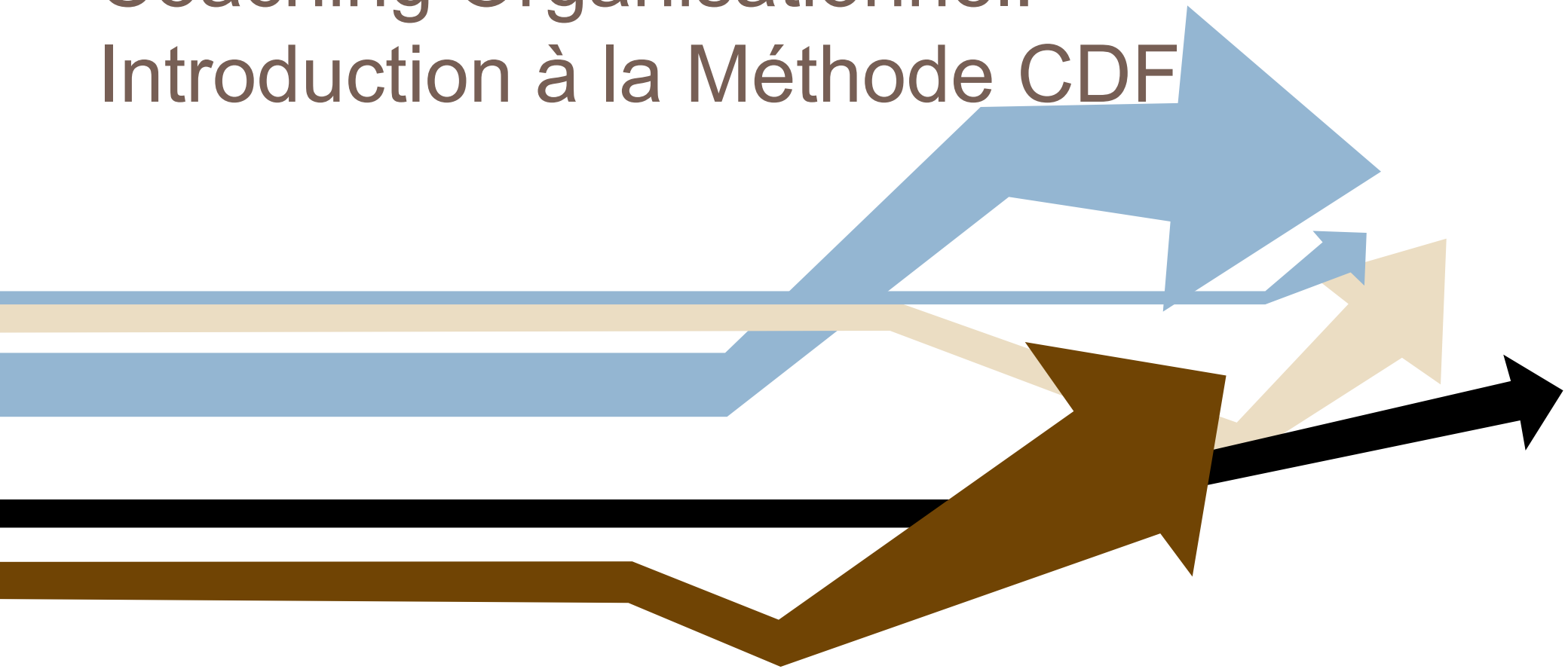


Coaching Organisationnel: Introduction à la Méthode CDF



Le développement nécessaire à votre croissance TM

Matière à Penser



« Nous partons de l'hypothèse que le coaching est par nature inter-développemental.

La réflexion et la compréhension développementale est avant tout un travail que fait le coach sur lui-même et c'est seulement dans un deuxième temps qu'il pourra l'appliquer avec confiance au coaché. Dans ce sens apprendre le coaching développemental est un processus de découverte de soi que le coach entreprend en internalisant les théories et les concepts issus de la psychologie de développement des adultes »

