

Analyse Transactionnelle Suisse romande

Recueil d'articles 2020

Articles parus initialement dans Métamorphose,
le magazine en libre accès de l'ASAT-SR
www.asat-sr.ch/metamorphose

Référence permanente
www.doi.org/10.5281/zenodo.4313825

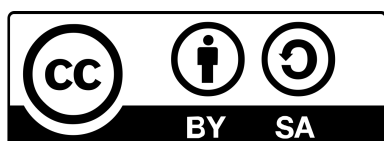


Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Articles | 3 |
| Qu'est ce que l'AT apporte au monde ? | 4 |
| Enseignement spécialisé et AT – Entrevue | 9 |
| Conseil pédagogique et AT – Entrevue | 12 |
| L'accouchement-marathon | 16 |
| Les enjeux relationnels de la coopération | 18 |
| Les étapes de la coopération | 23 |
| La fosse de rösti – une mine d'or pour des expériences sur la diversité | 28 |
| La complexité par la diversité – Quelle signification pour la gestion des organisations ? | 35 |
| L'économie de l'autonomie – Les martiens ont-ils disparu ? | 41 |
| La coopération dans les institutions et hôpitaux – Entrevue | 43 |
| Résumés | 49 |
| Le sens des valeurs que l'on porte | 50 |
| Interventions dans l'accompagnement professionnel de couples | 52 |
| Brunch entre amis | 54 |
| Lors des moments difficiles, l'AT nous porte | 57 |
| Counselling de couple avec AT et sexualité : un couple inégal ? | 59 |
| On devait toujours parler de tout... discussion père fille | 61 |
| Divers | 63 |
| Éditorial | 64 |
| Prendre soin de nous durant la pandémie | 66 |
| Célébrons Fanita English, joyeux 104e anniversaire | 67 |
| Pleine conscience – regards croisés : retour sur la journée de l'ASAT-SR | 69 |
| Hommages à Jenni Hine | 71 |
| Entrevue avec Sally Cuénilin | 75 |
| Anciens numéros | 77 |

Articles

Qu'est ce que l'AT apporte au monde ?



Maryline Authier (PTSTA-E), Nadia Baumann (CTA-E),
Marie-Paule Boder (CTA-C), Alexa Briancourt (sous contrat), Patrick Caloz (202),
Catherine Corbaz (en formation), Jacques Dekoninck (TSTA-E, CTA-O),
Genri Fais (202), Madeleine Laugeri (TSTA-O), Catherine Meyer (CTA-P),
Magali Morier (101), Geneviève Spring (PTSTA-C), Martine von Scarpatetti (101).

Cet été, nous vous avons invité·e·s à témoigner pour connaître votre expérience de l'Analyse transactionnelle. Nous vous partageons ici les réponses que nous avons obtenues.

Méthode : questionnaire qualitatif semi directif en ligne.

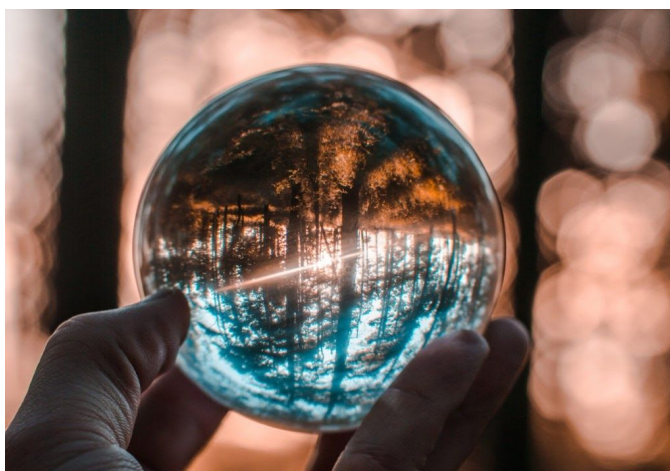
Résultats : 15 personnes ont témoigné. 13 ont accepté que leurs réponses soient partagées.

