

Introduction

**Frederick
Hudson**

Le modèle

Méthodologie

Présentations

Contenu



Tour de table

- Où je suis, Qui je suis
- Ma pratique des profils Nuances.
- Ma pratique du modèle d'Hudson.
- Mes attentes concernant cette formation

Séance 1
3h

Séance 2
3h

Séance 3
2h30

Séance 4
1h30

Séance 5
1h30

Contenu

Séance 1

Qui est Frederic Hudson

Les domaines de vie

Le cycle du changement

Méthodologie d'utilisation

Séance 2

Travail sur profils

Quelles questions poser

Séance 3

Retours d'expérience

Les besoins des couleurs en fonction des phases du cycle

Points de vigilance VS le profil de l'accompagnant

Séance 4

Retours d'expérience

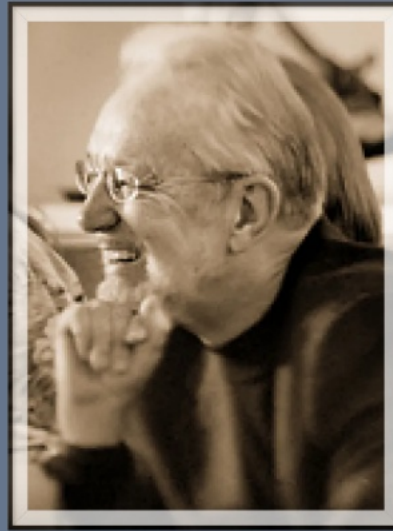
Questions-Réponses

Séance 5

Retours d'expérience

Questions-Réponses

Bilan



Frederick Hudson 1934-2015

Doctorat en études interdisciplinaires (psychologie, philosophie et religion) de l'université de Columbia (New York-1968)

Philosophe américain, éducateur, écrivain dans le domaine du développement des adultes, de l'apprentissage des adultes et du coaching des dirigeants.

Président fondateur de la Fielding Graduate University (1974) et de l'Hudson Institute of Coaching (1986).

Auteur de "The handbook of coaching" (2001) où il explique son modèle.



