

# COACH UP

---

I N S T I T U T

*« L'homme de bien n'exige pas de l'autre qu'il soit parfait, il l'aide à accomplir ce qu'il a en lui de meilleur. »*

Lao Tseu



FORMATION DE COACH PROFESSIONNEL



## Sommaire :

1. Raison d'être de l'institut
2. Architecture pédagogique
3. Déroulement de la formation
4. Supervision
5. Programme
6. Modalités d'inscription
7. Code déontologique
8. Annexes :
  - le télé training

# 1 - PROJET ET RAISON D'ÊTRE DE CETTE FORMATION

## 1.1 Notre projet :

Notre volonté est de former des coachs professionnels pouvant intervenir avec efficacité auprès de leurs clients.

A travers une pédagogie adaptée, nous assurons l'intégration des outils et attitudes permettant de mener à bien une mission de coaching jusqu'à son terme, quel que soit l'environnement, le secteur d'activité ou le type de clientèle.

## 1.2 Notre raison d'être :

Contribuer à un monde meilleur par l'excellence des coachs que nous formons.

## 1.3 Notre organisme :

L'institut **Coach-Up** est un organisme spécialisé dans la formation de coachs professionnels.

Un département entreprise dispense auprès de grands groupes renommés des formations de management, de coaching et autres formations RH.

Cette expertise nous amène dès aujourd'hui à proposer une formation certifiante en cohérence avec la demande du marché, en constante évolution.

Notre formation se veut pratique, pragmatique et adaptée au coaching des différentes catégories socio-professionnelles.

L'ensemble du concept pédagogique repose sur plusieurs années d'observation des besoins essentiels à l'exercice du métier de coach.

Chaque module et leur enchaînement sont issus d'une réflexion poussée afin de vous offrir ce qui se fait de mieux aujourd'hui.

Notre équipe est constituée de formateurs-coachs exclusivement. Cela veut dire qu'en plus de leur talent pédagogique, ils sont tous de réels professionnels du coaching et c'est parce qu'ils passent quotidiennement par l'expérience que leurs apports sont ciblés et puissants.

Chaque formateur-coach est un expert dans son domaine, et c'est par cette maîtrise qu'il vous conduit jusqu'à la réussite.

Enfin, le fait d'avoir une équipe pluri-disciplinaire permet une vision large du coaching et de ses possibilités.

## 2- ARCHITECTURE PEDAGOGIQUE

### 2.1 Les 3 piliers de la formation :

Cette formation s'appuie globalement sur 3 piliers, 3 fils rouges qui nous permettent d'assurer en permanence l'intégration et la professionnalisation des personnes que nous formons.

C'est donc à travers 1) le savoir-faire 2) le savoir-être 3) le faire-savoir que nous accompagnons nos stagiaires.

#### 1) le savoir-faire :

Dès le début de la formation vous serez mis en situation afin de mettre en application le contenu de votre formation.

En coaching, la part de l'expérience est très importante car c'est à partir de celle-ci que vous allez pouvoir mesurer votre niveau de compréhension de la relation de coaching, vos capacités à répondre au coaching.

L'expérience permet de pointer vos points forts en tant que coach et les points que vous pouvez améliorer.

Tout au long de votre formation, des grilles d'évaluation vont vous permettre de connaître précisément votre avancée dans l'intégration des modules en cours. Ces outils vous permettent d'être conscient tout au long de votre parcours des points à travailler.

Grâce à l'organisation pédagogique, les moyens techniques utilisés ainsi que la supervision permanente, nous pouvons garantir l'intégration des modules nécessaires à une pratique professionnelle de ce métier.

#### 2) le savoir-être :

C'est parce qu'il y a une différence entre faire du coaching et être un coach que tout au long de cette formation nous fonctionnons ensemble sur deux niveaux.

Premier niveau celui de la mise en pratique du module visité.

Deuxième niveau, l'utilisation pour soi du module en cours, c'est celui du développement personnel du coach.

La meilleure des stratégies pour devenir un coach hors du commun est d'intégrer la méthode et les outils avec lesquels il va travailler avec son client.

C'est en passant par l'expérience personnelle que l'on maîtrise ce que l'on fait.

Pourrait-on imaginer un entraîneur de football n'ayant jamais fait de foot ?

