

FORMATION TA 202

Cours de base en Analyse transactionnelle

selon les standards EATA / ITAA

Objectifs de la formation

- Une journée complète par concept, pour approfondir les notions présentées au cours 101.
- Intégrer ces concepts dans sa vie privée et professionnelle.
- Maximiser la pratique en séance.

Animé par

Myriam Ladeuze

P-TSTA-P & _-TSTA-O

Membre de l'IFAT - EATA / ITAA

Pour le CFIP

Centre pour la formation et l'intervention
psychosociologiques ASBL

Avenue Gribaumont 153 - 1200 Bruxelles

02 770 50 48

secretariat@cfip.be

www.cfip.be



Sommaire

L'analyse transactionnelle	3
Champs d'application de l'AT	4
Parcours de certification en Analyse transactionnelle	5
Valeurs et Philosophie	6
Contrat	7
Conditions du contrat	8
Types et niveaux de contrat	9
Les 3 P : Protection, Permission, Puissance	10
Le contrat triangulaire	11
Le contrat triangulaire : distance psychologique	12
Les 3 C : Boussole de l'inattendu	13
Le 4/4 de Raymond Hostie	14
Construire le contrat	15
Références	16

L'analyse transactionnelle

Définition

L'analyse transactionnelle est une théorie de la personnalité et une méthode de psychothérapie systématique qui analyse les interactions sociales (transactions) entre individus en termes d'états du Moi (Parent, Adulte, Enfant). (Berne, 1961).

Fondateur : Eric Berne (1910 - 1970)

Né Eric Lennard Bernstein à Montréal. Fils de David Hiller Bernstein (médecin) et Sarah Gordon Bernstein (écrivaine). Une sœur, Grace. Son père meurt de la tuberculose quand il a 11 ans.

Diplômé en médecine de l'Université McGill en 1935. Résidence en psychiatrie à Yale. Citoyen américain en 1939 ; il prend le nom d'Eric Berne en 1943.

Formation en psychanalyse à New York (auprès de Paul Federn), puis à San Francisco (auprès d'Erik Erikson, 1947-1949). Psychiatre militaire de 1943 à 1946 : il y pratique la thérapie de groupe.

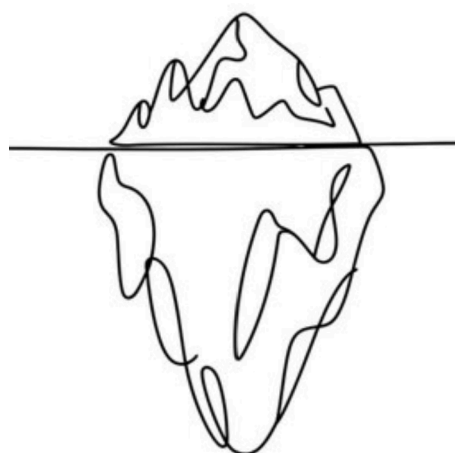
1956 : l'Institut psychanalytique de San Francisco ne l'admet pas comme psychanalyste. Il développe sa propre approche.

1958 : naissance de l'analyse transactionnelle, avec son premier article publié sous ce nom.

Son projet : une psychiatrie sociale, accessible et centrée sur les relations. Il anime les San Francisco Social Psychiatry Seminars, qui deviennent l'ITAA en 1964.

1964 : Des jeux et des hommes devient un best-seller mondial.

Il décède le 15 juillet 1970 à Carmel (Californie).



Champs d'application de l'AT

L'AT s'applique dans quatre champs professionnels reconnus par l'ITAA/EATA, partageant les mêmes concepts de base mais différant par leurs contextes, finalités et modalités d'intervention.

