

Exigences minimales du programme de formation en coaching PNL

Afin de s'assurer de la qualité de la formation en PNL dispensée lors d'un programme menant au coaching PNL, les écoles qui veulent se voir accréditer leur parcours doivent répondre aux exigences de la SICPNL. Ces exigences ont trait aux aspects suivants:

- Les compétences à acquérir en vue de la certification
- Les objectifs de formation pour chacun des niveaux
- Le contenu et la durée minimums de formation
- L'approche pédagogique
- La qualification des formateurs

Objectif du programme

L'objectif général du programme de formation en coaching PNL doit viser les compétences d'une personne à exercer la profession de coach, dans la philosophie et les standards de la PNL.

Compétences à acquérir en vue de la certification

Note: Afin de compléter notre démarche, mentionnons que les indicateurs de succès, de même que les différents savoirs (connaissances, savoir-faire, savoir-être) restent à être élaborés pour ces compétences. Celles-ci doivent donc être interprétées au sens large.

Qu'est-ce qu'une compétence?

Il y a plusieurs classifications des types de savoir, comme plusieurs définitions de ce qu'est une compétence.

« La compétence est **le pouvoir d'agir**, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches, des activités de vie professionnelle ou personnelle, et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs : connaissances et habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc. »

-Source: ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (Québec)

Philosophie PNL

(Paradigmes, présupposés, postulats)

Le processus

Évaluer les besoins et préciser l'entente de coaching

- Accueillir le client
- Détecter quels clients potentiels accepter ou référer
- Poser le cadre éthique
- Cerner les attentes du client
- Déterminer l'objectif du coaching
- Élaborer un plan de coaching
- Établir une entente de coaching
- Ouvrir le dossier du client

Établir une relation de confiance et de sécurité avec le client

- Se synchroniser
- Calibrer (analyser le non verbal)
- Découvrir le modèle du monde de l'autre
- Reconnaître et utiliser la résistance
- Pratiquer la métacommunication (ex: écoute active, reformulation, présence 'ici maintenant', tri sur l'autre, favoriser des moments de silence, utiliser des questions ouvertes)

Conduire la séance de coaching

- Préparer en amont chaque rencontre
- Ajuster les interventions en cours de séance
- Mettre en œuvre les techniques PNL
- Combiner et adapter des techniques PNL
- Proposer des actions orientées sur l'objectif
- Clore la séance de coaching
- Ajuster le plan de coaching en fonction de l'évolution du coaching
- Mettre à jour le dossier du client

Boucler le plan de coaching

- Valider l'atteinte de l'objectif de coaching
- Communiquer la synthèse des apprentissages
- Accompagner la fin de la relation professionnelle
- Sélectionner et ajuster son message de fin de relation
- Fermer le dossier du client

Contexte de réalisation

- Lois et règlements
- Cadre éthique
- Contextes d'application variés

La pratique professionnelle

Gérer ses activités professionnelles

- Produire les documents liés à la pratique professionnelle (ex: Écriture de rapport, formulaires)
- Développer son identité de coach (ex: spécificité de travail, cible-client particulière)

Mettre en œuvre une démarche de formation continue et d'évolution personnelle

- Définir ses besoins de perfectionnement (ex: auto évaluation et / ou évaluation avec son superviseur)
- Intégrer à sa pratique les évolutions de la PNL
- Actualiser ses connaissances professionnelles

Objectifs de formation pour chacun des niveaux

(seront élaborés à la suite du Sommet des leaders de la PNL (janv 2018))

Contenu minimal de formation

(sera élaboré à la suite du Sommet des leaders de la PNL (janv 2018))

Durée minimale de formation (heures)

(sera élaborée à la suite du Sommet des leaders de la PNL (janv 2018))

	Base	Praticien	Maître prat	post maître
En classe				
Lectures / travaux personnels				
travaux en équipe				
Supervision				
Stage / personne-ressource	x	x		
pratique de coaching	x	x		

Note: Le contenu minimal de formation doit être enseigné en présentiel. À titre de référence, nous vous suggérons la lecture de la FAQ de l'International Association for NLP (IANLP) à propos du e-learning: <https://www.ia-nlp.org/web/faq/>

Taille des groupes:

Au-delà de 15 participants, un assistant de niveau Maître Praticien PNL diplômé (au minimum) est requis pour chaque tranche de 15 participants supplémentaires.

Un minimum de participants est requis en dessous duquel on ne peut assurer une application pratique pertinente des connaissances.

Mode d'évaluation des compétences

Base

Aucune évaluation formelle n'est exigée

Praticien

L'évaluation pour la certification se fera tout au long de la formation, ainsi que durant une période d'évaluation déterminée.

- Recommandation: travail personnel démontrant la consolidation des apprentissages

Évaluation pratique pour les Praticiens PNL

- Une évaluation pratique des compétences doit avoir lieu à l'issue de la formation de Praticien PNL. L'école conçoit ce test pratique librement, de manière à pouvoir démontrer que les critères de certifications sont atteints.
- Cette évaluation pratique doit permettre aux participants de démontrer leur intégration personnelle des présuppositions de la PNL et **de l'application** des techniques PNL choisies **à un contexte simple**

Maître-praticien

- L'évaluation pour la certification se fera tout au long de la formation, ainsi que durant une période d'évaluation déterminée.
- Remise de travaux (production personnelle) démontrant la consolidation des apprentissages

Évaluation pratique pour les maîtres Praticiens PNL

- Une évaluation pratique des compétences doit avoir lieu à l'issue de la formation de maître Praticien PNL. L'école conçoit ce test pratique librement de manière à pouvoir démontrer que les compétences sont atteintes.
- Cette évaluation pratique doit permettre aux participants de démontrer leur intégration personnelle des présuppositions de la PNL et de **l'adaptation** des techniques PNL choisies **à plus d'un contexte**.