Quel problème ou intérêt vous a fait débiter une formation en AT au-delà du 101 ?

- Une crise professionnelle, un changement d'orientation.
- Le besoin d'approfondir les mécanismes de communication entre les individus.
- Ayant pu me rendre compte de l'efficacité de l'approche AT au cours d'une consultation pour un problème personnel, j'ai décidé de me former comme psychothérapeute dans cette approche.
- Un conflit.
- Les aspects pédagogiques : langage clair, diagrammes, théorie applicable à différents types de situations ; la notion de contrat concerté client-therapeute, le parcours psychothérapeutique personnel du thérapeute, la pratique supervisée du thérapeute, la charte éthique.
- Je suivais une thérapie avec une Analyste transactionnelle certifiée et j'appréciais les concepts clairs et éclairants, surtout celui des trois États du moi, de l'AT, qui permettent que chacun réfléchisse sur la manière dont il est en train d'agir et le rendent autonome.
- Dès mes contacts, l'AT a été au cœur de mes pensées, de ma vie, et j'ai souhaité en faire une carrière.
- L'envie de mieux me connaître et de comprendre mes blocages émotionnels. Le souhait d'avoir davantage d'outils professionnels. L'envie de me réorienter professionnellement.
- Des problèmes de communication. Le constat de certaines limites personnelles et/ou professionnelles. Le besoin de mieux comprendre la nature humaine, comment elle fonctionne.
- La lecture du Manuel de l'Analyse transactionnelle de Stewart et Joines, pour une formation en développement organisationnel, m'a permis de donner du sens à certains de mes problèmes sur le plan privé : le départ de ma fille, mon couple. J'ai tout de suite apprécié l'AT, les schémas simples et cela m'a motivé à me former en AT. Et depuis 10 ans je poursuis ce chemin.
- J'étais psychosociologue et je désirais enrichir ma formation.
- Après une Formation d'Arthérapeute, j'ai eu besoin de mieux comprendre les mécanismes humains en termes de communication : pourquoi, pour qui et comment. L'AT était exactement ce qu'il me fallait. La créativité s'associe parfaitement bien avec l'AT.
- Le besoin de supervision dans le cadre de mon activité professionnelle.

Si un ·e ami·e vous demandait les trois forces de l'AT par rapport à d'autres approches, que lui diriez-vous ?

- Clair, valorisant, puissant.
- La visualisation des processus. Le rapprochement avec les situations du quotidien. La possibilité de développer l'AT selon les expériences eues.
- La clarté de la démarche au moyen du contrat thérapeutique. La diversité des outils thérapeutiques permettant une approche unifiante des aspects cognitifs, comportementaux, émotionnels, imaginaires. Une approche intégrative des niveaux intra-psychiques et inter-relationnels.
- Simple, complexe, applicable.
- Les concepts visuels simples et parlants sur lesquels on peut s'appuyer. La philosophie OK-OK. La méthode contractuelle qui permet à la personne en demande de choisir ce qu'elle veut travailler.
- L'AT simple, profondément humaine et spirituelle, accessible à tous les milieux, tous les âges, tous les statuts sociaux. Aussi bien la théorie des groupes que la théorie du fonctionnement de la personnalité et du développement de l'enfant. C'est sa caractéristique contractuelle dans tous ces contextes qui lui donne son originalité et sa puissance.
- Une simplicité de compréhension mais pas simpliste. L'AT est facilement accessible, elle ne se veut pas élitiste. La pertinence et l'adéquation des modèles en lien avec la réalité. Un approfondissement par couches et selon les besoins. L'AT est très pointue et peut permettre d'accéder à de réels changements intrapsychiques.
- Une vulgarisation de problèmes universels. Une orientation solution. Une philosophie humaniste.
- Des schémas simples à dessiner au coin de la table pour éclairer des situations difficiles. Des outils et des schémas multiples différents au sein desquels on peut choisir ceux qui nous conviennent. Des champs différents : éducation, organisation, etc. Une éthique rigoureuse.
- Une approche pragmatique, humaniste et rigoureuse.
- La structure des Concepts Berniens est un PLUS autant pour ceux qui sont dispersés que pour ceux qui sont enfermés... Une approche au demeurant simple qui cache une subtilité extraordinaire. Un retour à ma propre vérité avec l'analyse du Scénario et bien entendu le P. A. E., les États du moi, et j'en passe... L'AT est un moyen sûr de se connaître soi-même si on veut bien faire l'effort de sortir des méconnaissances.
- Une mise en pratique facile. Un concept simple à conceptualiser. Une approche constructiviste.