Pour cette raison, à chaque module, le stagiaire mène une réflexion personnelle et utilise pour lui, le contenu.

Par exemple lorsque nous abordons le module du coaching des émotions, nos stagiaires quittent le séminaire en sachant gérer leurs émotions et communiquer autour de celles-ci. Ils deviennent un modèle de gestion des émotions et c'est aussi de cela dont les clients ont besoin.

Ce principe est valable pour la quasi-totalité des modules appréhendés.

### 3) le faire-savoir :

Vous pouvez avoir intégré les meilleurs outils du coaching, être un coach extraordinaire, si vous n'avez pas de clients.....

Pour cette raison en fin de cursus, vous aurez la possibilité de participer à notre team coaching.

Ce team coaching est un accompagnement sur 2 mois à raison de deux fois une heure par semaine durant lesquelles vous participez à un coaching de performance en groupe restreint.

Au programme, mise en application des modules professionnels, intervention de spécialistes de créations d'entreprises, intervention de coachs internes et externes ayant réussi dans leurs installations et surtout un programme très précis des actions à mener et des stratégies à mettre en place.

L'objectif de ce team coaching : poser les actions vous permettant d'obtenir 50 % de votre clientèle à 6 mois.

## 2.2 Les moyens pédagogiques

Les moyens pédagogiques intègrent le meilleur de la formation classique ainsi que le meilleur de la nouvelle pédagogie via les nouvelles technologies.

### 2.2.1 Séminaires en salle :

A chaque séminaire en salle vous recevez l'ensemble du contenu pour le trimestre en cours, vous y retrouvez le contenu de la formation, les home-works à effectuer, les grilles d'évaluation ainsi que les documents à retourner à votre formateur-coach.

### 2.2.2 Espace e-learning :

Un support de formation via internet est à votre disposition afin de renforcer vos acquis ou obtenir les dernières informations nécessaires à la pratique de ce fabuleux métier.

### 2.2.3 Télé training : (voir annexes)

Devenu maintenant un outil efficace en termes d'apprentissage, le télé training est une réunion téléphonique d'une heure par semaine.

Durant ce télé training, le formateur-coach débriefe le travail du module en cours, revient sur les points essentiels, donne de nouveaux apports ainsi que les home-works pour la semaine suivante. De cette façon vous recevez simplement le contenu dont vous avez besoin pour intégrer le module.

Ce processus favorise l'intégration de l'apprentissage car le contenu est immédiatement mis en application, il est décomposé, donc le cerveau du stagiaire ne sature pas.

## 3 - LE DEROULEMENT DE LA FORMATION

Afin d'apporter le meilleur d'un point de vue pédagogique, la formation se déroule comme suit, sur une période de 14 mois :

### 3.1 Séminaires en salle :

4 fois trois jours de formation en salle, en résidentielle au coeur de Paris à 20 minutes maxi de toutes les gares sncf, dans un lieu calme et reposant, et oui cela existe à Paris !

Apports théoriques, mises en pratique, démonstrations, travaux en sous groupes et périodes d'intégration sont au programme.

### 3.2 Télé training : (voir annexes)

Chaque mois vous allez visiter un nouveau module précis, celui-ci est décomposé en quatre sessions d'une heure.

Chaque session est un moment d'apport du formateur-coach, de débriefing des actions posées et de partages d'expériences.

Vous recevez le module à l'avance et préparez votre travail à l'avance.

Ces sessions structurent votre apprentissage, permettent de recevoir l'information nécessaire pour poser les bonnes actions. Votre progression est alors soutenue et respecte la capacité d'intégration d'informations des individus en phase d'apprentissage.

### 3.3 Les journées régionales :

Tous les trimestres, lors d'un week-end, une journée de séminaire vous est proposée dans votre région.

Celle-ci est animée par un de nos formateurs-coachs, au programme : dans la matinée, moment d'intégration et de supervision, l'après-midi un apport sur un thème spécifique.

Cette journée a pour but d'être un relais de votre formation et de créer des liens régionaux.

Nous croyons à la notion de réseau pour fonctionner avec efficacité dans ce métier. Pour cette raison, lors de ces journées, s'y retrouvent les personnes en cours de formation mais également les personnes formées lors des cycles précédents... excellent en termes de partages d'expériences !