Les 4 champs :

- **Psychothérapie** : Compréhension de soi et de son relationnel et création des options pour vivre sa vie d'une façon consciente, créative, spontanée et ouverte à l'intimité.
- **Organisations** : Développement, croissance et augmentation de l'efficacité des gens travaillant dans les organisations.
- **Éducation** : croissance personnelle et professionnelle, à la fois scolaire et sociale.
- **Guidance/ Conseil** : autonomie en relation avec leur environnement social, professionnel et culturel.

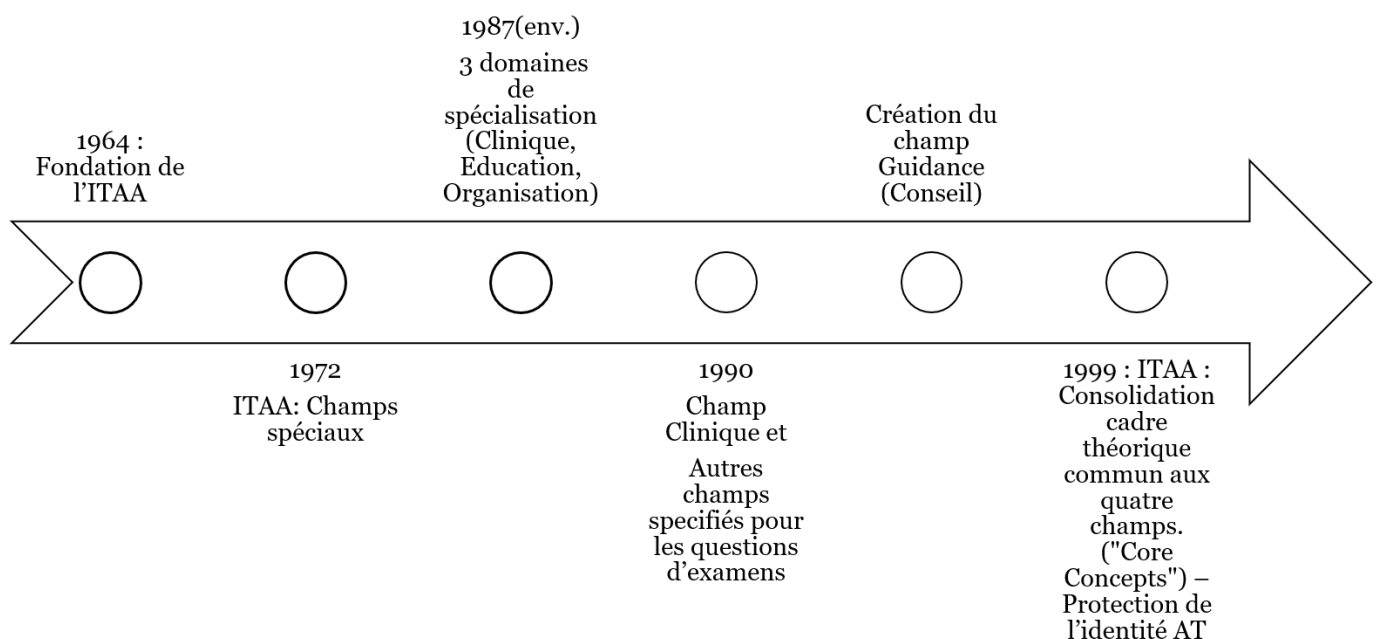


Figure 1 - Champs d'application en AT

Parcours de certification en Analyse transactionnelle

Formation certifiante en Analyse Transactionnelle au CFIP

Parcours EATA/ITAA
 Proposé par le CFIP
 Qualification intermédiaire ASSOBAT

1

SENSIBILISATION

Cours 101

Découvrir les concepts de base de l'Analyse transactionnelle.

2

TOUS CHAMPS CONFONDUS

Cours 202

La formation de base commune.

ASSOBAT - ÉTAPE POSSIBLE

Qualification intermédiaire en AT

- 200 heures de formation (dont modules complémentaires).
- Un travail écrit, corrigé par un-e (P)TSTA, et 1 h de supervision.

