



Des parcours d'apprentissage

pour exceller dans vos fonctions



Gestion des interactions professionnelles
avec le parcours certifiant en PNL



Coaching



Consultant Formateur



Leadership Management



Ressources Humaines



Formations 2014~2015

Sommaire

Qui sommes-nous ?

3

L'équipe de l'Institut Repere 4 et 5

Parcours PNL

6

Un regard sur la PNL	6
Gérer les interactions professionnelles avec les outils de la PNL	7
Etre un entrepreneur authentique, avec Robert Dilts	8
L'art d'une réussite durable dans les affaires, avec Robert Dilts	8
Leadership visionnaire et transformationnel, avec Robert Dilts	9
Changement, Modélisation Symbolique et Clean Language, avec James Lawley et Penny Tompkins	9
Accroître l'efficacité des relations professionnelles – Fondamentaux PNL	10
Réfléchir avec efficacité – Technicien PNL.....	10
Développer des stratégies efficaces en situation de stress et conflits – Praticien PNL – Praticien Organisation (voir p20).....	11
Conduire le changement en dépassant les résistances – Maître Praticien PNL	11
Développer des capacités d'apprentissage – Modéliser l'excellence avec la PNL	12
Enseigner des formations certifiantes en PNL	12

Parcours Coaching

13

Niveau 1 : Intégrer les compétences fondamentales du coaching	14
Niveau 2 : Développer son expertise du coaching	14
Niveau 3 : La supervision des pratiques de coaching	15
Intervention systémique dans l'entreprise : niveau I	15
Intervention systémique dans l'entreprise : niveau II	15
Découvrir son excellence dans l'action	16
Atelier expert Process Communication® Coaching	16
Repères en psychopathologie pour coachs	17
Accompagner avec l'approche narrative	17

Parcours Consultant Formateur

18

Comprendre la dynamique des organisations avec la T.O.B. et la PNL	19
Concevoir un projet de formation	19
Formation de formateur	20
Définir son offre et sa démarche commerciale	20

Parcours Leadership Management

21

Développer la dimension humaine du management	22
Développer son leadership (niveau I)	22
Développer son leadership (niveau II)	23
Motiver et convaincre avec Le LAB Profile	23
Process Communication® Management (Niveau I)	24
Process Communication® Management (Niveau II)	24

Parcours Ressources Humaines

25

Conseiller en bilan de compétences	26
Accompagner un projet professionnel	26
Faciliter la coopération relationnelle et la connaissance de soi	27
Agir dans le cadre légal de la formation professionnelle	27

Calendrier et informations pratiques

28–32

Calendrier et tarifs des formations 2014–2015	28 à 31
Vos contacts	32
Conditions générales de vente et Bulletin d'inscription (voir feuillet d'insertion)	

...Qui sommes-nous ?

⇒ Apprendre pour une meilleure qualité de vie

L'équilibre, facteur de performance pour relever les défis du monde moderne

De l'équilibre naît la performance. Nous vivons dans un monde complexe, partagés entre de multiples rôles, responsabilités et sollicitations. Avec parfois la sensation d'une séparation ou d'une opposition entre ces divers aspects de notre vie et d'un manque de temps pour quelque chose de bien plus important. Accéder et maintenir un juste équilibre est la différence qui peut faire toute la différence. Car l'équilibre contribue à une plus grande performance, à une meilleure qualité de vie, et à l'excellence dont chacun a besoin pour relever les défis du monde moderne.

Du mouvement naît l'équilibre. L'équilibre d'un système humain dépend de sa capacité à établir de nouvelles connexions pour développer ses ressources. Quatre processus fondamentaux vont contribuer à faire émerger ces ressources :

Savoir qui vous êtes : connaître vos points de stabilité, votre raison d'être, votre singularité, votre excellence, vos sources d'inspiration.

Savoir qui sont les autres : découvrir chez les autres les différences à partir desquelles apprendre et générer des synergies et partenariats.

Communiquer : développer une flexibilité relationnelle, une influence sur soi et les autres et une plus grande intelligence collective.

Changer : s'autoriser à agir sans crainte, équilibrer ses domaines de vie, gagner en énergie, en aisance et en performance.

Un système équilibré et sain est au maximum de son potentiel, capable d'une plus grande aisance dans la complexité et de réactions aux opportunités ou aux agressions d'un environnement marqué par la rapidité des changements et l'incertitude.

Un équilibre durable et respectueux des individus. Nos valeurs associent une **haute technicité** (expertise des formateurs et performance des outils de changement...), et une **haute humanité** (protection et autonomie, passion pour l'apprentissage...), et la **réussite de nos clients**. Elles respectent l'écologie des individus et des organisations, et favorisent une évolution durable.

Former aujourd'hui les leaders de l'accompagnement au changement

La mission de l'Institut Repère est de former les leaders de demain, dans les domaines de la communication interpersonnelle, de l'apprentissage et de l'accompagnement au changement, pour qu'ils soient en mesure de relever les défis du monde moderne. Les formations proposées par l'Institut Repère s'inscrivent dans le champ de la formation professionnelle continue.

Des parcours d'apprentissage pour exceller dans vos fonctions

Le parcours d'apprentissage est un dispositif de formation, l'itinéraire à suivre pour aller d'un point à un autre, en suivant quelques points de repères clé. Une carte la plus cohérente possible des capacités essentielles à acquérir pour faire aboutir un projet personnel ou professionnel.

Parcours PNL, pour mieux gérer les interactions professionnelles (communiquer, apprendre et changer).

Parcours Coaching, pour accroître le niveau de performance de votre accompagnement et des résultats attendus par vos clients.

Parcours Consultant / Formateur, pour concevoir, animer et vendre une formation répondant aux attentes d'une organisation.

Parcours Leadership / Management, pour conduire un groupe vers la réalisation de résultats opérationnels et innovants.

Parcours Ressources Humaines, pour préparer au mieux les conditions de réussite de chacun et l'expression des potentiels.

Ceux qui vous accompagnent dans ces parcours sont des professionnels de la communication, de l'apprentissage et du changement. Ces hommes et ces femmes sont des experts et des modèles de ce qu'ils enseignent.

Des méthodologies performantes et complémentaires

Notre expertise repose sur la maîtrise d'une sélection de méthodologies complémentaires, pratiques et utilisables au quotidien, et de technologies performantes qui vont contribuer à la réussite de vos parcours d'apprentissage et à l'atteinte de vos objectifs professionnels :

La PNL. C'est la technologie centrale de l'Institut Repère depuis plus de 29 ans. Elle porte son regard sur l'intériorité, la structure de l'expérience subjective et les éléments sur lesquels il est possible d'agir avec efficacité et élégance.

La Process Communication®. Elle s'intéresse également à l'intériorité, à la dynamique psychologique des individus. Elle permet de comprendre rapidement les spécificités de la carte du monde d'une personne et d'y adapter nos modes de communication.

L'Approche Systémique. Elle traite de l'extériorité des individus et de leurs interactions au sein d'un système humain. Elle propose des modes de pensée et d'action qui rétablissent ou renforcent la fonctionnalité et la performance du système.

L'Institut Repère se veut à l'image de ce qu'il propose à ses clients : une organisation apprenante capable d'évoluer durablement, et constituée d'une équipe de professionnels de haut niveau partageant la même passion d'apprendre et de transmettre.

Jean-Luc Monsempès
Président de L'Institut Repère

L'équipe de l'Institut Repère

Nos valeurs :

Une haute technicité : l'expertise des formateurs, la performance et la pluridisciplinarité des outils et des méthodologies, l'utilisation du e-learning pour accompagner les apprentissages. **Une haute humanité :** un cadre de protection pour développer l'autonomie de chacun, la croyance sur la capacité de chacun à progresser, la passion pour l'apprentissage, une ouverture d'esprit. **La réussite de nos clients :** l'expression de votre excellence et un soutien à la réalisation de vos projets.

Direction de l'entreprise



Développement et marketing : Jean Luc MONSEMPES au 01 43 46 00 16

Docteur en médecine, Jean Luc a exercé en France et à l'étranger avec Médecins Sans Frontières et a acquis pendant 15 ans une expérience de l'entreprise en dirigeant une activité d'exportation dans l'industrie pharmaceutique. Enseignant certifié en PNL, PCM et LAB Profile®, titulaire d'un DU de coaching. Formateur et consultant, Il sait utiliser sa diversité d'expériences et son esprit de synthèse pour rendre les formations éclairantes, vivantes et concrètes.

Conseil en formation et relations avec les entreprises



Conseil en formation : Sadia CHAMI au 01 43 46 89 25

30 ans d'expérience dans le conseil en formation, Sadia a occupé des postes de Responsable commerciale, Responsable de développement, conseil en formation dans le domaine du développement des compétences : (gestion, recrutement, commercial, communication, efficacité personnelle). De par sa connaissance des dispositifs de la formation professionnelle continue, elle saura vous conseiller et vous accompagner dans l'élaboration de votre projet de formation.



Relations avec les entreprises : Juliette HENON au 01 43 46 89 48

Diplômée d'Ecole de Commerce, Juliette a acquis une solide expérience dans les domaines de la formation et des ressources humaines. Spécialiste des relations B to B et des mises en place de partenariats commerciaux, elle est l'interlocutrice de l'Institut Repère auprès des entreprises. Elle accompagne les professionnels dans l'élaboration de leurs plans de formation. Passionnée par la communication, son désir est de créer du lien et de donner du sens à sa mission.

Administration des inscriptions



Inscriptions, conventions et contrats, convocations : Agnès COLLARD au 01 43 46 89 27

Agnès a l'expérience polyvalente de différentes fonctions d'assistance dans l'entreprise, et en particulier dans l'industrie pharmaceutique. Elle manie la bureautique et le recadrage avec une grande dextérité. Avec son bon sens, son humour, et son sens du concret, c'est comme si elle faisait de la PNL depuis toujours. Elle est votre interlocutrice privilégiée pour tout ce qui concerne la préparation de votre formation (Conventions et contrats de formation, convocations, etc.).



Accueil téléphonique, attestations et certifications, location de salles : Liliane VERHAQUE au 01 43 46 00 16

Liliane a occupé des fonctions commerciales et administratives dans des secteurs riches et variés. C'est souvent son sourire qui vous accueillera au téléphone et elle apporte à l'Institut Repère sa disponibilité, son sérieux et son efficacité avec la bonne humeur. Elle est également votre interlocutrice privilégiée pour la location de salles, les formations Process Communication® et les certifications (évaluations en ligne, attestations, certification, etc.).

Facturation et comptabilité



Facturation, suivi de règlement : Amandine Lamirand au 01 43 46 89 44

Amandine a l'expérience des fonctions d'assistante administrative et comptable dans divers domaines d'activité dont la formation dans le secteur de la santé. Sa rigueur, ses capacités d'analyse et d'organisation font merveille quand il s'agit de facturations complexes et de faire le lien avec les OPCA. N'hésitez pas à lui parler foot ou musique ! Amandine sera votre interlocutrice pour les questions comptables, suivi de règlement et facturation.



Social, juridique et comptabilité : Lionel MASSELUS au 01 43 46 89 40

Lionel travaille depuis 14 ans dans le secteur de la comptabilité. Collaborateur en cabinet d'expertise et de commissariat aux comptes, puis Responsable comptable en entreprises. Un responsable financier qui aime le théâtre et les relations humaines et qui s'est formé à la PNL et au coaching ! Une bonne raison pour intégrer l'équipe de l'Institut Repère en 2008. Avec ses qualités d'écoute et de rigueur, il sera votre interlocuteur pour toutes questions comptables, sociales, juridiques.

Organisation et planification



Planification et organisation des événements : Jeannette KOWALCZYK au 01 43 46 89 41

Jeannette a une longue expérience commerciale dans l'agro-alimentaire et la pharmacie. Elle est titulaire d'une Maîtrise de responsable de formation au CNAM. Formée au coaching, elle possède une bonne connaissance des formations de l'Institut Repère. Elle sait mettre ses compétences en communication et en organisation au service des intervenants français ou étrangers, des événements de l'entreprise et de la planification des formations.

Développement web et e-learning PNL



Administration du E-learning, des sites WEB et de la plateforme Nomaform : Sébastien AUBIN au 01 43 46 89 28

Passionné de dessin et des technologies Web, Sébastien met son expérience et sa polyvalence au service de l'Institut Repère qu'il intègre en 2012. En charge de la communication et de la visibilité sur internet, il a à cœur de faciliter votre accès à nos ressources ainsi qu'aux informations de nos différentes formations. Il est également votre interlocuteur pour tout ce qui concerne les sites web, la plateforme Nomaform, et le e-learning PNL.

Démarche qualité



Démarche qualité NF Service Formation et ISO 9001 : Jacques NOEL au 01 43 46 00 16

Jacques est consultant formateur et aide l'Institut Repère dans sa démarche d'amélioration permanente du système qualité. De formation ingénieur, il a effectué une grande partie de sa carrière dans l'industrie où il a développé de solides compétences dans le domaine de la qualité. Il a suivi le parcours de consultant formateur de l'Institut Repère avant de développer sa propre structure au service des établissements d'enseignement supérieur et des petites entreprises.

Les animateurs (trices) des parcours PNL



Odile CLUZEL

Formatrice et coach. Elle exerce depuis 20ans dans le domaine des relations humaines. Après un parcours de responsable RH, elle a choisi ses activités professionnelles en lien avec le développement des personnes. Enseignante certifiée en PNL, formée à l'analyse systémique, elle aime mettre les outils et les techniques de ces modèles à la portée de ses stagiaires. Passionnée par le métier de coach qu'elle pratique et enseigne, elle est co-auteur de l'ouvrage "Comprendre et pratiquer le coaching personnel" (InterEditions 2008).



Daniel BLANCHET

Consultant, formateur et psychopraticien. Il est Licencié ès Sciences et Ingénieur en Biologie appliquée. Enseignant certifié en PNL et Maître-Praticien en Hypnose Ericksonienne, il exerce comme thérapeute à partir des approches combinées de la PNL, de l'Hypnose Ericksonienne et de l'Approche Narrative. Il enseigne également l'Ennéagramme et intervient comme consultant en entreprise depuis 1992 sur les problématiques liées à la qualité des relations humaines. Sa mission est d'aider les autres à exploiter concrètement leurs potentiels à la fois professionnels et personnels.



Françoise CAVÉ

Formatrice, coach et psychothérapeute. Docteur en Psychologie, Françoise a enseigné la psychologie en université pendant dix ans avant de découvrir la PNL au milieu des années 80. Enseignante certifiée par le New York Training Institute depuis 1988, elle partage son activité entre l'animation de formations, la conduite de bilans de compétences et l'accompagnement individuel. Spécialisée aussi dans l'utilisation du modèle de l'Ennéagramme, elle a co-écrit l'ouvrage "L'Ennéagramme – Connaissance de soi et développement personnel".



France DOUTRIAUX

Consultante, formatrice, coach et psychopraticienne. Ingénieure agronome, elle a travaillé 10 ans en France et à l'étranger dans le développement agricole, l'agroalimentaire et le journalisme. Elle s'est ensuite passionnée pour les approches de développement personnel et de communication. Enseignante en PNL certifiée, Maître Praticien en hypnose Ericksonienne, elle a créé "Communication Active" en Normandie où elle enseigne la PNL, l'Ennéagramme, et intervient auprès des entreprises publiques et privées. Elle exerce par ailleurs le métier de psychothérapeute. Sa mission professionnelle est de rendre accessibles les outils qui peuvent faciliter la vie des personnes et des organisations.



Dominique LAUGERO

Consultant, formateur et coach. Après des études littéraires et une licence de psychologie, il découvre la PNL au milieu des années 80, et en 1990, après un parcours avec Anne Linden du New-York Training Institute, il devient enseignant en PNL. Depuis 18 ans, il anime des cycles PNL et intervient comme consultant au sein de différentes entreprises. Depuis quelques années, à partir du modèle de l'Ennéagramme, il a développé une nouvelle approche du coaching basée sur l'expertise qu'il utilise dans le contexte professionnel et avec des sportifs. Co auteur avec S. Tenenbaum et Cavé, de "Ennéagramme – Connaissance de soi et développement personnel" Inter Editions.



Paul RAYMOND

Formateur et consultant. Kinésithérapeute, méziériste, ostéopathe et sophrologue de formation. Enseignant PNL certifié en 1990. Paul se passionne pour les mécanismes mentaux qui conduisent à cette réussite dont parle tant la PNL et sur les moyens d'activer plus systématiquement, plus rapidement ces mécanismes. La modélisation des Excellents "Réussissants" dans les entreprises, associations, ou la vie familiale, a amené Paul à concevoir les Modèles d'Activation MAP®. Depuis 10 ans, Paul les enseigne en entreprise (pour les managers et chefs de projet), en université (pour les créateurs d'entreprise et futurs managers), aux chercheurs d'emploi et à leurs conseillers, aux particuliers pour l'accompagnement de leurs proches. Ses stagiaires disent de Paul qu'il est une vivante démonstration de l'état d'esprit positif et constructif qu'il enseigne dans ses formations.



Marion SARAZIN

Formatrice et psychopraticienne. Enseignante certifiée en PNL, formée par Robert Dilts. Membre du réseau de formateurs certifiés par la NLPU dirigée par Robert Dilts et Judith DeLozier. Elle a obtenu un Master en Psychologie à l'Université américaine de Santa Clara. C'est en Californie, où elle a vécu pendant 7 ans, que Marion a pu travailler dans le cadre de l'Institut NLP Californie et de la NLPU avec les meilleurs formateurs américains, en particulier Robert Dilts et Robert McDonald. Avant de se consacrer à la PNL, elle a occupé pendant 20 ans des fonctions de direction en entreprise. Diplômée d'HEC et titulaire d'un DEA de sciences économiques. Les participants à ses formations apprécient sa passion pour la PNL, son sens de l'humour et son authenticité. Auteur de l'ouvrage "S'initier à la PNL" chez ESF.

