

Christine Chevalier
Martine Walter

**APPRENDRE À MIEUX
SE CONNAÎTRE AVEC L'ANALYSE
TRANSACTIONNELLE**

DUNOD
POCHE

Illustration de couverture : ©Dedraw Studio/Shutterstock

© InterÉditions, 2008, 2014, 2017, 2020 pour les précédentes éditions

© Dunod, 2023 pour la présente édition de poche

11 rue Paul-Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN : 978-2-10-085253-6

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

«*La vraie connaissance consiste à savoir comment agir.*»

E. Berne, *Intuition and Ego States*
(1977, p. 28).

Table des matières

Avant-propos.....	11
1. Histoire et définition.....	13
Histoire et origines	13
Définitions.....	15
2. Les États du Moi	23
L'Analyse Structurale	24
L'Analyse Fonctionnelle.....	32
Reconnaissance et diagnostic des États du Moi....	39
Les dysfonctionnements dans les États du Moi ...	43
3. Les Transactions	49
Les Transactions Simples Complémentaires.....	50
Les Transactions Simples Croisées	54
Les Transactions Complexes Cachées.....	58
Les Transactions Angulaires	60
Les Transactions de Redéfinition	61
4. Les positions de vie	65
Origine de ce concept	66
Les quatre Positions de Vie	67
La Position de Vie « Sociale ».....	68

Apprendre à mieux se connaître avec l'AT

5. Les signes de reconnaissance	73
L'appétit de stimulus	74
L'appétit de reconnaissance	75
Les Types de Reconnaissance	75
La gestion des Signes de Reconnaissance	77
Les propriétés des Signes de Reconnaissance	80
Les Options	81
6. La structuration du temps	85
Pourquoi structurer son temps?	86
Les modes de structuration	87
7. Les Jeux Psychologiques	99
Comment apprend-on à jouer?.....	101
Les différentes façons de diagnostiquer les Jeux....	101
Trois exemples de Jeu	108
Et en entreprise?.....	110
Les degrés dans les Jeux.....	111
Les options devant les Jeux.....	112
8. Les Émotions	117
Les Rackets	119
Les Timbres	123
Les Émotions Authentiques	127
9. Les Méconnaissances	133
Comment apprend-on à faire des Méconnaissances?	133
Quand y a-t-il Méconnaissance?	134
Sur quoi portent les Méconnaissances?	134
Comment voit-on une Méconnaissance?	136

10. Le Scénario	143
Les différents messages scénariques.....	145
Le Scénario d'une organisation	147
11. L'autonomie	149
La Conscience.....	151
La Spontanéité.....	151
L'Intimité	152
12. Le Contrat	155
Principes généraux	156
Procédure pour analyser un Contrat	157
Les différents types de Contrats.....	158
13. La Structure d'une Organisation	161
Le concept de « Frontières »	161
Le concept de « Leadership ».....	162
Le concept de « Culture ».....	163
Le concept « d'Imago de Groupe ».....	163
Carnet pratique	165
Foire aux questions.....	171
Glossaire	177
Bibliographie.....	181
Pour en savoir plus	183

Avant-propos

Pourquoi avons-nous écrit ce livre ?

- Pour rendre accessible un premier niveau de compréhension de l'AT ;
- Pour donner une information fiable sur les concepts de base ;
- Pour montrer que l'utilisation n'est pas la même dans une démarche thérapeutique que dans une démarche d'accompagnement de type : *coaching*, conseils, formation, management... ;
- Pour, en tant que didacticiens et superviseurs en AT, continuer le travail de Berne dans la diffusion d'un savoir qui s'enrichit par le partage et pour les réactions que ce travail suscite et suscitera ;
- Pour se faire plaisir en partageant nos idées...

Histoire et définition

Histoire et origines

Le fondateur : Eric Berne (1910-1970)

Enfance : Eric Bernstein est né le 10 mai 1910 à Montréal. Ses parents étaient des émigrés venant de Pologne et Russie. Son père était un médecin généraliste, il l'admirait beaucoup. Sa mère était écrivain éditeur. Il avait une sœur, Grace. Son père mourut à l'âge de 38 ans quand il avait 9 ans. Berne, tout comme son père, voulait avant tout « *guérir beaucoup de gens* ».

Médecin : En 1935 il émigra aux États-Unis, obtient son doctorat de Médecine et Chirurgie à l'université Mc Gill. Ensuite il devient interne à l'hôpital d'Englewood (New Jersey). Il demande la nationalité américaine en 1938 et change son nom en « Berne ».

Médecin Psychiatre : Il travaille à l'hôpital Mount Zion à New York pendant deux ans. Et en 1941 il commence une formation psychanalytique à New

Apprendre à mieux se connaître avec l'AT

York chez Paul Federn. De 1943 à 1946 il est psychiatre à l'armée américaine au service de santé des armées. Et en 1945 il commence sa pratique de thérapeute de groupe avec des civils. Lorsqu'il est libéré de l'armée en 1946 il émigre à Carmel en Californie.