La bonne nouvelle, c'est qu'à l'issue de votre formation, vous aurez toujours accès à ces journées régionales et ce, gratuitement.

### 3.4 L'internet :

Sur notre site, un espace réservé aux stagiaires, permet de :

- télécharger les documents liés au coaching,
- visualiser des vidéos de démonstration des modules en cours,
- remplir les fiches d'évaluation d'intégration de modules,
- recevoir les nouveaux modules,
- suivre l'actualité du coaching.

### 3.5 Le suivi individualisé :

Tout au long de votre parcours, votre évolution est suivie. Nos formateurs-coachs peuvent entrer en contact avec vous afin de vous apporter l'information nécessaire à votre réussite.

De plus chaque semaine, une permanence téléphonique est à votre disposition pour répondre à vos questions concernant la formation, lever une incompréhension ou simplement pour vous soutenir dans votre projet.

## 4 - LA SUPERVISION

Chaque semaine, une heure de supervision en télé training vous est proposée.

Un formateur-coach est à votre disposition pour superviser vos actions de coaching, vous mettre en situation et valider l'enchaînement et la gestion des processus de coaching.

Cet espace de supervision revêt une place importante pour nous. Il est le seul à garantir que vos actions sont efficaces et respectent l'intégrité de votre relation de coaching.

C'est lors de ces séances que nous nous transformons en véritable coach.

Durant ces séances de supervision : prises de conscience, compréhension et nouvelles orientations vont jaloner votre parcours et renforcer votre puissance en tant que coach.

Sans supervision, il n'y a pas de coach efficace !

On ne progresse qu'en recevant un retour objectif sur sa pratique et quand on identifie les erreurs que nous commettons.

Pourriez-vous envisager de pratiquer un sport avec excellence sans un entraîneur qui vous explique avec précision ce que vous devez faire ou travailler !

## 5 - LE PROGRAMME

### Télé formation

#### Module 1 : le coaching :

- historique
- évolution
- pratiques

#### Module 2 : la relation de coaching :

- jeux et enjeux
- se positionner
- structurer la relation

#### Module 3 : l'identité du coach :

- les différentes identités du coach
- travailler avec ses identités
- découvrir son style de coaching
- auto-évaluation et plan d'actions

#### Module 4 : le process motivation :

- mémoriser le modèle
- comprendre la force du modèle
- intégrer le modèle
- auto-évaluation et plan d'actions

### Formation en salle 1 : Les fondamentaux du coaching

#### Module 5 : l'écoute en coaching :

- les différentes formes d'écoute
- la puissance de l'écoute active
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

#### Module 6 : les fondations du coaching :

- les 12 points clés du coaching
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

#### Module 7 : les types de coaching

- comprendre les différents types
- identifier le type de coaching à travers la demande
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

#### Module 8 : les 7 règles de l'épanouissement personnel

- identifier les règles de l'épanouissement personnel
- savoir repérer les manques chez son coaché
- auto-évaluation et plan d'actions

Module 9 : les 12 piliers du succès

- identifier les piliers du succès
- savoir repérer les manques chez son coaché
- auto-évaluation et plan d'actions

Télé Formation

Module 10 : l'entretien de coaching :

- les 6 formes d'entretiens de coaching
- comment et quand utiliser ces différentes formes d'entretien ?
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Module 11 : de l'objectif au projet :

- construire un objectif, un challenge, un projet
- les pièges à éviter
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Module 12 : la résolution de problèmes

- les méthodes de résolution de problèmes
- la relation coach, coaché, problème
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Formation en salle 2 : coaching de l'estime et la confiance en soi

Module 13 : estime et confiance en soi

- connaître le mécanisme de l'estime de soi
- évaluer le niveau d'estime de notre coaché
- identifier les leviers de l'estime de soi
- développer la confiance en soi
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Télé Formation

Module 14 : stratégies d'apprentissage :

- apprentissage version coaching
- identifier les besoins d'apprentissage
- éliminer les freins à l'apprentissage
- construire un plan d'apprentissage
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Module 15 : coaching des croyances :

- identifier les croyances de notre coaché
- changer les croyances limitantes
- renforcer les croyances ressources
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Module 16 : le coaching de transition de vie