Un regard sur la PNL

La PNL : une méthodologie au service de l'efficacité

Les termes **Programmation Neuro-Linguistique** (ou **PNL**) intègrent les trois composantes fondamentales de l'expérience humaine : la **neurologie** régule le fonctionnement de notre corps, le **langage** détermine notre manière d'interagir, et **nos programmes** déterminent le modèle du monde que nous créons. La PNL décrit comment les interactions entre la pensée (**Neuro**) et le langage (**Linguistique**) organisent le fonctionnement de notre corps et de nos comportements (**Programmation**) et les résultats que nous obtenons. (Robert Dilts).

La PNL est une méthodologie pragmatique et interactive de la communication, de l'apprentissage et du changement. Elle porte son regard sur la structure des processus impliqués dans l'excellence des individus et systèmes : nos réactions à notre environnement, les actions mises en œuvre, les stratégies mentales utilisées, les motivations (valeurs) et permissions (croyances) sollicitées, le sens du rôle et de sa mission, et la vision du monde dans lequel s'intègre.

Les sources et finalités de la PNL

Les créateurs : John Grinder (linguiste et psychologue) et Richard Bandler (mathématicien et Praticien en Gestalt-thérapie) ont posé dans les années 70 les bases d'une approche aujourd'hui mondialement reconnue. Les développements apportés depuis par R. Dilts et J. DeLozier, explorent de nouvelles dimensions de l'expérience et proposent des modèles et techniques PNL efficaces, simples, élégantes, applicables aux individus, aux groupes comme aux organisations.

Les fondements scientifiques : les créateurs de la PNL ont su établir les complémentarités entre la Sémantique Générale, la Cybernétique, les travaux de l'école de Palo Alto et les recherches sur le fonctionnement cérébral.

Les buts initiaux : la modélisation des pratiques de thérapeutes d'exception (M. Erickson, F. Perls, V. Satir). La modélisation précise ce qui est nécessairement présent dans une expérience, pour aboutir au résultat souhaité. Elle produit une carte des opérations à mettre en œuvre pour reproduire un résultat.

Les buts actuels : la modélisation de l'excellence humaine quel que soit son domaine (les affaires, la santé, les arts, l'éducation...), pour créer des outils et modèles simples qui génèrent des résultats vérifiables. La modélisation facilite le développement de l'excellence des individus et des groupes.

Le champ de la PNL

Nos formations en PNL développent des compétences transversales dans 3 domaines :

La communication interpersonnelle : les bons communicants savent établir une relation de confiance (avec eux-mêmes, les autres, les métiers, les cultures) nécessaire à la réalisation d'objectifs. L'impact qu'ils ont sur eux-mêmes et les autres favorise la création de nouvelles relations et opportunités d'actions, l'obtention de résultats à savourer et à partager.

L'apprentissage : un environnement instable sollicite sans cesse de nouveaux apprentissages. Nous apprenons en transférant la structure de notre propre excellence d'une situation à une autre, ou en modélisant l'excellence des personnes qui nous entourent.

Le changement : les individus et les organisations ont sans cesse besoin d'établir un nouvel équilibre entre des exigences externes (contraintes de l'environnement) et internes (valeurs, mission et vision). Un équilibre qui sollicite sans cesse de nouvelles ressources et conditionne motivation et performance.

Des formations PNL pour qui ?

Les formations de l'Institut REPERE s'adressent à ceux qui, de par leurs fonctions ou métiers, travaillent avec un public :

Métiers de l'emploi et de l'accompagnement : recrutement, outplacement, bilan de compétences, orientation professionnelle, coaching, médiation.

Fonctions opérationnelles de l'entreprise : RH, management, commercial, responsables projets ou de la qualité.

Métiers de l'éducation et de la formation : formateurs, enseignants, éducateurs.

Professions médicales et paramédicales : médecins, infirmiers(es), kinésithérapeutes, etc.

Une formation PNL permet de professionnaliser une fonction ou un métier pour en accroître l'impact, le niveau de motivation et de performance, pour faire reconnaître une expertise, faire évoluer un projet, une carrière, une employabilité, etc.

Les ressources de l'Institut REPERE

Des standards de qualité : des certifications en PNL agréées par l'Association Francophone des certifiés en PNL (NLPNL), une qualification **NF Service, ISQ-OPQF** et des formations en coaching agréées SICPNL.

L'ouverture et la diversité : les intervenants sont des experts de haut niveau, formés à diverses écoles de pensée en PNL.

Une collaboration avec des experts internationaux : Robert Dilts, Stephan Gilligan, Shelle Rose Charvet, James Lawley et Penny Tompkins.

Les soirées pratiques : un apprentissage facilité par des soirées de pratique animées par des enseignants PNL.

Un e-learning PNL : un support en ligne pour faciliter l'apprentissage de la PNL.

Un enseignement réactualisé : la prise en compte des nouveaux développements de la PNL.

L'espace membre : un espace pour échanger, pratiquer, promouvoir vos activités, répondre à des offres d'emploi.

Une newsletter mensuelle : une information permanente et gratuite, avec REPERAGES

Un blog PNL-Info : l'actualité de la PNL et de la formation

Une base documentaire : de nombreux articles sur le site de l'Institut Repère www.institut-repere.com.

La PNL intègre les trois composantes fondamentales de l'expérience humaine : la neurologie, le langage et nos programmations."



Institut Repere, membre de l'association FFP



Certification NLPNL



E-learning PNL



➔ Gérer les interactions professionnelles avec les outils de la PNL



Le monde du travail est un espace de communication, d'apprentissage et de changement, que ce soit pour échanger, partager, acquérir de nouvelles compétences, collaborer, vendre, négocier, manager, conduire le changement, motiver et inspirer, etc. Des compétences qui vont permettre aux individus et aux organisations de s'adapter rapidement à l'accélération du rythme des changements du monde moderne. Cette capacité d'adaptation détermine le degré d'influence pour agir sur soi, les autres et les situations. Il n'y a pas de résultats sans influence et sans actualisation des apprentissages, un domaine dans lequel les outils de la PNL excellent. Et pour la PNL, il n'y a pas de développement ni de résultat durable sans une influence qui respecte profondément les intérêts de chacun.

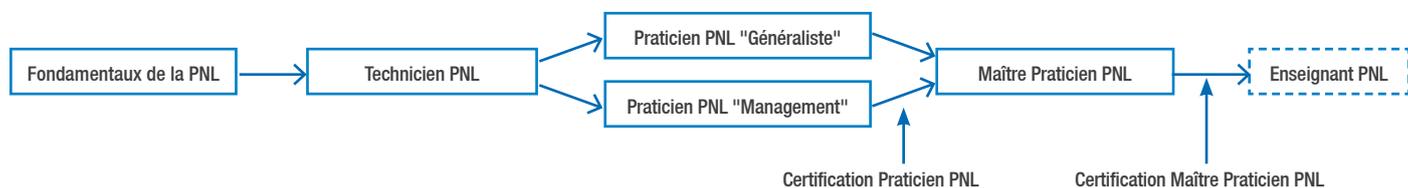
Un parcours d'experts en matière d'interactions professionnelles

Ce parcours d'experts permet l'acquisition de compétences de hauts niveaux en matière d'interactions en situations professionnelles. Il repose avant tout sur l'utilisation des outils et méthodes de la PNL.

Les étapes du parcours	Equivalents PNL	Durée
Accroître l'efficacité des relations professionnelles	Fondamentaux PNL	3 jrs
Réfléchir avec efficacité	Technicien	6 jrs (3jrs x2)
Développer des stratégies efficaces en situation de stress et conflits	Praticien PNL*	12 jrs (3jrs x4)
Développer son leadership et la dimension humaine du management	Prat. PNL «Management»*	12 jrs (3jrs x4)
Conduire le changement en dépassant les résistances	Master PNL*	21 jrs (3jrs x7)
Développer des capacités d'apprentissage	Modélisation	3 jrs
Enseigner la PNL et délivrer des certifications selon les standards de l'association NLPNL	Enseignant PNL*	22 jrs (2jrs x11)

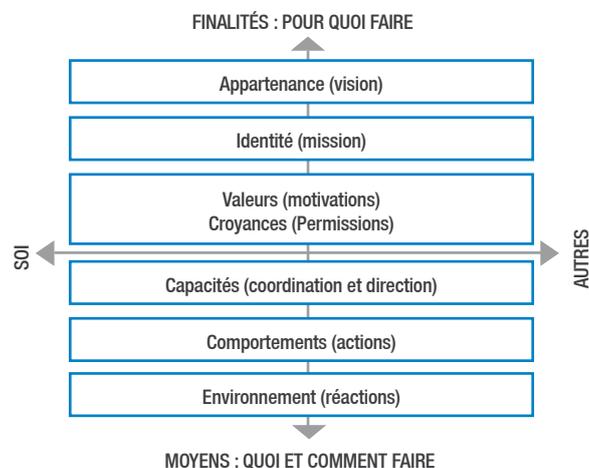
* Seuls les titres de Praticien PNL, Maître Praticien PNL et Enseignant PNL font l'objet d'une certification reconnue au niveau international ou par la Fédération Française NLPNL

A partir du technicien PNL, vous pouvez poursuivre par un Praticien "Généraliste" ou "Management des Organisations" Voir p 22



Les outils et méthodologies PNL

Schéma d'après Robert Dilts



Les outils PNL abordent la communication interpersonnelle, l'apprentissage et le changement en divers niveaux, allant de l'extériorité (environnement, comportements) vers l'intériorité (capacités, valeurs et croyances, identité, vision).

Niveau "Maître Praticien" : les changements sont "génératifs et évolutifs" car ils concernent les règles internes (croyances et valeurs) qui organisent le fonctionnement externe d'un système.

Niveau "Praticien" : les changements sont "évolutifs" car ils concernent des apprentissages transférables d'un contexte à un autre.

Niveau "Technicien" : les changements sont "correctifs et adaptatifs" car ils permettent de faire varier nos réponses comportementales au sein d'un même sous-système.

Niveau "Fondamentaux" : les changements sont "correctifs" et concernent des compétences comportementales dans un contexte donné.

Les formations sont accompagnées par un e-learning PNL tutoré et de soirées de pratiques bimensuelles.



Robert DILTS

est depuis les années 75 un des principaux chercheurs et développeur de la PNL et de ses applications aux domaines de la santé, de l'éducation et des affaires. Ses techniques sur les Stratégies, les Systèmes de Croissance, la PNL "systémique", le Ré-imprinting, l'Intégration des Croyances en Conflit, "Sleight of Mouth Patterns", et les Niveaux Neurologiques, ont connu une large diffusion. Il est l'auteur de nombreux ouvrages de référence sur la PNL. Ses derniers travaux sur la PNL de 3ème génération concernent la communication, l'apprentissage et le changement aux niveaux de l'identité, de la mission et de la vision. Les applications en sont génératives et systémiques et s'adressent autant à la croissance des individus que des organisations.

➔ Etre un entrepreneur authentique

Les 5 facteurs clé de la réussite des nouveaux entrepreneurs

Formation certifiante de 8 jours avec Robert Dilts

L'entrepreneur, qu'il soit créateur d'une entreprise (en profession libérale ou en société) ou salarié d'une organisation, est celui qui prend des risques pour créer de la richesse en acceptant la responsabilité du résultat. L'entrepreneur authentique veut en plus une activité qui lui permette de rester lui-même, de grandir et de se dépasser dans la réalisation de son rêve, de réaliser ses ambitions tout en contribuant à l'amélioration du monde qui l'entoure, de partager une vision avec une communauté de pairs, et surtout de se sentir plus vivant et plus inspiré.

🕒 Objectifs

Acquérir les compétences clé pour lancer une entreprise ou une carrière qui crée des richesses au niveau individuel, social et environnemental.

👥 Public, durée et prérequis

Public : créateurs d'entreprise (profession libérale ou société) et Consultants, formateurs, coaches, fonctions RH intervenant dans le domaine de la création ou le développement d'entreprise

Durée : 8 jours (3jrs + 2 jrs + 3 jrs)

Prérequis : formation PNL conseillée (Fondamentaux PNL)

📖 Contenu pédagogique

■ **Module 1** : définir ce qui nous anime. Identifier sa passion, s'y connecter, et l'exprimer sous forme de vision. Donner une direction et une cohérence aux stratégies et actions. Exprimer son ambition et sa mission sous forme de contributions au monde. Cartographier le cercle de réussite avec les clients et prospects, l'équipe, les partenaires et investisseurs. Aligner désir d'entreprendre et raison d'être.

■ **Module 2** : prendre appui sur l'intelligence collective. Construire un cercle de soutien pour partager vision et ressources, innover, et déclencher de nouvelles possibilités. Renforcer les croyances et dépasser les limitations.

■ **Module 3** : agir pour inspirer les autres et transformer sa vision en réalité. Développer les qualités clé associées à la réussite. Elaborer des stratégies pour transformer une vision en réalité. Savoir développer sa propre chance. Inspirer ceux qui vont vous accompagner.

➔ Moyens pédagogiques et évaluation

Pédagogie : Apports théoriques, démonstrations et exercices pratiques. Processus d'intervision prévu dans les intersessions. **Certification** : présence aux 3 modules, présentation du projet et compte rendu d'une modélisation.

👤 **Animation** : Robert Dilts

➔ L'Art d'une réussite durable dans les affaires

Concilier croissance et bien être dans les affaires, avec Robert Dilts

La Modélisation des Facteurs de Réussite (SFM Success Factor Modeling) est une méthode d'identification et d'acquisition des facteurs clé de réussite dont l'entreprise a besoin pour promouvoir la croissance et le bien être des individus, des équipes et des organisations, et les préparer à saisir les opportunités. La modélisation de ceux qui réussissent projets ou entreprises et l'observation des comportements des individus et des équipes hautement performantes est à la base du SFM™. Celui-ci permet aux individus et aux organisations de faire un bilan de leurs propres facteurs clé de réussite et de savoir qui et comment faire pour pérenniser cette réussite.

🕒 Objectifs

Comprendre et mettre en œuvre des processus relationnels aboutissant à des "innovations de rupture".

👥 Public, durée et prérequis

Public : porteurs de projets, coaches, consultants, formateurs, managers et fonctions et RH

Durée : 2 jours

Prérequis : fondamentaux de la PNL conseillés

📖 Contenu pédagogique

■ **Clarifier les facteurs clé de la réussite d'une entreprise.** Cartographier les éléments clé du cercle de réussite avec les clients et prospects, l'équipe, les partenaires et investisseurs. Définir les notions de vision, de mission, d'ambition et de rôles. Communiquer sur la vision. Définir les compétences et ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs souhaités. Imaginer et créer (Imagineering) le chemin de réussite

■ **Générer une croissance qui préserve le bien être du système humain.** Répondre de façon appropriée aux dangers et opportunités tout en prenant soin et en préservant les ressources de l'entreprise. Définir les compétences techniques, intellectuelles et émotionnelles nécessaires au bien être d'un système.

■ **Se préparer aux changements et aux nouveaux défis.** Rester concentré sur un état désiré et gérer les ressentis difficiles. Savoir répondre avec une flexibilité appropriée. Générer de nouveaux choix en cas de besoin. Maintenir un équilibre mental et physique. Travailler sur les limitations et les valeurs. Transformer les obstacles et les interférences. Développer le "facteur chance".

➔ Moyens et évaluations

Apports théoriques, démonstrations et exercices pratiques. Evaluation finale des compétences clé.

👤 **Animation** : Robert Dilts

↳ Leadership visionnaire et transformationnel

avec Robert Dilts

Un monde en mutation sollicite les compétences du leadership et d'un leadership visionnaire et transformationnel. Celui-ci ne résulte pas d'un «pouvoir», mais plutôt de capacités à inspirer, à être congruent et intègre, à s'engager à créer un monde auquel les gens veulent appartenir, à définir une vision qui donne une direction aux actions des individus et qui génère la motivation et la volonté de changement. Ce type de leadership implique la capacité à gérer les relations au sein d'une organisation, d'un réseau ou d'un système social et la capacité à aider les autres à transformer leur rêve en réalité. Les compétences présentées sont issues de la modélisation de leaders efficaces du monde entier. Leur mise en œuvre s'appuie sur la technologie de la PNL.

🕒 Objectifs

Comprendre et expérimenter les compétences clé et les principes du leadership visionnaire et transformationnel afin d'améliorer la productivité et la réussite des individus et des équipes.

👥 Public, durée et prérequis

Public : porteurs de projets, coaches, consultants, formateurs, managers et fonctions et RH

Durée : 2 jours

Prérequis : Initiation PNL conseillée

📖 Contenu pédagogique

- **Définir les compétences clé du leadership visionnaire et transformationnel** : clarifier les styles de leadership et d'influence et ceux du leadership visionnaire et transformationnel. Développer et maintenir des états d'excellence personnelle propres au leadership visionnaire.
- **Libérer les capacités naturelles de leadership** : identifier et clarifier une vision et une mission.
- **Transformer ses propres rêves en actions** : aider les autres à transformer leurs idées en réalité.
- **Améliorer son efficacité personnelle à gérer les relations** : combiner les schémas du langage verbal avec l'intelligence émotionnelle pour influencer les autres à produire un changement positif. Reconnaître et répondre aux différents styles de pensée.
- **Identifier et gérer les obstacles à la réalisation de la vision** : mettre à jour les limitations et croyances qui s'opposent à l'action.

