

# PROGRAMME DE LEADERSHIP AVANCÉ

Une toute nouvelle approche  
du développement du leadership



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

Dr Darren Stevens & Patrick Stam





# Avez-vous besoin de vos dirigeants :

Pour avoir un impact plus puissant sur votre organisation ?

Diriger et accélérer la croissance de l'entreprise ?

Inspirer et engager leurs équipes ?

Qu'est-ce que le programme de leadership avancé ?

Le programme de leadership avancé est un programme de développement à multiples facettes conçu pour responsabiliser et permettre à vos dirigeants de diriger de manière authentique, courageuse et confiante.

## Vos dirigeants vont :

1. Découvrir ce qu'ils représentent en tant que leader
2. Découvrir le pouvoir de la conscience construite
3. Développer leur capacité à interagir plus efficacement avec les autres
4. Réfléchir à la façon dont ils façonneront l'avenir de votre organisation
5. Prendre en charge leur apprentissage et leur développement.

Nous créons une expérience de développement immersive à l'intérieur et à l'extérieur de l'atelier qui aura un impact puissant sur vos dirigeants. Nos coachs animateurs expérimentés offrent un soutien, des défis et des commentaires pour permettre aux délégués de développer ce potentiel.

## Le programme en pratique

Le programme dure 9 ou 12 mois et est conçu pour des cohortes de 10 à 12 personnes, avec 2 coachs animateurs dédiés par cohorte. Nous travaillons en étroite collaboration avec vous pour nous assurer que le programme est adapté aux besoins de votre entreprise, à votre cadre de compétences et à votre stratégie de gestion des talents.

Le programme combine des événements d'apprentissage expérientiel en face à face dans et hors de l'environnement de l'atelier entrelacés avec un coaching 1:1 pour aider les délégués à explorer et à intégrer leur développement.

*"Personnellement, le programme a été long et fondamentalement valable je ne peux pas souligner à quel point cela a été utile pour ma capacité à penser différemment..."*

*« Il est impossible de rester la même personne après avoir participé à ce programme. J'ai grandi en tant que personne parce que j'ai grandi en tant que penseur... »*







## 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, 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.

### 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 réactions et 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**