- découvrir le modèle d'HUDSON
- comprendre la notion des cycles de vie
- identifier la dynamique de changement du client
- accompagner un nouveau cycle de vie
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Formation en salle 3 : Le coaching des émotions

Module 17 : le coaching des émotions :

- exploration de l'intelligence émotionnelle
- valeur ajoutée de nos émotions
- comprendre le schéma de gestion émotionnelle du coaché
- émotions comme principe d'évolution
- développer la communication émotionnelle

Module 18 : le process de transformation émotionnelle

- origine du process
- déroulement du process
- traitement d'une émotion négative
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

Module 19 : le shadow coaching :

- qu'est-ce qu'une zone d'ombre ?
- repérer la zone d'ombre chez le coaché
- zone d'ombre comme source de développement personnel
- bâtir une stratégie d'alliance avec son ombre
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

**Module 20 : Efficacité professionnelle**

- les principes de l'organisation efficace
- la gestion du temps optimale
- outils de l'efficacité au travail
- intégration
- auto-évaluation et plan d'actions

**Module 21 : le coaching d'entreprise (1) :**

- caractéristiques du coaching en entreprise
- les bases du coaching en entreprise
- le contrat triangulaire
- le coaching des différentes strates hiérarchiques
- intégration
- plan d'actions

**Module 22 : le coaching d'entreprise (2) « le manager coach » :**

- bases du management
- transformer un manager en manager coach
- intégration
- plan d'actions

**Formation en salle 4 : Coaching d'équipe/team building et certification**

**Module 23 : Piloter le changement en entreprise :**

- qu'est-ce que le changement dans l'entreprise ?
- 8 erreurs du changement
- 5 stades de l'évolution du changement
- cycles de changement dans l'entreprise
- intégration

**Module 24 : Coaching d'équipe et team building (licence Succès Team,) :**

- différences entre coaching d'équipe et team building
- positionnement du coach vis à vis de l'organisation
- les 7 points clés du coaching d'équipe
- l'organisation d'un coaching d'équipe
- les 7 points clés du team building
- organisation d'un team building

**Module 25 : Certification et suivi de formation**

## PROGRAMME DU TEAM COACHING (durée 2 mois)

### 1ère partie : Mon installation

- différents choix de structure
- mon potentiel de développement
- mon choix de structure

### 2ème partie : L'art de vendre le coaching :

- les basics de la vente
- faire formuler une demande de coaching
- déroulement commercial
- transformer le prospect en client
- training

### 3ème partie : le marketing relationnel :

- stratégies de marketing efficaces
- mise en application immédiate
- training

### 4ème partie : Plan de développement

- mon projet à 5 ans
- mes stratégies de développement
- mes standards de qualités
- ma contribution à la profession

## JOURNEES REGIONALES 2002

Le recadrage en coaching

Le modèle de coaching de Will Jefferson

Le coaching des autres catégories socio-professionnelles

Les stratégies de plaisir en coaching

## Code de déontologie

En tant que formateur et coach professionnel, nous sommes engagés à respecter et à faire respecter les principes généraux qui régissent l'exercice des activités de formation et notamment les règles suivantes qui constituent le code d'honneur de notre profession.

- N'accepter aucune mission que notre organisation ne soit pas qualifiée pour remplir au mieux des intérêts de celui qui nous lui confie.
- S'engager à respecter les règles du secret professionnel garantissant la stricte confidentialité des informations qui concernent le client et ses partenaires éventuels.
- Faire preuve en toutes circonstances d'une entière loyauté à l'égard de nos clients qui nous ont honorés de leur confiance et mettre tout en œuvre pour sauvegarder leurs intérêts légitimes.
- N'accepter pour une mission déterminée aucune autre rémunération autre que celle convenue avec notre client.
- S'interdire en conséquence de solliciter ou d'accepter d'un tiers, à l'insu de notre client, aucun avantage, aucune commission ou rétribution de quelque nature que ce soit.
- S'interdire toute démarche, manœuvre ou déclaration orientée à nuire à la réputation d'un confrère ou d'être préjudiciable à ses affaires.
- Faire preuve d'esprit de confraternité et d'entraide à l'égard des experts et hommes de l'art avec lesquels nous sommes amenés à collaborer.
- S'interdire pour obtenir des affaires, de recourir à des moyens incompatibles avec la dignité de la profession, et en particulier de publier des annonces ou des textes à caractère laudatif.