Nature vue à travers une sphère. Source : Bogdan Dirică, Pexels.

Si vous deviez témoigner en deux ou trois phrases ce que l'AT vous a apporté dans votre vie, notamment professionnellement, que diriez-vous ?

- Cela m'a permis de prendre conscience de ma responsabilité, de me donner la permission de clarifier des malentendus, et de faire confiance en la capacité de l'autre à changer.
- Une meilleure connaissance de l'identification des problématiques à un certain moment donné. Ceci grâce aux États du moi. Grâce à cette classification, lors de consultations, je suis en mesure de pouvoir identifier si oui ou non ceci est une problématique première ou secondaire. En fonction de cette identification, je peux identifier s'il y a besoin d'une procédure spécifique ou autre.
- Une énorme satisfaction de pouvoir accompagner de façon efficace mes patients. Un intérêt constamment renouvelé à travers les formations continues, les développements de la théorie.
- Référence, ouverture, capabilité.
- Un cadre de références performant complexe et néanmoins accessible et partageable.
- Une position de vie où je suis responsable de ce que je fais. Une puissance donnée par les permissions et les protections. Une compréhension de qui je suis, mes vulnérabilités et mes forces.
- Beaucoup de développement personnel, de satisfactions en clientèle et une véritable aisance matérielle.
- L'AT m'a permis une réelle connaissance et compréhension de qui j'étais, qui je suis, et qui je veux être. Elle m'a ouvert des nouvelles options pour agir avec plus de conscience. Professionnellement, l'AT m'a permis de mettre davantage mes limites, d'oser dire non, de prendre la distance nécessaire avec mon vécu personnel. C'est suite à tout mon parcours en AT que je me suis réorientée professionnellement en me mettant à mon compte et que je vis cette aventure avec beaucoup de plaisir, de satisfactions et de reconnaissance !
- Une grille de lecture de problématiques rencontrées dans ma vie personnelle et professionnelle. Des prises de conscience permettant des changements de comportement. Une transformation intérieure.
- L'AT m'a beaucoup apporté. C'est elle qui m'a aidé à comprendre qui je suis, à mettre des mots sur les difficultés rencontrées. Sur le plan professionnel, elle me permet, d'une part de mieux comprendre et analyser ce qui se passe dans les groupes et les organisations et d'autre part de prendre une certaine distance émotionnelle. Grâce à cela je peux réfléchir à des actions, des

pistes pour agir mieux, ou trouver des pistes pour débloquer des situations plus ou moins difficile. Elle me permet aussi d'accompagner mes collègues et de prendre soin de moi. De plus elle repose sur des principes.

- Elle m'a permis de travailler durant 25 ans avec des ouvriers sidérurgistes. Elle m'a permis de me questionner sur ma pratique de consultant. Elle m'a appris à faire confiance et à laisser l'espace aux personnes avec qui je travaillais.
- L'AT m'a apporté un moyen de me sentir beaucoup plus à l'aise avec le travail art-thérapeutique. L'AT m'a beaucoup apporté dans mes relations personnelles, et professionnelles... je pense que l'AT est une école de compréhension de la communication. Elle ouvre sur tous les possibles pour soi et / ou pour l'autre. Elle permet des rencontres structurées, cadrées, évolutives qui positive l'accomplissement de soi et l'autre. Elle aide à devenir un Adulte conséquent.
- Des clés de lecture et une attitude OK / OK.