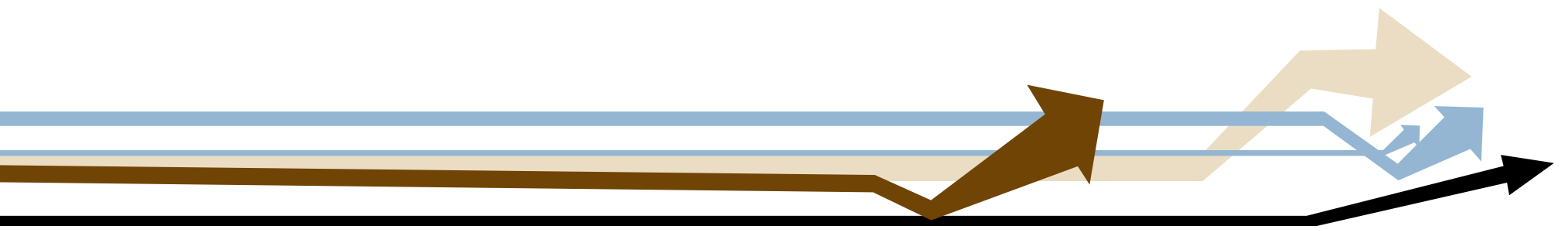
Dr. Otto Laske



Sommaire



- Objectifs de la formation
- Définition
- Besoins/Demandes
- Fondement Théorique
- Méthodologie et processus
- Programme
- Intervenants
- Contact



Objectifs

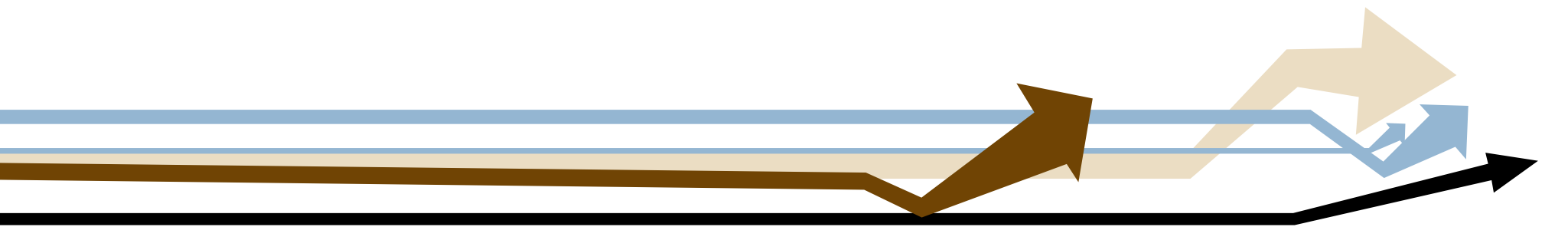


Selon Piaget le thème central du développement est l'équilibre structurel, c'est à dire l'équilibre des opérations cognitives (non observables directement).

L'objectif de cette formation est de présenter trois sortes d'assessments pour mesurer et comprendre ces équilibres:

- 1- *l'équilibre cognitif*
- 2- *l'équilibre socio-émotionnel*
- 3- *l'équilibre comportemental*

Le coaching développemental est basé sur la maîtrise de ces trois assessments afin de permettre au coach d'élaborer des hypothèses vérifiables permettant de bâtir un plan de coaching et une intervention scientifiquement éprouvée.



Définition



La méthode CDF (constructive developmental framework) ou approche constructiviste et développementale*.

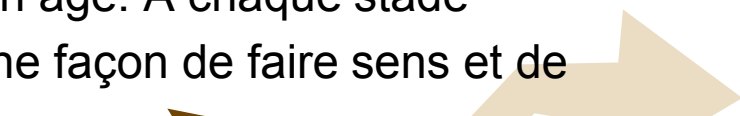


Cette méthode fut développée dans le cadre de la thèse de doctorat du Dr. Otto Laske puis perfectionnée empiriquement depuis 10 ans par des dizaines d'études de cas.

L'hypothèse constructiviste est basée sur la notion que chaque être humain construit sa propre réalité selon son niveau de maturité et de développement cognitif et émotionnel à un moment donné.

L'hypothèse développementale est dans la lignée des travaux de développement des adultes selon les théories de Piaget, Kegan, Kohlberg et Basseches.

L'être humain se développe par palier tout au long de sa vie en fonction de ses expériences et de son potentiel et non pas de son âge. A chaque stade correspond une capacité, une vision du monde, une façon de faire sens et de créer du signifiant.

