

QU'EST-CE QUE LE DÉVELOPPEMENT VERTICAL?

Une toute nouvelle approche du développement du leadership

Dr. Darren Stevens
&
Patrick Stam



La psychologie cognitive
rencontre le développement vertical
pour développer la pensée du leadership



Coaching de Niveau Supérieur Atelier

 IAD Dr Darren Stevens

Développement horizontal ou vertical ?

Quelle est la différence entre les formations standards et notre approche verticale du développement ?

Les programmes de formation **standard** sont **horizontaux** et renforcent les aptitudes et les compétences - ils donnent aux gens les outils pour faire ce qu'ils font avec plus d'efficacité.

Les évaluations horizontales comprennent le MBTI et la psychométrie, avec lesquelles vous êtes peut-être déjà familiarisé.

Les programmes de **développement vertical** sont construits sur la science et la psychologie du développement humain qui montrent **comment** notre **pensée** peut se **développer** tout au long de notre vie.

Une plus grande **conscience de soi** conduit à la **flexibilité cognitive** nécessaire pour diriger efficacement dans un monde complexe et en constante évolution. La **complexité** croissante du leadership est le nouvel **avantage concurrentiel**.

La proposition de valeur de la TDC*

La **TDC*** se concentre sur la façon dont les êtres humains utilisent des **raccourcis** dans leur **pensée** afin de construire leur

- **Intention**
- **Conscience**
- **Choix**
- **Réaction**

dans l'instant.

Plus ils sont **conscients** de leur **intention** basée sur l'utilisation de **cinquante intentions cognitives**, plus leur **capacité à réagir** dans l'instant est grande.

Intelligence Dynamique

L'Intelligence Dynamique est le processus par lequel nous construisons notre pensée **dans l'instant** afin de déterminer le chemin

- de l'Intention à la Conscience
- puis au Choix et enfin à la Réaction.

Plus nous sommes **conscients** de notre intention, plus nous créons de choix dans nos réponses sur le moment, donc, plus notre **Intelligence Dynamique** est grande.

Quelles **pratiques** pouvons-nous adopter pour développer notre réflexion qui augmentent notre capacité à choisir une **réponse** plus **appropriée** sur le moment afin de faire face à un monde plus complexe ?



AUGMENTEZ VOTRE COMPLEXITÉ, TRANSFORMEZ VOTRE ORGANISATION

Nous connaissons les avantages d'une approche de développement construit pour votre croissance cognitive afin de développer votre style de pensée en matière de leadership. La façon dont nous abordons votre croissance équivaut à une nouvelle façon de développer votre pensée en utilisant votre Intelligence Dynamique.

ET ALORS ?

L'intelligence dynamique nous indique comment nous combinons les nombreuses facettes de notre pensée sur le moment et l'interaction entre leur influence et leur résultat d'une manière pensante et comportementale.

C'est notre style de pensée.

AVANTAGE PERSONNEL

Il a été démontré que les styles de pensée sont spécifiques à un domaine et à un domaine général, ce qui signifie qu'une fois que nous aurons pris conscience de la façon dont notre pensée est construite, ces facettes portées à la conscience auront un impact dans tous les domaines de notre vie.

Notre intelligence dynamique augmente.

