

Fiche descriptive et Bulletin d'inscription (*à télécharger et à nous retourner par mail une fois complété*)

Programme AT PRAT – Devenir praticien des organisations avec l'Analyse Transactionnelle

Objectifs :

- ① Approfondir la connaissance et la compréhension des concepts d'Analyse Transactionnelle en les abordant sous l'angle de thématiques clés dans le développement de l'efficacité professionnelle.
- ① Disposer de méthodes et outils pour gérer des problématiques courantes dans la vie des organisations.
- ① Faire des liens entre les concepts étudiés et leurs applications en milieu professionnel.

Pré requis A.T.d.o. :

- ① Avoir suivi un '*Cours 101*' ou avoir passé l'examen écrit 101 ou témoigner d'une bonne connaissance des concepts d'AT.

Durée :

- ① Cette formation consiste en 6 modules de 2 jours consécutifs soit 12 jours. Elle ouvre un crédit de 84 heures en théorie avancée, valable pour les personnes qui souhaiteront s'orienter vers la Certification d'Analyste Transactionnel.
- ① Vous pouvez soit suivre le cycle complet soit recourir à la « nouvelle formule à la carte » qui vous permet aujourd'hui de n'assister qu'à ceux des modules qui vous intéressent le plus.

Six Modules :

- ① Module 1 – Être praticien des organisations : une posture spécifique basée sur une approche contractuelle
- ① Module 2 – Les personnes : décrypter leurs mécaniques internes et relationnelles
- ① Module 3 – La motivation au travail : en comprendre les sources individuelles &

- ④ organisationnelles
- ④ Module 4 – Quand les relations sont difficiles : jeux psychologiques et jeux de pouvoir
- ④ Module 5 – Identifier et surmonter les obstacles aux prises de décisions efficaces
- ④ Module 6 – Le praticien alchimiste de la coopération

Détail des six Modules :

Module 1 : Être praticien des organisations : une posture spécifique basée sur une approche contractuelle.

Au-delà des concepts, des modèles et des outils, devenir Praticien des Organisations avec l'AT, c'est d'abord une posture, avec un savoir-être et des savoir-faire spécifiques à l'Analyse Transactionnelle.

Ce module permet aux participants.es de comprendre les caractéristiques de cette posture et son intérêt dans leur rôle de professionnels de l'accompagnement et du management.

Au cœur de cette posture se situe l'approche contractuelle. Cette notion-clé est travaillée en profondeur dans ses différentes dimensions (sociales et psychologiques) ; et elle est mise en relation avec l'engagement et la responsabilisation qu'elle favorise dans l'environnement professionnel.

Module 2 : Les personnes : décrypter leurs mécaniques internes et relationnelles.

Ce module est centré sur la compréhension du développement et du fonctionnement de la personnalité à l'aide du modèle des États du Moi.

Les participants.es pourront prendre conscience de leurs modes de fonctionnement préférés et de leurs potentialités de développement, au travers d'une étude personnalisée. Ils.elles sauront aussi comment accompagner les changements de comportements quand ceux-ci ne sont pas adéquats.

En partant des États du Moi en action, nous abordons ensuite les interactions en s'appuyant sur le modèle des Transactions et des lois de communication de Berne. Les participants.es décryptent ce qui se cache sous la partie visible des relations, pour anticiper et aller vers une communication la plus efficace et authentique possible.

Module 3 : La motivation au travail : en comprendre les sources individuelles & organisationnelle.

La motivation en AT est à mettre en relation avec les soifs Berniennes (Stimulation, Reconnaissance, Structure). Elle est au croisement de la satisfaction des besoins individuels et d'un système organisationnel 'cohérente'. Les deux aspects seront étudiés au travers, notamment, de la théorie des signes de reconnaissances au travail et de la Théorie Organisationnelle de Berne.

En amont de ce module, les participants.es seront invités à passer un Bilan InterQualia™ qui leur permettra d'identifier où ils.elles se situent en termes de motivation au travail.

ATdo chez DM Consultants - 68a rue Amelot - 75011 PARIS - (33) 6 63 57 22 17 - info@atdo.fr

Module 4 : Quand les relations sont difficiles : jeux psychologiques et jeux de pouvoir.

Les tensions et les conflits sont des processus inhérents à la vie des entreprises et d'une manière plus globale aux relations humaines. Il s'agit toutefois d'en limiter l'impact pour développer des modes relationnels plus ouverts. C'est l'objectif de ce module qui est centré sur les concepts de « Jeux psychologiques » (qui a valu à Berne une renommée internationale à travers son livre « Des jeux et des hommes ») et de « Jeux de Pouvoir » décrits par Claude Steiner.

Un temps important est consacré à identifier – à partir de situations réelles et dans un cadre protégé – les options de « sortie de jeu » quand on est pris dedans et à savoir comment les prévenir.

Module 5 : Identifier et surmonter les obstacles aux prises de décisions efficaces.

Tout être humain cherche à préserver sa vision du monde et son identité dans la durée, autrement dit son cadre de référence. Cela signifie en particulier le maintien de ses croyances sur lui-même, les autres et le monde. Ce mécanisme peut amener la personne à méconnaître la réalité et conduire à des blocages, des problèmes non résolus ou des prises de décisions inefficaces. Dans ce module, les participants.es disposeront d'un modèle simple et efficace pour repérer ces méconnaissances et pouvoir intervenir au bon endroit.

Module 6 : Le praticien alchimiste de la coopération.

« Coopérer c'est accepter de donner de soi ». Quels ingrédients permettent de favoriser cette attitude ? C'est la question à laquelle ce module va répondre en la situant à 3 niveaux différents: celui des personnes dans leur rôles, des équipes en action et du système organisationnel.

La coopération c'est aussi une 'intention' personnelle et positive de « faire avec » les autres ; c'est la base de l'OKNESS en AT, présentée dans le modèle des positions de vie. La coopération c'est enfin l'art de pouvoir faire travailler ensemble des personnes ayant des motivations différentes et des « drivers » parfois en opposition ; des pistes seront ouvertes sur le sujet pour transformer les différences en complémentarités.

[Retour en haut](#)