3

SPÉCIALISATION

Choix d'un champ

Conseil, éducation, organisation ou psychothérapie.

- Formation spécialisée avec un-e (P)TSTA de ce champ.
- Contrat de certification : 5 ans maximum.

4

CERTIFICATION

Analyste transactionnel Certifié (CTA)

750 h

Contact client

Dont 500 h en AT.

600 h

Formation professionnelle

Dont 300 h en AT.

150 h

Supervision

Dont 75 h par un-e PCTA TS, PTSTA, CTA TS ou TSTA membre de l'EATA ou de l'ITAA, et au moins 40 h avec le superviseur principal.

500 h

Développement professionnel

Défini avec le superviseur principal, selon les exigences nationales.

Valeurs et Philosophie

Valeurs fondamentales

- L'individu est OK : il a de la valeur et est digne de respect ;
- L'individu dispose de ressources : il a la capacité de penser même si ses ressources ne sont pas accessibles immédiatement ;
- Les pensées, sentiments et comportements d'aujourd'hui sont à mettre en relation avec des décisions que nous avons prises dans notre enfance.
- Toute personne a la capacité d'analyser cette situation et de la faire évoluer afin d'agir avec plus d'autonomie.



Visée de l'AT : l'autonomie

En Analyse transactionnelle, l'autonomie est une visée centrale du travail de changement.

Elle se caractérise par :

- La **conscience claire** : savoir qui l'on est, ce que l'on fait, sortir des automatismes ;
- La **spontanéité** : capacité à utiliser les différents états du moi en pleine conscience ;
- La **capacité à l'intimité** : proximité avec autrui, impliquant authenticité et confiance réciproque

Deux principes de base

Méthode contractuelle

Responsabilité conjointe :
chacun s'engage
explicitement dans le
travail.



Communication directe

Partage d'informations
ouvert et explicite sur le
travail commun

Contrat

L'analyse transactionnelle se définit comme une approche contractuelle. La responsabilité de chacune des parties est explicitement nommée : chacun sait ce qu'il fait, pourquoi il le fait et ce qu'il peut attendre de l'autre.

Le contrat s'applique dans les quatre champs de l'AT – psychothérapie, organisations, éducation, conseil – ainsi que dans la vie quotidienne.

« Le contrat est un engagement bilatéral explicite en vue d'une action bien définie. » (Berne, 1966)

« Le contrat est un engagement Adulte envers soi-même et/ou envers quelqu'un d'autre pour mener à bien un changement. » (James & Jongeward, 1971)

Lorsque Holloway parle de contrat il mentionne que le contrat (contrat de changement social et contrat d'autonomie) est un énoncé positif d'un changement projeté, à accomplir par une décision ultérieure, contenant un moyen ou une mesure pour reconnaître aisément le changement accompli. (Holloway & Holloway, 1973)

Le contrat installe un partenariat Adulte – Adulte. Il répond à quatre questions :

- Que voulons-nous réaliser ensemble ?
- Par quels moyens ?
- Quelle est la responsabilité de chacun ?
- À quoi reconnâtrons-nous le résultat ?

Pourquoi un contrat ?

- Clarifier la situation et la relation entre les parties.
- Définir des objectifs concrets, les moyens et les étapes pour y arriver.
- Préciser les responsabilités et les compétences de chacun.
- Impliquer chacun et diminuer la passivité.
- Protéger le travail des sabotages et des obstacles.
- Soutenir l'autonomie : conscience, spontanéité, intimité.

Ce que précise un contrat

- Qui sont les parties concernées.
- Ce qu'elles vont faire ensemble.
- Pourquoi elles veulent le faire (bénéfice).
- Comment elles sauront que l'objectif est atteint.
- Le temps que cela durera.
- Les échanges : paiement, fréquence, engagement.

Conditions du contrat

Les bases de la méthode contractuelle

D'après Berne ; Stewart et Joines (1987)

1

Égal à égal

Une relation d'égal à égal :
Chacun est OK, chacun est
à sa place.