AVANTAGE COMMERCIAL

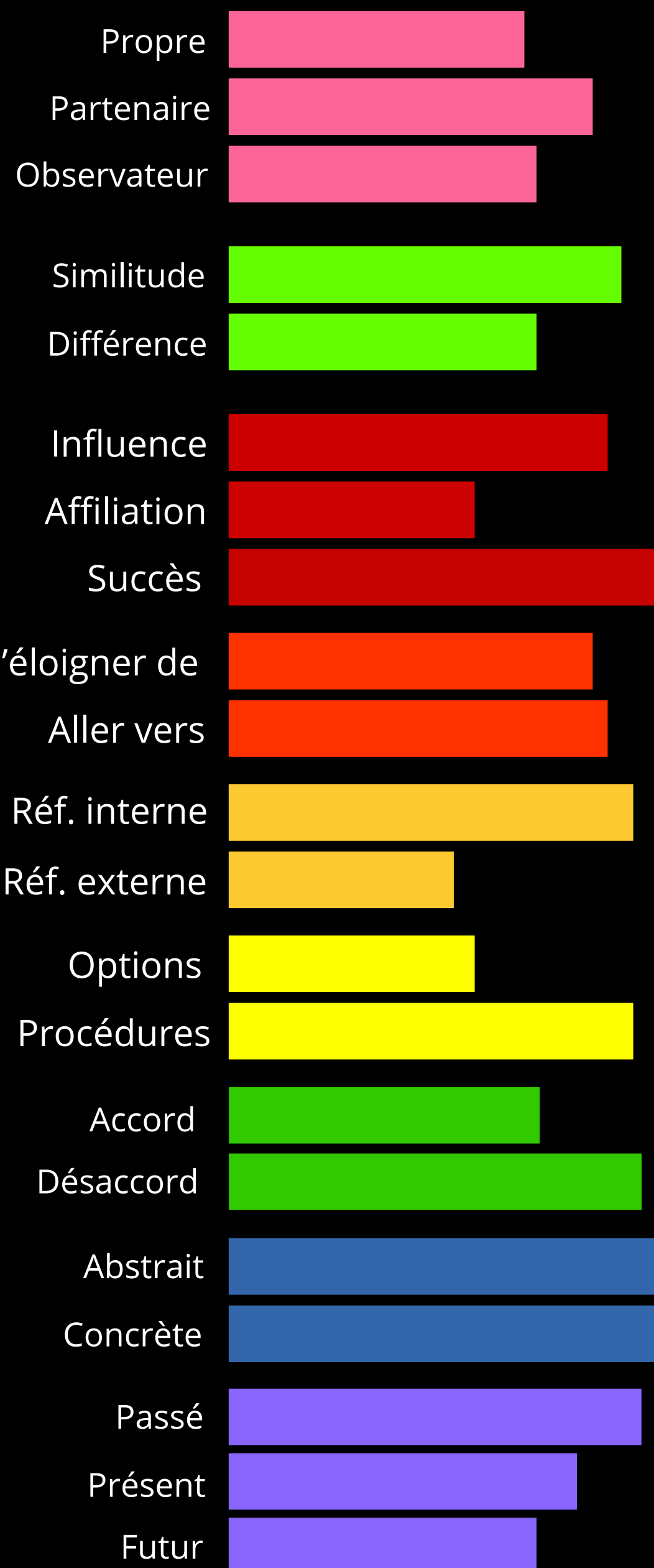
Une fois que nous savons comment nous pensons en contexte, nous pouvons améliorer notre capacité à prendre des décisions ou comprendre une plus grande complexité en modifiant simplement l'un des raccourcis inconscients importants, appelés intentions cognitives. Cela élargit nos options et nous donne un plus grand choix.

VALEUR AJOUTEE

La recherche montre que plus la conscience de notre développement construit est grande, plus notre conscience de soi est grande et donc notre capacité à prendre de meilleures décisions qualitativement, où que nous travaillions ! Nous pouvons l'appliquer à tous les niveaux de notre organisation, y compris les individus, les équipes et le C.A.



STYLES DE PENSÉE



Le Dr Stevens a découvert que les styles de pensée sont issus de la recherche (de plus de 8 200 profils) et que le profil de chaque personne est essentiellement son propre Style de Pensée, et il y en a suffisamment au sein de la **TDC***

pour chaque personne sur la planète, des milliards et des milliards !

Cela sépare la **TDC*** des systèmes que vous connaissez peut-être déjà, tels que Insights ou le MBTI.

Le profil de gauche obtient un score faible sur l'échelle QC*, soit le Quotient de Conscience™.

Remarquez le déséquilibre entre les paires d'intention cognitive.

Ce **déséquilibre** implique un **manque de choix** dans leurs réactions, voire réponses.

Le profil est limité par son accent sur la réalisation, l'interne, les procédures, le polaire et le passé.

Ces **limitations** produiront un comportement qui n'est pas conscient en raison des relations entre les paires d'intentions cognitives (par exemple, interne/externe).

Leur pensée sera biaisée vers leur propre point de vue, ce qui produira une réponse comportementale différente que s'ils étaient capables d'écouter le point de vue des autres.