Post-maître

- L'évaluation pour la certification se fera tout au long de la formation;

- Remise de travaux (production personnelle) démontrant la consolidation des apprentissages et la réflexion personnelle.

Évaluation pratique pour les post-maîtres praticiens PNL

- L'évaluation pratique doit contenir des séances supervisées de coaching avec un client sur une durée minimale de 3 séances avec le même client.
- Cette évaluation pratique doit permettre aux participants de démontrer leur intégration personnelle des présuppositions de la PNL, **du processus de coaching** et de **l'adaptation** des techniques PNL choisies **à des contextes variés**.

Qualification des formateurs

<p>Base Praticien PNL Maître Praticien PNL</p>	<p>Tous les enseignants de l'école doivent avoir une formation d'enseignant en PNL ou une combinaison d'expérience et de diplôme jugée équivalente;</p> <p>Dans le cas d'un intervenant extérieur ou d'un stagiaire, celui-ci doit être accompagné d'un enseignant certifié capable de valider les standards de contenus et de forme de l'école.</p> <p>Nous recommandons que les enseignants en PNL aient suivi une formation de formateurs</p>
<p>Post-maître</p>	<p>Tous les enseignants de l'école doivent avoir une formation d'enseignant en PNL ou une combinaison d'expérience et de diplôme jugée équivalente;</p> <p>Dans le cas d'un intervenant extérieur ou d'un stagiaire, celui-ci doit être accompagné d'un enseignant certifié capable de valider les standards de contenus et de forme de l'école.</p> <p>Nous recommandons que les enseignants en PNL aient suivi une formation de formateurs</p> <p>La pratique supervisée doit être assurée par des coachs PNL qualifiés, qui ont un minimum de 100 h de pratique professionnelle.</p>

Annexe 1: Pourquoi mettre en place un profil de compétences et revoir le mode d'accréditation des programmes de formation

Objectifs de la démarche

Enjeux de professionnalisation du métier

- Augmenter et contrôler les standards relatifs à la formation du métier
 - formation initiale
 - formation continue
- Reconnaître des compétences développées par d'autres parcours (augmenter les moyens de devenir membre)
- S'arrimer à des associations de coaching reconnues

Le territoire et l'identité du coach PNL

- Certains modèles de compétences de coaching existent
- De par l'usage et la référence de la PNL, ce qui nous caractérise
- Ce qui est commun aux coachs PNL, à la fois au Québec et en Europe

À propos du profil de compétences

Comité directeur

Marianne Gagnon, présidente SICPNL
Véronique del Frate, administratrice SICPNL
Nathalie Galarneau, administratrice SICPNL

Avec la collaboration spéciale de
Sylvie Tousignant, conseillère en formation

Comité de suivi

Membres du conseil d'administration 2017-2018	Membres du conseil d'administration 2016-2017
Marianne Gagnon, présidente SICPNL Olivia Commune, secrétaire SICPNL Claire Raymond, trésorière SICPNL Véronique Del Frate, coach certifiée PNL Hiba El Khal, coach certifiée PNL Nathalie Galarneau, coach certifiée PNL	Marianne Gagnon, présidente SICPNL Anne-Laure Nouvion, Ph. D., vice-présidente SICPNL Julie Brien, coach certifiée PNL Véronique Del Frate, coach certifiée PNL Jacques Gagné, coach certifié PNL Nathalie Galarneau, coach certifiée PNL Sandra Salvoni, coach certifiée PNL

Qu'est-ce qu'une compétence?

Il y a plusieurs classifications des types de savoir, comme plusieurs définitions de ce qu'est une compétence.

« La compétence est **le pouvoir d'agir**, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches, des activités de vie professionnelle ou personnelle, et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs : connaissances et habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc. »

-Source: ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (Québec)

Méthodologie utilisée

Choix de la méthodologie

- Nous avons fait une recherche documentaire
- Nous avons étudié plusieurs méthodologies d'analyse de compétences
- Notre choix: vision la plus ouverte possible

Nos critères de choix d'un modèle

- Validité du modèle québécois (a fait ses preuves)
- Permet d'atteindre tous les objectifs du projet
- Outils et modèles documentés

Détails de la méthodologie

Entrevues individuelles

- Réalisées au printemps à partir d'un gabarit d'entrevue
- 5 entrevues au Québec et 4 entrevues en France (1 h 30 à 3 h par entrevue)

Première analyse et entrevue de groupe

- Premier modèle établi et document de référence
- 10 personnes pour l'entrevue de groupe en mai 2016

Deuxième analyse

- Utilisation des référentiels de coaching (ICF, GCMA, EMCC, Alliance for coaching)
- Deuxième modèle établi pour validation à grande échelle

Validation grande échelle

- Sondage diffusé publiquement à l'automne 2016
- Bonification du modèle

Adoption par la SICPNL du profil de compétences

Annexe 2: Sources de référence PNL

La SICPNL a à cœur de viser les plus hauts standards de formation et d'être en cohérence avec les associations ou groupes reconnus internationalement. Ainsi, bien que nous ayons nos propres critères, nous nous sommes notamment inspirés des associations ou groupes suivants:

- International Association for Neuro-Linguistic-Programming
(IANLP: <https://www.ia-nlp.org/>)
- International NLP Trainer Association
(INLPTA: <http://www.inlpta.org/index.php/en/>)
- NLP Leadership Summit (<http://npleadershipsummit.org/>)