouvrir de nouvelles options de travail.*

### 2. Risque de conflit d'intérêt :

Notre position de prestataire, ainsi que le caractère éminemment relationnel de notre action nous confronte à la possibilité de nous enrichir financièrement, de satisfaire nos besoins narcissiques, d'éprouver du plaisir, etc. Aucune de ces possibilités n'est à priori illégitime en soi. Elles ne représentent un risque que dans la mesure où elles deviennent interférentes ou contraires aux engagements contractuels que nous avons pris ou s'exercent au détriment de l'intégrité ou de la dignité d'autrui.

*Pacing and leading... nous sommes formés pour accueillir les besoins et les désirs avec bienveillance, et pour autant poser et reposer le cadre et la loi en exprimant une juste autorité. Il semble que parfois, il est plus facile de le faire pour les autres que pour soi... Soyons donc là les uns pour les autres, dans la solidarité et l'exigence !*

### 3. Risques de conflit de loyauté et de devoir :

Nous devons dans nos actions équilibrer en permanence le devoir de confidentialité et la nécessité d'être congruents dans nos actions et de servir les commanditaires de nos missions.

Nous rencontrons au cours de nos missions des situations où il est impossible de satisfaire à toutes les exigences en même temps, de rester dans la confidentialité tout en souscrivant à notre devoir d'alerte, d'enclencher dans l'intérêt collectif des actions tout en respectant les intérêts individuels.

Il nous faut alors définir des priorités, faire des choix fondés sur nos intimes convictions et en affronter les conséquences.

L'illustration typique de ce conflit est d'accompagner plusieurs niveaux d'une même hiérarchie par des séances individuelles en dehors d'un cadre de médiation. L'accompagnement d'une organisation ou d'un pan entier de cette organisation crée des interactions complexes : pour que le travail d'accompagnement soit efficient, il vaut mieux qu'une relation de confiance s'établisse, afin que la parole soit libre et sincère.

Si nous accompagnons ainsi une personne, son collègue, son patron et le patron de son patron, nous finissons par savoir beaucoup de choses, exprimées à partir de points de vue différents.

Il en découle que nous pouvons perdre en puissance d'intervention, notamment parce que nous devons à certains moments faire comme si nous ne savons pas, ce qui est différent d'être libre et sincère.

Du côté de nos clients, ils peuvent se trouver aussi influencés par la peur que leur parole soit répétée ou utilisée, ou bien au contraire par le désir plus ou moins conscient qu'elle le soit.

***L'accompagnement sur une même mission par plusieurs intervenants limitera ces risques, dans la mesure où :***

- ***Nous n'avons pas besoin de contrôler ce que nous ne savons pas.***
- ***Avant de prendre une décision, nous pouvons multiplier les observations, confronter ou conforter nos avis, choisir plus judicieusement les modes d'intervention, d'alerte... car le groupe saura ce qu'il ne faut pas faire et les erreurs à éviter dans l'intérêt du client.***
- ***En travaillant à plusieurs, nous pouvons affecter un intervenant par niveau hiérarchique, par département, par personne-clé...***
- ***En communiquant entre nous, au maximum sur le processus et au minimum sur le contenu, en ne rapportant pas ou que peu les faits, gestes et paroles de nos clients, et en le faisant savoir, nous réduisons ces risques.***

#### 4. Risques de relations de pouvoir :

Nous devons incarner notre professionnalisme par l'analyse des relations de pouvoir qui se jouent dans les relations humaines, contractuelles et économiques afin de ne pas perdre notre efficacité d'intervention.

Nous pouvons être en situation de pouvoir illégitime si nous exerçons un ascendant sur nos clients du fait de notre maîtrise de la communication et de la relation humaine, autrement que pour honorer notre contrat et amener le client à atteindre son objectif, en y consacrant notre temps, notre savoir-faire et notre attention.

Le client pourra lui-même être susceptible d'être en position de pouvoir sur nous si nous ne prêtons pas attention aux dépendances dont nous pourrions être sujets :

- Ne pas savoir dire non par dépendance financière, contractuelle ou psychologique.
- En nous faisant valoir par rapport à son importance sociale.
- En oubliant le caractère ciblé et transitoire de notre action.

*Pour pallier ces risques, la synergie des membres de Convergences et notre aptitude à exprimer et écouter des observations et des retours objectifs seront un atout majeur pour le client, en décodant et désamorçant les relations de pouvoir illégitimes.*

#### 5 .Au-delà des risques :

- Partager de façon sincère ouvre l'esprit, enrichit et développe la compétence.
- Travailler ensemble apaise les incertitudes, permet de traverser plus facilement les doutes et les difficultés. C'est un beau réservoir de synergie.
- Débriefing après les interventions potentialise l'expérience, donne des pistes de travail, permet de progresser plus vite...

## Pour que cela marche :

- Nous constituons une communauté de compétences, de références et de valeurs, fondées sur un humanisme pragmatique et réaliste, et qui vise la création de valeurs par l'entreprise, tout en respectant la dignité et l'intégrité des individus.
- Nous observons la congruence et la loyauté entre nous : Dans le cadre de notre coopération, nous nous engageons à dire ce que nous faisons et à faire ce que nous disons, à dire qui nous sommes, et à être dans les faits ceux que nous disons être.
- Nous cultivons notre aptitude à donner et recevoir du feedback... à nous confronter sans hésiter dans l'intérêt supérieur de nos missions.
- Nous exerçons notre faculté à distinguer entre la réalité du présent et les enjeux liés à nos histoires personnelles.
- Nous forçons au quotidien le meilleur équilibre entre rigueur et exigence d'une part, et patience et droit à l'erreur de l'autre.
- Nous avons envie et plaisir à partager nos savoirs, sans protectionnisme, jusqu'à la controverse si cela s'avère utile à nos missions.
- Nous exerçons notre vigilance et notre clairvoyance sur les jeux psychologiques et les processus relationnels à l'intérieur même de Convergences.
- La mise en place de temps d'échanges d'intervision, de partage et d'innovation fait partie intégrante de nos missions.