Quels sont les points d'amélioration de l'AT par rapport à d'autres approches ?

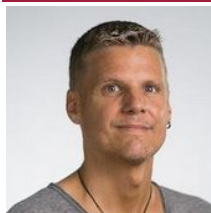
- L'AT est utilisable dans des contextes multiples, variés et est rapidement compréhensible et utilisable.
- Je pense que l'AT n'a pas assez de visibilité ou alors est mal catégorisée. Je peux imaginer dans le futur une formation de coaching en développement personnel avec comme outil de base l'AT. Si j'avais suivi cette formation avant, j'aurais été un meilleur formateur et un meilleur praticien.
- L'AT comme approche psychothérapeutique gagnerait à être plus visible dans les universités formant les psychologues. Elle gagnerait aussi à se démarquer plus nettement des autres champs.
- Des projets de recherches et développements pour constituer un corpus qui permette sa reconnaissance au niveau universitaire. Et par conséquent une reconnaissance renforcée de ses praticiens.
- Que les concepts soient utilisés pour soi et non pour juger ou classer les autres. Que l'empathie, l'acceptation et la compréhension prennent le pas sur une confrontation humiliante.
- La diffusion de la théorie et de son approche sont insuffisantes et partielles parce que limitées éthiquement aux diffusions d'approches psycho-thérapeutiques. L'assimilation de l'AT à une approche psychothérapeutique seulement, alors qu'une majorité grandissante de praticiens fonctionne dans d'autres champs. La coopération et la solidarité entre praticiens.
- Le coût élevé de la formation par rapport à d'autres formations reconnues. Je crains que c'est une des raisons qui poussent les personnes à se tourner vers d'autres outils. L'association travaille à faire reconnaître l'Attestation et le CTA pour obtenir des passerelles à des brevets fédéraux (brevet de formateur d'adultes, etc.). Il faut continuer (ex. brevet fédéral en coaching ?) ou proposer des formations en Suisse qui combinent formation et coaching et AT (reconnues ICF comme le fait l'EATO à Lyon). Les jeunes vont changer de métier plusieurs fois dans leur carrière, s'il faut cinq ans pour une reconnaissance, c'est trop long (ça aide encore moins si on a déjà un driver « fais effort » !). La conséquence est qu'il y a de moins en moins de personnes formées et certifiées et le risque est la disparition de l'AT. Pourtant la volonté d'Eric Berne était que l'AT soit accessible à tous ceux ayant souffert de l'esprit de corps de la communauté des psychanalystes. Il me semble que les successeurs ont recréé inconsciemment la même chose. C'est dommage.
- Vaste question... La reconnaissance de l'attestation. La visibilité et les forces de cette méthode, avec des exemples pratiques. Une foire aux questions.

- Développer une vision systémique du contrat. Ouvrir la problématique des champs. Simplifier les exigences de la formation. Laisser de l'espace à la créativité tout en gardant de la rigueur.
- Je ne pense pas que l'on puisse envisager d'améliorer l'AT en temps que telle. Les concepts sont parfaits... ils ont d'ailleurs été repris par de nombreux thérapeutes en thérapies cognitivo-comportementales... et NON... j'aime pas l'amalgame. Mais... j'aime l'idée de l'appivoisement avec la créativité jointe à l'exercice de l'AT.
- Une meilleure connaissance du nom et de la solidité des bases théoriques. Souvent les outils de l'AT sont connus dans les entreprises, mais les gens ne savent pas qu'il s'agit d'AT.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-at-apport-monde/>
sous licence Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

Témoignages recueillis par Fabio Balli.

Enseignement spécialisé et AT – Entrevue



Lucien Jacquemettaz est Analyste transactionnel (CTA-E) et enseignant spécialisé.