↳ Moyens et évaluations

Pédagogie : apprentissage par des démonstrations, des exercices pratiques avec des feedbacks des formateurs et des assistants qualifiés. Fourniture d'un manuel complet.

Évaluation finale des compétences : par auto-évaluation.

▶▶▶ Animation : Robert Dilts

↳ Changement, Modélisation Symbolique et Clean Language

Avec James Lawley et Penny Tompkins

La Modélisation Symbolique est une méthode de facilitation du changement qui s'appuie sur le Langage Propre ou "Clean Language" de David Grove, et les récentes recherches sur les modes d'organisation du monde interne des individus. Les questions sont "propres" car elles respectent le modèle du monde de chacun tout en faisant émerger de façon naturelle de nouvelles métaphores à vivre. L'innovation vient de la simplicité d'utilisation et de la philosophie "propre". La méthode permet de travailler avec des individus ou des groupes sur des problèmes répétitifs et qui ne répondent pas aux techniques habituelles de changement.

🕒 Objectifs

Faciliter le changement des individus et des organisations, à partir d'une version simplifiée de la Modélisation Symbolique, dans des situations de coaching, d'entretiens, de cohésion d'équipe, etc.

👥 Public, durée et prérequis

Public : coaches, psychologues, psychothérapeutes, consultants, fonctions RH et managériales impliquées dans des changements individuels et organisationnels

Durée : 3 jours

Prérequis : expérience de l'accompagnement Initiation PNL conseillée

📖 Contenu pédagogique

- **Développer les compétences de base du processus.** Définir les conditions d'intégration du processus "Lite", les composantes du Clean Language et ses applications et la notion d'émergence. Expérimenter les 4 processus de la modélisation symbolique, les 8 questions de base, la carte métaphorique, l'expérience transformatrice, la reconnaissance d'une métaphore, la cohérence de l'individu. Utiliser le modèle PRO (Problèmes—Remèdes—Objectifs) pour identifier et développer un objectif.
- **Utiliser le Clean Language en coaching.** Comprendre les notions d'espace perceptuel et de contexte de changement. Identifier une métaphore à partir d'un état. Comprendre la nature d'un changement émergent. Identifier et développer un objectif désiré et ses effets.
- **Appliquer le Clean Language dans l'entreprise.** Comprendre l'évolution des systèmes complexes. Découvrir le modèle REPROCess pour la gestion du changement. Mettre en pratique le modèle REPROCess en cartographiant le paysage d'une situation d'entreprise.

↳ Moyens et évaluations

Pédagogie : apprentissage par des démonstrations, des débriefings, des exercices pratiques avec des feedbacks des formateurs et des assistants qualifiés. Fourniture d'un manuel complet.

Évaluation finale des compétences : par auto-évaluation.

▶▶▶ Animation : James Lawley et Penny Tompkins



James Lawley et Penny Tompkins

conseillent des organisations aussi diverses que GlaxoSmithKline, l'Université de Yale Child Study Center, NASA Goddard Space Center. Ils supervisent depuis 1993 les psychothérapeutes neurolinguistiques, enregistrés auprès du United Kingdom Council for Psychotherapy. En reconnaissance de leur contribution au champ de la thérapie et du clean language, Penny et James se sont vus décerner les titres de membres à vie de l'Association canadienne de PNL, de membres honoraires de l'Association Internationale des Superviseurs de Coaches, et furent les premiers à être nommés formateurs honoraires certifiés par l'Association internationale des formateurs PNL (INLPTA).



Certification
NLPNL



E-learning PNL

➔ Accroître l'efficacité des relations professionnelles

Niveau "Fondamentaux PNL" (3 jours)

Les compétences relationnelles conditionnent la réussite professionnelle de ceux qui, du fait de l'exercice de leur profession, doivent communiquer, expliquer, motiver, promouvoir, s'adresser à un public, ou intervenir dans la vie des autres. Un dialogue professionnel efficace repose sur la capacité à nouer des rapports de coopération, de respecter le champ de compétences de l'autre, de définir des objectifs individuels et communs, d'éviter le piège de ses propres besoins, d'acquérir les ressources qui développent l'autonomie et permettent d'assumer ses responsabilités. Le développement de ces compétences, s'appuie sur l'efficacité des outils de la PNL.

🕒 Objectifs

Accroître l'efficacité de ses relations professionnelles, développer un dialogue professionnel qui facilite l'atteinte de résultats opérationnels.

👥 Public, durée et prérequis

Public : les professionnels des RH, de la communication interpersonnelle, du soin, de l'accompagnement au changement ou qui s'adressent à un public (voir pages 6 et 7)

Durée : 3 jours

Prérequis : aucun

📖 Contenu pédagogique

- **Prendre en compte le langage non verbal** : intégrer les éléments clé de l'expérience humaine et du changement. Distinguer le langage sensoriel et non sensoriel. Développer l'acuité sensorielle dans la relation.
- **Etablir et maintenir la relation** : expérimenter les différentes attitudes relationnelles. Créer et maintenir les conditions relationnelles de la confiance. Comprendre les mécanismes de l'influence (sur soi et les autres).
- **Formuler des objectifs opérationnels** : passer de l'idée à l'action tout en respectant l'écologie du système.
- **Mobiliser ses ressources personnelles** : comprendre la fonction adaptative et les dysfonctionnements des émotions. Savoir adapter ses ressentis aux situations rencontrées.

➔ Moyens et évaluations

Explications et démonstrations de l'animateur. Exercices en sous-groupes. Evaluation des compétences. Accompagnement par un e-learning PNL avec tuteur.

👉 Animation

Voir liste des formateurs en page 5

➔ Réfléchir avec efficacité

Niveau "Technicien PNL" (6 jours)

Nos représentations mentales et notre langage impactent grandement notre manière d'interagir, d'apprendre, ou d'aborder les situations difficiles ou complexes. Des biais cognitifs en général inconscients, peuvent conduire à des erreurs de perception, de raisonnement, d'évaluation, d'interprétation logique, de jugement, d'attention, ainsi qu'à des comportements ou à des décisions inadaptées. Cette formation de 6 jours vous permet de découvrir comment se construisent les représentations mentales appropriées ou non à une situation; de questionner et de recadrer les pièges linguistiques qui traduisent des erreurs de raisonnement ; d'acquérir plus de choix dans des prises de décisions ; de savoir prendre en compte le point de vue des autres ; de renforcer votre niveau de motivation et de détermination à agir.

🕒 Objectifs

Renforcer l'efficacité de sa pensée et de sa réflexion, faire évoluer les représentations mentales et les modalités du langage qui conditionnent l'efficacité d'une personne dans une situation professionnelle.

👥 Public, durée et Prérequis

Public : les professionnels des RH et de la communication interpersonnelle, de l'accompagnement au changement ou qui s'adressent à un public (voir page 7)

Durée : 6 jours (2 x 3 jrs)

Prérequis : les fondamentaux de la PNL

📖 Contenu pédagogique

- **Module 1 – Découvrir le système de représentation** : identifier le système de codage de l'expérience. Ajuster ses représentations cognitives pour accéder à plus de choix. Questionner les imprécisions et biais du langage qui reflètent des représentations limitantes. Utiliser une communication indirecte facilitant l'accès aux ressources. Traiter les objections avec les recadrages de sens et de contenu.
- **Module 2 – Adopter différents cadres de perception** : traiter les objections par le recadrage. Se motiver ou motiver à partir de l'identification des valeurs. Renforcer sa motivation et sa détermination à agir. Prendre en compte le point de vue des autres.

➔ Moyens et évaluations

Explications et démonstrations de l'animateur. Exercices en sous-groupes. Evaluation des compétences. Accompagnement par un e-learning PNL avec tuteur.

👉 Animation

Voir liste des formateurs en page 5

➔ Soirées "découverte" de 19h à 21h30 dans nos locaux

INSCRIPTION sur www.institut-repere.com ou par téléphone au 01 43 46 89 25

➔ Développer des stratégies efficaces en situation de stress et conflits

Niveau "Praticien PNL" (12 jours)

L'efficacité professionnelle est bien souvent le reflet d'une pensée stratégique, c'est-à-dire d'une capacité à diriger et à coordonner un choix d'actions pour atteindre un résultat. Cette formation de 12 jours vous permet de structurer votre pensée, que ce soit pour renforcer votre efficacité, anticiper les obstacles potentiels, gérer le stress et les situations conflictuelles, communiquer avec le langage indirect des métaphores, activer les processus naturels d'apprentissage, et expérimenter le principe d'élégance dans les processus de changement, à savoir "l'action minimum ayant un impact maximum".

🕒 Objectifs

Acquérir une pensée stratégique. Intégrer des processus de changement qui permettent de lever les freins à l'action en rapport avec le stress et les conflits. Découvrir des processus naturels d'apprentissage.

👥 Public, durée et prérequis

Public : les professionnels des RH, de la communication interpersonnelle, de l'accompagnement au changement (voir pages 6 et 7)

Durée : 12 jours (3 jrs x 4)

Prérequis : niveau Technicien PNL agréé NLPNL

📖 Contenu pédagogique

- **Module 1 – Développer des stratégies efficaces :** intégrer les conditions de bonne formulation des stratégies. Développer une flexibilité comportementale. Générer des options pour débloquer des situations avec le cadre du "comme si".
- **Module 2 – Lever les freins à l'action :** prendre de la distance avec les situations stressantes et savoir réinterpréter les expériences négatives du passé. Gérer les conflits et négocier.
- **Module 3 – Intégrer les acquis :** comprendre la fonction des présupposés. Associer les questions d'objectif, du méta-modèle et des positions de perception. Utiliser le chaînage de réorientation. Savoir quoi faire, quand, pour choisir la technique appropriée.
- **Module 4 – démontrer ses apprentissages :** mobiliser les ressources de l'apprentissage avec le "New code". Communiquer avec le langage métaphorique pour apprendre et changer. Démontrer l'acquisition de ses compétences pour la certification.

➔ Moyens et évaluations

Apports théoriques et démonstrations. Exercices en sous-groupes. Evaluation des compétences. Accompagnement par un e-learning PNL avec tuteur.

🎬 Animation

Voir en page 5

➔ Conduire le changement en dépassant les résistances

Niveau "Maître Praticien PNL" (21 jours)

Conduire des changements évolutifs (niveaux II et III) nécessite une compréhension et une prise en compte des règles implicites du "jeu intérieur" qui organisent et donnent une direction aux comportements du "jeu extérieur". Agir au niveau de ces règles (convictions, valeurs) permet de lever blocages et limites, et donne accès à des changements d'une plus grande portée en rapport avec la motivation, la créativité et l'innovation, la résolution des problèmes complexes, le leadership, les responsabilités individuelles, les permissions à entreprendre.

🕒 Objectifs

Comprendre les modes d'activation, de régulation, de blocage et d'auto-apprentissage d'un système humain et savoir intervenir au bon niveau pour dépasser les résistances au changement.

👥 Public, durée et Prérequis

Public : les professionnels des RH, de la communication interpersonnelle, de l'accompagnement au changement (voir pages 6 et 7)

Durée : 21 jours (3 jrs x 7)

Prérequis : niveau Praticien PNL certifié et agréé NLPNL

📖 Contenu pédagogique

- **Module 1 – Agir sur les problèmes complexes :** définir la notion de "maîtrise". Analyser un "problème complexe" avec le modèle SCORE. Gérer les conflits de valeurs. Identifier les règles internes de nos relations aux autres.
- **Module 2 – Comprendre la motivation et l'influence :** utiliser les déclencheurs inconscients de la motivation dans diverses situations professionnelles (coaching, management, marketing recrutement, créativité, innovation...), avec le LAB Profile (*)
- **Module 3 – Accéder à différents niveaux de ressources :** Adapter le niveau de ressources à celui du changement souhaité. Développer confiance et motivation face aux défis.
- **Module 4 – Assouplir les règles internes d'un système :** identifier, auditer et faire évoluer les convictions limitantes. Recadrer les objections au changement de multiples manières.
- **Module 5 – Actualiser les notions d'identité de rôle :** acquérir une carte du concept de soi (mission et rôles professionnels) pour la faire évoluer. Agir sur les problématiques de frontières identitaires (deuils professionnels, dépendances, ressentiments exagérés).
- **Module 6 – Développer ses capacités d'apprentissage :** apprendre comment apprendre par la modélisation d'un savoir-faire. Se préparer à la certification.
- **Module 7 – Démontrer ses compétences :** évaluer les compétences acquises pour la certification de Maître Praticien, et démontrer sa capacité à s'auto-modéliser.

➔ Moyens et évaluations

Apports théoriques et démonstrations. Exercices en sous-groupes. Evaluation des compétences. Accompagnement par un e-learning PNL avec tuteur.

🎬 Animation

voir en page 5, (*) Le module sur le LAB Profile est animé par Shelle Rose Charvet ou Chilina Hill ou Jean-Luc Monsempe



Praticien PNL
"Management"

Développer la dimension humaine du management

Voir le parcours "Leadership Management" page 22



E-learning PNL



Certification
NLPNL



E-learning PNL

➔ Développer des capacités d'apprentissage

Modéliser l'excellence avec la PNL

Les êtres humains n'utilisent pas au mieux leurs capacités d'apprentissage. Nous avons en effet tendance à nous limiter à ce que nous avons déjà expérimenté. Si la notion de modélisation est à la base de la PNL, c'est également de façon plus large le support de l'apprentissage de l'être humain depuis sa naissance. Cette formation de 3 jours sur la modélisation constitue un complément et non une répétition des thèmes abordés sur la modélisation au cours des programmes de Praticien et Maître Praticien PNL.

🎯 Objectifs

Intégrer le processus de modélisation pour renforcer ses capacités d'apprentissage. Formaliser la manière de faire des autres pour atteindre des objectifs pour lesquels vous éprouvez des difficultés. Créer ses propres modèles et techniques d'apprentissage et de changement.

👤 Public, durée et Prérequis

Public : consultants, formateurs, coaches... souhaitant intégrer réellement le processus de modélisation de la PNL

Durée : 3 jours

Prérequis : Niveau Technicien PNL + intégration des méta-programmes de la PNL (Voir LAB Profile en page 23)

🔧 Contenu pédagogique

■ **Intégrer les principes des apprentissages réussis :** comprendre les notions de neurones miroirs (G. Rizzolatti Université de Parme), les principes des apprentissages précoces chez le nouveau-né, le concept d'amnésie rétroactive des apprentissages et les expériences vicariantes. Intégrer les incontournables de l'apprentissage : présupposés, références externes et perception des ressemblances.

■ **Utiliser les outils de la modélisation :** identifier le niveau de modélisation utile par rapport à l'objectif souhaité. Utiliser l'index de la conscience, les stratégies et les méta-programmes. Clarifier les différents niveaux de logique et de modélisation.

■ **Appliquer la modélisation dans différents domaines :** utiliser la modélisation comme aide à l'identification de l'Etat Désiré et à la mise en place de nouveaux comportements. Acquérir de nouvelles stratégies mentales. Se réapproprier des Etats Internes rares. Elargir des croyances limitantes qui s'opposent à l'apprentissage. Adapter des savoir-faire et des savoir être à votre propre mode de fonctionnement.

➔ Moyens et évaluations

Explications et démonstrations de l'animateur. Exercices de mise en pratique en sous-groupes.

👤 Animation

Dominique Laugero (p.5)

➔ Enseigner des formations certifiantes en PNL

Avec les standards de qualité de NLPNL

Ce parcours de formation /supervision d'au moins 2 ans vous permettra d'animer et certifier des formations PNL selon les standards NLPNL. Prenez le temps de clarifier votre projet et de vérifier votre motivation avant de vous engager dans une démarche de découverte de votre propre excellence dans l'enseignement de la PNL. Un parcours individualisé qui respecte les standards de NLPNL. Devenir enseignant PNL à l'Institut Repère, c'est adhérer à un système de valeurs concernant la rigueur, le respect de chacun, le plaisir d'apprendre, et la réussite des stagiaires.

🎯 Objectifs

Acquérir les compétences pédagogiques nécessaires à l'enseignement d'un Praticien PNL selon les standards de qualité de l'association NLPNL.

👤 Public et durée

Public : formateurs souhaitant devenir Enseignants Certifiés en PNL selon les standards NLPNL

Durée : 22 jours sur 2 ans minimum

➔ Prérequis

■ **Projet de formation :** inscrire cette supervision dans le cadre d'un projet professionnel d'enseignement de la PNL.

■ **Ethique et déontologique :** s'aligner avec les valeurs de l'Institut REPERE et les standards de l'association NLPNL.

■ **Expérience professionnelle :** démontrer une expérience de l'animation d'actions de formation et de l'accompagnement (coaching ou thérapie) avec la PNL.

■ **Formation PNL :** avoir intégré les outils et techniques PNL (Etre Maître Praticien certifié NLPNL et suivre le parcours en tant que Personne Ressource ; ou révisant sur le Maître Praticien pour ceux qui ont été certifiés hors Institut REPERE). Démontrer une capacité à utiliser les outils PNL dans l'ingénierie de la formation et la pédagogie (Formation de formateur PNL).

■ **Autres formations :** avoir suivi une formation aux métiers de l'accompagnement individuel (relation d'aide ou coaching), à la communication éricksonienne, à l'AT ou à la PCM (minimum de 3 jours) à l'approche systémique (minimum de 6 jours).