Comme le **but ultime** de la théorie du développement construit est la **conscience** et l'**équilibre** dans sa **pensée**, et le **choix** dans son **comportement**, l'intervention consisterait à faire prendre conscience de leur manque de capacité à réagir dans l'instant (d'écouter), et à offrir le **choix d'aller vers l'avant**.

En fin de compte, ils développeront le choix entre les deux, produisant ainsi un résultat comportemental différent à l'avenir.

Enfin, leur **niveau** de **conscience** de leur capacité à réagir peut être **mesuré** à l'aide de l'outil **Quotient de Conscience™**.



L'outil du Quotient de Conscience

Quelle est la différence?

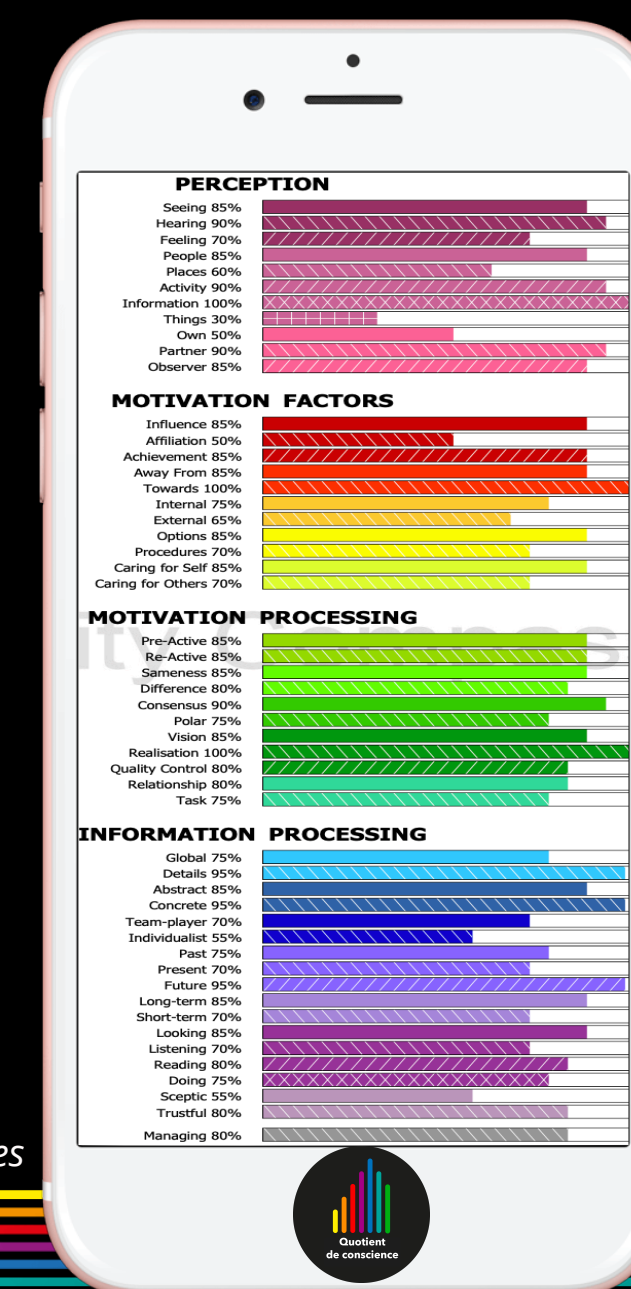
La plupart des programmes de développement ne sont pas du tout du développement, mais de l'apprentissage. Il s'agit d'un ensemble d'outils, de techniques et de méthodologies différents, qui offrent simplement des stratégies d'adaptation, et non une véritable croissance. C'est ainsi que nous différons.

Nous menons avec un scénario de complexité croissante afin de perturber et de désorienter les modes de pensée habituels des participants. Nous découvrons que notre façon de donner un sens au monde est inadéquate. Nous commençons à nous ouvrir et à rechercher de nouvelles et meilleures façons de donner un sens au défi dans la salle.

Nous sommes exposés à différentes visions du monde et à différentes façons de construire le monde. Les deux défient notre style de pensée en augmentant le nombre de perspectives à travers lesquelles nous pouvons construire notre monde. Nous utilisons ensuite un processus de **développement construit** pour aider les participants à **intégrer** et à donner un sens aux nouvelles perspectives afin que nous puissions **expérimenter** notre **réflexion**.