2

Responsabilité partagée

Le processus est facilité,
pas porté par un seul.
Chacun assume sa part

3

Client actif

La personne prend
conscience de ses besoins
et de sa capacité à être
active dans la recherche de
solutions.

Les 4 conditions de Claude Steiner

Steiner (1974)

Consentement mutuel

Chacun accepte librement le contrat ; pas
de contrainte cachée. Le contrat est
négocié par les deux parties.

Contribution réciproque

Équilibre entre ce que chacun donne et
reçoit (temps, argent, engagement). La
nature de la contribution est explicite et
acceptée.

Compétence

Chacun a la capacité et les ressources pour
tenir ses engagements (compétence
professionnelle, cadre éthique).

Objectif légal et Éthique

Le contrat respecte les lois et les règles
déontologiques.

Types et niveaux de contrat

Trois types de contrat (Berne, 1966)

Administratif

Il pose le cadre : tarifs, horaires, durée et fréquence des séances, lieu du travail.

Professionnel

Il précise l'objectif, les moyens pour l'atteindre et les résultats concrets qui montreront qu'il est atteint. Il suppose un début de compréhension du problème. En psychothérapie, on parle de contrat de thérapie.

Psychologique

C'est la dynamique relationnelle sous-jacente entre le professionnel et le client, parfois appelée contrat caché. Il est souvent tacite, hors de la conscience des parties – c'est le terrain des jeux psychologiques.

Contrat psychologique sain

Il repose sur la confiance, le respect et le libre consentement. Le professionnel reconnaît la capacité des personnes, la validité de leur expérience, et leur fait confiance pour prendre leurs propres décisions.

Contrat psychologique malsain

Il contient des attentes non clarifiées qui sabotent le processus. Tant qu'il n'est pas mis au jour, les objectifs ne seront pas atteints.

Niveaux de contrat (Loomis, 1982)

4 niveaux de contrat. "Les distinctions sont théoriques, dans la pratique les frontières ne sont pas toujours nettement tranchées. Toutefois elles apportent beaucoup de clarté à la négociation ou la renégociation d'un travail commun".

Prise en charge

Ce niveau de contrat est en majeure partie unilatéral (ex. Personnes abusant d'alcool ou de drogues)

Contrôle social

Ce niveau de contrat vise à corriger un déséquilibre temporaire dans tel ou tel aspect de la vie de la personne.

Changement relationnel

L'accent est mis sur les aspects répétitifs des problèmes de la personne. « Qu'est-ce que tu aimerais changer ? » « Que veux-tu faire différemment ? »