🔧 Contenu pédagogique

■ **Préparer ses formations :** rédiger les supports de stages, le guide d'animation et la structure de la séquence à animer.

■ **Démontrer ses compétences pédagogiques :** valider l'animation des 20 séquences du Praticien PNL en tenant compte des feed-back.

■ **Animer des soirées pratiques :** accompagné d'un enseignant PNL.

■ **Animer une séquence du Praticien PNL :** animer sous la supervision d'un enseignant PNL de l'Institut REPERE.

➔ Supervision

Françoise Cavé, Dominique Laugero, Jean-Luc Monsempès

Le parcours de Coaching



L'excellence du coach vient de sa capacité à acquérir une vision élargie des forces en présence au sein d'un système humain, pour y favoriser un plus juste équilibre. Un système composé d'un client avec sa dynamique interne, en relation avec les contraintes de performance d'un système, et dont le coach est un élément important. Un système qui ne peut être appréhendé dans sa globalité que par la mise en cohérence de différentes grilles de lectures. C'est ce qui fait l'originalité de ce parcours, et ce qui permet une pratique plus élargie du métier de coach. La formation en trois niveaux vise l'intégration des fondements méthodologiques

et relationnels d'une pratique professionnelle du coaching : acquérir des outils, des méthodes, des techniques, et aussi développer la posture et les comportements déontologiques de la profession de coach. Les différents animateurs sont des professionnels du coaching et des experts des méthodologies performantes et complémentaires que sont la PNL, la Process Com® et les Approches Systémiques.

Les objectifs généraux du parcours de coaching

■ Comprendre et mettre en œuvre un processus de coaching

Niveau 1 : Intégrer les outils et compétences fondamentales du coaching.

Niveau 2 : Développer son expertise du coaching.

Niveau 3 : Faire superviser ses pratiques de coaching.

■ Compléter ses approches méthodologiques de l'accompagnement

Coacher avec la Process Communication® : niveau I et certification de Coach PCM.

Faciliter le changement avec l'approche systémique dans l'entreprise.

Accompagner avec l'Approche Narrative de Michael White.

■ Intégrer les limites de son rôle et de son métier de coach

Acquérir des repères en psychopathologie pour coaches.

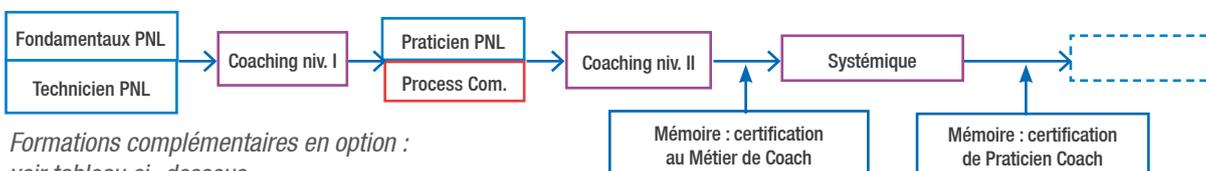
■ Identifier ses clients

Clarifier qui a besoin de vos talents en découvrant votre excellence dans l'action.

Promouvoir et vendre son activité : Définir son offre et sa démarche commerciale.

Les étapes du parcours certifiant de coaching

Les repères clé du parcours : la **globalité** (la cohérence des étapes), la **transversalité** (la combinaison des concepts et modèles), l'**efficacité opérationnelle** (une mise en pratique constante) et la **performance** (l'exigence d'une excellence)



Formations complémentaires en option : voir tableau ci-dessous

La certification au Métier de Coach : elle est validée par la participation aux deux niveaux de coaching décrits ci-dessus et la rédaction d'un compte rendu de coaching. Les prérequis : Technicien PNL pour le niveau I et Praticien PNL + Process Com® pour le niveau II.

La certification de Praticien Coach : elle est validée, d'une part par la participation réussie aux niveaux II de coaching, la participation à "L'intervention Systémique dans l'entreprise" ; et par la rédaction d'une synthèse de quelques pages sur un projet de développement personnel et professionnel cohérent avec votre identité professionnelle et la manière dont vous allez exercer le métier de coach.

Les éléments du parcours de coaching

Ce parcours comporte des éléments obligatoires pour les deux niveaux de certification et également de nombreuses formations complémentaires en option

■ Certification au Métier de Coach

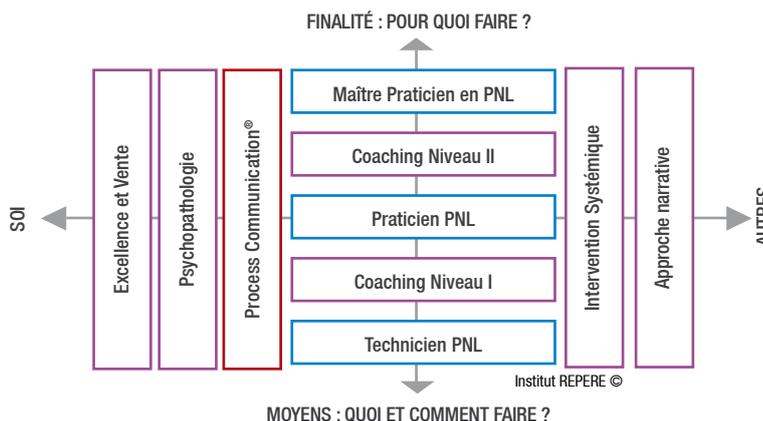
Fondamentaux PNL + Technicien PNL (p.10) + Coaching niveau I (p.14) + Praticien PNL (p.11) + Process Com (p.24) + Coaching niveau II (p.14)

■ Certification de Praticien Coach

Parcours précédent + Intervention Systémique (p.15)

■ Formations complémentaires en option

- Supervision (recommandée) (p.15)
- Etre Coach Process Communication® (p.16)
- Découvrir l'Approche Narrative (p.17)
- Découvrir son excellence dans l'action (p.16)
- Définir son offre et sa démarche commerciale (p.20)
- Repères en psychopathologie pour coaches (p.17)
- Maître praticien PNL (p.11)



➔ Intégrer les compétences fondamentales du coaching

Niveau I : 9 jours en 3 modules

Vous souhaitez démarrer une pratique professionnelle du coaching ? Vous avez besoin d'une carte pertinente de ce métier avec ses règles et ses embûches, ainsi qu'une démarche à suivre vous indiquant clairement quoi faire et comment faire concrètement pour être opérationnel dans l'accompagnement de votre client. Le processus de coaching concerne une personne dont les comportements doivent être suffisamment flexibles pour pouvoir atteindre le résultat souhaité. Un processus qui exige autant la maîtrise d'outils d'aide au changement que de qualités humaines. Bienvenue dans le monde du coaching.

🎯 Objectifs

Acquérir les compétences indispensables à une démarche de coaching : préciser le cadre d'exercice, intégrer la posture du coach, suivre les étapes du processus et mettre en œuvre des techniques d'intervention.

👥 Public, durée et prérequis

Public : coachs ou futurs coachs souhaitant acquérir une pratique du coaching, avec les outils de la PNL, Process Com® et Systémique

Durée : 9 jours (3 jrs x 3)

Prérequis : Technicien PNL

👉 Contenu pédagogique

■ **Module 1 – Cadre l'action de coaching** : définir le cadre d'exercice du métier de coach. Comprendre les éléments déterminants dans la posture du coach. Savoir établir un contrat de coaching. Définir les étapes de la séance et faire un choix stratégique.

■ **Module 2 – Intégrer les savoir-faire fondamentaux du coaching** : mettre en œuvre une écoute active et créer la relation. Questionner l'expérience du coaché. Rechercher des ressources.

■ **Module 3 – Utiliser les techniques avancées et clore le coaching** : recadrer les schémas de pensée limitants. Comprendre les phénomènes de résonance et l'utilité du travail sur soi. Confronter le coaché. Clôturer la relation et évaluer la démarche d'accompagnement. Faire le bilan de la formation.

➡ Moyens et évaluations

Apports théoriques, exercices pratiques.

Evaluation des compétences.

👉 Accompagnement

Intervention sur le développement de l'activité du coach. Inscription à l'annuaire des coachs de l'Institut Repère.

👉 Animation

Dominique Laugero (p.5), Odile Cluzel (p.5) et Francis Colnot



Francis Colnot : Formateur et coach. Professionnel des médias audiovisuels durant 18 ans et de la communication à l'international. Enseignant certifié Process Com®, Interqualia®, certifié MBTI®, Maître Praticien PNL et formé aux interventions systémiques de Palo Alto. Coach associé de la SF Coach et membre fondateur de l'AEC. Coach enseignant et superviseur, et co-auteur de "Le dictionnaire des coachings" (Dunod 2007), "Comprendre et pratiquer le coaching personnel" (InterEditions 2008) et "les outils de développement personnel pour les managers" (Eyrolles 2009)

➔ Développer son expertise du coaching

Niveau II : 9 jours en 3 modules

Vous souhaitez passer à un autre niveau d'expertise de votre métier de coach, faciliter chez vos clients un nouveau gain de performance rapide et durable ? Alors sachez passer à un autre niveau de relation, car la qualité de votre présence devient un élément clé du processus de coaching. Et l'acquisition de nouveaux outils vous permettront de faire émerger les ressources dont votre client a besoin pour produire un résultat plus aligné et plus performant.

🎯 Objectifs

Acquérir une expertise des processus de changement dans le cadre d'un coaching professionnel : préciser les objectifs, ses enjeux, et les interférences, savoir intervenir à différents niveaux de changement et clarifier le rôle du coach comme facilitateur ou frein au changement.

👥 Public, durée et prérequis

Public : coachs et futurs coachs souhaitant développer leur expertise du coaching, avec les outils de la PNL, Process Com® et Systémique

Durée : 9 jours (3 jrs x 3)

Prérequis : niveau I de coaching de l'Institut Repère, Praticien PNL, Formation en Process Com®

👉 Contenu pédagogique

■ **Module 1 – Comprendre les niveaux de changement** : clarifier la "légitimité" de la demande et définir une stratégie adaptée. Comprendre le processus de changement et les réactions au stress. Accompagner les étapes d'un processus de deuil professionnel.

■ **Module 2 – Elaborer sa boîte à outils de coach** : concevoir le coach comme premier outil de sa pratique. Utiliser le processus de "Phasing". Développer les 3 étapes du "recadrage". Intégrer la notion de cadre du "comme si", la question miracle, les boucles de rétroaction, l'art du "contre-pied". Utiliser le silence, le feed-back (en donner/en recevoir), les positions perceptuelles dans la relation. Expérimenter l'art du coaching génératif, la notion de champ génératif. Intégrer la capacité technique et relationnelle à accueillir des émotions.

■ **Module 3 – Clarifier son identité de coach** : identifier et interagir avec les jeux psychologiques. Accompagner au niveau des valeurs, croyances satellites et identité.

➡ Moyens et évaluations

Apports théoriques, exercices pratiques. Evaluation des compétences par un coaching supervisé et la rédaction d'un compte rendu de coaching.

👉 Accompagnement

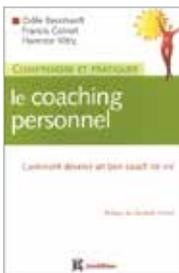
Intervention sur le développement de l'activité du coach. Inscription à l'annuaire des coachs de l'Institut Repère.

👉 Animation et supervision

Dominique Laugero et Odile Cluzel (p.5) Francis Colnot (voir ci-contre)

Odile Cluzel et Francis Colnot

"Comprendre et pratiquer le coaching personnel"
InterEditions 2008



➔ La supervision des pratiques de coaching

Niveau III : journées de supervision

La supervision permet aux participants coachs de présenter des situations concrètes de coaching et d'en travailler les aspects suivants : identifier les enjeux implicites dans l'expression des demandes et dans les relations entre acteurs, instaurer du "tiers" dans la relation coach-coaché pour réguler les phénomènes imaginaires qui peuvent se produire, repérer les phénomènes de transfert et contre transfert, théoriser et penser sa pratique de coach pour être en mesure d'argumenter ses choix opérationnels.

🕒 Objectifs

Disposer d'éclairages externes, de feed-back, d'apports théoriques, de nouvelles pistes de travail sur votre pratique et une situation concrète de coaching.

👥 Public, durée et prérequis

Public : coachs ayant une pratique professionnelle et régulière du coaching, quel que soit l'école de formation ou l'approche méthodologique

Durée : 1/2 journée

Prérequis : coach ayant une pratique de son métier

📖 Contenu pédagogique

Il est fonction d'un certain nombre de thèmes proposés et des situations concrètes apportées par les participants.

👉 Animation et supervision

Odile Cluzel



Formatrice et coach. Elle exerce depuis 20 ans dans le domaine des RH. Après un parcours de responsable RH, elle a choisi ses activités professionnelles en lien avec le développement des personnes. Enseignante certifiée en PNL, formée à l'analyse systémique, elle aime mettre les outils et les techniques de ces modèles à la portée de ses stagiaires. Passionnée par le métier de coach qu'elle pratique et enseigne, elle est co-auteur avec Francis COLNOT de l'ouvrage "Comprendre et pratiquer le coaching personnel" (InterÉditions 2008) et "les outils de développement personnel pour les managers" (Eyrolles 2009)

➔ Soirées "découverte"

de 19h à 21h30 dans nos locaux

INSCRIPTION sur www.institut-repere.com
ou par téléphone au 01 43 46 89 25

➔ Intervention systémique dans l'entreprise

Niveau I : Conduire le changement dans les organisations

L'approche systémique est née d'une convergence de la théorie des systèmes et des théories de la communication. Le modèle de résolution de problèmes du Mental Research Institute de Palo Alto, a été élaboré à partir des recherches de G. Bateson, M. Erickson et D. Jackson et des développements de J. Weakland, R. Fish et P. Watzlavick. Ce modèle s'intéresse à l'individu dans ses relations aux autres et propose des modes de pensée qui aboutissent à des solutions efficaces et simples à mettre en œuvre.

🕒 Objectifs

Découvrir et mettre en pratique les axiomes de l'approche de Palo Alto : une vision systémique, interactionnelle et stratégique d'une situation problématique dans l'entreprise et des réponses avec un choix plus large d'interventions.

📖 Contenu pédagogique

- Appliquer la vision interactionnelle et systémique aux institutions et entreprises.
- Mener une intervention stratégiquement.
- Poser le cadre et utiliser le modèle.

Niveau II : perfectionnement au modèle de Palo Alto

🕒 Objectifs

Conduire des entretiens supervisés et nommer ses propres difficultés dans leur mise en œuvre. S'inscrire dans une posture non normative et non pathologisante.

📖 Contenu pédagogique

- Préciser la demande et définir le cadre d'intervention.
- Identifier les thèmes des tentatives de solution et formuler une stratégie d'intervention.
- Vendre l'intervention en respectant la position du client.
- Clarifier la succession des interventions avec le retour sur les tâches réalisées et la consolidation du changement.

➔ Moyens et évaluations

Apports théoriques, mise en situations concrètes et évaluation des compétences

👥 Public, durée et prérequis

Public : Consultants, formateurs, coachs, managers

Durée : Niveau I : 6 jrs (3 jrs x 2) et Niveau II : 3 jrs

Prérequis : aucun pour le niv. I, et niv. I pour faire le niv. II

👉 Animation et supervision

Olivier Millet



Olivier Millet, diplômé de l'approche du MRI de Palo Alto. IL est formé à l'intervention systémique en entreprise, auprès de l'Institut G.BATESON de Liège. IL y intervient comme formateur, assistant de recherche et thérapeute. Consultant en développement des RH depuis 15 ans, il intervient dans des organisations des secteurs tertiaires et industriels. Ses activités professionnelles se partagent entre le conseil, le coaching et la formation pour des missions sur la conduite du changement, la résolution de conflits.

➤ Découvrir son excellence dans l'action

Savoir être repéré et distingué par ceux qui ont besoin de vous

Définir ceux qui ont le plus besoin professionnellement de vous, implique de pouvoir mettre des mots sur ce que vous faites d'excellent et sur la manière de le faire, ce que les tests habituels ne peuvent pas dire de vous. La méthode utile est celle qui permet de repérer et d'identifier les séquences d'action maîtrisées et qui aboutissent à un résultat considéré comme "excellent". Une démarche inhabituelle et parfois indispensable pour choisir son emploi et son employeur, ou pour construire une offre efficiente qui vous différencie clairement de celles des autres.

🎯 Objectifs

Identifier les mécanismes d'action les plus associés à la performance ou à "l'excellence" d'une personne. Puis s'appuyer sur ces mécanismes pour choisir un emploi, ou pour définir une offre de service très différenciante.

👤 Public, durée et prérequis

Public : professions libérales (Consultants, formateurs, coachs...) recherchant un positionnement professionnel ou salariés souhaitant définir leur emploi et employeur

Durée : 2 jours

Prérequis : aucun

📖 Contenu pédagogique

- **1^{ère} journée : identifier son processus d'excellence :**
Expliciter la "dynamique d'action" d'une personne ; Détecter et reconnaître le processus d'action et d'excellence. Comprendre les contextes de déclenchement du processus d'excellence. Définir les projets associés à l'efficacité et l'utilité du sujet pour l'entreprise.
- **2^{ème} journée : optimiser son action et son efficacité :**
Comprendre l'aspect unique du mode de fonctionnement d'un sujet. Détecter les erreurs de perception d'un processus d'excellence. Accepter et valoriser son mode de fonctionnement. Adapter son discours selon les situations. Décrire son processus d'action de façon claire et simple pour aider les autres à travailler avec soi.