Le modèle d'Hudson

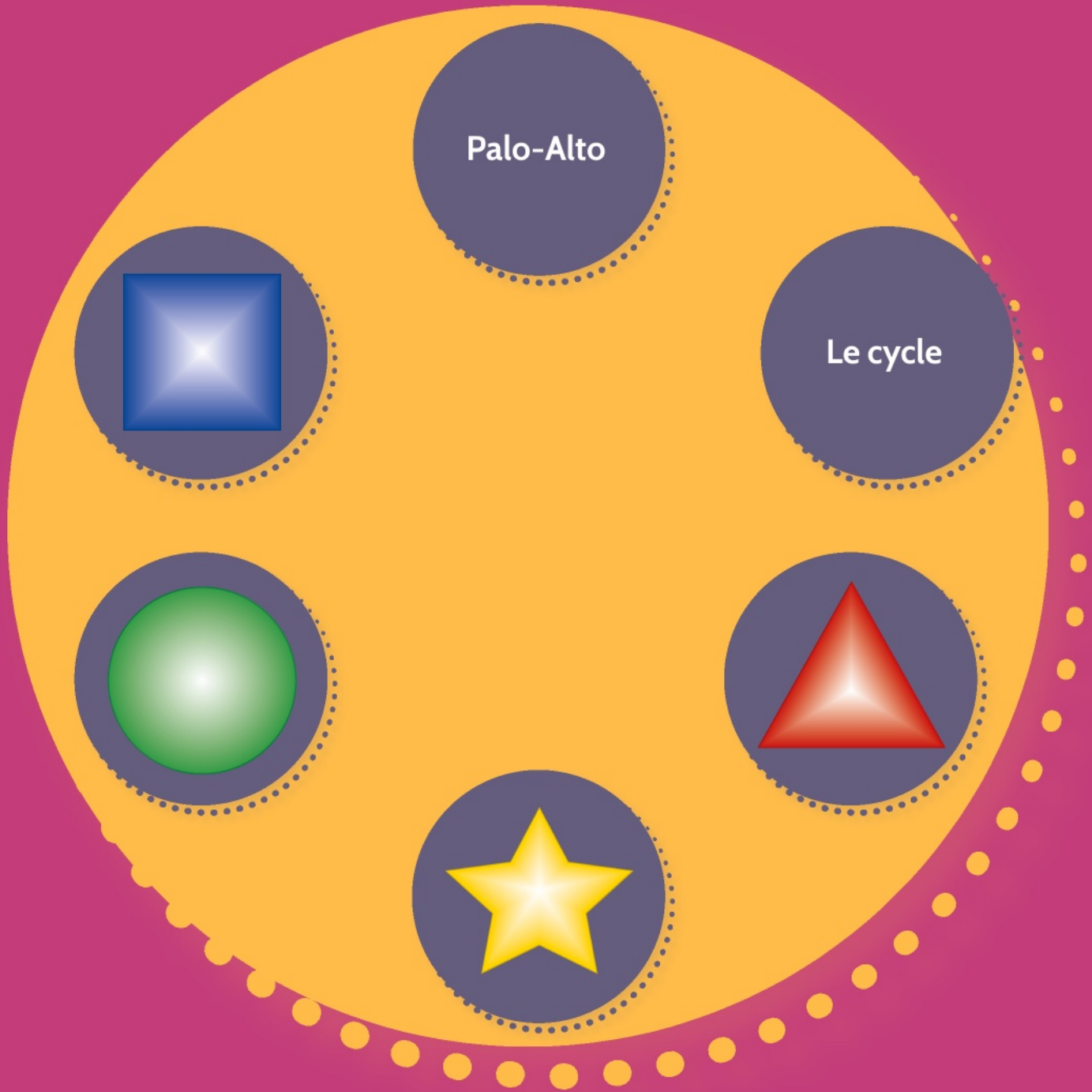
Les domaines
de vie

Le cycle du
changement



Les 5 domaines de vie

- **Moi, domaine personnel:** santé, loisirs, territoire, développement personnel.
- **Couple:** amitié, intellectualité, sentimentalité, sensualité, sexualité.
- **Famille élargie:** enfants, parents, amis proches, activités ensemble, éducation.
- **Professionnel:** monde du travail.
- **Social, communauté:** connaissances, engagements dans la société.



L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.

Type 2: Objectif d'**Évolution. Transformation** du système, de ses modes de fonctionnement.
Fait évoluer durablement le comportement.

- Quand on cherche une Évolution ou une Transformation, le type 1 n'est qu'un changement de façade.
- Le Type 2 suscite toujours des résistances car il perturbe l'équilibre.

Exercice



Exercice

Décrivez nous 1 changement de niveau 1 et 1 changement de niveau 2 que vous avez vécu

L'école de Palo-Alto

Paul Watzlawick, John Weakland et Richard Fish

Type 1: objectif maintenir l'équilibre du système.
Changements de types **Ajustement** et **Adaptation**.

Type 2: Objectif d'**Évolution. Transformation** du système, de ses modes de fonctionnement.
Fait évoluer durablement le comportement.

- Quand on cherche une Évolution ou une Transformation, le type 1 n'est qu'un changement de façade.
- Le Type 2 suscite toujours des résistances car il perturbe l'équilibre.

Exercice



Le cycle du changement

Dites-moi quelles sont les 4 étapes du cycle du changement, et où interviennent les changements de type 1 (mini transition) et de type 2 (grande transition)



Le cycle du changement

Automne: le marasme



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

Grande transition

Mini transition

Été: La récolte!



- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

- Introspection
- Processus de deuil
- Doute, repli
- Prises de conscience

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales



Hiver: cocooning

Lâcher prise deuil



Printemps: démarrage



Si la personne est "coincée" en automne

Coincée = il y a un désir de changement (passage à l'hiver) mais la personne ne s'y résoud pas.

