

Co-construire une proposition et un déploiement spatio-temporel

Le Déploiement Spatio-Temporel (DST) d'une intervention (coaching ou TB) est l'organisation dans le temps des rencontres et séances de travail structurant le dispositif d'accompagnement proposé par le coach. On peut dire aussi que c'est l'architecture du dispositif : il précise les typologies d'actions à mener, les liens entre les actions en fonction des objectifs de l'intervention.

Cette architecture est sous-tendue par le diagnostic du coach.

Le DST permet au client de rentrer dans une logique systémique et de sortir de la logique linéaire où il est souvent enfermé.

I - Déploiement spatio-temporel d'une opération de team-building

Le DST d'une opération de Team Building comprend deux dimensions :

- La dimension spatiale : il s'agit d'instruire les questions du périmètre et des interactions dans l'organisation : qui est concerné par l'opération ? qui est partie prenante qui est impacté ? qui décide de quoi ? qui mettra en œuvre ? en quoi l'opération s'inscrit-elle dans ce qui se passe dans l'organisation ? quelle cohérence avec la vision, la culture ?
- La dimension temporelle : il s'agit de savoir comment l'action s'inscrit dans une cohérence globale, comment on en est arrivé à ce point dans l'histoire de l'entreprise, comment le séminaire sera suivi, quels sont les enjeux actuels de l'entreprise et de l'environnement.

Il s'agit toujours pour nous de sortir de l'épuration dans laquelle le commanditaire veut nous enfermer.

PHASE	OBJET	PERSONNES CONCERNEES
Avant l'intervention		
Phase 0	Perception d'un écart entre situation souhaitée et réalité, confusion, émergence du besoin d'accompagnement	Un leader et son équipe
Phase 1	Consultation auprès de professionnels de l'accompagnement et clarification de la demande	Commanditaire, leader, coach
Phase 2	Elaboration d'une première proposition de Team Building autour d'objectifs qui prennent en compte les attentes et les enjeux des différents acteurs et permet d'avoir une enveloppe budgétaire. Une étape importante de cette phase est la rencontre entre le leader et le coach qui permet de : <ul style="list-style-type: none"> ● Créer l'alliance et passer contrat de confrontation ● Partager la thématique fondatrice de l'intervention 	Leader, coach

	<ul style="list-style-type: none"> ● Vérifier les enjeux de l'équipe et du leader 	
Pendant l'intervention		
Phase 3	Travail de sherpa auprès de tout ou partie des membres de l'équipe : recueil des attentes, besoins, questions, craintes possibles Construire le dispositif sur mesure	Membres de l'équipe, coach
Phase 4	Phase d'ingénierie de l'intervention. Synthèse des interviews et restitution. Ingénierie pédagogique et proposition écrite définitive du dispositif qui comprend a minima des séances de travail avec l'équipe et des séances de travail avec le leader.	Leader, coach
Phase 5	Mise en œuvre du dispositif	Leader, équipe, coach.
Phase 6	Phase de bilan Bilan avec l'équipe : co-construction d'un retour d'expérience, feedbacks, décisions. Bilan avec le leader : chemin parcouru, feed-back, recommandations.	Leader, équipe, coach.

Exemple de travail de vision avec un comité de direction (CODIR)

Généralement, une opération de team-building sur la vision de l'entreprise se déploie dans le temps comme suit :

- Travail de préparation des séminaires pour évaluer la culture, le stade de développement, les non-dits (première réunion avec CODIR et travail de sherpa avec quelques-uns)
- Travail d'émergence de la vision partagée et co-création des thèmes stratégiques au cours de plusieurs séminaires (cela peut-être 1 seul séminaire de construction mais cela ne laisse pas le temps à l'équipe de mûrir)
- Travail sur l'architecture du déploiement.

D'une façon générale au cours de la première réunion de rencontre du CODIR :

- Garder à l'esprit les enjeux du patron.
- Rester vigilant quant aux non-dits.
- Utiliser les différentes grilles de diagnostics et d'intervention en team-building (modèle mon/son/ton/notre/mon..., neuf niveaux de sens, circuit confiance, etc.)
- Être force de proposition (prévoir des solutions, un plan d'intervention dans le temps et l'espace).

II - Déploiement spatio-temporel d'une opération de coaching

D'une façon générique, on peut dire que le DST d'un coaching se structure comme suit :

PHASE	OBJET	PERSONNES CONCERNEES
Avant l'intervention		
Phase 0	Perception d'un écart entre situation souhaitée et réalité, confusion, émergence du besoin d'accompagnement	Coaché, manager
Phase 1	Consultation auprès de professionnels de l'accompagnement et clarification de la demande	Commanditaire (RH ou manager), coach
Phase 2	Elaboration d'une proposition écrite de coaching autour d'objectifs qui prennent en compte les attentes et les enjeux des différents acteurs Une étape importante de cette phase est la rencontre entre le coaché et le coach qui permet de faire connaissance, de clarifier les besoins du coaché et préciser les modalités du coaching. A l'issue de cette étape le coaché choisit son coach.	Commanditaire, coach, coaché, manager (s'il n'est pas le commanditaire)
Pendant l'intervention		
Phase 3	Cadrage ou réunion tripartite entre le coaché, son hiérarchique et le coach où sont partagés les objectifs du coaching, les indicateurs de mise en mouvement, le rôle de chacun, les modalités particulières du coaching. Le coach anime le processus de clarification des attendus du coaching entre le coaché et son responsable et invite chacun à se responsabiliser.	Commanditaire, coach, coaché, manager
Phase 4	Analyse du problème, des comportements, des croyances, des systèmes de représentations qui conditionnent les comportements du coaché. Partage de diagnostic, validation des leviers d'action, évaluation de la volonté de changement	Coach, coaché
Phase 5	Lorsque le coaching s'étale au-delà de 6 mois, séance tripartite d'avancement du coaching avec le manager. Si besoin, le contrat initial est actualisé sur la partie objectifs si la situation professionnelle du coaché le requière.	Coach, coaché, manager
Phase 6	Période d'apprentissage et d'approfondissement des nouveaux comportements, émergence d'un style personnel.	Coach, coaché

Phase 7	Clôture par une séance de bilan où le coaché témoigne de son parcours. Des signes de reconnaissance lui sont adressés, les actions de poursuite et/ou de soutien du développement du coaché sont définies avec son organisation (commanditaire, manager) Le coach ne produit pas de synthèse écrite relative aux compétences du coaché.	Commanditaire, coach, coaché, manager
---------	--	---------------------------------------

III - La rédaction d'une proposition écrite

Plan type de la proposition de coaching

1. Contexte général
2. Les demandes
3. Notre proposition
 - 3.1 Eléments de diagnostic de l'intervention
 - 3.3 Déroulement dans le temps
 - 3.5 Facteurs clés de succès et indicateurs
 - 3.9.1 Facteurs clés de succès
 - 3.9.2 Indicateurs de mise en mouvement
 - 3.6 Déontologie et règles
 - 3.4 Présentation de l'intervenant
 - 3.7 Prix et règlement
4. Annexe (éventuellement)
 - 4.1 Démarche de coaching – Définition
 - 4.2 Description des étapes d'une intervention type
 - 4.3 Types de changement

La structuration d'une proposition type de team-building

1. Contexte
2. Enjeux de l'intervention
3. Demande



4. Notre proposition

Description des processus : (dont déploiement spatio-temporel, spécificités, techniques pédagogiques, etc.)

Description des contenus : (thématiques, objet du travail d'équipe, etc.)

5. Présentation des intervenants

6. Conditions financières

7. Annexes

7.2 Présentation du cabinet

7.1 Références