Formation psychanalytique : Peu de temps après, il reprend pour deux ans sa formation psychanalytique, mais, cette fois-ci à San Francisco chez Erik Erikson. En 1956 il postule au titre de Psychanalyste, celui-ci lui est refusé. L'année suivante, il fonde sa propre méthode d'analyse. Il n'abandonnera jamais la psychanalyse, il lui restera fidèle.

Analyse Transactionnelle : En 1950, il crée un Séminaire Clinique, (dédié aux thérapeutes – il l'utilisait comme lieu de formation et de supervision), tous les jeudi soir à Monterrey. À la même époque, il en crée un autre tous les mardi soir à son domicile de San Francisco. En 1962 il commence le cours d'initiation à l'Analyse Transactionnelle, le cours officiel « 101 ».

En 1964, il crée l'I.T.A.A. (*International Transactional Analysis Association*) dont il préside le Conseil d'Administration. Le 15 juillet 1970 il meurt d'une crise cardiaque à Carmel, il a 60 ans.

Il s'était donné comme objectif d'être un « vrai médecin¹ » ce qui voulait dire pour lui que toute son attention était au service du bien-être de ses patients. Il tenait également à divulguer ses idées par ses écrits, une autre manière de faire savoir comment « guérir les

1. Eric Berne, *AT et psychothérapie*, Payot, 1977.

gens». Ceux qui l'ont connu disent de lui qu'il avait un esprit curieux, une grande capacité d'observation, qu'il était exigeant et montrait un solide sens de l'humour. Pendant toute sa vie il a continué ses recherches et ses expériences «cliniques». Il était intéressé par tous les éléments qui constituent un individu (ses gènes, son histoire, son environnement...) aussi bien qu'aux systèmes, et en quoi ceux-ci influent la dynamique de l'individu (il a, du reste, écrit tout un livre, *La Structure et la Dynamique des Groupes et des Organisations*, à ce sujet).

Sa renommée est arrivée lors de la parution de son livre *Des Jeux et des Hommes* (1963) qui a été un *best seller* bien au-delà des États-Unis.

Lorsqu'il est décédé (juillet 1970), les collègues qu'il avait associés à sa recherche et formés à sa manière de travailler, ont continué son oeuvre, prolongé sa réflexion et donné à l'Analyse Transactionnelle de nouvelles ouvertures. Cette dynamique de recherche est encore présente aujourd'hui et lors des Congrès Européens ou Internationaux, les conférences et communications sous formes d'ateliers montrent que l'AT reste vivante et évolutive.

Définitions

Qu'est-ce que l'Analyse Transactionnelle ?

L'Analyse Transactionnelle est issue de la psychologie humaniste et constitue une approche intégrative, c'est :

- une théorie de la personnalité qui nous montre comment les gens sont structurés psychologiquement ;

Apprendre à mieux se connaître avec l'AT

- une théorie du développement de l'enfant qui explique comment les schémas de comportements dans notre vie actuelle ont pris naissance dans notre enfance ;
- une théorie de la psychopathologie qui fournit des explications sur la manière dont nous continuons parfois à réutiliser les stratégies de notre enfance dans notre vie d'adulte, même quand elles aboutissent à des résultats douloureux ou infructueux ;
- une théorie de la communication qui nous aide à comprendre comment les gens fonctionnent et expriment leur personnalité en termes de comportements ;
- une théorie de la structure et de la dynamique des groupes et des organisations dont l'application peut fournir une méthode d'analyse des systèmes et des organisations.

L'Analyse Transactionnelle se situe au centre de plusieurs courants : la systémique, le behaviorisme (l'approche comportementale) et la psychanalyse. Elle comporte un grand nombre de concepts qui permettent de comprendre les phénomènes complexes et qui offrent des options d'intervention. Elle a été créée par Eric Berne (1910-1970), médecin américain, psychiatre, de formation psychanalytique. Elle est arrivée en Europe en 1975 et n'a pas arrêté depuis lors de se développer auprès de nombreux professionnels de l'accompagnement.

L'Analyse Transactionnelle, ça sert à quoi ?

L'Analyse transactionnelle est au service de la réussite individuelle ou collective.

Pour soi

La personne peut souhaiter entreprendre une démarche personnelle pour améliorer son équilibre, se comprendre, libérer des énergies nouées, retrouver une liberté de comportement, voire réparer des blessures anciennes, gérer des réactions psychosomatiques, névrotiques...

Dans la relation aux autres

La personne peut souhaiter, pour elle-même, ses proches ou pour ses collaborateurs, développer des compétences personnelles et professionnelles; par exemple choisir de nouveaux modes relationnels, savoir prendre sa place dans un groupe, traiter les conflits, sortir de comportement de dévalorisation de soi ou de relations néfastes, répétitives...

Dans son métier « d'accompagnant »

Le professionnel peut trouver des clés pour mieux comprendre les personnes en situation de difficulté, de changement et les accompagner; pour manager différemment une équipe, développer des éléments de motivation d'une personne ou d'un groupe; rechercher des clefs pour que les leaders qui le souhaitent

Apprendre à mieux se connaître avec l'AT

développent leur puissance, prendre du recul pour apprendre à observer les processus complexes avec de nouveaux points de vue...