La stratégie : changer de niveau logique. Déplacer le problème, auquel on ne s'attaque plus directement, et s'intéresser à la structure qui l'alimente.

Deux techniques (PNL):

- Le recadrage (positif) : provoque un changement de représentation de la situation qui pose problème => quelle couleur a cette représentation? -> Explorer les polarités de la couleur ou autre couleur qui a une vision >0.
- L'injonction paradoxale : "surtout ne changez rien".

Le cycle du changement

Automne: le marasme



- Négatif
- Réactif
- Coincé
- Lassé

Grande transition

Mini transition

- Positif
- Croisière
- Motivé
- Certitudes

Été: La récolte!



- Introspection
- Processus de deuil
- Doute, repli
- Prises de conscience

- Exploration
- Formation
- Démarrage
- Relations sociales



Hiver: cocooning

Lâcher prise deuil



Printemps: démarrage



notre Rouge dans le cycle

Risque de
répéter les
mini transitions

Peut ne pas
se rendre
compte qu'il
est déjà dans
cette phase

Phase
recherchée
par dessus
tout

Besoin de
ralentir
pour
prendre la
bonne
décision

Phase qui l'effraie.
Impuissance.
Besoin de
soutien.

Voudra
« foncer » vers
la phase rouge.

Risque de
« shunter » l'hiver et
ne pas faire son deuil
de la phase n-1

Modérer ses
ardeurs



notre Jaune dans le cycle

Risque de choisir une grande transition sur un coup de tête

Besoin de ralentir pour prendre la bonne décision

Phase la + inconfortable.

Besoin de soutien affectif.
Regardera « dehors » au lieu de regarder en nous-même.

Phase appréciée mais pas durablement.
Ennui...

Phase recherchée par dessus tout.

Rechigne à passer à l'action

Risque du changement perpétuel : remise en cause de ce qui fonctionne, pas de persévérance, ne termine pas : Déroule les 4 phases très très vite



notre Vert dans le cycle

Risque de choisir une petite transition par peur de « lâcher la proie pour l'ombre »

Risque de se fixer des objectifs faciles pour être sûr de les atteindre.

Phase qu'il peut faire durer par prudence.

Inquiet que la phase ne dure pas.

Besoin de rationaliser pour prendre la bonne décision

Saura faire un travail en profondeur. Fort besoin de soutien affectif (mélancolie).

Difficulté à se projeter dans l'avenir. Désorientation.

Activer sa créativité pour l'aider à franchir cette étape.



notre Bleu dans le cycle

Croit que les
petits
changements
successifs sont
+ efficaces.
Peur d'un
changement
« anti
conformiste »

Risque
d'aller-
retours très
rapides pour
perfectionner.

Poser des
règles, des
critères pour
enclencher la
prise de
décision

L'inciter à
accueillir ses
émotions.

A l'aise.
Phase qu'il
peut faire
durer à
l'excès.

Intense réflexion.
Risque de ne pas
faire le deuil de la
phase
précédente.

Eternel
insatisfait. Pas
« pleinement »
dans cette
phase.

Difficulté à
innover.
Solutions
conformistes.

L'aider à
« sortir du
cadre »



Quand utiliser
le modèle

Comment
présenter le
modèle



Méthodologie

Hudson
ponctuellement

Hudson
systématiquement

Hudson ponctuellement...

