



L'histoire a commencé en début de confinement : les 4 associés et la salariée de Coheliance, nous avons eu l'idée de nous transmettre les uns les autres des formations que nous avons suivies, des rencontres entre professionnels avec un contenu intéressant.

Nous avons alors décidé d'un format court, une heure et lui avons donné un nom de baptême : une « pastille de formation ».

Le premier à intervenir l'a présenté en annonçant qu'il l'avait conçu comme s'il avait nos clients en face de lui et qu'il avait en tête 4 pastilles sur le sujet.

Peu à peu, nous avons fait des liens avec ce que nous vivions et nous avons partagé le plaisir que nous éprouvions avec nos clients au téléphone.

Un de nos clients nous a dit « mais j'aimerais bien que mes managers bénéficient de cette expérience » !

Concevoir ces deux parcours de 4 pastilles de formation, a été alors un vrai plaisir de recherche pour nous, l'enjeu étant de mobiliser nos grilles d'analyse au service de la situation actuelle, et a priori, au service de la situation à venir.

Nous avons décidé de les construire comme des séries, avec 4 épisodes.

Ces pastilles répondent aux enjeux actuels de « travail déporté », de « travail à distance » pour lequel la part de management/le taux d'encadrement est plus importante que dans un bureau physique.

Nous répondons ainsi aux besoins de développement managérial avec une forme agile et financièrement accessible. Une précision dans cette période : l'État s'engage à prendre en charge 100% des frais pédagogiques des formations suivies par les salariés en activité partielle, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité.

Dans ce document nous vous présentons donc nos deux séries actuelles :

## **Série n°1 : « Prendre du recul sur son mode de fonctionnement en temps de travail à distance »**

## **Série n°2 : « Une bonne ambiance à distance, une histoire de triangles »**

Elles peuvent :

- être données telle quelle : 4 fois une heure ou 4 fois 1h30 pour plus de débat dans le groupe
- être accompagnées d'un accompagnement individuel de chaque stagiaire, soit en mode forfait où chacun pioche ou ne pioche pas en fonction de ses besoins, soit avec un rdv individuel pour chacun
- être précédées d'un diagnostic compétence pour chaque stagiaire
- être aménagées en fonction de la problématique spécifique de la structure.



**Série n°1 :**  
**« Prendre du recul sur son mode de fonctionnement en  
temps de travail à distance »**

**Un levier pour communiquer, manager et gérer le stress à distance**

**Objectif général :**

Il ne vous aura pas échappé que nous sommes tous « câblés » différemment !

La période actuelle le confirme : nous avons chacun notre façon de faire face à cette crise sanitaire. Est-ce que j'ai plutôt tendance à :

- ✓ structurer mon temps de manière efficace, me fixer des objectifs quotidiens
- ✓ passer du temps avec mes enfants/conjoint(e), prendre des nouvelles de mes proches
- ✓ prendre du recul pour (re)donner du sens à ce que je fais, m'engager dans des actions solidaires
- ✓ multiplier les apéros-skype, trouver du fun
- ✓ être à 200% dans l'action, me fixer de nouveaux challenges
- ✓ partir en introspection, explorer le champs des possibles ?

Mieux comprendre mes comportements pour avoir une meilleure gestion de moi est un élément clé pour aborder cette période qu'il nous est donné de vivre. Cela permet également d'avoir une meilleure connaissance des autres et donc de mieux m'adapter aux besoins de chacun, surtout lorsque je dois communiquer ou manager une équipe à distance !

En s'appuyant sur le modèle Process Communication Model® et sur des outils d'Analyse Transactionnelle, vous apprendrez à reconnaître votre style de communication et celui de vos pairs pour optimiser vos échanges, adapter votre management et améliorer la communication au sein de votre équipe.

## Programme de la Visio-sensibilisation :

### Module N°1 : Ma Communication (1h)

- Présentation du modèle Process Communication Model®
- Intelligence émotionnelle
- Positions de vie
- 6 types de personnalité
- 6 façons de communiquer
- Conclusion atelier

### Module N°2 : Mon utilisation des Signes de reconnaissance (1h)

- Rappels module 1 et questions-réponses
- 6 types de personnalité – 6 façons de manager
- Présentation de la matrice PCM
- Les Signes de Reconnaissance
- Besoins psychologiques en PCM - « mettre du carburant dans la moteur »
- Conclusion atelier

### Module N°3 : Ma Gestion de stress (1h)

- Rappels module 1 et 2 et questions-réponses
- Les drivers
- Repérer les séquences de stress de 1<sup>er</sup> degré
- Repérer les séquences de stress de 2<sup>nd</sup> degré
- 6 types de personnalité – 6 Scénarios
- Lien avec les besoins psychologiques
- Conclusion atelier

### Module N°4 : Ma Gestion du temps (1h)

- Rappels module 1 2 et 3 et questions-réponses
- Les drivers suite
- 6 types de personnalité – 6 façons de gérer ou perdre mon temps
- Antidotes
- Conclusion atelier

Il s'agit d'une sensibilisation incluant des outils diversifiés venant de nos grilles d'analyse.  
Une formation PCM en ligne en tant que tel ne peut être donnée, conformément aux instructions  
données par Kahler Communication France aux certifiés

**Méthodes et outils pédagogiques :**

- Process Communication Model® : Le modèle permet d'apprendre à réagir de façon appropriée aux sollicitations de notre entourage. Il se base sur deux principes fondamentaux. Le premier principe dit que la manière de dire les choses a autant et parfois plus d'importance que ce qui est dit. Le second principe stipule que chacun de nous développe au cours de sa vie des caractéristiques de chacun des 6 types de personnalité que distingue la méthode.