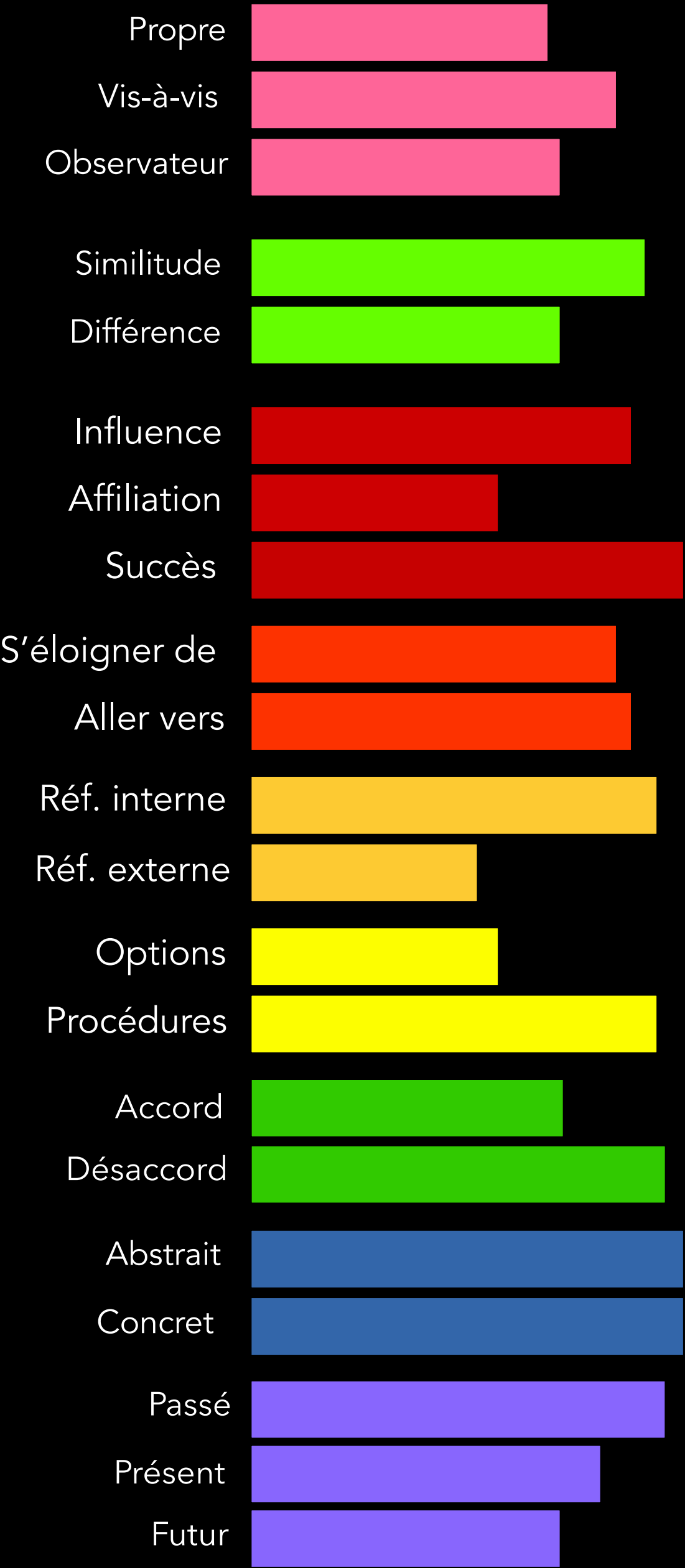
Une fois que nous savons comment nous pensons en contexte, nous pouvons améliorer notre capacité à prendre des décisions ou comprendre une plus grande complexité en modifiant simplement l'un des raccourcis inconscients importants, appelés intentions cognitives. Cela élargit nos options et nous donne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

\*QC en abrégé, Quotient de Conscience / En anglais: AQ en abrégé, Awareness Quotient

\*TDC en abrégé, Théorie du Développement Construit, Dr. Darren Stevens, 2020 / En anglais: CDT, Constructed Development Theory







## L'outil du Quotient de Conscience

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.