*Extrait de l'Identity Compass,
disponible en plus de 20 langues*

La **TDC*** se concentre sur la façon dont les êtres humains utilisent des **raccourcis** dans leur **pensée** afin de construire leur intention, leur conscience, leur choix et leur réaction dans l'instant. Plus ils sont conscients de leur intention basée sur l'utilisation de cinquante intentions cognitives, plus leur capacité à réagir dans l'instant est grande. Réfléchissez aux avantages d'un leader plus conscient dans votre organisation et à ce que cela signifierait pour vous.



Constructivisme

Méta-cognition adulte

Constructionnisme





10

Conscience de construction

La reconnaissance que tout est construit, de soi à la culture en passant par la politique et que l'on est capable de voir la construction et le modèle au sein du système et au-delà du système.
La conscience que nous construisons la dialectique est essentielle.

Pourquoi L'IAD ?

Ce **programme** est conçu pour les **dirigeants** et les **gestionnaires**.

Si vous dirigez des personnes à quelque titre que ce soit, il est impératif de comprendre votre construction de soi.

Le programme est construit autour des **quatre piliers** du développement construit :

intention, conscience, choix et réaction.

Il existe également **5 autres facteurs essentiels** au **succès** des managers :

1. rayonnement
2. communication
3. penser et agir de manière systémique
4. résilience
5. flexibilité cognitive.

Le **Quotient de Conscience** peut les **mesurer** pour vous.

A. Qui devrait participer à cet atelier de développement ?

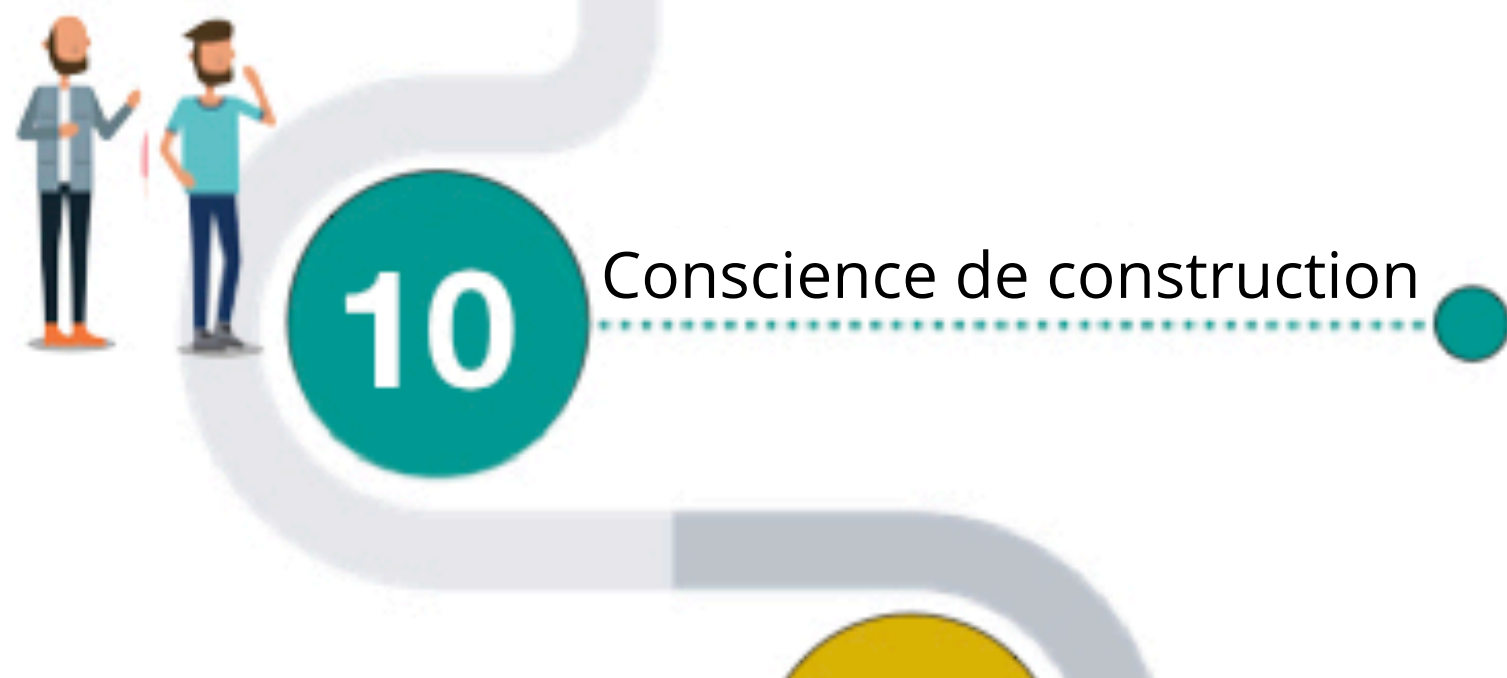
Les dirigeants de niveau intermédiaire à supérieur qui dirigent d'autres gestionnaires ; responsables opérationnels, de groupe ou de service ; ou les dirigeants qui travaillent en haut, en bas et à travers l'organisation ; ceux-ci sont invités à participer à ce programme de développement du leadership.