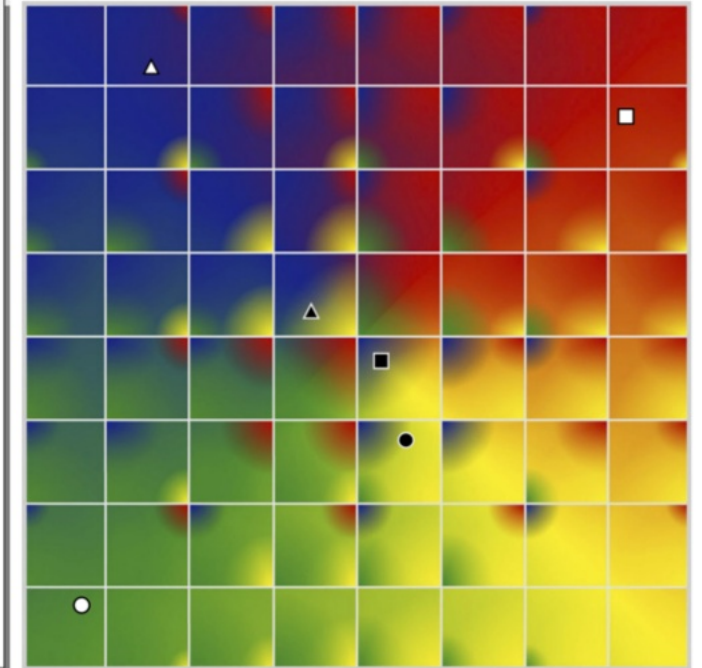
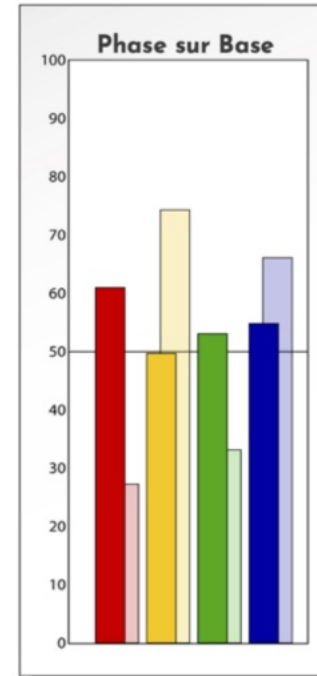
- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)

Maëlle D. 30 ans Recrutement

Indicateurs Nuances®

Base et Phase
Profil Anonyme
03-11-2009

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ △ △



Hudson ponctuellement...

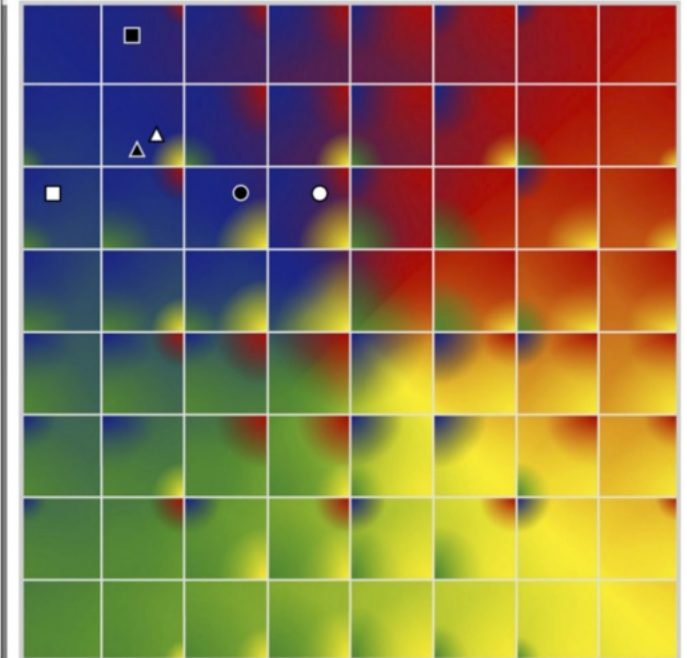
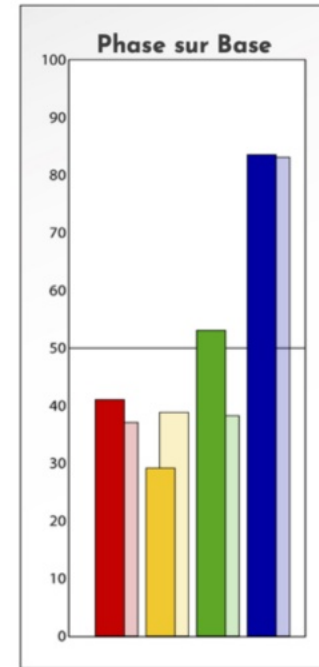
- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)

Christophe C. licencié à 57 ans

Indicateurs Nuances®

Base et Phase
Profil Anonyme
03-03-2020

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ● ● ●
- Pensées de Phase : ■ ■ ■
- △ Action de Phase : ▲ ▲ ▲



Hudson ponctuellement...