Et dans de nombreux moments de la vie comme ceux qui concernent l'éducation des enfants, le travail de bénévolat, les situations de relation d'aide...

Dans un souci de « formation continue et supervision »

Pour les professionnels de la relation, conscients de leur responsabilité et désireux d'une prise de recul sur leur travail de façon à assurer le meilleur service à leurs clients.

Les domaines d'applications pratiques

L'Analyse Transactionnelle peut servir dans de nombreux domaines où la compréhension des individus, des relations, des groupes et des systèmes est nécessaire.

– Le domaine thérapeutique : Est choisi par les personnes dont les activités visent directement la guérison des symptômes de leurs clients, c'est-à-dire le soulagement des symptômes et/ou la restructuration de la personnalité. Cette forme de thérapie peut servir aux individus, aux couples et aux familles.

Métiers : psychiatres, psychothérapeutes.

– Le domaine de l'éducation : Est choisi par les personnes travaillant avec des enfants, des jeunes et des adultes dans un contexte éducatif, qu'il soit/

ou non scolaire/académique. Leur travail a pour finalité la croissance et l'évolution de la personnalité à l'intérieur d'un cadre socio-éducatif.

Métiers : enseignants, conseillers pédagogiques, conseillers en éducation.

- Le domaine du Conseil : Est choisi par les personnes dont le travail vise l'évolution personnelle, les problèmes de gestion des relations interpersonnelles, la participation sociale et la santé...

Métiers : professionnels des métiers médicaux et paramédicaux, éducateurs, professeurs de yoga, kinésithérapeutes, avocats, coachs individuels, intervenants de crise...

- Le domaine des organisations : Est choisi par les personnes travaillant dans ou pour des organisations et prenant en compte les contextes institutionnels et leur évolution. Leur travail a pour finalité le développement de l'efficacité professionnelle, l'épanouissement des personnes dans les organisations et la santé des organisations en tant que telle.

Métiers : coach, consultant en Ressources Humaines, en Management, formateur, directeur des Ressources Humaines, dirigeant, cadre et toute personne travaillant dans une organisation¹ ou prenant en compte la dimension « macro-organisation ».

1. Le terme « organisation » s'entend dans le sens d'un système, d'une structure telle que : une entreprise, une association...

Apprendre à mieux se connaître avec l'AT

Les principes fondamentaux

Une méthode contractuelle

L'Analyse Transactionnelle s'appuie sur une méthode contractuelle invitant chacune des parties : « thérapeute-client » ou « coach-client », à être acteur dans l'élaboration du contrat précisant ce à quoi s'engage chacune des deux parties.

Berne voulait que le client soit acteur et actif dans le processus de formulation de la demande d'aide et que l'intervenant énonce clairement les méthodes qu'il avait l'intention d'utiliser avec ce client et sa responsabilité dans le fait de mener ce travail. Ceci permettant un choix mutuel

Une philosophie

Trois hypothèses et postulats de base situent l'Analyse Transactionnelle :

1. « Les gens sont nés OK : Je suis OK – Tu es OK. » Berne utilisait l'image du Prince et de la Princesse pour l'illustrer – et ce sont les circonstances de la vie de la personne, le milieu où elle a grandi, ses parents... qui font qu'elle est amenée à quitter cette position. Il avait la conviction que chaque être humain quel qu'il soit a de la valeur.
2. « Les gens qui ont eu des difficultés émotionnelles n'en sont pas moins des êtres humains pleinement intelligents. » Toute personne est capable de comprendre lui-même ses problèmes et de trouver la manière de les résoudre

- il est donc nécessaire de l'impliquer dans le processus de résolution de ses difficultés.
3. «Les troubles émotionnels peuvent être guéris avec un savoir adéquat et une approche correcte.» Si le client ne guérit pas, ce n'est pas forcément parce sa «maladie» est incurable ou qu'il ne veut pas «changer» mais peut être parce qu'il faut remettre en question la «théorie» utilisée avec ce client – ou sa propre «compétence».

Un langage simple

Berne souhaitait impliquer ses clients dans leur processus de guérison – au-delà de la notion de contrat, il voulait aussi qu'ils aient accès à la compréhension des concepts utilisés pour analyser les processus qui concernaient leur mal être. Il a donc délibérément choisi de trouver des mots immédiatement compréhensibles par ses clients – par exemple, concernant les problèmes relationnels «modes de dysfonctionnement social», il les appela des «Jeux».

Le point de vue du Martien

Le Martien a été inventé par Berne, il a comme point de vue un regard neuf car il envisage le monde sans a priori, comme s'il «venait de la planète Mars». Il se distingue des autres hommes par son approche, il évite les termes compliqués et s'attache aux mots simples à la portée des enfants et des non-initiés. Il va droit au but et ne se perd ni en préambules ni en banalités; il observe les événements sans idées préconçues – il ose poser ses questions sans peur.