Comment es-tu arrivé à l'Analyse transactionnelle ?

Je suis issu du milieu de l'enseignement primaire. J'ai toujours beaucoup aimé mon métier. Je voyais cependant des collègues qui commençaient à être aigris, et qui arrivaient à 50-60 ans en étant moins motivés, moins stimulés par leur travail. Je n'avais pas envie de finir comme ça.

En 2006, après six ans dans l'enseignement primaire, j'ai clairement senti le désir de me former ailleurs, pour continuer d'apprendre et acquérir d'autres compétences professionnelles. J'ai aussi réfléchi à ce qui me plaisait dans l'enseignement : l'aspect relationnel plus que les connaissances pures et dures. Les mathématiques et les autres branches sont pour moi un médian qui permet de transmettre. Ce que je voulais approfondir, c'était les relations entre les enfants, entre les enseignants, et entre les enfants et les enseignants.

C'est par une recherche sur Internet en lien avec les théories de la communication et des relations humaines, que j'ai découvert l'AT, et retrouvé le concept d'État du moi dont j'avais déjà entendu parler par une connaissance. L'aspect schématique, mettre de la structure dans une pensée m'intéressait et j'ai choisi de me former à cette approche.

Quel a été ton cheminement ?

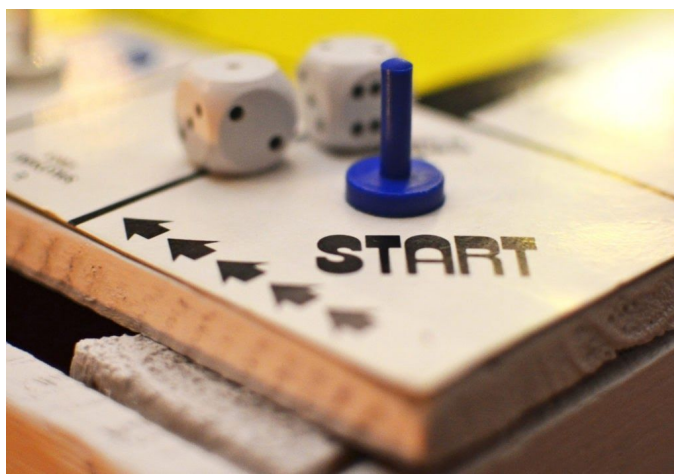
J'ai commencé par une formation 202 en faisant le 101 en cours de route, puis j'ai décidé de signer un contrat avec Evelyne Papaux.

En parallèle, j'ai suivi une formation d'enseignant spécialisé à la Haute école pédagogique BeJuNe. Cela a ralenti mon cursus de Certification AT, que j'ai terminé un an après mon master, en reprenant une partie du mémoire.

Le thème de mon mémoire était l'apport de l'Analyse Transactionnelle pour la pédagogie spécialisée. Dans une première partie, j'explicitais les concepts les plus utiles dans ma pratique – je travaillais alors avec des élèves du primaire (sixième à huitième Harmos) qui avaient des troubles du langage.

Dans une seconde partie, j'observais comment mes interactions avec deux élèves favorisaient leurs progrès ou les faisaient régresser dans leur autonomie. Pour cela, j'ai tenu tout au long de l'année un journal dans lequel je documentais des concepts pédagogiques pratiques. J'ai aussi filmé, puis analysé nos interactions à l'aide d'une grille d'analyse que j'avais développée.

Après deux ans de formation en AT, j'ai décidé de changer de place de travail. J'ai quitté l'enseignement primaire ordinaire pour travailler comme enseignant spécialisé.



Case départ d'un jeu. Source: Breakingpic, Pexels.

As-tu transmis des concepts AT à tes élèves ?

Les outils et concepts AT m'étaient avant tout utiles à moi-même, pour analyser ma propre pratique, et m'ont amené à changer tant personnellement que professionnellement.

