

FORMATION EN COMMUNICATION INTERPERSONNELLE

PROCESS COMMUNICATION MODEL®

Perfectionnement

La **qualité de notre communication** est un des facteurs clés de notre réussite dans la vie.

Les techniques et les outils pour mieux communiquer avec l'entourage professionnel et personnel sont nombreux et pourtant ils ne suffisent pas pour se mettre en phase rapidement avec des interlocuteurs aux personnalités très différentes.

Process Communication Model® (PCM®) est **immédiatement opérationnel** et permet de développer une **communication efficace**. Il prend en compte la spécificité de chacun et lui permet de donner le meilleur de lui-même, même dans les situations de conflits d'intérêt.

Être formé à PCM® permet ainsi de **fluidifier la communication dans l'entreprise, avec ses partenaires et dans sa vie personnelle**. Process Communication Model® est connu, reconnu et utilisé dans le monde entier comme outil de communication et d'aide au management des entreprises.

Ce modèle a été créé par le psychologue américain Taibi Kahler, PhD, en collaboration avec la NASA, à la fin des années 70, pour constituer des équipes complémentaires, soudées, et prévoir les réactions sous stress des astronautes. Le docteur Taibi Kahler a ensuite développé son modèle à travers de multiples applicatifs dont **le management, la cohésion d'équipe, le recrutement, le coaching, la négociation, la vente, mais aussi la famille, l'éducation, le couple...**

Le réseau mondial PROCESS COMMUNICATION MODEL® a formé plus de 1 400 000 personnes.

| | |
|-------------------------------|--|
| Contact | Yusra RAFIQ – y.rafiq@cliffjobs.fr Tél. Standard 01 83 81 71 91 Port. 07 60 31 61 28 |
| Niveau Requis | Avoir déjà suivi une formation sur plusieurs jours en Process Communication et maîtriser les principaux concepts de la Process Communication. |
| Pré-requis | Avoir suivi la formation Process Communication Initiation. |
| Personnes concernées | Toute personne désirant améliorer sa communication interpersonnelle et développer son leadership. |
| Objectifs pédagogiques | <p>Le but de l'action de formation proposée est de perfectionner les compétences acquises sur le modèle Process Communication Model® pour développer ses compétences managériales, et notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • revoir les fondamentaux du modèle de la Process Communication® et l'ensemble de ses dix composantes ; • approfondir les notions de besoins psychologiques (corrélés à la motivation) et les processus d'analyse et de gestion du stress, pour soi et pour l'autre ; • analyser de cas concrets de situations managériales confrontantes à partir d'expériences vécues ; • faciliter l'identification des composantes de personnalité de son interlocuteur ; • Renforcer l'individualisation du processus de management. |

| | |
|------------------------------|---|
| Durée | 2 journées en présentiel (14 heures) De 9h00 à 17h30 avec une pause déjeuner |
| Lieu | La Grande Arche 92044 Paris – La Défense (92) ou Aix-en-Provence (13) |
| Accessibilité | Accessibilité selon les règles en vigueur sur le site de la formation |
| Prochaines dates | - 16 et 17 juin 2025 – Paris La Défense - 24 et 25 novembre 2025 – Paris La Défense |
| Tarif | <ul style="list-style-type: none"> ○ Formation : 849 € ht * ○ Inventaire de personnalité PCM® complet : 149 euros ht (en option) <p><i>* Remise de 20% sur le prix de la formation (hors inventaire de personnalité) pour les professionnels des Ressources Humaines (DRH/RRH, Responsable formation, recrutement, formateurs, coach...).</i></p> |
| Programme | <p>Actualiser et approfondir les concepts de la PCM® (5 heures)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distinguer la manière de dire de ce qui est dit ; • Reconnaître les six types de personnalité et leur manière spécifique de communiquer chez son interlocuteur (canal/perception/matrice d'indentification/styles de management/besoins psychologiques/stress). <p>Ateliers de mise en œuvre (2 heures)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mise en pratique des outils de reconnaissance des types de personnalité ; • travail sur les interactions avec Canal/Perception (+/+ et +/-) ; • reconnaissance des drivers et différents niveaux de stress ; • motiver ses interlocuteurs avec la notion de besoins psychologiques. <p>Travail sur des cas concrets rencontrés par les stagiaires (5 heures)</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyse de cas ; échange et partage d'expériences entre stagiaires et avec le formateur ; • mise en situation et pistes de solutions. <p>Comprendre les jeux psychologiques grâce au triangle de Karpman (2 heures)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les trois rôles de triangle Karpman ; • Comment sortir du triangle dramatique ; • Rôle de triangle de Karpman dans la gestion des conflits en entreprise. |
| Méthodes pédagogiques | La pédagogie utilisée est basée sur une alternance entre théorie et pratique : exercices, jeux de rôles, entraînements avec le formateur et entre pairs. |

| | |
|---------------------------------------|--|
| Modalités d'évaluation | <p>En fin de formation une évaluation écrite de contrôle de connaissances sous la forme d'un questionnaire sera transmise aux stagiaires et fera l'objet d'une restitution immédiatement après de la part des formateurs.</p> <p>De son côté, le participant recevra une copie de l'attestation de présence, et sera invité à remplir une enquête de satisfaction (questionnaire à chaud) ainsi qu'un questionnaire à froid (postérieur à la formation).</p> |
| Taux de satisfaction | <p>89,51 % sur un total de 19 stagiaires</p> |
| Suite de parcours et débouchés | <p>Savoir utiliser le modèle à bon escient et de façon efficace : Intégration fluide dans un groupe de travail, la garantie acquise de communication lors d'un entretien individuel ou de recrutement, les compétences et savoir-être en entreprise, une reconnaissance personnelle de techniques acquises, la capacité à écouter et intervenir avec pertinence.</p> |
| Intervenants | <p>François-Marie Guintrand : François-Marie a débuté sa carrière à l'international au Moyen-Orient puis en Europe du Nord. En 2001, il intègre le secteur du recrutement qui l'amènera à travailler en province puis à Paris sur les fonctions financières et informatiques. Il est également au Conseil d'Administration de l'IMED, organisation qui accompagne le développement commercial des entreprises à l'international. François-Marie est formateur depuis 2018, certifié Process Communication Recrutement® depuis 2015 et certifié Formateur en Process Communication® depuis 2019.</p> <p>Franck Hébert : Franck a fait toute sa carrière professionnelle en cabinet de recrutement spécialisé, principalement sur les fonctions financières. Il est intervenu à la fois sur les problématiques de recrutement permanent et de management de transition. En 2011, il crée avec François-Marie Guintrand le cabinet CLIFF PARTNERS. Franck est formateur depuis 2018, certifié Process Communication Recrutement® depuis 2015 et certifié Formateur en Process Communication® depuis 2019.</p> |

MAJ : avril 2025