

FORMATION

Les bases de l'Analyse Transactionnelle pour managers

Manager autrement : comprendre les dynamiques relationnelles au sein de son équipe grâce à l'AT

Objectifs de la formation

Objectif global

Donner aux managers & cadres les repères fondamentaux de l'Analyse Transactionnelle (AT) permettant de mieux se comprendre, décoder les dynamiques relationnelles et renforcer leur posture de leadership.

Dans le but de piloter les interactions professionnelles au sein d'une équipe avec plus de clarté, de conscience et d'efficacité.

Objectifs spécifiques

- ⇒ Comprendre les concepts-clés de l'AT (Etats du Moi, transactions, positions de vie, triangle dramatique, drivers, etc.) et repérer leur utilité dans des situations managériales concrètes.
- ⇒ Développer une conscience accrue de sa posture de manager et des dynamiques interpersonnelles qui influencent la communication et la coopération au sein de son équipe.
- ⇒ Identifier et décrypter les jeux psychologiques dans les relations professionnelles, pour mieux prévenir les tensions et restaurer des échanges sains auprès de ses collaborateur-trices.
- ⇒ Expérimenter des outils concrets issus de l'AT pour adapter sa communication, renforcer l'autonomie des collaborateur-trices et poser un cadre relationnel clair et structurant.
- ⇒ Ancrer les apprentissages dans la durée grâce à une troisième journée à distance des deux journées initiales, centrée sur le retour d'expérience, l'analyse de situations concrètes vécues, et l'approfondissement des leviers d'ajustement pour chaque manager.

Public

Managers, chef-fes de service, directrice-teurs, tous secteurs confondus.

Pré-requis

Aucun.

Dates et Durée

Trois journées (21 heures) :

- Jeudi 09/10/2025 (7H)
- Vendredi 10/10/2025 (7H)
- Mardi 10/02/2026 (7H)

➡ Nombre de participant.es maximal par session : 10 personnes.

Lieu

Marseille.

Contenu de la formation

Jour 1 *Lire autrement les dynamiques relationnelles*

Objectifs pédagogiques de la 1^{ère} journée :

- ⇒ Identifier les mécanismes inconscients à l'œuvre dans les interactions
- ⇒ Distinguer les rôles et postures managériales
- ⇒ Poser un cadre de sécurité et de coopération.

Matin

Accueil et inclusion

- ⇒ Brise-glace et interconnaissance
- ⇒ Présentation du programme et de la logique pédagogique
- ⇒ Exploration initiale : « *l'autonomie, cela veut dire quoi pour moi ?* »

Emergence des besoins et ancrage dans l'accompagnement collectif

- ⇒ Expression des attentes et besoins de chacun-e
- ⇒ Co-construction du cadre de fonctionnement du groupe

Atelier collectif : scénettes sur les jeux psychologiques

- ⇒ Identifier et verbaliser le vécu en équipe à partir de situations données
- ⇒ Décrypter les rôles implicites dans les conditions professionnelles réelles de chaque participant

Apports & analyse : le triangle dramatique (S. Karpman)

- ⇒ Les 3 rôles de *Sauveteur*, *Persécuteur* et *Victime*
- ⇒ Déclencheurs, bénéfices secondaires, conséquences et moyens d'en sortir au sein de son équipe
- ⇒ Notion de « jeux psychologiques » (E. Berne)

Après-midi

Jeux de rôles en trinôme : repérage des émotions dans l'interaction managériale

- ⇒ Identifier et verbaliser des émotions à partir de situations clés vécues dans son équipe
- ⇒ Travail sur les bascules de posture

Apports théoriques : les *Etats du moi*

- ⇒ Les Etats du moi structurels et fonctionnels (E. Berne)
- ⇒ Diagnostic comportemental et positionnel comme outil managérial
- ⇒ Introduction aux contaminations et exclusions

Moment de déclusion – évaluation de la 1^{ère} journée.

Jour 2 *Ajuster sa communication et renforcer sa posture managériale*

Objectifs pédagogiques de la 2nde journée :

- ⇒ Comprendre les ressorts de la coopération et des tensions
- ⇒ Développer une lecture fine des échanges et de la responsabilité relationnelle
- ⇒ Tester des modes de régulation et d'ajustement à partir de sa place de manager.

Matin

Inclusion | Echos et questions relatives au jour 1

Jeux de rôles en trinôme

- ⇒ Affiner la lecture des émotions et postures : le rôle du/de la manager dans son équipe

Apports : les trois soifs fondamentales et les signes de reconnaissance

- ⇒ Structure des besoins relationnels au sein d'une équipe ou d'une organisation
- ⇒ Les trois soifs fondamentales et leur impact sur la santé d'une équipe
- ⇒ L'économie des signes de reconnaissance (C. Steiner) et son impact sur la santé d'une équipe
- ⇒ L'utilisation des émotions comme indicateurs de besoins satisfaits ou non (AT & CNV).