B. Que vais-je gagner de ce programme de développement ?

À la suite de votre participation à ce programme de développement, vous acquerez la **capacité** de :

- **Combl**er le **fossé** entre la haute direction et la première ligne en comprenant votre style de pensée.
- **Apprendre** l'art de la collaboration - à partir d'une position de **choix**.
- **Résoudre** des problèmes complexes et prendre des mesures judicieuses dans des conditions complexes et en évolution rapide.
- Construire le stress différemment, **renforcer** la **résilience** et tirer parti de plusieurs constructions sociales.
- **Construite** un **réseau** de collègues solidaires pour poursuivre le développement, si vous le souhaitez !





La reconnaissance que tout est construit, de soi à la culture en passant par la politique et que l'on est capable de voir la construction et le modèle au sein du système et au-delà du système.
La conscience que nous construisons la dialectique est essentielle.

DÉVELOPPEMENT

C. Défis abordés dans le programme de développement

Nous comprenons que des **défis** tels que ceux-ci sont rencontrés par les dirigeants de niveau intermédiaire à supérieur d'aujourd'hui :

- Amener tous les niveaux de la hiérarchie à **collaborer**.
- Collaborer à l'échelle de l'organisation, à travers le **monde**.
- Maintenir la **résilience** tout en gérant volatilité et incertitude.
- **Résoudre** des problèmes et gérer des systèmes **interconnectés**.
- S'attaquer aux grandes **priorités** sur tous les fronts.

Alors que les dirigeants équilibrent les emplois exigeants et les rôles en dehors du travail, une compréhension claire de leur propre style de leadership et une clarté autour des objectifs de développement sont impératives pour réussir.

Le **développement construit** est la **clé** de ce **succès** !

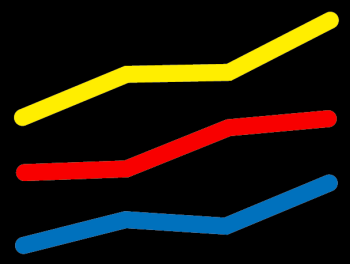
D. Pourquoi choisir le développement vertical de CogniLibro ?

- Une **rétroaction** intense et personnalisée à l'aide de l'outil du quotient de conscience ainsi qu'une **évaluation** et un **coaching** post-programme pour assurer un développement continu (si nécessaire).
- **Changements positifs** de **comportement** liés à une plus grande **conscience de soi** et à un plus grand choix selon la **TDC***.
- Le **contenu** basé sur la recherche (Stevens, 2020) **évolue** continuellement pour se concentrer sur la **complexité** de la **pensée** qui compte le plus dans la communauté mondiale d'aujourd'hui.
- Offert aux **organisations** et aux **universités**.
- Choisi par un **nombre croissant** de dirigeants au cours de la dernière décennie.
- Un soutien continu grâce à une **communauté** exclusive d'anciens.