➡ Moyens et évaluations

Pédagogie : interactive avec une alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques. Apports sur les fondements scientifiques de la méthode "Scor RdV"® et sur les phases du "Mode Opérateur Identitaire et Itératif" (Mo2i), qui caractérise l'excellence de chaque personne.

👤 Animation



Joël Guillon

Joël Guillon a été meilleur vendeur européen d'une société américaine. Il est le concepteur d'une méthodologie originale, simple et efficace pour améliorer les entretiens de vente des entreprises de conseil et de services (Garon Bonvalot, AGF, TotalFina, EADS, MDTV). Il a formé plus de 300 Freelances confirmés ou débutants avec un programme spécialement conçu pour eux. Il a rédigé à leur intention : "Vendre ses prestations" aux Editions d'Organisations paru en Octobre 2003 – Prix du Livre de la fonction commerciale 2010

➤ Atelier expert "Process Communication® Coaching"

Préparation à la certification officielle "Coach Process Communication®"

Cette formation est destinée aux coachs professionnels ou en cours de formation, souhaitant intégrer la PCM dans leur pratique du coaching en s'appuyant sur l'Inventaire de Personnalité (IDP). Celui-ci aide le coaché à développer une conscience de lui-même et de ses comportements sous stress et des moyens de les gérer ou de les prévenir, une analyse des stratégies de communication adaptées à des objectifs professionnels. L'IDP permet au coach d'adapter ses interventions, d'analyser les difficultés rencontrées et d'élaborer des plans d'action de résolution de problèmes. Cette formation est animée par des coachs experts de la PCM. A l'issue de votre certification, vous devenez un Coach agréé par KCF et vos coordonnées professionnelles figureront sur le site officiel de la Process Communication® en France.

🎯 Objectifs

Acquérir les connaissances théoriques et pratiques pour se présenter à la certification "PCM Coaching" organisée par KCF. Coacher en s'appuyant sur l'IDP.

👤 Public, durée et prérequis

Public : Coachs et futurs coachs

Durée : 3 jours + 1 jour (certification)

Prérequis : formation PCM niv. I et expérience du coaching

📖 Contenu pédagogique

- **Savoir «process-communicer» :** training intensif à l'utilisation des 5 canaux, les 6 perceptions, et les 8 besoins psychologiques, en situation de coaching.
- **Pratiquer les théories PCM avancées :** Evaluer la fiabilité de la Base et de la Phase. Utiliser une stratégie d'intervention adaptée au type de personnalité. Intervenir en situation de changement de phase. Gérer la réactivation d'une problématique. Identifier les mécanismes de défense, les masques du 2^{ème} degré.
- **S'entraîner avec des études de cas :** Décoder l'IDP en fonction du problème ou de la demande du client. Bâtir une stratégie d'intervention. Examen blanc de certification.

➡ Moyens et évaluations

Pédagogie : avant tout pratique et participative.

Evaluation et certification : elle implique de participer à l'atelier expert de 3 jours et aux 3 supervisions ; de pratiquer 3 coaching PCM avec un IDP ; de faire superviser 3 coachings (une heure par coaché) ; de démontrer ses compétences, par un questionnaire, une étude de cas, et un coaching en aquarium lors de la journée de certification KCF.

👤 Animation et supervision

Pascal Legrand (p.24) ou Jean Luc Monsempès (p.4)

Joël Guillon



➔ Repères en psychopathologie pour coachs

Comprendre les comportements pathogènes en milieu professionnel

Le contexte sociétal exerce une pression accrue sur l'individu en exigeant toujours plus de performance au travail. Lorsque cet environnement bouscule trop les vulnérabilités, apparaissent des symptômes : épuisement, isolement, anxiété, comportements excessifs, tendance au harcèlement... Ces manifestations, dont une lecture peut être faite dans le champ de la psychopathologie, sont à prendre en compte par les coachs, consultants et formateurs RH dans l'exercice de leur métier, à travers leur écoute et posture.

🕯 Objectifs

Acquérir des repères et des clés de compréhension en psychopathologie ; Tenir compte des limites de son rôle, métier et savoir-être ; Explorer des situations avec la grille de lecture des mécanismes de défense ; Aborder les situations avec recul et modalité pertinente.

👤 Public, durée et prérequis

Public : coachs, consultants, formateurs et fonctions RH

Nombre de participants : limité à 20

Durée : 4 jours (2 jrs x 2)

Prérequis : pratique professionnelle de l'entretien en face à face

👉 Contenu pédagogique

■ **Placer la problématique dans l'environnement actuel** : Définir la psychopathologie. Pathologie des organisations et socioanalyse. Comprendre les effets du stress et des traumatismes.

■ **Acquérir des repères en psychopathologie** : Structuration de la personnalité et de l'appareil psychique ; Développement psychique ; Personnalité normale et pathologique, névrose, psychose et perversion ; Types et comportements pathogènes ; Rôle des mécanismes de défense.

■ **Identifier les comportements de défense** : déni, retrait, inhibitions, projections, anxiété, dramatisation, agressivité incontrôlée, comportements de harcèlement, obsessionnalité, manifestations dépressives, risque suicidaire, etc.

■ **Préciser les savoir-être nécessaires** : conscience de soi et de sa subjectivité ; écoute et observation prise en compte de l'inconscient, qualité de questionnement et de dialogue, connaissance des limites de l'exercice et orientation vers des professionnels adéquats, éléments de vigilance dans les relations avec les RH.

➔ Moyens et évaluations

Pédagogie : apports théoriques illustrés, échanges, exploration et analyse des situations rencontrées par les participants.

Evaluation : sur les compétences clé en fin de formation.

👤 Animation



Marie-José Lacroix

Gérante de Médiane L.V. Formatrice-consultante en ressources humaines et accompagnement du changement, risques psychosociaux et stress ; Coach titulaire de la SFCoach, superviseur de coachs ; Psychosociologue, psychanalyste, psychosomatienne, psychologue du service d'urologie à l'Hôpital de la Pitié-Salpêtrière.

➔ Accompagner avec l'Approche Narrative

Mobiliser ses valeurs pour agir et coopérer

L'identité d'un sujet se construit à partir des histoires racontées à son propos. Les questions spécifiques de l'Approche Narrative permettent de déconstruire l'histoire "problème" et de reconstruire une histoire "préférée" à partir des ressources (qualités, intentions, valeurs) de la personne. Le but est la reconstruction d'une identité positive. Développée par les australiens M. White et le néo-zélandais D. Epston depuis 30 ans, l'Approche Narrative s'appuie sur une méthodologie de questionnement créatif visant à explorer et "épaissir" les moments pétillants de la vie des gens.

🕯 Objectifs

Améliorer sa communication par une meilleure compréhension des processus d'échanges et de représentations personnelles grâce à l'approche narrative.

👤 Public, durée et prérequis

Public : professionnels de la relation d'aide, métiers du conseil et de l'accompagnement individuel et collectif.

Durée : 10 jours (2 jrs x 5)

Prérequis : formation de Praticien PNL, ou d'hypnose ericksonienne (12 jrs), ou à l'approche centrée solution

👉 Contenu pédagogique

■ **Module 1** : présentation générale du modèle. La recherche des exceptions. La conversation de réassociation (remembering). La carte du témoin extérieur.

■ **Module 2** : comment les gens influencent la vie des problèmes. La carte de l'externalisation du problème.

■ **Module 3** : les pratiques collectives. L'arbre de vie.

■ **Module 4** : la carte de l'intention et des valeurs et la carte de l'absent implicite.

■ **Module 5** : l'impact du pouvoir moderne dans la vie des problèmes. La carte du contexte et du discours.

➔ Moyens et évaluations

Pédagogie : apports théoriques illustrés, démonstrations et exercices de mise en pratique. Support de stage.

Evaluation : en continue et sur les compétences clé en fin de formation.

👤 Animation

Bertrand Hénot, Dominique Laugero et Daniel Blanchet (p.5), et Dina Scherrer



Bertrand Hénot, Formateur dans l'insertion sociale ; Enseignant PNL certifié et fondateur d'Hexafor un institut nantais de formation PNL. Formé à l'hypnose. DU sur les psychothérapies. Avec le Dr Julien Betbèze co-fondateur de l'institut M.Erickson de Nantes, il crée un cursus de formation à l'approche narrative. Animateur de la formation "Accompagner sans contraindre" pour les travailleurs sociaux, qui donne des clés pour les personnes en position de "visiteur" ou de "plaignant" que rencontrent également les coachs



Dina Scherrer : coach auprès des entreprises et d'adolescents en difficulté scolaire. Coach certifiée. Membre Titulaire de l'EMCC France, diplômée en R H Coaching de l'université Paris VIII. Formée aux Pratiques Narratives par Médiat Coaching et P. Blanc-Sahnoun. Enseigne le coaching narratif à l'Université Catholique de l'Ouest à Angers et à la Fabrique Narrative à Paris. Elle a auparavant occupé divers postes de direction au sein d'entreprises de premier plan dans les domaines de la communication et de la publicité. Auteure de "Echec scolaire, une autre histoire possible" aux éditions l'Harmattan.

Le parcours de Consultant Formateur

Parmi les 10 métiers qui progressent le plus depuis 20 ans, on trouve celui de Consultant Formateur. Un métier qui ne s'improvise pas, à la conjonction de deux mondes – l'un intellectuel, celui de l'ingénierie, et l'autre fondé sur l'engagement physique pour l'animation ; certains se sentant plus à l'aise dans l'une ou dans l'autre de ces deux réalités. Sa pratique nécessite en effet la mise en œuvre combinée de multiples compétences humaines, relationnelles, conceptuelles, organisationnelles ou techniques.

Les objectifs généraux du parcours de Consultant Formateur

Le parcours vise à renforcer l'efficacité, la pertinence et la portée des actions du consultant formateur, tout en lui permettant de développer son propre style. Il comprend les étapes suivantes :

- **Comprendre la dynamique des organisations et des groupes** : décoder les dynamiques des organisations avec ses jeux de pouvoir et de communication, lors d'une mission de conseil, et comprendre la systémique des relations et des groupes.
- **Concevoir un projet de formation** : transformer une demande de formation en un processus de changement visant l'acquisition de compétences précises et dans un contexte donné.
- **Former et enseigner** : animer des formations visant l'acquisition de compétences professionnelles en s'appuyant sur la performance des outils et méthodologies de la PNL et de la Process Communication®.
- **Promouvoir et vendre son activité** : définir son offre et sa démarche commerciale

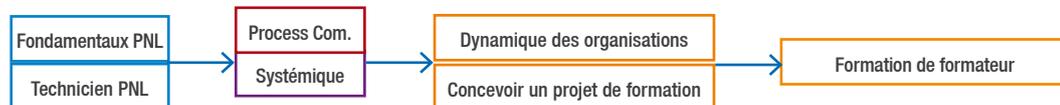
Les étapes du parcours de Consultant Formateur

Les repères clé du parcours : la **globalité** (de la vision à l'action de formation), la **transversalité** (la combinaison des concepts et modèles), l'**efficacité opérationnelle** (mise en pratique constante) et la **performance** (une cohérence entre ce qui est enseigné et ce qu'est le formateur).

Formation de formateur certifié



Formation de consultant formateur certifié



Certification de formation de formateur : elle est validée par la participation effective aux 12 jours de la formation de formateur. Pour ce niveau, une formation préalable en PNL (Technicien PNL) et Process Communication® est demandée.

Certification de consultant Formateur : aux modules précédents s'ajoutent les formations suivantes : **a)** Concevoir un projet de formation, **b)** Comprendre la dynamique des organisations, **c)** Intervention Systémique dans l'entreprise ; et la rédaction d'un document de quelques pages sur un projet de développement personnel et professionnel cohérent avec votre identité de Consultant Formateur.

Les éléments du parcours de consultant formateur

Ce parcours comporte des éléments obligatoires pour la certification et vous propose également de nombreuses options pour développer vos compétences de consultant et formateur.

Parcours de formateur certifié

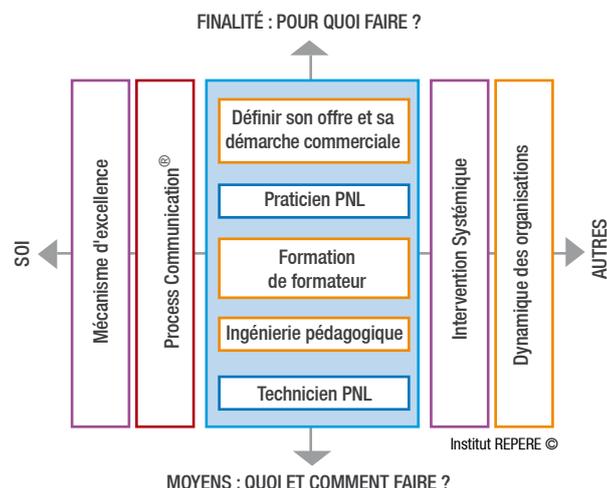
Fondamentaux PNL + Technicien PNL (p.10) + Process Communication® (p.24) + Formation de formateur (p.20)

Parcours de consultant formateur

Fondamentaux PNL + Technicien PNL (p.10) + Process Communication® (p.24) Comprendre la dynamique des organisations (p.19) Concevoir un projet de formation (p.19) Formation de formateur (p.20) Supervision de formateur en PNL Intervention Systémique (p.15)

Formations complémentaires en option

Découvrir son excellence dans l'action (p.16) Définir son offre et sa démarche commerciale (p.20)



➔ Comprendre la dynamique des organisations

Avec la Théorie Organisationnelle de Berne et la PNL

La "T.O.B." constitue un excellent outil de compréhension, de diagnostic et d'intervention lors de l'accompagnement des groupes et des organisations dans leurs processus de changement. Cette formation à l'approche transversale (Analyse Transactionnelle, T.O.B, PNL et management) vous permettra d'acquérir une compréhension pratique des mécanismes régissant le fonctionnement des organisations, de savoir diagnostiquer les dysfonctionnements structurels ou dynamiques et d'identifier les leviers du changement.

🕒 Objectifs

Acquérir une compréhension pratique des mécanismes qui régissent le fonctionnement des organisations, savoir établir un diagnostic des dysfonctionnements structurels ou dynamiques, et identifier les leviers de changement.

👤 Public, durée et prérequis

Public : consultants, formateurs, managers, souhaitant appliquer les outils de l'AT et de la PNL à la dynamique des groupes

Durée : 3 jours

Prérequis : Technicien PNL conseillé

📖 Contenu pédagogique

- **Compréhension et pratique des modèles :** identifier les zones de leadership et les différents types de leader au sein d'une organisation (Modèles et outils d'Eric Berne, d'Elliot Fox et de la PNL). Construire son propre schéma d'autorité pour asseoir sa légitimité face à un groupe.
- **Décoder les modes d'exercice du pouvoir :** comprendre les jeux de pouvoir et politiques. L'analyse de l'organisation de l'espace. Comprendre les modes de fonctionnement et de dysfonctionnement d'une organisation. Découvrir les éléments constitutifs de l'identité d'un groupe et de sa culture.
- **Influencer les systèmes de représentations :** clarifier les représentations individuelles et collectives d'un groupe (Imago). Identifier les interactions problématiques entre les membres du groupe pour mieux les désamorcer.

➔ Moyens et évaluation

Pédagogie : exercices expérimentaux, présentations théoriques, études de cas et échanges d'expériences permettent de découvrir ou de s'approprier les concepts et les outils.
Évaluation des compétences : par autoévaluation.

👤 Animation

Antoine Bèbe



Coach et formateur en intelligence relationnelle. 13 ans d'expérience de coaching et media-training pour des dirigeants de grands groupes multinationaux, après un parcours atypique de 15 ans en agence de communication (successivement Directeur financier de RSCG Marketing Services, puis Directeur de Création de la filiale événementielle de PUBLICIS). Diplômé de l'ESCP, études de communication à UCLA, formation approfondie à l'Analyse transactionnelle. Certifié "trainer" ainsi que "coach et modeler" en PNL par Robert Dilts.

➔ Concevoir un projet de formation

L'ingénierie de la formation pour mieux répondre à une demande

Répondre aux attentes de formation des individus et des organisations est un travail de consulting, qui nécessite la compréhension d'un système, l'identification des besoins explicites et implicites de ses membres, la définition des objectifs et du cadre de l'intervention, et la construction d'un scénario de changement (conseil, formation ou coaching). Les puissantes méthodologies de la PNL et autres approches complémentaires vous permettront de développer votre excellence dans l'ingénierie de la formation.

🕒 Objectifs

Identifier les besoins réels d'un individu et d'un système. Définir les stratégies d'accompagnement, les objectifs et le cadre de l'intervention. Construire un scénario de consulting/formation. Intégrer les modèles de la PNL, de l'AT, de la systémique et du management adaptés à l'ingénierie de la formation.

👤 Public, durée et prérequis

Public : formateurs, responsables de formation, fonctions RH, managers

Durée : 3 jours

Prérequis : formation conseillée à la Dynamique des organisations ou à la PNL (Niveau technicien)

📖 Contenu pédagogique

- **Comprendre les besoins du client :** analyser la demande, les besoins, les enjeux du système, les jeux de pouvoir et de résistances. Partager et échanger sur ses pratiques et modéliser les stratégies gagnantes. Intégrer la dynamique des organisations (E. Berne) et les principes de l'entreprise apprenante (P. Senge).
- **Définir les objectifs et le cadre de l'intervention :** décider du niveau d'intervention, des leviers du changement actionnés et du rôle du consultant-formateur avec les modèles de R. Dilts et de G. Bateson. Concevoir la stratégie d'intervention avec le modèle SCORE et le Macro-TOTE. Créer l'alliance avec le client et établir un contrat triangulaire.
- **Construire un scénario de consulting /formation :** bâtir l'ingénierie de changement avec le modèle SOAR de R. Dilts. Créer des exercices et des supports d'apprentissage. Construire le Story-board avec les micros TOTE. Échanges de pratiques et modélisation.