Après-midi

Jeux de rôle pour identifier la puissance du rôle managérial dans un contexte sensible

- ⇒ Exploration de réalités professionnelles : tensions, recadrages, feedback sensible, gestion de conflits
- ⇒ Mise en situation de réception d'un message difficile avec une écoute empathique.

Apports théoriques : les transactions / modalité de communication

- ⇒ Les transactions croisées, simples, cachées
- ⇒ Ce qu'elles révèlent comme enjeux de pouvoir et de posture au sein de votre équipe
- ⇒ Outils pour une communication claire, assertive et consciente (auprès des collaborateurs, partenaires, et autres interlocuteurs clé.)

Débriefing collectif et clôture

- ⇒ Partage des apprentissages et pistes d'amélioration.
- ⇒ Évaluation de la 2^{ème} journée.

***** Travail d'intersession *****

Exercice individuel : décryptage des schémas de communication

- ⇒ *Analyse des dialogues au sein de votre équipe pour distinguer les jugements, interprétations et observations factuelles.*
- ⇒ *Identifier les transactions sous-jacentes*
- ⇒ *Proposer des pistes d'action (comportements et mots) pour améliorer les situations vécues.*

Jour 3

Objectifs pédagogiques de la 3^{ème} journée :

- ➡ Ancrer les apprentissages dans l'expérience
- ➡ Réinvestir les outils de l'AT sur des situations d'équipe réelles
- ➡ Se projeter dans une autonomie managériale ajustée et lucide.

Matin

Inclusion/Reconnexion | Questions-réponses relatives aux jours 1 et 2

Exercice d'ancrage : retours d'expérience par chaque manager

Cercle de *codéveloppement* : traiter deux situations clés rencontrées pendant l'intersession

- ⇒ Deux sujets réels analysés à l'aune des principes de l'AT appliqués au management et à la communication
- ⇒ Identification de la modélisation possible pour les autres participant-es.

Après-midi

Atelier : les drivers (T. Kahler)

- ⇒ Questionnaire d'autopositionnement et débrief en collectif
- ⇒ Les 5 drivers ou contre-injonctions : sois parfait-e / sois fort-e / dépêche-toi / fais des efforts / fais plaisir
- ⇒ Les voies de développement et de régulation managériale pour sortir de certains scripts

Elaboration d'un plan d'action personnel et collectif

- ⇒ Identifier des petits pas concrets pour intégrer les apprentissages au quotidien en tant que responsable d'équipe
- ⇒ Engager une mise en pratique durable au service de la posture managériale

Synthèse et clôture

- ⇒ Bilan des apprentissages
- ⇒ Moment de déclusion – évaluation de la formation - FIN.

Pédagogie

Le processus pédagogique permet aux participant.es d'acquérir les fondements de l'analyse transactionnelle en s'appuyant sur l'alternance entre théorie et expérimentations pour viser l'appropriation des fondamentaux et un développement professionnel en lien.

Ces ancrages se feront par la mobilisation de l'ensemble des dimensions des participant.es : intellectuelles, émotionnelles, pratiques, en lien avec leur environnement et dans l'expérience groupale vécue.

Les spécificités de la formation proposée :

- Pédagogie expérientielle : alternance d'apports théoriques structurés et de mise en application concrète à travers des exercices, des jeux de rôles et des partages en groupe(s).
- Approche réflexive : temps d'auto-analyse, de prise de recul et de transposition à la réalité vécue par chaque manager présent-e.
- Méthodologie active et participative : les participant-es sont acteur-trices de leur apprentissage et mobilisent leur savoir-être et compétences.
- Outils : schémas, métaphores, supports interactifs (cartes, quizz, etc.).
- Suivi dans le temps : avec la 3e journée espacée de quelques mois, la formation s'inscrit dans un cycle d'intégration progressif et facilite ainsi un processus d'apprentissage qui s'appuie sur l'expérimentation inter-session. Un appui téléphonique intersession par les formateurs.

Chaque séquence fait l'objet de mises en situation, d'un travail réflexif individuel et en groupe, permettant l'échange d'expériences et des feed-back.

Moyens pédagogiques et logistiques

10 personnes maximum par session.

Du matériel pédagogique et logistique adapté. Un support pédagogique et d'apprentissage pour les participant.es.

Assistance technique

Nous sommes à votre écoute pour répondre à toute question relative à l'appropriation des contenus et ressources pédagogiques, par mail : mc@mediterraneeconseil.com. Nous nous engageons à vous répondre dans les 7 jours suivant votre sollicitation et à vous appuyer dans l'intégration des différents éléments d'apprentissage.

Formateurs

☼ Gabriel UDERSO

Formateur et coach professionnel, facilitateur en intelligence collective. Praticien en AT et praticien HOVTA.