Je n'ai jamais présenté les outils aux élèves : cela ne me semblait pas pertinent. Mon mandat était l'enseignement du français et des maths. Par contre, j'ai intégré une certaine manière de penser qui a fait que j'enseignais de manière différente. Je me suis senti mieux armé face à toutes sortes de difficultés pédagogiques, didactiques ou relationnelles par rapport à mes élèves. Pour moi, l'AT favorise les compétences professionnelles des enseignants.

Il y a probablement quelques éléments de l'AT que j'ai enseignés avec des mots d'enfants afin d'aider les enfants en termes de processus internes d'apprentissages : comment ils mobilisent leur État du moi Adulte, comment ils vont être dans un État du moi Enfant adapté soumis face à l'enseignant, comment ils peuvent être davantage actifs en changeant leur processus d'apprentissage avec leur prof. Je ne leur expliquais pas cela comme ça, mais leur partageais en live ce qui se passait entre nous, et comment faire différemment pour que ce soit plus efficace. Ça pouvait être des questions que je posais, ou je nommais ce que je voyais, ce que je fais encore aujourd'hui dans un autre cadre en tant qu'enseignant spécialisé.

Quand le processus d'apprentissage est chaotique, freine, ou que la relation pédagogique n'est plus bénéfique au progrès de l'enfant, ça peut être utile de s'arrêter et de regarder ce qui se passe au niveau relationnel. Quand les enfants en ont pris l'habitude, ils peuvent parfois nommer par eux-même ce qui se passe dans les interactions.

Et par rapport aux autres enseignants ?

J'ai proposé des cours de formation continue, mais pas à mes collègues directs – même si ces cours leur étaient aussi ouverts. Ce n'était pas pertinent pour moi de chercher à transmettre l'AT à mes collègues directs, je trouve plus important de rester dans une relation totalement horizontale.

Avec ces derniers, je pense que ma manière de collaborer a changé : j'entre moins dans des Jeux que par le passé. Je reste bien sûr disponible par rapport à des demandes spécifiques, mais je ne cherche aucunement à stimuler les demandes.

J'ai ensuite développé une pratique de superviseur et commencé à proposer des formations continues. J'ai ensuite fait le brevet fédéral de formateur, ce qui m'a amené à être nommé comme formateur pour les enseignants spécialisés à la HEP. Cela m'occupe à 30 %. J'ai aussi changé d'établissement scolaire,

ou je continue d'être enseignant spécialisé, également à 30 %. Finalement, je fais de la supervision et du conseil psychosocial à 30 %, en proposant un travail de développement personnel avec les outils de l'AT, généralement en rencontres individuelles. J'ai principalement un public de jeunes adultes qui ont des difficultés dans leur apprentissage (troubles du spectre autistique, déficit d'attention), que je complète avec un accompagnement plus grand public.

Aurais-tu un conseil pour quelqu'un qui accompagne des jeunes ?

Pour les jeunes comme pour les moins jeunes, je pense primordial d'adopter une posture de non-savoir. Ce sont nos clients qui ont les solutions, nous ne pouvons que les guider, à l'aide de nos savoirs théoriques et de notre posture relationnelle, à se révéler à eux-mêmes et à laisser émerger ce qui vient d'eux.

Cette posture prend une teinte particulière lorsque je suis avec des jeunes dans ma pratique, parce qu'ils me survivront, du moins je l'espère. Face aux jeunes qui ont comme tâche de prendre leur place et amener leur contribution à l'évolution de la société actuelle, je suis celui qui a déjà fait ce chemin, qui a déjà un travail, qui est intégré dans différents systèmes et qui contribue à la vie sociale.

Je ne sais pas ce que signifie faire ce chemin maintenant, dans le contexte actuel et surtout, je n'ai pas ou que peu le souci des défis qui se présenteront aux jeunes dans une cinquantaine d'année, je n'y serai pas directement confronté. Cette pensée m'amène un profond respect et une grande considération pour les jeunes. Je me sens leur devoir une reconnaissance spécifique : c'est grâce à eux que le monde continuera d'évoluer après nous, les vieux ou les moins jeunes.