* Nous allons utiliser le terme développemental pour désigner le mot anglais « developmental »



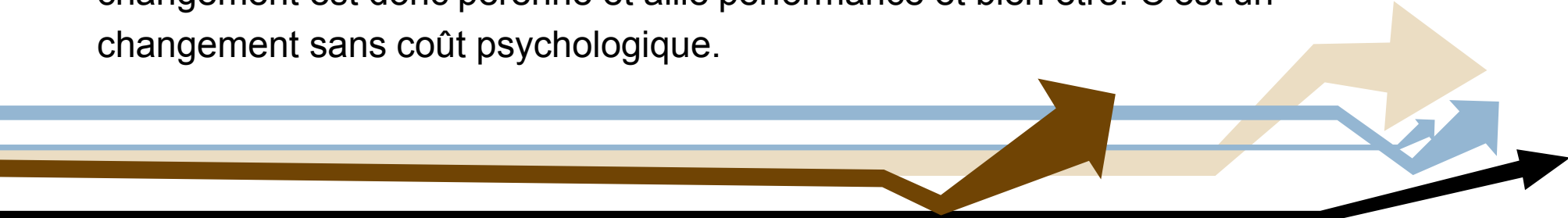
Besoins et Demandes



Cette formation s'adresse prioritairement à des coachs en activité qui recherchent une méthode scientifique (evidence based coaching).

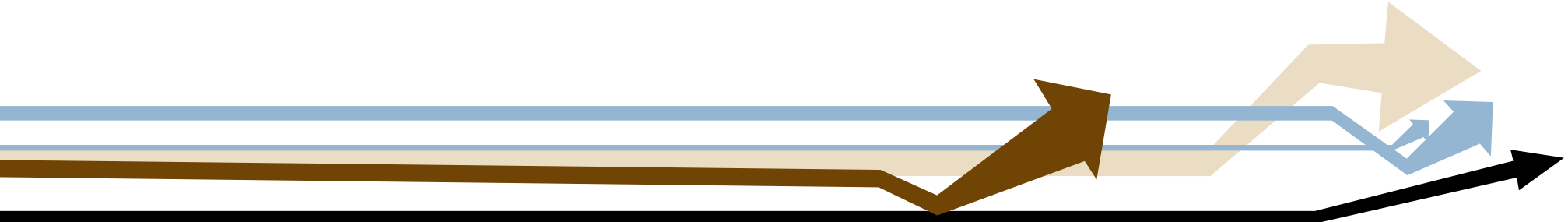
Cette méthode permet d'entreprendre un travail de développement (croissance verticale) à la fois pour le coach et le coaché, elle est donc adaptée à des coachs qui sont sur un chemin d'évolution et qui veulent mener des coachings de développement.

Le coaching de développement se distingue des autres méthodes de coaching (principalement basé sur des méthodes comportementales) en ce qu'il permet au coaché de changer de mode de référence (il passe d'un stade de maturité cognitive et émotionnel à un autre plus évolué). Le changement de comportement ainsi obtenu est le résultat de sa maturité nouvelle. Ce changement est donc pérenne et allie performance et bien être. C'est un changement sans coût psychologique.



Fondement Théorique



- Les stades de développement socio-émotionnel de **Kegan/Laske**
 - Phase de développement cognitif et réflexion dialectique (les formes de pensée) de **Basseches**
 - La théorie de la capacité au raisonnement logique de **Jaques**
 - La théories de strates organisationnelles (complexité de l'information) de **Jaques**
 - La théorie des besoins psychogéniques de **Henry Murray**
 - L'intelligence émotionnelle de **Henry Murray**
 - Analyse du climat organisationnel de **Morris Aderman**
 - Herméneutique du développement (interview et interprétation) de **Schein, Laske**
 - La psychologie du coaching
- 

Méthodologie et Processus 1/3

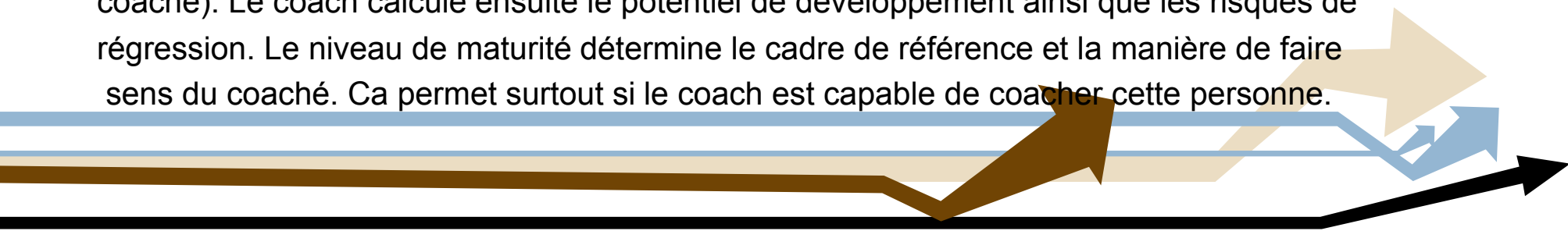


Durant ce séminaire nous allons introduire la théorie et les notions de base liées au développement des adultes.