☼ Basma ZAGHLOUL

Formatrice et coach professionnelle, superviseure systémicienne. Praticienne en AT et praticienne narrative certifiée.

☞☞ Les deux formateurs interviennent auprès des équipes et des managers / dirigeant-es afin de les accompagner sur deux axes-clé : les processus subjectifs (cohésion humaine et relations au sein des équipes) et objectifs (autonomie et fonctionnement opératoire de l'équipe).

Convaincus de la puissance positive de l'apprentissage par l'action (learning by doing), ils mettent au cœur de leurs accompagnements et formations une andragogie axée sur les professionnel.le.s accompagné.e.s et leur montée en compétences, en se basant sur les propres expériences et connaissances de ces derniers afin de renforcer leur autonomie et d'ancrer leur posture.

Modalités d'évaluation

1. Evaluation diagnostique (*en amont*) :
 - Questionnaire d'auto-positionnement (perception de sa posture managériale, de ses compétences relationnelles)
2. Evaluation formative (*pendant la formation*) :
 - Feedbacks réguliers de compréhension et d'appropriation des concepts (quiz interactifs, retours collectifs)
 - Observation en situation d'exercices pratiques et de jeux de rôle
3. Evaluation finale (*fin de la formation en J3*) :
 - Auto-évaluation par chaque participant-e de ses acquis
 - Retour d'expérience sur les mises en pratique au sein de son équipe
 - Evaluation des effets concrets sur les pratiques managériales de chacun-e
 - Elaboration d'un plan d'actions personnel
4. Questionnaire de satisfaction :
 - Enquête à chaud (J2) et (J3), puis à froid trois mois après la fin de la formation, sur la qualité de l'animation, la pertinence des contenus, l'utilité perçue par chaque manager au sein de son organisation / équipe.

NB : les documents d'évaluation sont envoyés à la structure pour transmission individuelle aux participant.es après la formation permettant d'évaluer les acquis développés ou utilisés dans le poste. Sans retour de la part de la structure, des relances seront systématiquement effectuées, à 30 jours puis 60 jours après le premier envoi.

Validation

Une attestation de formation est remise à chaque stagiaire ayant suivi la totalité de la formation.

Tarif

Les trois jours de formation sont au tarif individuel de **1080 € TTC**.

Modalités et délais d'accès

L'accès à la formation est possible en inter (la session du programme) ou en intra, en présentiel, et peut être initié par l'organisation associative / la direction ou le service RH ou à l'initiative d'un.e salarié.e.

Pour toute demande de formation, contactez-nous par courriel : mc@mediterraneeconseil.com

Notre organisme de formation s'engage à vous répondre dans un délai de 72 heures.

Pour de l'intra, nous envisagerons la date de début de formation la plus appropriée en fonction de vos besoins, préférences et contraintes que nous recueillerons lors d'un entretien liminaire téléphonique. Nous vous préciserons également les objectifs, les compétences acquises et les sources de financement possibles.

Sauf cas particulier et en fonction des disponibilités de votre organisation et de la formatrice, le délai pour la mise en place de la formation est habituellement inférieur à 40 jours ouvrés (en moyenne).

Dans le cas d'accueil de personnes en situation de handicap nécessitant des aménagements de la formation, dès que la faisabilité est confirmée, le délai d'accès est réévalué avec la structure cliente.

Accessibilité de la formation pour les personnes en situation de handicap

Si la situation (handicap, contraintes particulières...) d'un des membres de la structure bénéficiaire nécessite un aménagement particulier, nous sommes disponible (référente handicap : Basma Zaghoul, bzaghoul@mediterraneeconseil.com) pour étudier avec vous les conditions de mise en œuvre permettant aux personnes en situation de handicap de participer à cette formation. Le cas échéant, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

Le règlement interne de la structure est applicable concernant les mesures de santé et sécurité.

Contact | Renseignements et inscriptions

Pour tout renseignement, inscription ou demande de mise en place d'une formation en intra au sein de votre établissement, votre interlocutrice directe est Basma Zaghoul, responsable pédagogique et référente handicap : mc@mediterraneeconseil.com.

➡ Vous pouvez également nous demander le certificat Qualiopi attestant que nos formations Méditerranée Conseil ont été jugées conformes aux exigences du référentiel national qualité.

Traitement des réclamations

Si vous rencontriez un dysfonctionnement, une difficulté ou un aléa, et que souhaitez formuler une insatisfaction ou une réclamation, nous vous invitons à nous en faire part en nous contactant à :

mc@mediterraneeconseil.com

Chaque réclamation est traitée de manière confidentielle et suivie avec attention. Nous sommes à votre écoute pour trouver et mettre en place des actions résolutives en réponse dans la mesure du possible aux éléments remontés.

Un accusé de réception vous sera envoyé. Une réponse argumentée vous sera apportée dans un délai maximum de 30 jours.