Changement structurel

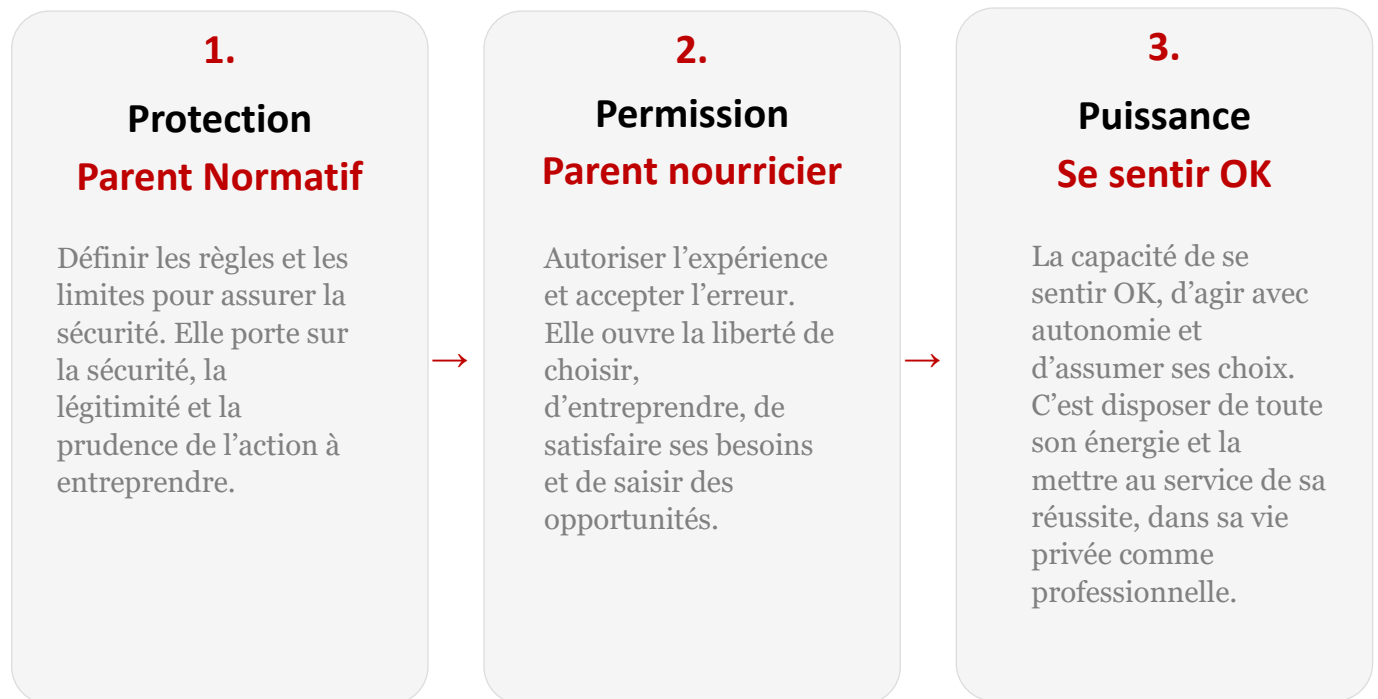
À ce niveau il s'agit de restructurer l'ensemble du processus relationnel et de la structure pathologique.

Contrat de séance : Chaque séance peut faire l'objet d'un contrat : ce que le client attend de cette séance et du professionnel.

Contrat ponctuel : une action à expérimenter entre deux séances. Réussie, elle fait évoluer ; échouée, elle montre ce qui bloque.

Les 3 P : Protection, Permission, Puissance

Pour que le changement soit possible, le professionnel offre un cadre qui protège, autorise et renforce (Crossman, 1966 - Steiner)



Exemple

En coaching, Clarence semble ne pas parler de ses vraies difficultés. Sa coach l'interroge sur ses inquiétudes : Clarence craint que ses faiblesses soient rapportées à la DRH. La coach rappelle son engagement de confidentialité et la manière dont les restitutions se feront (protection). Elle ajoute que chacun a des faiblesses, qui sont aussi des compétences en devenir (permission). Clarence peut alors travailler sa problématique de management (puissance).

D'après D'après Chernet (2009).

À retenir

La permission n'est donnée que si une protection suffisante est assurée. La puissance vient ensuite.

Le contrat triangulaire

Un contrat qui engage trois parties : celui qui paie ou qui demande n'est pas celui qui bénéficie du travail. Par exemple : une formation commandée par l'entreprise, une mère qui consulte pour son enfant. (English, 1975)