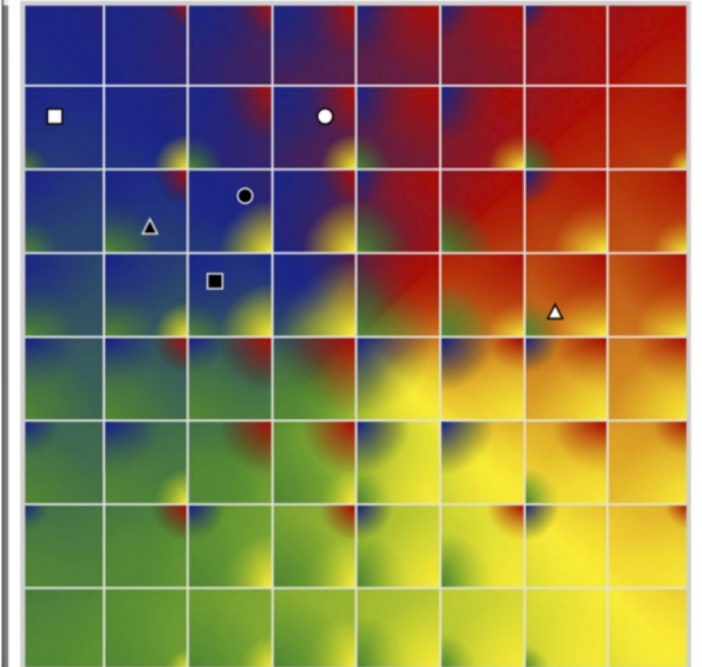
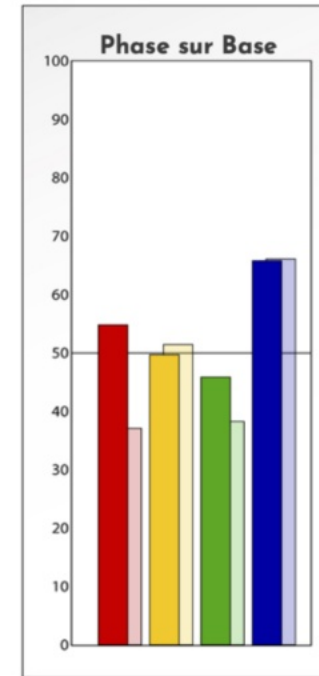
- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)
- Dépend de la demande de la personne, de ses attentes (ex. Raphaël B.)

Raphaël B. Infirmier soins palliatifs. 39 ans

Indicateurs Nuances®

Base et Phase
Profil Anonyme
31-08-2023

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ ▲ ▲



Hudson ponctuellement...

- Quand gros écart entre base/phase ou grand mvt des indicateurs (ex. Maëlle D.)
- Quand grande transition évidente : licenciement, divorce, nouveau job... (ex. Christophe C.)
- Dépend de la demande de la personne, de ses attentes (ex. Raphaël B.)
- Personne qui parle, sans qu'on lui ait demandé, de plusieurs domaines de vie (ex. Françoise D.)