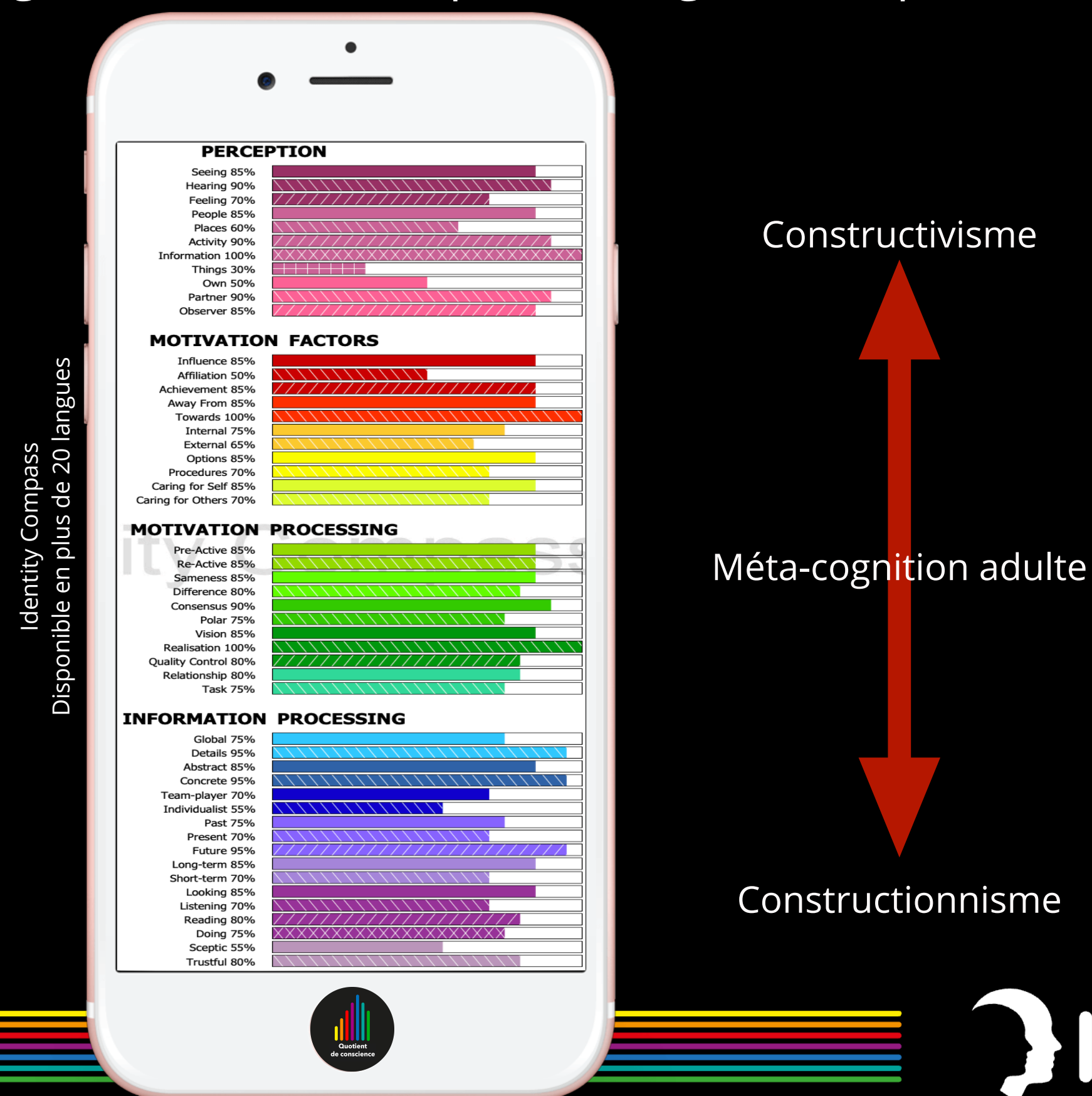
### Quelle est la différence?

*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**.







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 choisir l'IAD pour vos besoins de développement ?

## 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 travailler ensemble.
- Collaborer à l'échelle de l'organisation, partout dans le monde.
- Maintenir la résilience tout en gérant la volatilité et l'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 bâti est la clé de ce succès !

## Pourquoi choisir le programme de développement vertical d'IAD ?

- Une rétroaction intense et personnalisée à l'aide de l'outil 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 Théorie du Développement Construit (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 élèves.**

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 :

l'influence, la communication, la pensée et l'action systémiques, la résilience et la flexibilité cognitive. Le quotient de conscience peut les mesurer pour vous.

## 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 devraient participer à ce programme de développement du leadership.

## Que vais-je gagner sur le programme de développement ?

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

- Comblez le fossé entre la haute direction et la première ligne en comprenant votre style de pensée.
- Apprenez l'art de la collaboration - à partir d'une position de choix.
- Résolvez des problèmes complexes et prenez 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.

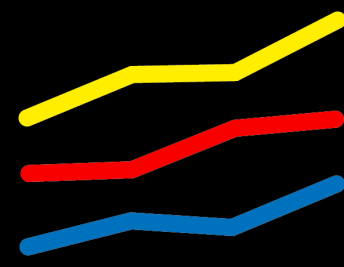
Construisez un réseau de collègues solidaires pour poursuivre le développement, si et lorsque vous le souhaitez !