➔ Moyens et évaluation

Pédagogie : exercices expérimentaux, présentations théoriques, études de cas et échanges d'expériences.

Outils : PNL, AT et Systémique.

Évaluation des compétences : en continue et auto-évaluation le troisième jour.

👤 Animation

Antoine Bèbe



Kathleen Dameron :

consultante, formatrice et coach franco-américaine. Animatrice depuis 1991 de KD Conseil, un réseau de consultants internationaux. Diplôme de Formation de Formateurs de l'Université de Besançon. Formée au métier de consultant systémique par Transformation Ecole (devenu Mozaik International), et certifiée en TMS© et Management Situationnel©. Master PNL (nlpu) et assistante de S. Gilligan dans ses formations avec Institut Repère. Elle a siégé au Conseil d'administration européen et français de SIETAR (Society for Intercultural Education Training and Research). Membre d'ICFF depuis son origine. Certifiée coach par ICF (International Coach Federation).

➔ Formation de formateur

Former et enseigner avec les outils et méthodologies de la PNL

Former est une compétence clé des leaders du monde actuel. Le formateur est un acteur du changement qui vise un apprentissage concret et l'acquisition de compétences. Il manage une dynamique fondamentale composée des relations entre le formateur et des stagiaires (QUI), la matière enseignée (QUOI), et une expérience de formation (COMMENT). Il est un modèle de ce qu'il enseigne et il adapte son style au contenu délivré et aux stagiaires. Les outils de la PNL et de la systémique propres à la formation vont vous permettre de structurer vos interventions et de gagner grandement en efficacité et en puissance.

🕒 Objectifs

Développer son niveau d'efficacité dans l'animation des formations avec les outils de la PNL.

👤 Public, durée et prérequis

Public : formateurs, futurs formateurs et enseignants PNL

Durée : 12 jours (3 jrs x 4)

Prérequis : expérience de l'animation des groupes. Formation en PNL (Niveau technicien) et T.O.B conseillées

👉 Contenu pédagogique

- **Comprendre un système apprenant :** clarifier le rôle de l'environnement de la formation (contrat), les conditions de l'apprentissage (postulats, structure, cycles) ; la fonction du formateur (compétences, rôles, ressources et mission) et des apprenants (conditions de l'apprentissage).
- **Organiser la mise en scène de soi et de la formation :** préparer ses animations au niveau psychologique (état interne), pédagogique (objectifs et ressources), de l'espace (mise en scène). Adapter ses présentations, improvisations, styles d'animation aux stagiaires présents.
- **Piloter et réguler la vie du groupe :** faire travailler les stagiaires ensemble. Etablir le rapport et gérer les états internes et l'énergie du groupe. Faire des démonstrations et donner des instructions pour les exercices. Evaluer en fin de formation. Répondre aux questions et aux objections.
- **Gérer les situations extrêmes :** définir les situations perçues comme à risques. Identifier les signaux d'alarme du changement de style d'animation. Gérer les résistances, interférences, conflits et objections. Retrouver sa stabilité.

➔ Moyens et évaluation

Mises en situation d'animation chaque jour. Certification à l'issue d'une démonstration finale de l'intégration des acquis.

👤 Animation

Jean Luc Monsempès (p.4), Antoine Bèbe (p.19), Kathleen Dameron, (p.22) et Dominique Laugero (p.4)

➔ Supervision de formateurs en PNL

Optimisez son enseignement des modèles de la PNL

Vous êtes formateur/rice en communication interpersonnelle, management-leadership, développement personnel..., et vous souhaitez améliorer votre capacité à enseigner les outils et modèles de la PNL? Nous vous proposons une supervision de 2 jours. Voir dates et tarifs sur le site www.institut-repere.com

➔ Définir son offre et sa démarche commerciale

Valoriser sa singularité pour se rendre plus visible

Comment être un vendeur qui maîtrise avec plaisir et aisance sa démarche commerciale ? Partez du meilleur de vous-même pour construire un habit de vendeur en cohérence avec qui vous êtes, vos valeurs, votre offre, et votre promesse de vente. En comprenant les codes qui régissent l'entretien de vente, vous saurez construire un scénario de vente qui respecte ce que vous êtes. La première personne à convaincre que vous pouvez être un bon vendeur c'est vous même. Cette formation vous aidera à changer votre regard sur la vente et à devenir plus efficace, seul ou en réseau.

🕒 Objectifs

Acquérir les compétences spécifiques à la vente de prestations. Définir son rôle de vendeur et sa démarche commerciale.

👤 Public, durée et prérequis

Public : professions libérales de consultants, coaches, formateurs, fonctions RH proposant des services et prestations intellectuelles

Durée : 2 jours

Prérequis : Découvrir son excellence dans l'action

👉 Contenu pédagogique

- **Définir quel vendeur (se) voulez-vous être :** choisir le sens donné à l'entretien de vente.
- **Identifier les étapes de votre prestation :** construire son scénario de vente avec ses clients.
- **Détecter ses champs d'excellence :** expliciter les processus non exprimés, les mots qui banalisent l'excellence.
- **Préciser les contextes qui vous donnent envie d'agir.** Identifier les contextes où votre excellence pourra s'exprimer avec plaisir et facilité.
- **Agir en phase et en synergie avec le (Mo2i) :** exprimer votre dynamique d'action en toute clarté.

➔ Moyens et évaluation

Pédagogie très personnalisée et bénéficiant de l'effet de groupe. Chacun clarifie et construit sa propre démarche commerciale.

👤 Animation

Joël Guillon (p.16)

➔ Soirées "découverte"

de 19h à 21h30 dans nos locaux

INSCRIPTION sur www.institut-repere.com

ou par téléphone au 01 43 46 89 25

Le parcours de Leadership Management

L'entreprise a autant besoin des compétences du manager que de celles du leader. Le manager accompagne une organisation vers un but opérationnel court terme, en apportant de l'ordre et de la cohérence, en contrôlant et planifiant le présent dans un environnement stable. Le leader conduit une organisation vers la réalisation de buts innovants en alignant les énergies sur une vision du futur, afin de rester concurrentiel dans un environnement instable. Si le manager gère la complexité, le leader gère le changement. Le sens premier du leadership est "prendre un chemin" ou "partir en voyage". Le leadership est le voyage lui-même, l'activité et non la destination, un voyage stimulant à planifier, à préparer et à la portée de chacun.

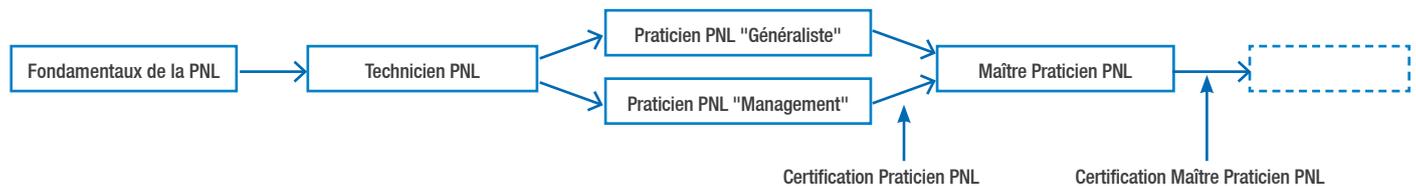
Les objectifs généraux du parcours de Leadership Management

Le parcours vise à développer quatre grands domaines de compétences :

- **Les compétences personnelles** : elles permettent de mettre à jour sa propre singularité, sa propre excellence. Elles conditionnent la capacité à se diriger soi-même et à choisir ce qui est le plus approprié à une situation, en termes d'état, d'attitude, ou de stratégie.
- **Les compétences relationnelles** : permettent de comprendre les autres, de communiquer avec eux, de les motiver. Elles conditionnent la coopération et la mise en œuvre d'une intelligence collective.
- **Les compétences systémiques** : elles permettent d'élaborer une vision des éléments d'un système (leaders, collaborateurs, clients, partenaires, actionnaires) dans lequel intervenir.
- **Les compétences stratégiques** : elles permettent d'atteindre des buts et des objectifs spécifiques en déterminant les opérations nécessaires pour passer de la vision à l'action. Elles conditionnent l'efficacité opérationnelle des individus et des organisations.

Le Praticien PNL "Management des Organisations"

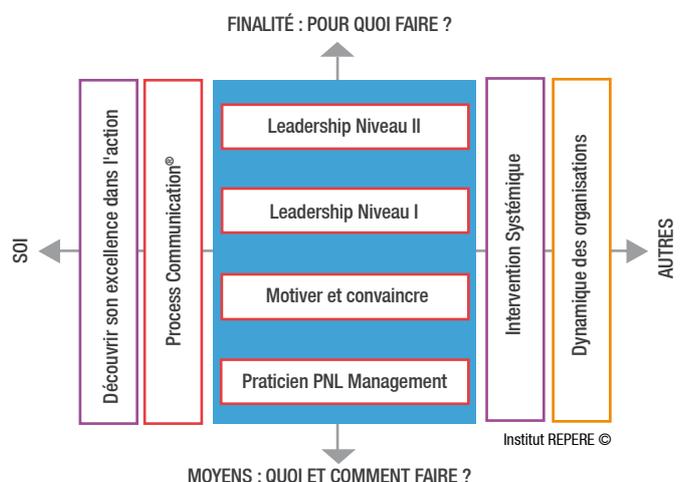
Après le Technicien PNL, vous avez la possibilité de poursuivre votre formation soit par un **Praticien PNL "Généraliste"** (voir p11) soit par un **Praticien PNL "Management des organisations"**.



Les objectifs du Praticien PNL "Management des Organisations" sont centrés sur le développement des compétences managériales et en particulier sur sa dimension humaine. Ce programme respecte également le contenu du Praticien PNL selon les normes de NLPNL.

Une carte du parcours de Leadership Management

- Développer la dimension humaine du management (p.22) avec le Praticien PNL "Management des organisations"
- Développer son leadership : niveau I (p.22)
- Développer son leadership : niveau II (p.23)
- Motiver et convaincre avec le Profile LAB : (p.23)
- Process Communication® niveau I (p.24)
- Process Communication® niveau II (p.24)
- Intervention systémique en entreprise : (p.15)
- Découvrir son mécanisme d'excellence de Manager et Leader (p.16)



Organisation du parcours de Leadership Management

Les modules de formation proposés peuvent être suivis indépendamment du parcours complet.

➔ Développer la dimension humaine du management

Les applications du Praticien PNL au management des organisations

Vous souhaitez mieux prendre en compte la dimension humaine du management pour développer au mieux les compétences de vos collaborateurs, tirer parti des potentialités d'une équipe et contribuer à la performance de votre entreprise ? Un management performant repose sur des relations de confiance et prend en compte l'impact humain des changements. Les outils et méthodes proposées (PNL ou autres) vous permettront de développer les compétences relationnelles clé du manager, favoriser réalisation et autonomie dans le travail et créer les conditions d'un management durable.

🎯 Objectifs

Intégrer la dimension humaine du management comme facteur de performance de l'entreprise. Développer des compétences personnelles, relationnelles, stratégiques et systémiques du leadership.

👥 Public, durée et prérequis

Public : Managers, formateurs, consultants, coaches

Durée : 12 jours (3 jrs x 4) sur les applications spécifiques de la PNL au domaine du management

Prérequis : Technicien PNL (9 jours)

📖 Contenu pédagogique

- **Module 1 :** se situer et se positionner dans une organisation. Définir la systémique du management et du leadership. Créer les conditions relationnelles de l'efficacité. Cadrer les rôles et responsabilités. Développer l'autonomie. Valoriser les réussites et recadrer les insuccès. Comprendre les stratégies. Apprendre à apprendre. Générer de nouveaux comportements.
- **Module 2 :** gérer les perturbations et obstacles à l'atteinte des résultats. Analyser une situation et résoudre un problème. Prendre de la distance par rapport à une situation stressante. Réinterpréter les situations difficiles du passé. Négocier et résoudre les conflits.
- **Module 3 :** développer son leadership (niveau I page 22). Distinguer et exprimer son leadership. Développer l'engagement individuel et collectif. Faciliter la contribution des équipes aux résultats.
- **Module 4 :** faciliter le changement et la dynamique d'équipe. Utiliser les métaphores pour relancer l'action. Se ressourcer avec le New Code. Favoriser la dynamique d'équipe. Distinguer les différentes techniques de changement. Intégration et certification.

➔ Moyens et évaluation

Apports théoriques, mises en situation et simulations. Suivi avec le e-learning PNL.

Outils et méthodes : PNL (niveau Praticien), l'AT, théories du management, Élément Humain de Will Schulz. Evaluation finale des compétences.

Certification Praticien "Management des Organisations" et Praticien PNL.

🎬 Animation

O. Cluzel, F. Cavé, D. Laugero, M. Ameye

➔ Développer son Leadership

Niveau I : développez le leader en vous ainsi que votre influence positive

Le rôle du leader existe depuis des temps immémoriaux, et malgré cela cette notion reste floue et est souvent amalgamée avec les notions d'autorité, de hiérarchie... Être un leader pourrait simplement consister à développer l'envie chez les autres de faire des choses ensemble. Cette formation clarifiera les aspects essentiels de ce que constitue le leadership dans le monde professionnel aujourd'hui, et explorera des outils clé pour jouer son rôle de leader au quotidien, à l'aide de la PNL et des modèles qui ont exploré spécifiquement le rôle du leader.

🎯 Objectifs

Découvrir comment créer un engagement des individus et des équipes en facilitant l'atteinte d'un objectif visé par le leader et/ou par son organisation. Modéliser différents types de leadership et les utiliser de manière appropriée.

👥 Public, durée et prérequis

Public : Managers, futurs managers, formateurs, coaches, consultants

Durée : 3 jours

Prérequis : fondamentaux de la PNL

📖 Contenu pédagogique

- **Construire la définition du leadership :** analyser des situations concrètes à l'aide des composantes du leadership. Clarifier les notions d'éthique. Apprendre à s'aligner intérieurement.
- **Explorer les différents styles de leadership :** définir et s'approprier les ressources associées à chaque style. Appliquer ces ressources à des situations concrètes. Augmenter sa flexibilité et son éventail de choix.
- **Adapter ses interventions :** comprendre la manière de voir les autres et adapter ses interventions pour renforcer l'engagement des personnes par rapport aux objectifs. Utiliser ses ressources et les styles appropriés à une situation.

➔ Moyens et évaluation

Apports théoriques, et mises en situations

Outils : ceux du technicien PNL, les styles de Leadership de Bass et Avolio, l'intelligence Emotionnelle de D. Goleman, R. Boyatzis. Evaluation des compétences en fin de formation.

🎬 Animation

Michaël Ameye



Ingénieur Chimiste de formation, formé à l'Analyse Systémique, l'AT, la Gestalt. Maître-Praticien PNL, Coach et Formateur certifié en PNL par R. Dilts et J. Delozier. Après un début dans la consultance technologique, il devient formateur coach et consultant dans le domaine du Leadership et du Management pour un groupe financier. Il y collabore avec R. Dilts sur un projet de Leadership Corporate. Fondateur de la société Egregoria en 2004 avec le développement de son modèle de Leadership. Intervient à la Haute Ecole P. H. Spaak de Bruxelles en tant que Professeur Invité sur l'entrepreneuriat, la gestion de projets, la qualité et R. H. Professeur 4ème Dan d'aikido. Il intègre dans sa pédagogie plusieurs approches du développement des personnes.

➔ Développer son Leadership

Niveau II : le leadership au service de l'intelligence collective

Être un leader devient tous les jours plus prenant. La pression, le rythme du travail et la complexification des organisations deviennent tels que bien des personnes décrochent, se durcissent, et consacrent leur énergie à survivre plutôt qu'à progresser. Un remède possible : créer plus d'intelligence collective. Un défi à la mesure des leaders d'aujourd'hui. Comment passer de la survie au succès collectif ? Cette formation vous permettra d'acquérir des outils essentiels d'analyse et d'intervention pour générer des effets leviers dans les organisations, les projets ou les groupes de personnes.

🕒 Objectifs

Apprendre à structurer ses interventions pour créer de l'adhésion à tous les niveaux de l'organisation, utiliser de manière efficace et efficiente les contributions individuelles dans la réalisation d'un but commun.

👥 Public, durée et prérequis

Public : Managers, formateurs, consultants, coaches

Durée : 3 jours

Prérequis : Leadership niveau I

👉 Contenu pédagogique

- **Savoir reconnaître et analyser les phénomènes collectifs :** observer ses réactions dans des situations de leadership. Déterminer le niveau d'intelligence collective d'un groupe.
- **Détecter et analyser les besoins d'un groupe :** utiliser la "boussole du Leadership"® pour analyser les besoins collectifs. Analyser les impacts d'une méthodologie sur l'intelligence collective. Choisir une orientation pour ses interventions de leader.
- **Développer des stratégies d'intervention pour initier et entretenir des effets collectifs.** Choisir les outils pertinents pour développer une intervention en fonction d'un axe prioritaire. Piloter ses interventions en fonction du résultat obtenu. Créer et entretenir une atmosphère propice à l'apparition d'effets collectifs porteurs.