Suivre et faire suivre à nos intervenants un programme de perfectionnement continu, portant sur des connaissances techniques, aussi bien que générales, afin d'assurer à notre clientèle, un concours d'une qualité élevée, qu'elle est en droit d'attendre et d'exiger de la part d'un professionnel

## LA TELEFORMATION EN 7 POINTS

### 1. EFFICACITE

Pour comprendre le télé training, passons par son origine.

Comme beaucoup de concepts novateurs, la télé training prend naissance aux Etats Unis où, bien souvent, ce sont les entreprises qui financent les programmes de recherches universitaires.

Un organisme de formation demande une étude sur la Psychopédagogie à l'Université d'Orlando.

Les résultats de cette étude sont incroyables :

«Le taux d'apprentissage du contenu des formations en salle varie entre 12 et 16 %»

Devant ces résultats, une autre demande est formulée « Comment améliorer ces chiffres ? ».

Cette 2ème étude révèle que,

- Trop de messages sont passés pendant ces formations et qu'une première chose à faire est de découper le contenu de la formation et d'intervenir à intervalles réguliers sur chacun d'entre eux.

- L'autre partie insiste sur la capacité des individus à rester concentrés dans le temps, ils décrochent toutes les 90 minutes.

- Enfin, la formation traditionnelle repose sur un concept d'apprentissage dit « théorique » :

l'action donc la mise en pratique et l'adaptation terrain incombent au formé.

Après 9 mois de recherches supplémentaires, la réponse la plus adaptée, susceptible de répondre à toutes ces carences est le télé training.

Mais pourquoi le télé training ? Et pourquoi via le téléphone ?

a) Le télé training permet d'intervenir de manière régulière, module par module et chaque étape est marquée par l'intégration de la précédente.

b) Les personnes reçoivent simplement la dose d'informations nécessaires à la compréhension du thème et ne sont pas noyées sous un flot continu d'informations.

c) L'accent est mis sur la pratique entre les séances de ce qu'ils ont appris, en d'autres termes, le formateur valide la mise en application de chaque thème.. On sort complètement du modèle théorique.

d) Le téléphone est une technologie qui permet une concentration optimale sur un laps de temps réduit (moins d'1 h 30).

e) Enfin, le téléphone est un outil qui permet l'intégration directe de ce que « j'entends de l'extérieur vers ce que j'enregistre mentalement ». Nous sommes centrés sur ce que dit notre interlocuteur et nous nous le ré-approprions en nous faisant nos propres représentations mentales.

### 2. FORMATION ACTION REGULATION

Tout cycle de progression repose sur ce modèle. Afin d'acquérir une nouvelle compétence, tout être humain doit dans un premier temps recevoir une formation où lui sont données les informations nécessaires à la mise en application de ce qu'il apprend.

Après quoi, la personne agit et entre directement dans l'expérience en y intégrant ce qu'elle a appris.

Et c'est là que la formation traditionnelle fait défaut et que le télé training prend toute sa puissance.

La démotivation et le retour aux anciens schémas s'opèrent lorsque devant la difficulté d'appliquer ce qui lui a été enseigné, la personne formée traditionnellement se trouve seule et donc n'a personne avec qui partager sur son expérience et personne pour superviser son action et lui donner les apports appropriés. Lorsque deux chemins sont proposés à l'être humain, il choisit le plus facile, et revient donc à ce qu'il sait faire même s'il le fait mal, il le maîtrise.

Le télé training favorise systématiquement le partage d'expériences et l'intégration de chaque concept.

Notre stagiaire partage avec son formateur sur ce qu'il a mis en pratique et reçoit de celui-ci et du groupe, un retour, des conseils, une stratégie et une motivation qui s'inscrivent dans la durée.

### 3. LE CHANGEMENT ET SON TEMPS

La psychologie du changement a découvert, grâce notamment aux travaux du Docteur Maxwell MALTZ, qu'un changement de comportement ou d'image de soi s'opérait définitivement au bout de 21 jours.