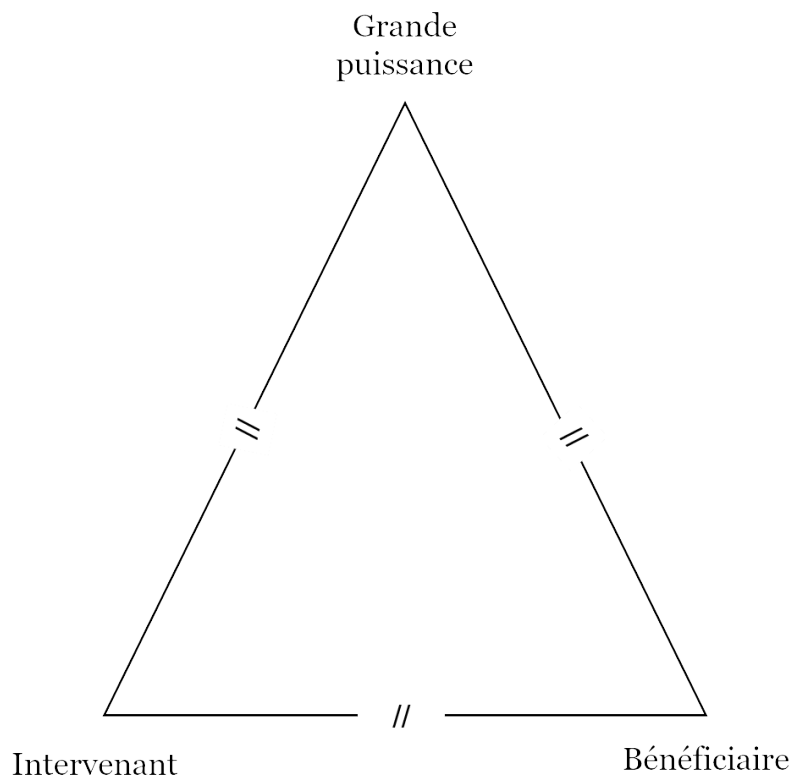


Figure 2 - Le contrat triangulaire (English, 1975)

La grande puissance

Celui qui rémunère l'intervenant et/ou a initié l'intervention.

L'intervenant

L'analyste transactionnel, coach, formateur, psychothérapeute, enseignant, ...

Le bénéficiaire

La personne ou le groupe qui fait le travail.

Au-delà de trois parties

Le contrat triangulaire peut s'élargir à plus de trois parties. En thérapie d'enfants, par exemple, l'enfant, chacun des parents, l'école ou le médecin qui oriente peuvent avoir des attentes différentes. En organisation, on peut avoir un commanditaire, les RH, le manager et la personne accompagnée. Chaque lien appelle un contrat explicite : qui demande quoi, qui paie, qui reçoit quelle information. Plus il y a de parties, plus le risque d'alliances cachées augmente. (Sichem, 1991)

Le contrat triangulaire : distance psychologique

La distance psychologique est la distance perçue dans la relation entre les parties. Elle permet de prévoir les difficultés. Dans une alliance saine, la distance est la même entre toutes les parties. (Micholt, 1992)

CE QUI EST PERÇU

LE RISQUE

Type A



La distance est perçue comme égale entre les trois parties. Les attentes sont claires sur tous les côtés du triangle. Il n'y a pas d'objectif caché.

Il y a peu de risques liés au contrat

Type B



L'intervenant et le bénéficiaire se sentent proches l'un de l'autre et se sentent plus éloignés de la grande puissance.

Risque de subversion.

L'intervenant risque de créer l'euphorie au niveau du bénéficiaire, de susciter ainsi une coalition/rébellion.

Le problème risque d'être perpétué, le cadre de référence déficient risque de ne pas être questionné.

Type C



L'intervenant et la grande puissance sont sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les objectifs à atteindre mais sont loin de la réalité du bénéficiaire.

Risque de collusion.

Il y a un risque de passivité ou d'agressivité de la part du bénéficiaire. L'intervenant risque de stimuler la peur, la méfiance ou la suradaptation (« climat politiquement correct »).

Type D



L'intervenant est vu par la grande puissance et le bénéficiaire comme un étranger éloigné

Risque de manipulation

L'intervenant risque de susciter l'agressivité ou la passivité du bénéficiaire. Il y a un risque de renforcement de la cohésion d'un groupe aux dépens de l'intervenant, d'attitudes de type « je suis fort de mon bon droit ». Le cadre de référence déficient risque d'être renforcé.