Cette gratitude est accompagnée d'une double responsabilité. La responsabilité qui est la mienne dans ce que je transmets aux personnes que j'accompagne et dans ce qu'ils prendront de moi pour transmettre plus loin. Leur responsabilité est de choisir ce qu'ils garderont du travail que nous faisons ensemble pour semer plus loin et ce qu'ils ne prendront pas. Je résumerais tout cela par une posture d'humilité !

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-enseignement/>
sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Entrevue réalisée par Fabio Balli.

Conseil pédagogique et AT – Entrevue



Maryline Authier est Analyste transactionnelle (PTSTA-E) et conseillère psychosociale.

Quel est ton parcours ?

Au départ, je suis pédagogue curatif clinique, formée à l'université de Fribourg dans les problématiques de handicaps moteurs et mentaux, les maladies psychiques, les problèmes sociaux, ainsi que la thématique des dépendances.

J'ai travaillé une dizaine d'années dans des institutions où les enfants sont placés par les services de protection de la jeunesse, et dans des institutions accueillant des personnes avec handicaps. J'ai également été intervenante en prison, en accompagnant des enfants allant voir leurs parents.

J'ai découvert l'AT lors d'une formation continue et m'y suis lancée. Je me suis réorientée professionnellement, ai travaillé dans une association pour femmes en difficultés, comme coordinatrice – formatrice. En parallèle, j'ai poursuivi mon cursus comme formatrice d'adultes, conseillère psychosociale et fait une équivalence de superviseuse. J'ai ensuite obtenu mon PTSTA en éducation.

En 2012, je me suis mise comme indépendante en ouvrant mon cabinet Consult'Options dans lequel je propose des consultations en psycho-éducation notamment pour les enfants, adolescents et familles. Les jeunes viennent chez moi sur proposition des parents ou de l'école, et parfois parce que d'autres jeunes en ont parlé. Je propose aussi du conseil pour les adultes, de la supervision d'équipe pour les éducateurs, infirmiers, maîtres socio-professionnels, et avec ma collègue Valérie Perret, nous avons ouvert notre école d'AT.

Quels sont pour toi les outils AT les plus utiles en éducation ?

Je vois plein d'outils... les Positions de vie sont vraiment importantes dans toutes relations éducatives et formatives car par essence, il y a dissymétrie dans la connaissance, entre celui qui éduque, enseigne et celui qui découvre, apprend. L'enjeu est alors de proposer une position de vie OK+ / OK+ dans cette dissymétrie de base.

Le Triangle dramatique et le Triangle du Gagnant sont également des outils précieux pour accompagner les éducateurs, enseignants et parents dans leurs rôles et leur faire prendre conscience de ce qui se passe dans la relation lorsqu'ils se sentent démotivés, agacés, surchargés ou impuissants. Il y a dans ces deux outils et spécialement avec le Triangle du Gagnant, beaucoup de leviers pour aborder les limites, les règles, les sanctions, la bienveillance et la bienveillance. C'est un garde-fou aux Jeux et une ouverture à l'Intimité.

Le travail que je fais avec les familles est d'ailleurs essentiellement axé sur la restauration de la communication en permettant l'Intimité. On pourrait se dire que la famille est un lieu d'intimité, car c'est le lieu de vie principal où l'on voit les gens tels qu'ils sont, mais paradoxalement, il y a souvent un manque de vraie Intimité, au sens où l'on peut partager réellement ses besoins, ses émotions et entendre ceux des autres, sans peur du jugement ou du rejet. Tout le travail en AT en éducation, sera de permettre à chacun des membres de la famille de s'écouter, de nommer ses émotions et ses besoins en modélisant

une attitude empathique au sens décrit par Haargaden et Sills dans leur approche de l'AT relationnelle. Je crois vraiment beaucoup au travail de modélisation de la posture.