La psychologie du développement construit du leadership



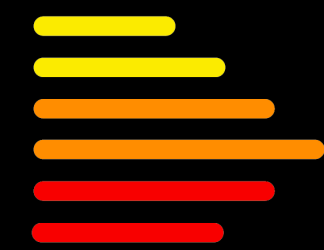
Intelligence
dynamique



Styles
de pensée



Quotient
de conscience



Intentions
cognitives

- Rétroaction à 360 degrés selon la méthode CogniLibro
- Implication du supérieur hiérarchique pour aligner et soutenir les objectifs de développement
- Les événements en face à face comme points de contact cruciaux pour l'apprentissage par l'expérience, y compris la collaboration avec le troisième secteur
- 1-1 Coaching de Niveau Supérieur (CNS) avec des coachs dédiés
- Ateliers de coaching CNS pour développer des compétences de coaching et construire un réseau de soutien

- Les psychométries réputées telles que MBTI, DiSC et Hogan sont complètement ignorées !
- Feedback en temps réel tout au long du programme par un Coach certifié CNS
- Collaboration étroite avec les acteurs métiers et sponsors
- Approche avant-gardiste en Coaching CNS
- Projets d'entreprise, reliant l'apprentissage aux besoins stratégiques de l'entreprise et modélisation en temps réel

"Une identification claire de mes valeurs, une plus grande conscience de ma construction de soi et des idées de développement vertical utiles l'ont rendu extrêmement digne de sens »

~ Sean Ellis - Analyste d'Affaires



Destination

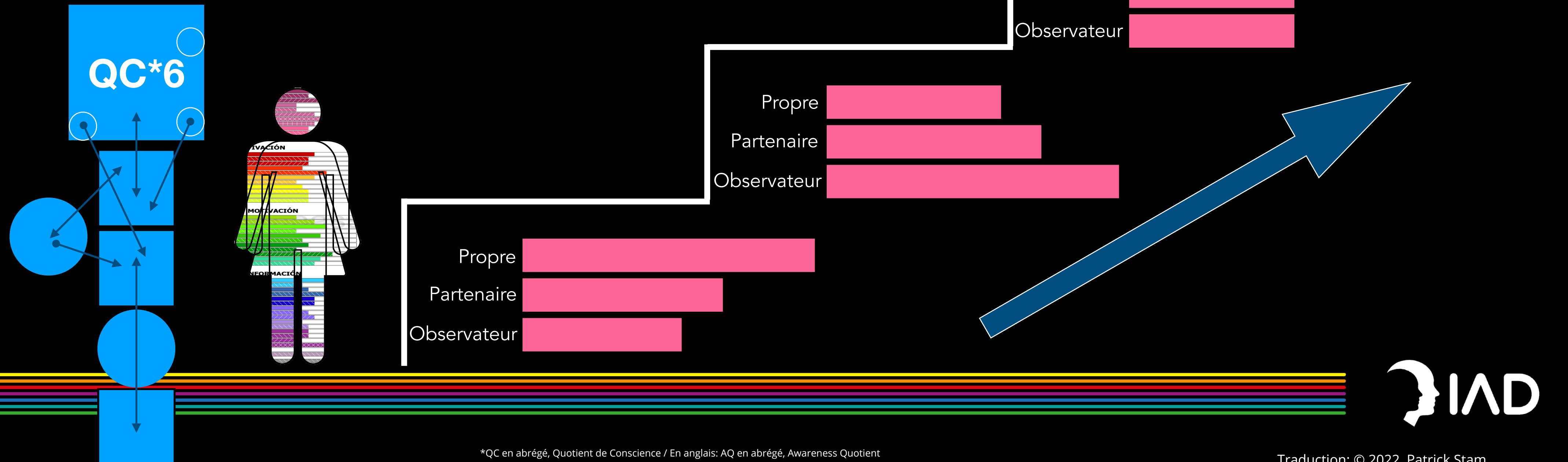
Nous savons à quoi ressemble le développement vertical !

En utilisant **TDC***, nous savons **COMMENT** développer *spécifiquement* votre réflexion.

D'après le profil **Identity Compass**, nous savons **CE QUI** doit changer pour augmenter votre niveau de conscience personnelle et externe.

Cela vous aide à gérer votre état et à amener les autres à développer le leur.

C'est la **TDC*** !



Contactez-nous dès aujourd'hui
pour une discussion sans engagement
sur vos besoins de développement
individuel et d'équipe.

THANK YOU ! MERCI !

Dr Darren Stevens

+44 (0)7305 121970

info@AdultDevelopment.Institute

www.AdultDevelopment.Institute

Patrick Stam

+41 (0)79 124 75 22

patrick@AdultDevelopment.Institute

fr.AdultDevelopment.Institute



Traduction: © 2022, Patrick Stam