Les 3 C : Boussole de l'inattendu

Trois repères pour toute intervention : le cadre, le contact et le contrat (Sichem, 2010)

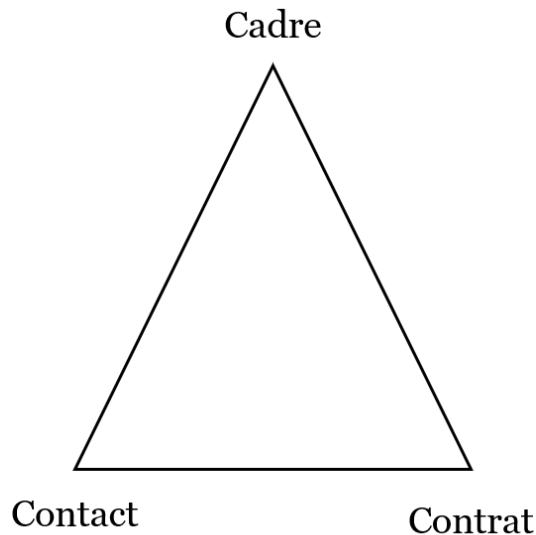


Figure 3 - Les 3C, boussole de l'inattendu (Sichem 2010)

Cadre → Cohérence

Le contexte de l'action : structure, codes, règles, loi. Il définit l'espace et le temps du travail, et ses règles priment sur celles que les acteurs se donneraient spontanément.

Grâce au cadre, chacun sait ce qu'il doit faire, ce qu'il ne peut pas faire et les conséquences de ses actes. Il crée la sécurité et donne des balises.

Quelle est la structure ?
Quels sont les codes ?
Quelles sont les règles ?

Contact → Cohésion

Le lien, l'alliance, l'adoption mutuelle. Le contact donne une place à chacun ; favorise le vivre ensemble et crée la confiance. Il permet l'expression des avis, des demandes, des émotions et des besoins et développe la collaboration et la participation.

Comment favoriser le contact, le lien, l'alliance ?

Contrat → Efficacité

L'objet des rencontres et les éléments négociables. Il sert la réalisation de la mission.

Quel est l'objet de nos rencontres ?
À quoi nous engageons-nous ?
Quel est notre objectif commun ?
Qu'est-ce qui est négociable entre nous ?

Le 4/4 de Raymond Hostie

Une grille en quatre cases pour poser la demande avant de contracter

D'OÙ L'ON PART

A La situation

Les faits, les enjeux

- Quel est le problème ?
- Où en sommes-nous ?
- Qu'est-ce qui se passe ?

OÙ L'ON VEUT ALLER

B Le projet

L'objectif

- À quoi veut-on arriver ?
- Qu'est-ce qu'on veut atteindre ?

C Les moyens

Ressources, démarches, stratégies

- Que mettre en place ?
- Comment faire pour réussir ?

D Les obstacles

Difficultés, contraintes, sabotages

- Qu'est-ce qui peut nous empêcher de réussir ?

CE QUI AIDE

CE QUI FREINE

À retenir

« Un problème bien posé est à moitié résolu. »

Construire le contrat

Les questions

Que voulez-vous atteindre ?

Amener la personne à formuler son objectif en termes positifs. « Je ne veux plus être timide » devient « Je veux avoir confiance en moi ».

En quoi est-ce important pour vous ?

Donne accès à la motivation. « En ayant confiance en moi, je rencontrerai plus facilement des gens. »

Comment saurez-vous que vous avez atteint votre objectif ?

Où, quand, comment, avec qui ? Des signes internes et externes de réussite. Outil possible : le jeu de la baguette magique.

Qu'est-ce qui vous empêche / pourrait vous empêcher de l'atteindre ?

Donne accès aux freins tels que la personne les perçoit.

Quels sont vos atouts et vos ressources ?

Ce dont la personne dispose déjà et qui lui sera utile.