Françoise D. Directrice dans l'administration

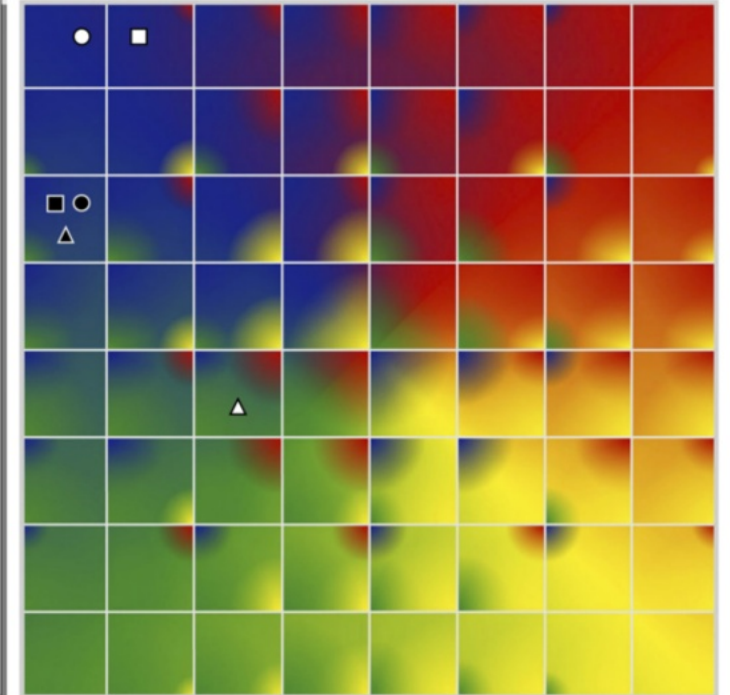
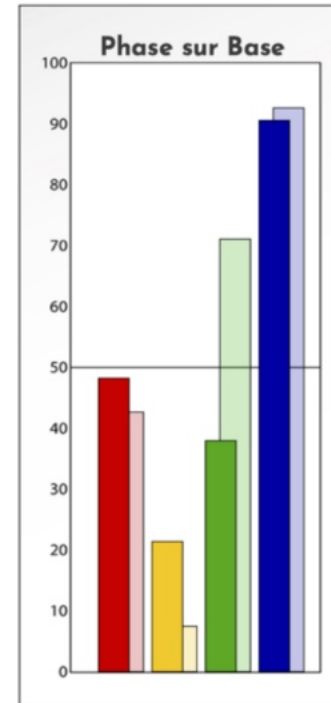
Indicateurs Nuances®

Base et Phase

Profil Anonyme

15-05-2023

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ○ ○ ○
- Pensées de Phase : □ □ □
- △ Action de Phase : △ ▲ ▲



Hudson ponctuellement...

- Si on ne trouve pas d'explication à la problématique dans le domaine de vie étudié (ex. problème familial qui provoque un comportement inadéquat au travail)
- Distorsion entre le ressenti d'être en hiver ou au printemps mais ne pas accepter de vivre une grande transition. Exemple: Cessation d'activité

Hudson systématiquement...

En cas d'accompagnement sur plusieurs séances programmées. Peut libérer la parole.

Ex: Alexis M.