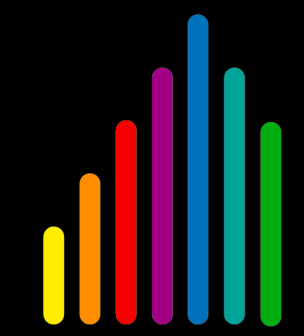
# LA PSYCHOLOGIE DU DÉVELOPPEMENT CONSTRUIT DU LEADERSHIP



Intelligence  
dynamique



Styles  
de pensée



Quotient  
de conscience



Intentions  
cognitives

- Rétroaction à 360 degrés - selon la méthode IAD
- 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 »*

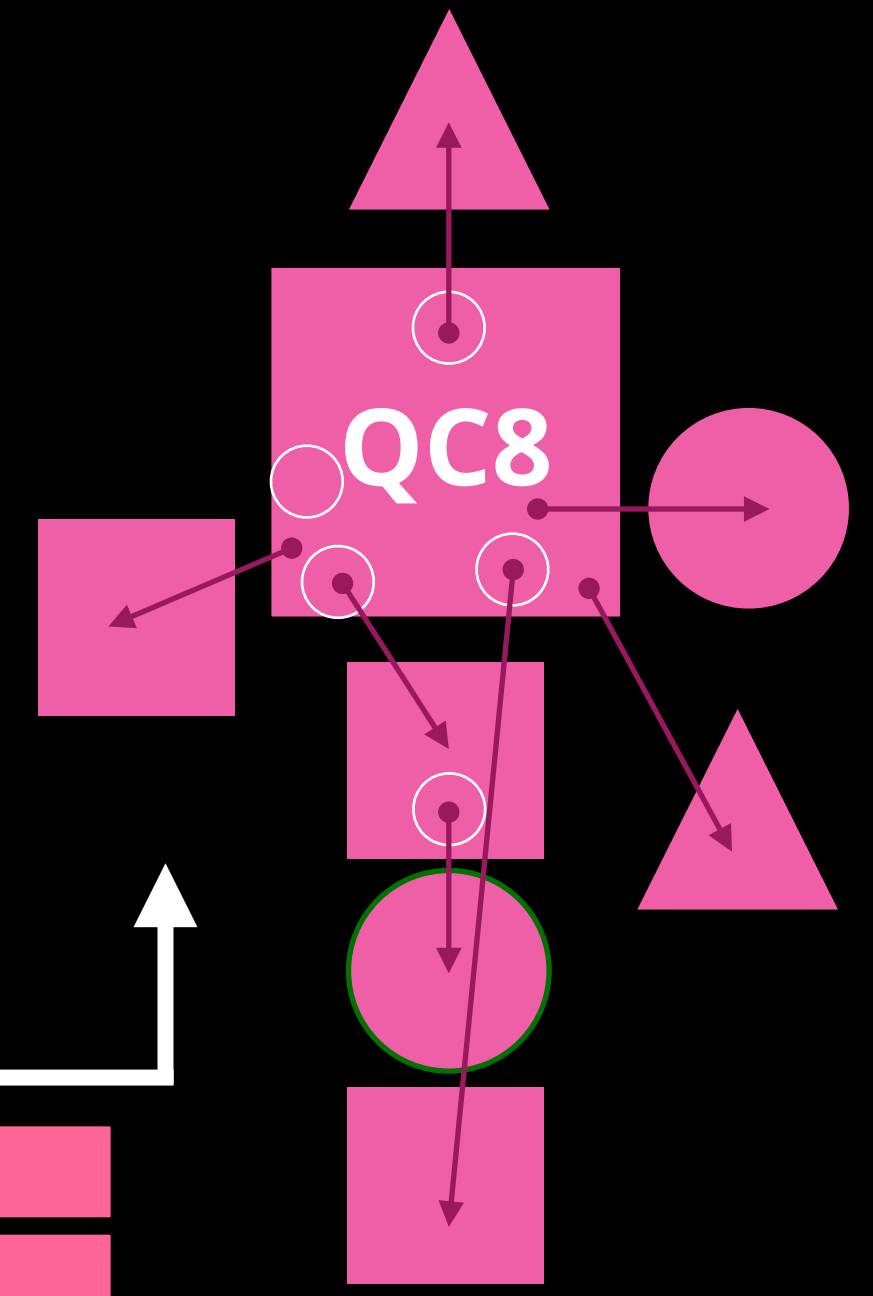
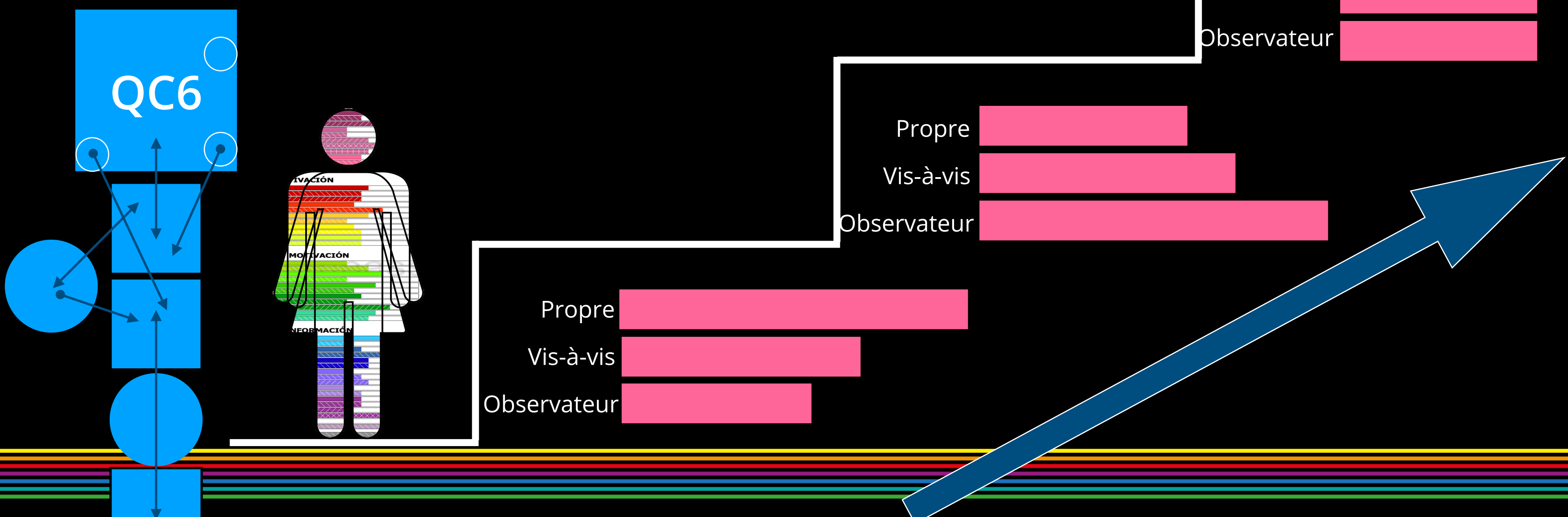
~ Sean Ellis - Analyste d'affaires





