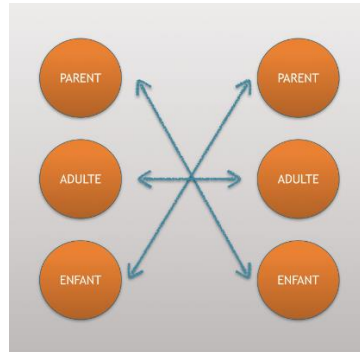


Manager avec l'Analyse Transactionnelle



1. Le public

- Encadrants confirmés ou débutants
- Pas de prérequis.

2. Les objectifs pédagogiques

Donner aux managers les principaux outils de l'analyse transactionnelle afin de leur fournir une grille de lecture comportementale et stratégique des relations professionnelles.

C'est à dire

- Décoder les comportements de leurs collaborateurs ainsi que les siens propres.
- Choisir les transactions à utiliser avec un interlocuteur pour atteindre l'objectif visé.
- Construire des relations dynamiques, efficaces et positives avec les autres.

➤ L'analyse transactionnelle offre :

Des grilles claires et efficaces d'analyse des relations.
Des outils de développement relationnels.
Des méthodes de résolution des situations difficiles.

3. Programme du séminaire

Jour 1

Savoir repérer les états du moi dans les comportements managériaux.

- Les 3 états du moi Parent – Adulte - Enfant
- Les états du moi positifs et négatifs.

Les profils de personnalité managériale

- Comment utiliser ses états du moi pour prendre une décision efficace ou résoudre un problème.

L'équilibre de la personnalité : diagramme personnalisé avec l'Egogramme.

- Comprendre quel est son style de communication préférentiel.
- Choisir un style adapté à la situation.

Comment utiliser l'Analyse Transactionnelle dans ses relations avec ses collaborateurs.

- Développer des relations positives et efficaces avec ses collaborateurs.
- Les transactions parallèles, complémentaires ou cachées.

Comment optimiser une situation managériale difficile ou complexe

- Etudes de cas analysés avec les participants :

Nous travaillons à partir des cas des participants afin d'explorer très concrètement des situations de communication grâce à l'analyse Transactionnelle et apporter des pistes de réponses opérationnelles.

Jour 2**Comment donner des signes de reconnaissance afin de développer motivation et responsabilité chez ses collaborateurs.**

- Signes de reconnaissance Positifs et Négatifs
- Les 5 capacités : capacité à demander, à refuser, à donner ou recevoir ou se donner à soi- même.
- La pédagogie de la progression.
- Les erreurs à éviter

Etude de cas : nous travaillons plusieurs situations professionnelles en fonction des cas amenés par les participants pour :

Valoriser ses interlocuteurs de façon adaptée.

Faire une critique constructive.

Les 4 positions de vie

- La base de l'attitude professionnelle
- Les positions gagnantes – perdantes

Mises en pratique

Chaque participant sera sollicité pour réfléchir à une mise en pratique concrète à mettre en œuvre dans sa communication managériale.

4. Pédagogie

- Nous proposons une **formation très pragmatique** basée sur l'expérience des participants.

La pédagogie active utilise une alternance d'éléments méthodologiques, d'exercices et de méthodes d'animation participative :

De nombreux sous-groupes sont proposés afin que les participants puissent échanger leurs points de vue, leurs pratiques ou leurs difficultés.

- Les méthodes et outils présentés visent à apporter des **réponses opérationnelles** et immédiatement exploitables. Nous sollicitons les participants pour qu'ils mettent en pratique la méthodologie proposée au travers de leurs projets

