

ENSEIGNER OU INTERVENIR AVEC LA CULTURE A.T. ?

[Pierre Guillaume](#)

Institut français d'analyse transactionnelle | « [Actualités en analyse transactionnelle](#) »

2012/3 N° 143 | pages 77 à 79

ISSN 1377-8935

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-actualites-en-analyse-transactionnelle-2012-3-page-77.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Institut français d'analyse transactionnelle.

© Institut français d'analyse transactionnelle. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

FORUM



Enseigner ou intervenir avec la culture A.T. ?

En réponse à l'interpellation très intéressante d'Olivier Montadat, voici quelques éléments qui me viennent et que je partage avec vous.

Le but d'une intervention en Organisation est-elle d'enseigner l'analyse transactionnelle (A.T.) ou d'intervenir avec la culture que génère l'A.T. ? Si l'organisation en question a pour objectif de se servir de l'A.T. dans son fonctionnement ou de l'enseigner, alors oui, il est raisonnable d'enseigner l'A.T., et l'intervention doit être longue. Sinon, le risque est de faire de l'A.T. pour faire de l'A.T. et l'impact risque d'être de courte durée. Intégrer l'A.T. est un processus long, qui demande de remettre souvent le travail sur le métier.

Selon moi, les organisations ont moins besoin de formation en A.T. que de soutien

pour accompagner leurs collaborateurs. Les personnes connaissent leur métier et, si elles sont parfois perdues, je pense que c'est moins en matière de technique propre à leur métier qu'en matière d'adaptation. Les changements sont fréquents dans les organisations, ainsi que les remises en question qui y sont associées. Le sens est en question et, dans ce domaine, une intervention conduite par un analyste transactionnel peut le remettre au centre du débat.

Une intervention, même courte, a déjà un impact significatif sur l'organisation. Je voudrais mettre en avant quelques pistes pour appuyer cette affirmation et montrer qu'une intervention sur des bases A.T. y a sa place.

Une intervention sous l'égide de l'A.T. se base sur quatre grands principes :
- les personnes sont considérées comme OK,

- les personnes peuvent comprendre ce qui leur arrive ainsi que le contexte dans lequel elles sont et ce que l'intervenant va dire et faire,

- les outils sont facilement partageables de manière à ne pas rentrer dans un jargonage de spécialiste et enfin,

- les interventions sont conduites de manière à favoriser l'autonomie des personnes. La manière A.T. d'aborder l'Organisation et ses membres est déjà très bienveillante et constitue une première empreinte durable pour l'intervention.

Une intervention, même brève, conduite sur base l'A.T. va conduire de suite l'intervenant à poser un cadre et proposer un contrat d'intervention qui sera les rails de l'ouverture qu'il va proposer. L'espace d'intervention sera une bulle où la liberté et l'ouverture seront la première règle. Liberté et ouverture dans un cadre donné !

Une telle intervention est basée sur des compétences fortes. Intervenir avec les bases que donne un long processus d'apprentissage et d'intégration de l'analyse transactionnelle apporte une véritable valeur ajoutée à l'intervenant qui dispose de cette compétence. Cette compétence est multiple. La Roue des compétences créée par Claude Flück¹ me donne un cadre pour développer cette idée.

- C'est une compétence relationnelle, en ce sens qu'elle renvoie à ses propres capacités d'expression, ses capacités de se mettre en interaction avec les autres, à analyser les interactions. Ces compétences sont primordiales pour le côté management lié aux équipes et à la mise en réseau. Le modèle donné par une intervention,

même courte, est modélisant.

- C'est une compétence technique en ce sens que l'A.T. nécessite une base théorique rigoureuse et importante, des méthodes et des outils, des règles et des procédures, du savoir-faire lié à l'expérience des interventions avec l'analyse transactionnelle. L'intervention laisse des traces pratiques côté contenu.

- C'est une compétence organisationnelle, car les organisations sont constituées de personnes en relations. L'A.T. propose des outils pour modéliser les comportements, analyser la structuration du temps, pour modéliser et diagnostiquer le fonctionnement des organisations (théorie organisationnelle de Berne²), etc. Ces outils se partagent facilement et rapidement. Ils laissent des réflexes pratiques, simples et faciles à utiliser.

- C'est une compétence d'adaptation, car elle permet de s'ajuster aux situations dans l'ici et maintenant, de partager et de transférer des outils pour que le bénéficiaire soit plus autonome vis-à-vis de ces situations.

Une intervention avec l'A.T. répond idéalement aux quatre besoins fondamentaux des groupes, à savoir : le besoin de cadre et de structure, le besoin de reconnaissance, le besoin de stimulation et le besoin de contrôle, développé par Kate Meredith³.

Enfin, l'A.T. est une théorie intégrative, ouverte pour construire des ponts avec d'autres approches telles la PNL, la systémique, la Gestalt, etc. L'A.T. ne ferme pas la porte à ce que les personnes ont déjà rencontré et appris.

Alors, faut-il que les interventions durent

longtemps pour que l'organisation ait le temps d'intégrer le concept ? Je ne le pense pas. Je crois que le consultant qui utilise les concepts et qui peut, par sa pratique, son caractère et sa personnalité, imprimer un modèle de fonctionnement qui a le goût de l'A.T., c'est déjà une partie gagnée. L'intervention se sera déroulée dans la bienveillance, en mettant du cadre, un contrat clair et des signes de reconnaissance. Une analyse fine de ce qui se joue et des réactions proportionnées mettront les bénéficiaires dans une sécurité balisée. Et si c'est juste pour une heure, c'est juste pour une heure. Qui ne se souvient de la ligne d'un livre qui nous marque encore aujourd'hui parce qu'elle a raisonné juste,

pour nous, pendant les quelques secondes de sa lecture.

Pierre Guillaume, en contrat Org., Waterloo, Belgique

NOTES ET RÉFÉRENCES

¹ FLÜCK, C., *La Roue des Compétences*, <http://www.fluck-competences.com/methodologie/roue-des-competences.html>

² BERNE, E., *Structure et dynamique des organisations et des groupes*. Eds d'A.T., 2005.

³ MEREDITH, K., *La quatrième soif psychologique : le contrôle*. A.A.T., 101, 2002, pp. 31-37.