En utilisant la dernière théorie psychologique pour le développement des adultes, nous savons COMMENT développer spécifiquement votre pensée.

D'après le profil Identity Compass, nous savons CE QUI doit changer pour augmenter votre niveau de conscience personnelle et externe. Cela fera de vous un coach beaucoup plus compétent, car cela vous aidera à gérer votre état et à amener vos clients à développer le leur.





# MERCI

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



**Dr Darren Stevens**

+44 (0)7306 355975

[info@AdultDevelopment.Institute](mailto:info@AdultDevelopment.Institute)

[www.AdultDevelopment.Institute](http://www.AdultDevelopment.Institute)

**Patrick Stam**

+41 (0)79 124 75 22

[Patrick@AdultDevelopment.Institute](mailto:Patrick@AdultDevelopment.Institute)

[fr.AdultDevelopment.Institute](http://fr.AdultDevelopment.Institute)

#### A propos de l'IAD

IAD est un cabinet de conseil en leadership en pleine croissance. Nous nous spécialisons dans la connexion du leadership, du but et de la communication. Nos programmes de développement du leadership, de coaching exécutif, de développement d'équipe et de développement vertical produisent des résultats percutants pour les personnes et l'entreprise. Nous aimons travailler avec des organisations et des leaders performants, progressistes et conscients. Contactez-nous pour en savoir plus sur la façon dont nous pouvons vous aider.