➔ Moyens et évaluation

Pédagogie : Apports théoriques, études de cas et mises en situations. Approche psychocorporelle. Supervision et accompagnement après la formation.

Outils : ceux du technicien PNL, Conscience systémique, Echelle des phénomènes systémiques, Modèle de l'Intelligence Multiple, Boussole du Leader®. Evaluation des compétences en fin de formation.

➔ Animation

Michaël Ameye

➔ Soirées "découverte"
de 19h à 21h30 dans nos locaux
**INSCRIPTION sur www.institut-repere.com
ou par téléphone au 01 43 46 89 25**

➔ Motiver et convaincre

avec la méthodologie du LAB Profile® et Shelle Rose Charvet

Chaque personne est unique et vit dans son propre monde, animée par différents "déclencheurs de motivation". La psycholinguistique permet d'identifier et comprendre ces déclencheurs de motivation et donc de mieux travailler ensemble, tout en respectant et protégeant les différences individuelles. L'outil LAB Profile® (Langage and Behavior Profile) est basé sur les méta-programmes de la PNL. La méthode décode le langage qu'utilise une personne et permet ainsi de comprendre comment elle réfléchit, ce qui va la motiver ou la démotiver, et le langage à utiliser.

🕒 Objectifs

Identifier les déclencheurs inconscients de la motivation, les réponses comportementales qui en découlent et les conditions de réussite d'une personne. Accroître son niveau d'influence dans diverses situations professionnelles.

👥 Public, durée et prérequis

Public : Managers, fonctions RH (recrutement, orientations, médiations, etc.), marketing et vente

Durée : 2 jours / **Prérequis :** Fondamentaux PNL conseillés

👉 Contenu pédagogique

- **Identifier les déclencheurs de la motivation :** initier l'action, focaliser l'attention, évaluer une situation, suivre une procédure ou avoir des choix, gérer les changements.
- **Identifier les schémas comportementaux au travail :** hiérarchiser l'information, lire le langage non verbal, répondre au stress, travailler seul ou en équipe, exiger des autres.
- **Repérer les stratégies de réussite :** définir les activités, les fonctions correspondant aux schémas de motivation.
- **Pratiquer le langage d'influence :** utiliser le langage spécifique à chaque catégorie de motivation.
- **Appliquer la méthode à diverses situations :** Management, RH, Marketing, Vente, etc.

➔ Animation

Shelle Rose Charvet, Chilina Hill ou JL Monsempès (Voir calendrier)

➔ Formation iWAM

Inventory for Work Attitude & Motivation

iWAM est l'application en ligne du LAB Profile® et du modèle des méta-programmes de la PNL. L'iWAM vous apporte un important gain de performance, chaque fois que vous devrez faire rapidement un bilan des motivations et des attitudes d'une personne ou d'un groupe dans le contexte du travail.

🕒 Objectifs

Être habilité à utiliser l'outil iWAM.

👥 Public, durée et prérequis

Public : Managers, consultants, fonctions RH et commerciales
Durée : 2 jours / **Prérequis :** Maître Praticien PNL ou LAB Profile®

👉 Contenu pédagogique

Les méta-programmes de l'iWAM / La certification iWAM.

➔ Animation

Patrick Merlevede



Chilina Hills

Anglaise, française, et canadienne, expert international en communication et influence, Maître Praticien en PNL depuis 1989 et en LAB Profile depuis 1996, elle intervient en tant que consultante, formatrice, et coach auprès de dirigeants en Europe, Amérique du Nord, Moyen Orient et Asie. Elle les aide à relever les défis du leadership en développant leur capacité à convaincre et influencer dans le but de déclencher la motivation et atteindre des résultats au-delà de leurs attentes. Chilina est l'auteur du livre "Cultivez votre Charisme" aux Editions d'Organisation.



Patrick Merlevede

fondateur de jobEQ.com et développeur de l'outil iWAM™. Applique depuis 1992 les principes de la PNL aux RH (recrutement, formation, coaching). R. Dilts dit qu'il est "le premier expert mondial de l'intégration de la PNL à l'intelligence émotionnelle". Ingénieur Commercial et titulaire d'une maîtrise en Intelligence Artificielle et Sciences Cognitives de la K.U. Leuven (Belgique). Formateur PNL formé à la NLP University de Santa Cruz. Co-auteur de plusieurs ouvrages dont "Découvrir et utiliser votre intelligence émotionnelle".

➔ Process Communication® Management

Niveau I : acquérir une carte pertinente de votre réussite relationnelle

Les relations avec des personnalités très différentes de la vôtre peuvent être sources d'incompréhensions, stress, conflits, de pertes de temps, d'énergie et d'efficacité. Ces mêmes différences peuvent être également sources de créativité, de nouvelles opportunités d'actions et de réussites. Le point clé réside dans votre capacité à prendre en compte les spécificités de chacun ! Et c'est ce que nous propose la Process Communication®, un modèle très vite opérationnel pour mieux se comprendre, mieux comprendre l'autre et s'y adapter pour maintenir et développer une communication efficace. Une méthode qui s'applique au management de soi et des autres, la formation, le coaching, la vente... Découvrez et intégrez un modèle de communication surprenant, performant et ludique.

🕒 Objectifs

Comprendre son mode de fonctionnement et celui des autres, pour développer une plus grande flexibilité relationnelle et managériale, même dans des situations de stress.

👥 Public, durée et prérequis

Public : managers et commerciaux, formateurs, coachs, relation d'aide, fonction RH (recrutement, orientation)

Durée : 3 jours

Prérequis : Aucun

📖 Contenu pédagogique

- **Comprendre les types de personnalité :** identifier la structure de sa personnalité et son évolution. Clarifier les caractéristiques et points forts des six types de personnalité.
- **Développer ses capacités relationnelles :** comprendre les schémas relationnels entre différents types de personnalité. Accroître son impact en adaptant sa communication et son style de management à la personnalité de chacun.
- **Déclencher et entretenir sa motivation :** identifier et nourrir les besoins psychologiques qui conditionnent la motivation et les choix de chacun.
- **Prévoir et gérer son stress :** identifier les stratégies prévisibles de stress de chaque partie. La résolution des difficultés de communication, et des conflits.

📖 Le modèle de la Process Communication®

Il est utilisé par la NASA pour le recrutement des cosmonautes, par le monde politique aux USA, par les plus grandes entreprises internationales, et par l'American Health Institute pour accroître le potentiel de guérison des patients.

➔ Moyens et évaluation

Apports théoriques, vidéos, mises en situation. L'inventaire de personnalité réalisé avant la formation, permet à chacun de s'approprier les concepts, en référence à sa propre personnalité.

👤 Animation

Francis Colnot (p.14), Pascal Legrand, Jean Luc Monsempès (p.4)

➔ Process Communication® Management

Niveau II : pratiquer et approfondir le modèle de la Process Communication®

Vous avez compris les concepts de base de la Process Communication® avec les types de personnalité et ce qu'il convient de faire pour communiquer de façon efficace, mais vous avez le sentiment d'un manque de pratique ? Alors poursuivez votre intégration du modèle par un entraînement au management individualisé, une pratique de la Process Communication® dans diverses situations professionnelles de communication, et de nouveaux apports sur la Process Communication®. Un moyen supplémentaire d'être encore plus en phase avec vos collaborateurs, mieux les comprendre et vous adapter à chacun d'eux. Un des facteurs clé de la performance !

🕒 Objectifs

Développer une plus grande fluidité dans l'utilisation de la Process Communication®, et intégrer plus d'aisance dans ses stratégies de communication et d'interactions.

👥 Public, durée et prérequis

Public : managers et commerciaux, formateurs, coachs, relation d'aide, fonction RH (recrutement, orientation)

Durée : 2 jours

Prérequis : formation au niveau I de la Process Communication®

📖 Contenu pédagogique

- **Approfondissement du modèle de la Process Communication® :** se réapproprier la grille de diagnostic des 6 types de personnalités et l'enrichir. Comprendre la dynamique des changements de phase et de l'évolution des individus. Evaluer les comportements prévisibles des individus en fonction de leur base et de leur phase et y adapter sa communication. Expérimenter l'importance des besoins psychologiques. Rétablir la communication en situation difficile.
- **Entraînement et études de cas :** en fonction des demandes, il peut porter sur l'animation de réunion, la prise de parole en public, les entretiens professionnels, la négociation.

➔ Moyens et évaluation

La méthode est impliquante, s'appuyant sur des cas concrets d'entreprise. La pédagogie est pratique et active sur des situations professionnelles types ou apportées par les stagiaires.

👤 Animation

Francis Colnot (p.14) ou Pascal Legrand



Pascal LEGRAND – Senior Trainer et Coach certifié PCM. Accrédité SFCoach et FFCP. Partenaire de Institute for Workplace Dynamics (IWD) et de Wellness Management. Ex Consultant Associé et Master Trainer PCM chez KCF pendant 11 ans. Co-auteur avec G. Collignon de "Coacher avec la Process Com"; Maître Prat. PNL et Prat. en Hypnose, Certifié MBTI et Golden, Master Trainer CDPM (Conflict Dynamics Profile), et BCC (Becoming Conflict Competent), Master Trainer InterQualia et Wellsan ; formateur TOB ; Coach certifié par Ecole Sup. de Coaching et l'Ecole de Management de Grenoble

**Atelier expert
"Process Communication® Coaching"
Préparation à la certification page 16**

Le parcours de Ressources Humaines

Les enjeux majeurs du développement du bien-être au travail

Santé des salariés, bien-être au travail, réalisation dans le travail, aspects humains du management, impact humain des changements, accompagnement des salariés en difficultés... ces enjeux sont maintenant au coeur des nouvelles responsabilités des RH. Les solutions nécessitent de connaître le fonctionnement des individus, leurs ressources et les conditions de leur réussite : identifier les points forts, motivations et potentiel de chacun ; donner du sens au travail, reconnaître les contributions individuelles, orienter chacun vers une activité qui lui convient, gérer les conditions de démotivation et de stress, renforcer l'identité professionnelle et l'estime de soi de chacun, faciliter la coopération relationnelle et gérer les conflits... Des actions qui présupposent l'existence de ressources chez les individus et dans l'organisation. Trouver des ressources, c'est avant tout reconnaître ce qui est déjà là. Ces ressources attendent de vous d'être mises en lumière et surtout en relation. Plus les défis de l'entreprise sont importants, plus vous avez besoin de mobiliser l'ensemble des ressources des individus et de l'organisation.

Formation de conseil en évolution professionnelle

L'objectif est de savoir identifier les compétences nécessaires à la réalisation d'un projet professionnel, les formations qui permettent d'acquérir ou de compléter ces compétences et les sources de financements des formations appropriées. Les étapes de la formation de Conseil en évolution professionnelle sont décrites ci-dessous :



Formations complémentaires

- Faciliter l'atteinte d'un projet professionnel (**Accompagner un projet professionnel**)
- Identifier en soi les capacités et les ressources pour mieux s'adapter aux autres (**Faciliter la coopération relationnelle**)

Une carte globale de votre parcours de Ressources Humaines

Pour trouver les ressources, il faut une bonne carte et une âme d'explorateur. Les cartes proposées vous ramènent sans cesse du monde du dehors au monde du dedans. Ce que vous cherchez dans le monde extérieur ne peut être trouvé que si vous l'avez déjà reconnu dans le monde intérieur. Si vous n'avez pas en vous un échantillon de ce que vous recherchez dehors, vous avez peu de chance de le trouver autour de vous ou dans un système.

- Conseiller en bilan de compétences (p.26)
- Accompagner un projet professionnel (p.26)
- Agir dans le cadre légal de la formation professionnelle (p.27)
- Faciliter la coopération relationnelle (p.27)
- Développer ses compétences de médiateur (Info sur Site)
- Process Communication® Management (p.24)
- Intervention systémique dans l'entreprise (p.15)
- Découvrir son excellence dans l'action : (p.16)
- Parcours PNL : acquérir une puissante méthodologie de la communication, de l'apprentissage et du changement (p.7 et p.8)
- Santé Systémique (Voir site www.institut-repere.com)

Organisation du parcours

Les modules de formation proposés peuvent être suivis indépendamment du parcours complet.

➔ Conseiller en bilan de compétences

Conduire des évaluations ou bilan de compétences

L'évaluation des compétences est au cœur de nombreuses fonctions RH ou métiers de l'accompagnement de l'évolution professionnelle : mises en place de formations, de projets professionnels, de plan d'action, de bilan de compétences, mais aussi VAE, reconversion, évolution, insertion... Des pratiques qui exigent des compétences techniques, humaines, et juridiques. Ce qui fera toute la différence, c'est votre capacité à établir des relations de confiance avec les bénéficiaires et les partenaires institutionnels, et à comprendre le fonctionnement des dispositifs et les potentialités de l'expérience humaine. L'acquisition de méthodologies d'analyse complémentaire, issues des récentes découvertes en sciences cognitives, permettra de renforcer les compétences du responsable RH, manager, coach ou accompagnant.

🕒 Objectifs

Etre capable d'analyser et de mettre en place des projets de formation ou d'orientation professionnelle, de conduire des évaluations ou bilans de compétences et de se familiariser avec leurs différents aspects, dans le respect du cadre réglementaire.

👥 Public, durée et prérequis

Public : les personnes menant des entretiens dans le cadre de fonction de conseil, de RH ou du métier de conseiller en bilan de compétences

Durée : 8 jours (4 x 2 jrs) / **Prérequis :** une pratique professionnelle de l'accompagnement (formation, coaching, consulting, recrutement, etc.) ainsi qu'une expérience de l'entreprise ou en lien avec les services RH des entreprises. Technicien PNL

📖 Contenu pédagogique

■ **Clarifier les cadres d'exercice :** Connaître l'environnement légal et réglementaire, la déontologie, les phases du bilan, les financements, les rôles des acteurs, l'utilité du bilan. Le cadre relationnel, les qualités et compétences du conseiller. Les attentes implicites du bénéficiaire et leurs conséquences sur la relation.

■ **Identifier les compétences et motivations :** formuler un projet professionnel. Les notions de compétences, capacités et motivations. Le lien avec les méta-programmes de la PNL ; Les outils d'investigation : analyse du parcours, utilisation de tests, mise en évidence des compétences et des capacités.

■ **Sélectionner le projet professionnel :** sélectionner un projet et l'intégrer dans la dynamique du sujet. Utiliser les autres outils d'investigation, identification des contraintes, choix du projet principal, ou d'aide à la réalisation du projet (VAE, formation, recherche d'emploi, création d'entreprise).

■ **Conclure et évaluer le bilan :** les autres phases du bilan avec les entretiens préliminaires et de conclusion, la rédaction des synthèses. Le suivi et l'évaluation du bilan. La commercialisation des bilans de compétences en entreprise.

➔ Moyens et évaluation

Pédagogie : apports théoriques et études de cas ; Travail en binôme filmé ; Accompagnement des stagiaires entre sessions via Internet. Fourniture d'un logiciel d'évaluation des compétences et de fiches pratiques de travail.

Certification : après validation du compte rendu d'un bilan complet avec un client.

👉 **Animation :** Françoise Cavé (p.5)

➔ Accompagner un projet professionnel

Faciliter l'atteinte d'un projet professionnel

Que ce soit pour évoluer, se reconverter, il n'est pas toujours facile de construire seul un projet professionnel. Ce processus de changement concerne une personne dont les comportements doivent être suffisamment variables pour pouvoir atteindre un objectif professionnel. Avant de s'y engager, il est utile de disposer d'une bonne carte routière du chemin à parcourir, des points de ressource et des obstacles possibles. La carte utile est celle qui clarifie la situation, à partir de multiples perspectives et différents niveaux pour prévenir les démotivations, confusions et pertes de temps.

🕒 Objectif

Accompagner un client dans la construction de son projet professionnel.

👥 Public, durée et prérequis

Public : professionnels des RH (Bilan de compétences, Coachs, outplacement.) souhaitant intégrer les outils de la PNL dans l'accompagnement d'un projet professionnel

Durée : 3 jours

Prérequis : Technicien PNL conseillé

📖 Contenu pédagogique

■ **Comprendre les étapes du projet professionnel :** intégrer le projet comme un processus de changement. Préciser les champs à explorer : la personne, ses buts professionnels, ce qu'elle doit entreprendre.

■ **Connaître les points forts de la personne :** clarifier les différents niveaux d'expérience avec les compétences, motivations, mission et vision. Explorer les motivations, potentialités et les frontières de l'identité professionnelle.

■ **Préciser les contours du projet :** affiner les objectifs du projet et les actions à mener (Technologie, clients et services rendus). Vérifier la faisabilité du projet et l'alignement entre vision et actions.

■ **Elaborer le plan d'action :** cartographier le projet et ses étapes. Définir les ressources et soutiens nécessaires à sa réalisation.

■ **Présenter son projet :** vérifier sur soi et avec les autres la cohérence du projet.

➔ Moyens et évaluation

Apports théoriques et exercices pratiques.

👉 Animation

Odile Gluzel



Formatrice et coach. Elle exerce depuis 20 ans dans le domaine des relations humaines. Après un parcours de responsable RH, elle a choisi ses activités professionnelles en lien avec le développement des personnes. Enseignante certifiée en PNL, formée à l'analyse systémique, elle aime mettre les outils et les techniques de ces modèles à la portée de ses stagiaires. Passionnée par le métier de coach qu'elle pratique et enseigne, elle est co-auteur de l'ouvrage "Comprendre et pratiquer le coaching personnel" (interEditions 2008).