Nous allons ensuite présenter les trois assessments qui sont à la base de l'approche CDF.

L'assessment cognitif qui est un interview semi directif d'une heure et qui permet au coach d'aider le coaché à mener une réflexion sur trois dimensions qu'on appelle l'espace mental du coaching (personnel, fonctionnel, organisationnel). Cet assessment permet après analyse de dégager le profil cognitif c'est-à-dire la « fluidité de pensée » ou la capacité d'utilisation des quatre formes de pensée (contexte, processus, relation et système). Ceci permet ensuite de déterminer un niveau de développement lié à la capacité à réfléchir d'une manière dialectique.

L'assessment socio-émotionnel qui est aussi un interview semi directif d'une heure qui permet au coach d'émettre des hypothèses qu'il confirmera lors du débriefing et lors du coaching sur le niveau de maturité du coaché. Après analyse des résultats le coach détermine le centre de gravité (le nombre de niveau sur lesquels est réparti le profil du coaché). Le coach calcule ensuite le potentiel de développement ainsi que les risques de régression. Le niveau de maturité détermine le cadre de référence et la manière de faire sens du coaché. Ca permet surtout si le coach est capable de coacher cette personne.

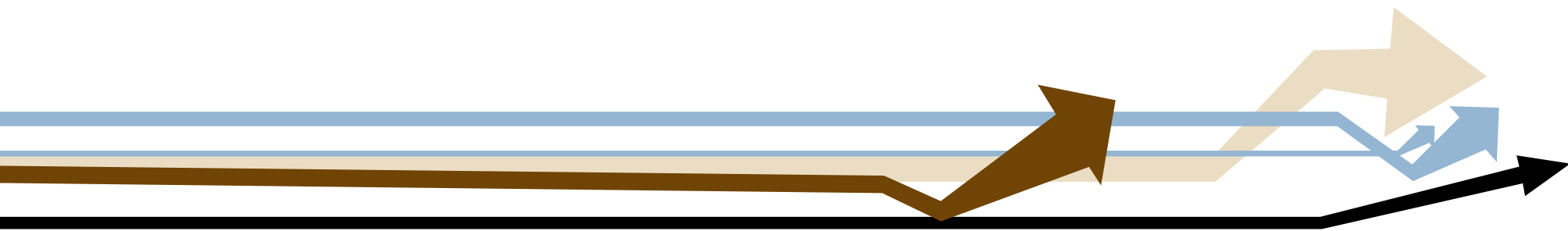


Méthodologie et Processus 2/3



L'assessment comportemental est un questionnaire auquel répond le coaché seul. Après analyse le coach dégage le profil du coaché sur trois dimensions: a) comportement personnel, b) orientation / efficacité professionnelle et c) intelligence émotionnelle. Le test permet de dégager les besoins psychogéniques (de l'enfance) du coaché, ses aspirations et son comportement dans le contexte organisationnel actuel. Les résultats sont aussi comparés à un étalonnage (managers en situation de réussite). Ce profil permet de dégager plusieurs axes de travail réparties en point fort et point d'amélioration. Plusieurs indices sont calculés tels l'indice de frustration (écart entre aspiration et réalité opérationnelle), l'indice de perte d'énergie (écart entre besoin psychogénique et aspiration).

Ces trois assessments permettent au coach d'établir le rapport de débriefing (3 séances d'une heure chacune). Suite au débriefing le plan de coaching est établi conjointement avec le coaché et l'intervention en coaching peut commencer.



Méthodologie et Processus 3/3



Suite à cette formation de 2 jours qui correspond au module de base (Gateway) vous devenez éligible d'intégrer directement aux choix un des deux programmes suivants:

- 1- Module A ou Module B du programme de Certification à la méthode CDF
- 2- CPP3 (critical practice program) qui est un programme didactique d'analyse de vos cas de coaching (vous devrez soumettre 30mn d'enregistrement de vos séances de coaching)

Pour plus d'information veuillez vous connecter aux site :