De quoi avez-vous besoin pour y arriver ?

Permet de définir des sous-objectifs. « Je veux une augmentation, mais je n'ose pas la demander » : oser la demande devient une première étape.

Le contrat dans la vie quotidienne

Le contrat ne se limite pas au cadre professionnel. Il permet de s'accorder explicitement, dans une relation ou ponctuellement : que faisons-nous ensemble, vers quoi, et comment ?

« Es-tu d'accord que je te dise ce que me dit mon intuition quand tu m'expliques cela ? »

« Es-tu d'accord que je te partage ce qui se passe pour moi quand tu me parles sur ce ton ? »

Une formule pour résumer le processus contractuel

(Berne, 1966 - Steiner, 1974)

Plainte + demande = offre + acceptation

À retenir

Le contrat rend le travail explicite : qui fait quoi, vers quel objectif, avec quelle responsabilité. Il ne se limite pas à l'accord administratif : le contrat psychologique, souvent caché, décide aussi de l'issue.

Un bon contrat protège, autorise et renforce : il met toutes les parties en position Adulte et soutient l'autonomie.

Références

- Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy*. New York : Grove Press. Trad. fr. : *Analyse transactionnelle et psychothérapie*. Paris : Payot.
- Berne, E. (1966). *Principles of group treatment*. New York : Oxford University Press.
- Brécard, F., & Hawkes, L. (2008). *Le grand livre de l'analyse transactionnelle*. Paris : Eyrolles. (Ré-édité en 2024).
- Chernet, D. (2009). *Coachier avec l'analyse transactionnelle*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Crossman, P. (1966). *Permission and protection*. Transactional Analysis Bulletin, 5(19), 152-154. [Trad. fr. : *Permission et protection*. CAT n°2. Éditions d'AT.]
- English, F. (1975). *The three-cornered contract*. Transactional Analysis Journal, 5(4), 383-384. [Trad. fr. : *Le contrat triangulaire*. CAT n°1, pp. 208-209. Éditions d'AT.]
- Hostie, R. (1987). *L'âge adulte. Sur les traces d'Eric Berne 20 ans après*.
- Hay, J. (2009) *Transactional Analysis for Trainers*, McGraw-Hill. [Trad Fr. *Analyse transactionnelle et formation*. Paris : Desclée de Brouwer.]
- Holloway, M. M., & Holloway, W. H. (1973). *The contract setting process* (Monograph VII). Medina, OH : Midwest Institute for Human Understanding.
- James, M., & Jongeward, D. (1971). *Born to win*. Reading, MA : Addison-Wesley. [Trad. fr. : *Naître gagnant*. Paris : InterÉditions.]
- Loomis, M. (1982). *Contracting for change*. Transactional Analysis Journal, 12(1) . [Trad. fr. : *Contrats et niveaux de changement*. AAT n°26, 1983, pp. 50-56.).]
- Micholt, N. (1992). *Psychological distance and group interventions*. Transactional Analysis Journal, 22(4), 228-233. [Trad. fr. : *Distance psychologique et interventions en groupe*. AAT n°73, pp. 21-26.]
- Sichem, V. (2010). *Les 3C, boussole de l'inattendu : Contact, Cadre, Contrat*. Actualités en Analyse Transactionnelle, n°134.
- Sichem, V (1991) *Le multicontrat en thérapie d'enfants*. Actualités en Analyse Transactionnelle, n°60, pp. 147-151.
- Steiner, C. (1974). *Scripts people live*. New York : Grove Press. [Trad. fr. : *Des scénarios et des hommes : analyse transactionnelle des scénarios de vie*. Paris : Desclée de Brouwer.]
- Stewart, I., & Joines, V. (1987). *TA Today: A new introduction to transactional analysis*. Nottingham : Lifespace Publishing. [Trad. fr. : *Manuel d'analyse transactionnelle*. Paris : InterÉditions.]