➔ Faciliter la coopération relationnelle et la connaissance de soi

Les apports du modèle de l'Ennéagramme

Les gens sont différents, tout le monde le sait. Mais quelles sont les différences qui font la différence ? Le modèle de l'Ennéagramme apporte des réponses claires et concrètes à cette question. En premier lieu, ce modèle permet de mieux comprendre notre propre mode de fonctionnement et le rôle joué par les différentes parties qui constituent notre personnalité. Ensuite, il apporte des clés facilitant les interactions dans des contextes comme l'animation d'équipes de travail ou les entretiens individuels (coaching, évaluation, relation d'aide, etc.).

🕒 Objectifs

Mieux comprendre les sources des différences entre les modes de fonctionnement de chacun. Identifier en soi les capacités et les ressources pour mieux s'adapter aux autres. Rendre les interactions plus efficaces et plus fluides.

👤 Public, durée et prérequis

Public : Managers, coaches, professionnels de la relation d'aide, conseillers en bilans de compétence et projets professionnels, consultants et formateurs

Durée : 2 jours

Prérequis : les Fondamentaux de la PNL

📖 Contenu pédagogique

- **Présentation du modèle :** historique, notion de configuration (bases, contacts et directions). Aspects dynamiques du modèle.
- **Comprendre les mécanismes de protection à l'origine des types de personnalités :** exercices sur les souvenirs d'enfance, notion d'autonomie et de protection. Les valeurs et croyances associées à chaque configuration.
- **Identifier les domaines d'excellence :** ressources fortes et pistes d'amélioration de chaque configuration.
- **La dynamique du système :** les apports du contact et des directions.
- **Développer des clés d'adaptation à l'autre :** les erreurs à éviter, les sources de motivation, les signes de reconnaissance pertinents.

➔ Moyens et évaluation

Présentations théoriques, études de cas, échanges d'expériences et exercices permettent de découvrir et de s'approprier les concepts et les outils. Évaluation des compétences.

👤 Animation

Dominique Laugero (p.4)



➔ Agir dans le cadre légal de la formation professionnelle

Optimiser son positionnement et son développement professionnel dans le respect du cadre légal de la formation.

Intervenir en tant que Praticien ou manager dans le cadre de la formation professionnelle (FP) s'inscrit obligatoirement dans un contexte réglementaire et institutionnel rigoureusement défini. D'un abord complexe, le cadre légal de la FP est précisément structuré et constitue une réelle source de développement et d'investissement pour les entreprises et les intervenants. Cette formation permet d'élucider le cadre légal de la FP, d'identifier les acteurs clé, d'appréhender et d'optimiser les ressources consacrées. Chacun découvrira des opportunités et pourra inscrire sa propre pratique en cohérence avec la réglementation.

🕒 Objectifs

S'approprier l'environnement légal et institutionnel de la formation professionnelle (FP), afin de mieux positionner son offre de service ou les recours à la formation au sein de son organisation. Identifier et optimiser les ressources disponibles pour organiser et financer le développement des compétences.

👤 Public, durée et prérequis

Public : Consultants, formateurs, responsables RH, managers, coach

Durée : 2 jours (1+1) / **Prérequis :** Etre en posture professionnelle d'intervenant ou de manager

📖 Contenu pédagogique

- **Contexte historique et institutionnel de la FP.** Mise en perspective et évolution de la formation professionnelle en France. Introduction aux politiques publiques pour la formation.
- **Cadre légal des interventions et actions de FP.** Présentation du cadre légal de la FP et de ses enjeux. Comprendre les dispositifs majeurs, leurs objectifs et leurs critères.
- **Acteurs clé de la FP dans leurs prérogatives respectives.** Les acteurs clé, leurs spécificités et prérogatives.
- **Ressources financières dédiées à la FP.** Introduction au financement de la FP, ses opérateurs, leur périmètre de compétence, mode de fonctionnement et bonnes pratiques.
- **Aspects réglementaires et de contrôles de la FP.** Les règles de conformité et d'imputation. Les exigences documentaires. Valorisation, contrôles et sanction des formations.
- **Evolutions et perspectives en 2015.** Evolutions marquantes des orientations et des dispositifs. Intégration des nouveaux enjeux stratégiques et conséquences sur son activité.
- **Développement du cadre légal de la FP.** Orientations stratégiques et travail d'optimisation à partir du positionnement professionnel des participants.

➔ Moyens et évaluation

Apports théoriques et pratiques. Animation interactive à partir de l'expérience des participants. Évaluation des compétences clé.

👤 Animation : Fabrice LLINARES

**D. Laugero,
S. Tenenbaum
et F. Cave**



**Fabrice
LLINARES**

Consultant – Formateur, diplômé de 3^{ème} cycle universitaire de consultant en conduite de changement dans les organisations (Paris VII). Spécialiste des politiques publiques de formation et du Fonds Social Européen. 20 ans d'expérience en management de projets dédiés au développement des compétences. Une expérience avérée du dialogue social et de l'accompagnement des organisations en matière d'optimisation de dispositifs publics et européens, orientés RH et formation.

PARCOURS PROGRAMMATION NEURO-LINGUISTIQUE + E-LEARNING PNL

INTERVENANTS INTERNATIONAUX	DURÉE	DATES	TARIFS
Etre un entrepreneur authentique (R. Dilts)	8 jours (3+2+3)	L 23 au M 25/02/15 + L 27 au M 28/04/15 + L 12 au M 14/10/15	Entreprise 2 360 € Individuel 1 840 €
L'Art d'une réussite durable dans les affaires (R. Dilts)	2 jours – 14 H	L 09 au M 10/02/15	Entreprise 590 € Individuel 460 €
Leadership visionnaire et transformationnel (R. Dilts)	2 jours – 14 H	V 12 au S 13/06/15	
Changement, Modélisation Symbolique et Clean Language (J. Lawley et P. Tompkins)	3 jours – 20 H	L 15 au M 17/06/15	Entreprise 885 € Individuel 690 €

FORMATIONS	DATES EN SEMAINE	DATES EN WEEK-END
Accroître l'efficacité des relations professionnelles <i>Fondamentaux de la PNL</i> Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 840€ / Individuel : 630€	M 03 au V 05/09/14	L 09 au M 11/03/15 V 26 au D 28/09/14
	L 15 au M 17/09/14	L 23 au M 25/03/15 J 06 au Samedi 08/11/14
	L 06 au M 08/10/14	L 20 au M 22/04/15 V 19 au D 21/12/14
	L 17 au M 19/11/14	L 04 au M 06/05/15 J 08 au Samedi 10/01/15
	L 24 au M 26/11/14 à Strasbourg	L 18 au M 20/05/15 V 20 au D 22/02/15
	M 03 au V 05/12/14	L 01 au M 03/06/15 V 03 au D 05/04/15
	L 02 au M 04/02/15	M 01 au V 03/07/15 V 19 au D 21/06/15
Réfléchir avec efficacité <i>Technicien PNL</i> Durée : 6 jours – 40 H Tarif Entreprise : 1 680€ / Individuel : 1 260€	L 22 au M 24/09/14 + L 29/09 au M 01/10/14	
	L 13 au M 15/10/14 + L 27 au M 29/10/14	
	L 15 au M 17/12/14 + L 19 au M 21/01/15	
	L 16 au M 18/02/15 + L 02 au M 04/03/15	
	J 26 au V 27/03/15 + L 30 au M 31/03/15 + M 7 au M 08/04/15	
	L 11 au M 13/05/15 + M 26 au J 28/05/15	
	L 08 au M 10/06/15 + L 22 au M 24/06/15	
Développer des stratégies efficaces en situation de stress et conflits <i>Praticien PNL</i> Durée : 12 jours – 80 H Tarif Entreprise : 3 000€ / Individuel : 2 480€	L 13 au M 15/10/14 + L 27 au M 29/10/14 + M 12 au V 14/11/14 + L 01 au M 03/12/14	
	L 09 au M 11/03/15 + L 23 au M 25/03/15 + L 13 au M 15/04/15 + L 11 au M 13/05/15	
	L 13 au M 15/04/15 + L 04 au M 06/05/15 + L 01 au M 03/06/15 + L 22 au M 24/06/15	
	V 20 au D 22/02/15 + V 13 au D 15/03/15 + V 03 au D 05/04/15 + V 17 au D 19/04/15	
Développer la dimension humaine du management <i>Praticien PNL Management</i> Durée : 12 jours – 80 H Tarif Entreprise : 3 000€ / Individuel : 2 480€	L 03 au M 05/11/14 + L 24 au M 26/11/14 + L 15 au M 17/12/14 + L 05 au M 07/01/15	
Conduire le changement en dépassant les résistances <i>Maître Praticien PNL</i> Durée : 21 jours – 140 H Tarif Entreprise : 5 250€ / Individuel : 4 040€	Dates en semaine L 29/09 au M 01/10/14 + L 03 au M 05/11/14 + L 24 au M 26/11/14 + L 08 au M 10/12/14 + L 12 au M 14/01/15 + M 11 au V 13/02/15 + L 16 au M 18/03/15	
	V 06 au D 08/02/15 + V 06 au D 08/03/15 + V 20 au D 22/03/15 + V 10 au D 12/04/15 + V 08 au D 10/05/15 + V 29 au D 31/05/15 + V 26 au D 28/06/15 En intensif : J 02 au S 04/07/15 + L 06 au M 08/07/15 + V 10 au D 12/07/15 + M 14 au J 16/07/15 + S 18 au L 20/07/15 + M 22 au V 24/07/15 + D 26 au M 28/07/15	
Développer des capacités d'apprentissage <i>Modéliser l'excellence avec la PNL</i> Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 890€ / Individuel : 660€	M 11 au V 13/02/15	
	M 22 au V 24/07/15	
		V 29 au D 31/05/15

Suite de PARCOURS PROGRAMMATION NEURO-LINGUISTIQUE + E-LEARNING PNL

FORMATIONS	DATES EN SEMAINE
Enseigner des formations certifiantes en PNL Durée : 22 jours – 154 H (sur 2 ans) Tarif Entreprise : 5 250€ / Individuel : 4 410€	M 03 au J 04/09/14 + M 14 au M 15/10/14 + M 16 au M 17/12/14 + L 16 au M 17/02/15 + M 21 au M 22/04/15 + M 23 au M 24/06/15

PARCOURS COACHING

FORMATIONS	DATES EN SEMAINE	DATES EN WEEK-END
Intégrer les compétences fondamentales du coaching <i>Coaching Niveau I</i> Durée : 9 jours – 60 H Tarif Entreprise : 2 550€ / Individuel : 1 890€	L 06 au M 08/10/14 + L 17 au M 19/11/14 + L 08 au M 10/12/14	V 30/01 au D 01/02/15 + V 06 au D 08/03/15 + V 27 au D 29/03/15
Développer son expertise du coaching <i>Coaching Niveau II</i> Durée : 9 jours – 60 H Tarif Entreprise : 2 550€ / Individuel : 1 890€	L 12 au M 14/01/15 + L 02 au M 04/02/15 + L 02 au M 04/03/15	V 22 au D 24/05/15 + V 05 au D 07/06/15 + V 19 au D 21/06/15
La supervision des pratiques de coaching Durée : 4 jours – 28 H (8 demie journées de 3H30) Tarif Entreprise : 370€/jour / Individuel : 260€/jour	J 02/10/14 – V 05/12/14 – J 05/02/15 – M 07/04/15 – J 18/06/15	
Intervention systémique dans l'entreprise <i>Niveau I</i> Durée : 6 jours – 40 H Tarif Entreprise : 1 870€ / Individuel : 1 320€	L 20 au M 22/10/14 + M 12 au V 14/11/14 L 19 au M 21/01/15 + M 11 au V 13/02/15	V 08 au D 10/05/15 + V 29 au D 31/05/15
Intervention systémique dans l'entreprise <i>Niveau II</i> Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 935€ / Individuel : 660€	L 23 au M 25/03/2015	
Découvrir son excellence dans l'action Durée : 2 jours – 14 H Tarif Entreprise : 1 500€ / Individuel : 1 100€	J 18 au V 19/09/14 J 16 au V 17/10/14 M 28 au J 29/01/15	L 02 au M 03/03/15 M 01 au J 02/04/15 M 30/06 au M 01/07/15
Atelier expert « Process Communication® coaching » Durée : 3 jours – 20 H + 3 H de supervision à définir + 1 jour – 7 H (certification date : nous consulter) Ce prix comprend : 20 H de formation + 3 h de supervision et 3 IDP + 7 h de certification et suivi par KCF Tarif Entreprise : 2 445€ / Individuel : 2 090€	L 15 au M 17/09/14 J 19 au S 21/03/15 L 11 au M 13/05/15	
Repères en psychopathologie pour coachs Durée : 4 jours – 28 H Tarif Entreprise : 1 440€ / Individuel : 1 200€	J 11 au V 12/09/14 + J 09 au V 10/10/14 J 11 au V 12/12/14 + J 22 au V 23/01/15	S 30 au D 31/05/15 + S 27 au D 28/06/15
Accompagner avec l'approche narrative Durée : 10 jours – 70 H Tarif Entreprise : 2 700€ / Individuel : 2 220€	J 05 au V 06/02/15 + J 12 au V 13/03/15 + J 16 au V 17/04/15 + M 05 au M 06/05/15 + M 01 au J 02/07/15	

PARCOURS CONSULTANT FORMATEUR

FORMATIONS	DATES EN SEMAINE
Comprendre la dynamique des organisations <i>Niveau I</i> Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 890€ / Individuel : 660€	J 30/10 au S 01/11/14
	L 30/03 au M 01/04/15
Concevoir un projet de formation Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 890€ / Individuel : 660€	J 08 au S 10/01/15
	L 20 au M 22/04/15
Formation de formateur Durée : 12 jours – 80 H Tarif Entreprise : 3 240€ / Individuel : 2 460€	L 16 au M 18/03/15 + M 08 au V 10/04/15 + L 18 au M 20/05/15 + L 08 au M 10/06/15
Définir son offre et sa démarche commerciale Durée : 2 jours – 14 H Tarif Entreprise : 1 200€ / Individuel : 1 000€	J 30 au V 31/10/14
	J 26 au V 27/02/15
	J 25 au V 26/06/15

PARCOURS LEADERSHIP MANAGEMENT

FORMATIONS	DATES EN SEMAINE	DATES EN WEEK-END	
Développer la dimension humaine du management <i>Praticien PNL Management</i> Durée : 12 jours – 80 H Tarif Entreprise : 3 000€ Individuel : 2 480€	L 03 au M 05/11/14 + L 24 au M 26/11/14 + L 15 au M 17/12/14 + L 05 au M 07/01/15		
Développer son leadership <i>Niveau I</i> Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 890€ / Individuel : 660€	L 15 au M 17/12/14	J 23 au Samedi 25/04/15	
Développer son leadership <i>Niveau II</i> Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 890€ / Individuel : 660€	J 04 au S 06/06/15		
Motiver et convaincre – LAB Profile Durée : 2 jours – 14 H Tarif Entreprise : 660€ / Individuel : 440€	L 03 au M 04/11/14	V 06 au Samedi 07/03/15	
	L 06 au M 07/07/15		
Formation IWAM Durée : 2 jours – 14 H Tarif Entreprise : 720€ / Individuel : 600€	L 18 au M 19/05/15		
Process Communication® Management <i>Niveau I</i> Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 1 110€ / Individuel : 840€	L 08 au M 10/09/14	L 16 au M 18/02/15	J 27 au Samedi 29/11 /14 V 01 au D 03/05/15
	M 23 au J 25/09/14	L 30/03 au M 01/04/15	
	L 20 au M 22/10/14	M 26 au J 28/05/15	
	L 08 au M 10/12/14 à Strasbourg	L 15 au M 17/06/15	
	L 19 au M 21/01/15		
Process Communication® Management <i>Niveau II</i> Durée : 2 jours – 14 H Tarif Entreprise : 660€ / Individuel : 440€	J 16 au V 17/10/14		
	J 22 au V 23/01/15		
	M 29 au J 30/04/15		
	L 29 au M 30/06/15		

PARCOURS RESSOURCES HUMAINES

FORMATIONS	DATES EN SEMAINE
Conseiller en bilan de compétences Durée : 8 jours – 56 H Tarif Entreprise : 2 520€ / Individuel : 1 760€	L 12 au M 13/01/15 + L 02 au M 03/02/15 + L 16 au M 17/03/15 + M 07 au M 08/04/15
Accompagner un projet professionnel Durée : 3 jours – 20 H Tarif Entreprise : 890€ / Individuel : 660€	L 09 au M 11/03/15
Faciliter la coopération relationnelle et la connaissance de soi <i>L'Ennéagramme</i> Durée : 2 jours – 14 H Tarif Entreprise : 660€ / Individuel : 440€	J 02 au V 03/10/14
	M 14 au M 15/04/15
Agir dans le cadre légal de la formation professionnelle Durée : 2 jours – 14 H Tarif Entreprise : 660€ / Individuel : 440€	M 04 au J 05/02/15
	J 21 au V 22/05/15

HORAIRES POUR TOUTES LES FORMATIONS

1^{er} jour : 10H00 – 18H30
 2^{ème} jour : 09H30 – 18H00
 3^{ème} jour : 09H30 – 17H00

VOS CONTACTS

Conseils - inscriptions
 ☎ 01 43 46 89 25

Adresse mail
formation@institut-repere.com

Site web
www.institut-repere.com