<http://www.interdevelopmentals.org/critical-practice-program-overview.php>

<http://www.interdevelopmentals.org>



Programme



Matin Jour 1

- Fondation pédagogique et base théorique de la méthode CDF

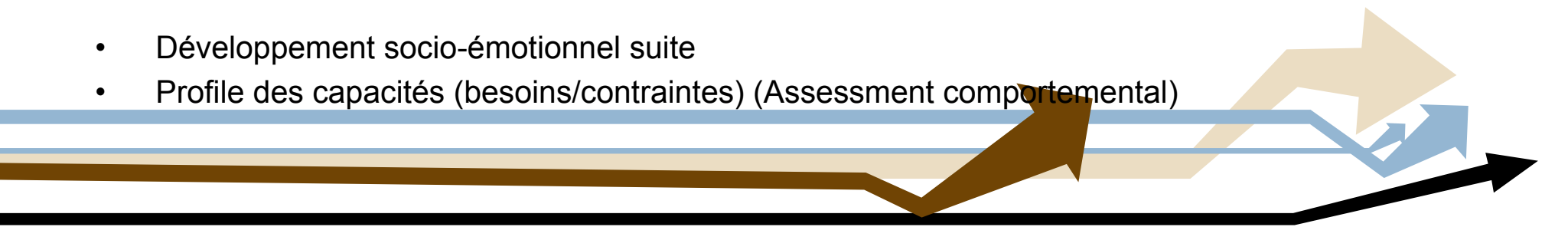
Après-midi Jour 1

- Les notions de « travail, capacité, complexité » dans les organisations
- Développement cognitif (Assessment cognitif)

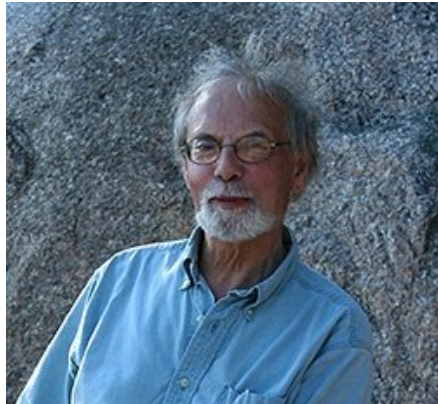
Matin jour 2

- Développement cognitif suite
- Développement socio-émotionnel (Assessment socio-émotionnel)

Après-midi jour 2

- Développement socio-émotionnel suite
 - Profile des capacités (besoins/contraintes) (Assessment comportemental)
- 

Intervenants



Dr. Otto Laske Phd, Psy D

Docteur en philosophie, mentoré par le philosophe Adorno, chercheur à l'école de Kohlberg de Harvard, Dr. en Psychologie, compositeur musicologue et poète. Auteur de deux volumes sur le développement humain, sa contribution à la théorie de la science émergente du coaching est mondialement reconnue. Fondateur du Interdéveloppemental Institut où

il enseigne sa méthode (CDF) à des coachs et des consultants du monde entier. Le Dr. Laske est aussi consultant auprès de grandes entreprises et Institutions Internationales.



Nad Philips MBA, MA, DFSSU, DU

Consultant et coach du développement du potentiel humain. A été formé par le Dr. Otto Laske. Formé aux approches de la psychologie positive et à l'intelligence émotionnelle (MSCEIT). A coaché plus de 500 managers de tous les niveaux et des sportifs de haut niveau.

Fondateur du cabinet NP consultant et co-fondateur du cabinet Détour et Croissance. Nad a fait un parcours en entreprise où il a lancé plusieurs sociétés, a été manager international chez « TDK », DG et VP Europe pour « Isa & Daisytex » et intervenant au programme de Mastère de l'ESSEC.

Contacts



NP Consultant est un cabinet spécialisé dans le développement du potentiel humain. Il se veut un complément aux programmes déjà existants

dans les entreprises et vise ainsi l'intégration des approches de formation, de développement personnel, de gestion de carrière et d'évaluation de la performance en un tout cohérent.

NP Consultant est pionnier des approches d'intervention dites positives et développementales: investigation appréciative, recherche-action, presencing, technologie sociale du dialogue, leadership génératif.

NP consultant est un innovateur en ingénierie pédagogique, en associant éthologie et accompagnement managérial avec le horse coaching, en associant sport de haut niveau et efficacité personnelle, en associant expression scénique et communication.

Interdevelopmental Institut est un établissement de recherche, de conseil et de formation aux méthodes de coaching, à la » process consultation », et à l'assessment. Il délivre plusieurs niveaux de certification.

Nad Philips
0671206226
n.philips@orange.fr
www.nadphilips.com

Otto Laske
+781.391.2361
otto@interdevelopmentals.org
www.interdevelopmentals.org