*La personnalité d'un individu est composée d'un mélange subtil de 6 types de personnalité.* En fonction de ce mélange, apparaissent des caractéristiques comportementales, des modes de lecture préférentielle de la réalité, des motivations, des façons de communiquer et des comportements sous stress prévisibles et observables.

Identifier et comprendre ces comportements nous permet d'améliorer notre qualité de vie professionnelle et personnelle, d'adapter notre mode de communication, notre leadership, de gérer les situations de conflits, et d'optimiser la relation avec chacun. Le modèle permet de prévoir les comportements sous stress, les siens et ceux des autres.

- Analyse transactionnelle

**Public :**

Dirigeant, cadre, manager, collaborateur

**Intervenant :**

Clément JACQUIER – CoDirigeant de Coheliance  
Coach Professionnel ICF et certifié en Process Communication



## Série n°2 : «Ambiance, ... une histoire de triangles»

### Objectif général :

Un call, une visio-conférence, c'est une communication que l'on peut qualifier de « très appauvrie » ; ce qui nous manque c'est (et la liste pourrait être bien plus longue !) :

- ✓ tous les échanges informels du quotidien d'un travail en collectif,
- ✓ tous les regards croisés lors d'une réunion où je peux témoigner à l'autre que je ressens ce qui se passe pour lui
- ✓ tous les feedbacks non verbaux

Et nombreux sommes nous à « nous faire un film », à avoir un dialogue intérieur qui peut

- être jugeant « pfff celui-là, pas en mesure de faire face ! »
- être culpabilisant « ouh là mais j'en fais pas assez ; les pauvres ils auraient besoin que je fasse beaucoup plus »
- être dévalorisant « je ne suis pas à la hauteur et j'ai l'impression qu'ils s'appellent en dehors de nos réunions et se disent des choses qui m'échappent »

Ces phénomènes, le 1<sup>er</sup> élément c'est de prendre conscience de ce qui se joue puis dans un deuxième temps, de se doter d'outils pour déjouer le processus qui se met en place.

Tel est l'objectif principal de cette visio-sensibilisation.

Stephen Karpman est un chercheur et thérapeute américain qui a commencé à exercer dans les années 60. Il a alors rencontré Eric Berne le fondateur de l'Analyse Transactionnelle qui lui a dit « dans 100 ans, on parlera du Triangle de Karpman bien plus que de l'Analyse Transactionnelle. ». Et de fait, une recherche google peut générer plus de 200 000 références sur un moteur de recherche.

Mais ce n'est qu'en 2017 que S Karpman a rassemblé ses recherches dans un livre et mis en place une certification... et nous nous apercevons que son « histoire de Triangles » va bien plus loin qu'un drame entre un Persécuteur, une Victime et un Sauveur, les trois rôles d'un Jeu Psychologique, communément décrit par les managers comme « c'est une vraie cour d'école au travail en ce moment »

Prenons le temps d'identifier ce qui fait que nous entrons dans un triangle dramatique ; prenons le temps d'identifier comment en sortir

Voyons les options offertes par l'antithèse du triangle dramatique que Karpman a appelé « triangle compassionnel » et que nous appelons « triangle d'ouverture » [*la traduction ici pose problème car il ne s'agit pas de compassion au sens de « pitié » mais plutôt d'ouverture*]

Et découvrons les multiples outils de management que Karpman a inventés et facilitent l'interrelationnel.



## Programme de la Visio- sensibilisation :

### Module N°1 : Identifier et déjouer les pièges d'une communication (1h)

- Présentation du modèle Triangle Dramatique
- Les ingrédients nécessaires ; ceux que je peux retirer
- Identifier ma Porte d'entrée
- Ressentir un coup de théâtre
- Tous les rôles en même temps
- Conclusion atelier

### Module N°2 : Passer du Drame à l'ouverture (1h)

- Rappels module 1 et questions-réponses
- Un outil d'ouverture vers ce qui se passe pour mon interlocuteur
- Intervenir en profondeur pour déjouer le drame : comprendre le niveau social d'une communication et le niveau psychologique d'une communication
- Des outils pour ne pas entrer dans le piège, pour en sortir
- Conclusion atelier

### Module N°3 : Sortir des « films intérieurs » et savoir identifier ce qui se joue (1h)

- Rappels module 1 et 2 et questions-réponses
- L'iceberg de l'information
- Les Etats du Moi pour se comprendre
- Conclusion atelier

### Module N°4 : Savoir écouter / savoir faire écouter en triangles positifs (1h)

- Rappels module 1, 2 et 3 et questions-réponses
- Les Signaux de Reconnaissance
- Sortir de la CASE fermé et passer à la CASE coopérant
- Conclusion atelier

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Les outils de Karpman répondent aux exigences suivantes :

- Un enfant de 8 ans peut déjà en faire quelque chose
- Faire simple – aller à l’essentiel
- Une idée : un schéma

Ces principes favorisent l’apprentissage.

Les outils pédagogiques alterneront un apprentissage et une mise en application en sous groupes, y compris en visio conférence, avec possibilité pour l’animateur de passer d’un sous groupe à un autre.

**Public :**

Dirigeant, cadre, manager, collaborateur

**Intervenant :**

Olivier LAVAL – CoDirigeant de Coheliance

Coach Professionnel ICF, certifié PCC, en cours de certification KPM (Karpman Process Model)