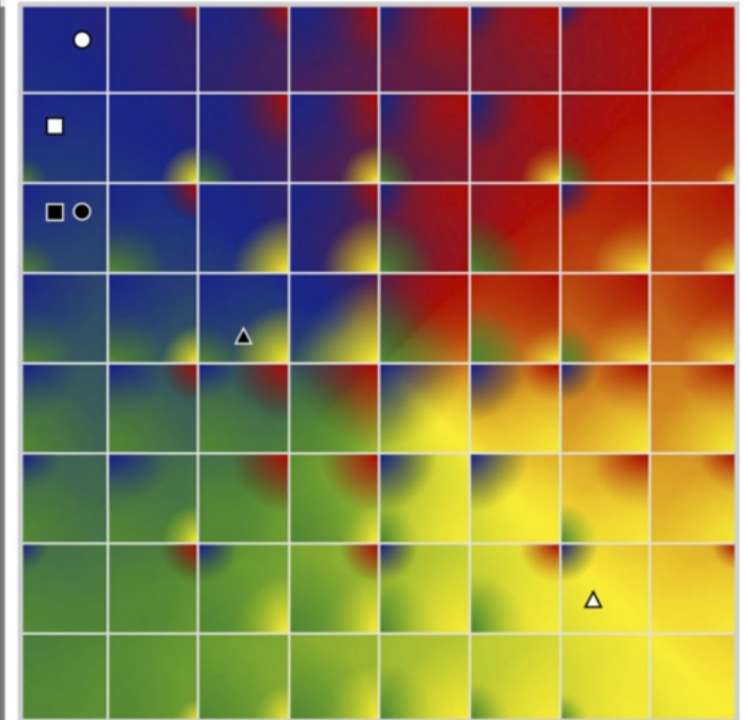
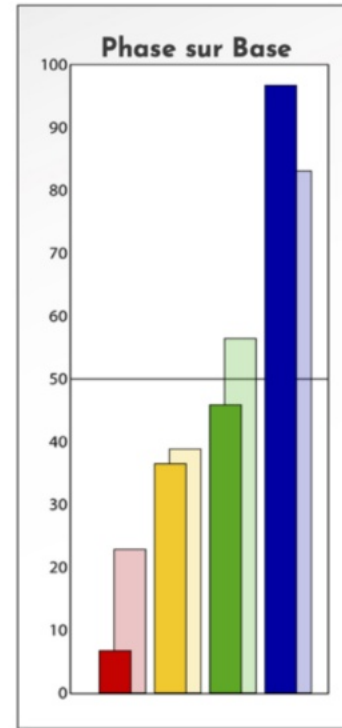
- Directeur du pôle Etudes et Conseil dans une start up de déjà 40 salariés. Grandes compétences métier. La direction a remarqué ses difficultés dans la relation.
- Objectif du coaching: Faciliter l'accueil & créer les conditions d'intégration de la nouvelle consultante du pôle étude et conseil.
- Le profil montrait une fermeture émotionnelle, et pourtant...

Alexis - 37 ans - Traumatisme dans l'enfance

Indicateurs Nuances®

Base et Phase
Profil Anonyme
15-09-2005

- Émotions de Base : ● ● ●
- Pensées de Base : ■ ■ ■
- ▲ Actions de Base : ▲ ▲ ▲
- Émotions de Phase : ● ● ●
- Pensées de Phase : ■ ■ ■
- △ Action de Phase : ▲ ▲ ▲



Méthodologie

Mettre en parallèle le contexte (donc le discours) pour chaque domaine de vie, avec le profil. On doit trouver une explication pour chaque indicateur, sinon c'est qu'il y a un "loup".

Les 5 domaines de vie

- 3 minutes max.
- Commencer par Moi, puis le Couple, puis la Famille, puis le Travail puis le Social.
- Expliquer que l'on va analyser, pour chaque domaine, l'énergie investie dans ce domaine et les couleurs mobilisées.

Exercice

Exercice

2x4 minutes en binômes.

Aller retour avec feedback de son buddy.
Présentation 2 minutes - Feedback 1 à 2 minutes.

Le cycle du changement

- Introduction: notion de cycle de changement.
- Décrire les 4 saisons en commençant par le printemps.
- Arrivé à l'automne et avant d'expliquer l'hiver, expliquer les notions de mini et grande transitions.
- Après avoir expliqué l'hiver, montrer que chaque saison peut rappeler chaque couleur car ces couleurs sont particulièrement "à l'aise" dans cette saison.



Exercice

Exercice

2x8 minutes en binôme

Aller retour avec feedback de son buddy

Présentation 5 à 6 minutes,
Feedback 1 à 2 minutes.

Essayez d'être interactif en demandant à la personne d'illustrer une saison par un exemple vécu pour vérifier qu'elle a compris.

Exercice

2x8 minutes en binôme

Aller retour avec feedback de son buddy

Présentation 5 à 6 minutes,
Feedback 1 à 2 minutes.

Essayez d'être interactif en demandant à la personne d'illustrer une saison par un exemple vécu pour vérifier qu'elle a compris.

Clôture

Consignes

- S'entraîner à présenter l'intégralité du modèle en 5 minutes max
- Demander aux personnes d'illustrer par un ou plusieurs exemples personnels un changement de niveau 2. Leur demander d'identifier le domaine de vie concerné et de décrire les difficultés rencontrées.
- RDV le 30 septembre à 15h