« Cela signifie que si vous chaussez vos chaussures en commençant par le pied droit, il faut vous concentrer chaque jour en commençant par le pied gauche et le changement sera intégré après 21 jours de pratique. »

Par conséquent, quel que soit le changement que vous voulez opérer, il vous faudra 21 jours pour que l'application de l'apprentissage soit naturel.

En télé training, le séminaire le plus court comporte 4 séances, soit 1 mois où les participants appliquent et font le point chaque semaine sur leur évolution, leurs difficultés et leurs progrès.

### 4. LE CONTEXTE

Souvent à l'extérieur, les séminaires traditionnels offrent leurs formations dans un contexte différent, bien trop différent, ce qui ne facilite pas toujours l'appropriation.

En télé training, notre stagiaire est formé au cœur du lieu où il aura à mettre en exercice ses connaissances : il associe en les connectant de manière naturelle, la formation qu'il a et l'environnement dans lequel il se trouve.

Cette notion de contexte est très importante : elle est à elle seule une réponse à la difficulté de passer d'une connaissance à la pratique dans le monde de l'entreprise ou ailleurs.

Dans ce cadre également, la télé training s'appuie sur un projet individuel, support de la mise en application de la formation, c'est en situation réelle que nos stagiaires évoluent et cela est une garantie d'intégration rapide et définitive.

### 5. SE CONNECTER A L'EXCELLENCE

Nous le savons tous, ce qui fait la qualité de la formation, c'est son contenu et la façon dont il va être animé, donc les qualités pédagogiques du formateur.

Nous sommes donc en face de la difficulté n°1 pour une société de formation et donc pour nos stagiaires : Trouver le meilleur formateur et rendre la formation accessible au plus grand nombre.

Aujourd'hui et grâce à cet outil extraordinaire, nous pouvons connecter l'expert reconnu dans son domaine avec le plus grand nombre, un expert qui en plus d'animer la formation, va coacher ses stagiaires et les piloter jusqu'à l'intégration complète de la formation.

### 6. PRODUCTIVITE ET SIMPLICITE

Jusqu'à présent, c'était le stagiaire qui se déplaçait jusqu'au formateur, avec tous les inconvénients que cela représente, de temps, de manque à gagner, d'organisation et de difficultés lors de leur retour avec les dossiers qui se sont accumulés. C'est un peu comme tirer le piano au tabouret, non !

Avec le télé training c'est toute la structure qui s'adapte à son stagiaire :

- le contenu,
- la souplesse,
- l'animation,
- la variété des horaires proposés.

Notre stagiaire continue à fonctionner et reste productif tout en recevant ce qui se fait de mieux dans la formation pour adultes.

### 7. LE PRIX

A l'identique des services à distance qui fleurissent dans tous les secteurs, banques, assurances et autres produits de consommation, le télé training évite de faire supporter tous ces frais d'infrastructures lourdes et qui sont naturellement inclus dans le coût des séminaires traditionnels.

De plus, ce qui coûte souvent cher, ce sont les frais annexes à la formation : transport, hébergement, restauration et surtout le manque à gagner durant l'absence prolongée.

# DEMANDE D'INSCRIPTION

Nom : .....  
Prénom : .....  
Adresse : .....

Code Postal : .....  
Ville : .....

Tél. personnel : ..... Fax : .....  
E-mail : .....

Tél. professionnel : ..... Fax : .....  
E-mail : .....

Activité Professionnelle : .....

Adresse de facturation : .....  
.....

Date de début de la formation : .....

## Je joins :

Un chèque de :  29 500 F (4 497 Euros)

ou

Un chèque de 7 000 F sur un montant total de :  
 31 000 F (4 726 Euros)

Accompagné de 12 mensualités de 2 000 F (305 Euros)  
débitées le 10 de chaque mois.

Règlement à l'ordre de : « **Coach-Up Institut** »

Retourner cette demande d'inscription à : Coach-Up Institut  
23 Square Edouard VII  
75009 PARIS

Date de formation :

Lieu de formation :

Toute formation commencée est due dans sa totalité.

Fait le à

Signature

**COACH UP**  
INSTITUT

23 Square Edouard VII – 75009 PARIS  
Tel : 0820 400 012 N° international : +33 153 43 50 97