D'une manière générale, j'aimerais dire qu'il n'y a pas de recette pré-définie. J'aime aborder chaque situation dans son unicité, en fonction de l'âge, de la demande, de l'éducation et de la culture de celui ou ceux que j'ai en face. Et ce que j'aime dans le travail avec les enfants, c'est toute la créativité et la spontanéité de cet âge qui permet encore plus d'utiliser le dessin, les histoires, la création de contes ou encore les marionnettes.



Craies de couleur. Source : Sharon McCutcheon, Pexels.

Et avec les adultes ?

Dans le cadre d'un travail avec des parents, je peux utiliser la matrice de Scénario pour comprendre comment ils se sont construits, quels sont les messages reçus et quels comportements ils ont mis en place. Cela permet de mettre en lumière comment, par exemple, quand leur enfant n'obéit pas, cela va réveiller leur propre vécu ; l'Enfant dans ses blessures ou/et le Parent dans ses valeurs.

Ce que j'observe souvent, c'est l'envie des parents de transmettre à leur enfant une éducation différente de ce que leurs parents leur ont transmis. Et tant qu'il n'y a pas eu un vrai travail de Permissions de faire autrement, une lutte interne s'instaure entre leur État du moi Parent : « Tu ferais mieux de faire comme on a fait avec toi / La discipline ça marche ! », et leur État du moi Enfant, qui a souffert mais qui n'ose pas trop dire qu'il a souffert... et que donc finalement cela semble moins dangereux car plus loyal d'écouter l'État du moi Parent. Ce conflit des Etats du moi n'est évidemment pas propre au statut de parents. Je le retrouve pour toute sorte d'autres problématiques dans le travail de conseil avec les adultes en général où une grande place a besoin d'être donnée à l'Enfant et à la validation de ses ressentis et de ses manques, pour pouvoir dans un temps ultérieur, remobiliser l'Adulte intégrant en se situant dans le rectangle de l'Autonomie.

Comment parents et enseignants peuvent-ils être complémentaires sans entrer dans des jeux ?

C'est intéressant de voir comment se rejouent plein d'enjeux dans cette relation « parents-enseignants »... le défi pour les parents est de garder leur Adulte aux commandes et pas le petit Enfant qui a été à l'école face à un enseignant. De la part de l'enseignant, aller dans une collaboration demande de l'ouverture à partager, échanger des savoirs différents autour de l'enfant sans rester dans son État du moi

Parent « C'est moi qui sais, c'est moi qui décide ». Il est important que chacun s'écoute et se reconnaisse dans ses compétences spécifiques.

Les enseignants actuels ont des défis importants que ce soit avec les enfants ou avec les parents : on stimule l'Adulte, la réflexion chez les enfants d'aujourd'hui, et ils sont un peu moins dans l'adaptation que les générations précédentes. Les enseignants ont besoin de savoir comment collaborer, y compris avec les parents qui posent des questions ou qui remettent en question leur façon de faire. Ces derniers formulent parfois leurs demandes de façon un peu maladroite, en étant dans la revendication, dans un Parent normatif négatif. Les enseignants ont aussi besoin d'être soutenus et de recevoir la Permission que c'est ok d'être aidé, car c'est un milieu où il y a beaucoup de pression à devoir faire seul puisque dans la classe, ils se retrouvent seuls à gérer. Cela implique aussi qu'ils reçoivent peu de reconnaissance positive et peuvent se retrouver en souffrance rapidement. Je vois également cette souffrance chez certains parents où la scolarité de leur enfant est difficile et où ils ressentent beaucoup d'incompréhension et de rejet de la part de l'école.

Chaque partie a vraiment besoin de se sentir considérée comme un acteur de la relation.

Quid de la reconnaissance entre enseignants ?

Je n'ai pas eu l'occasion de faire de supervision d'équipes d'enseignants, mais dans les enseignants que j'ai rencontrés en supervision individuelle, je ressens cette solitude dont j'ai parlé avant et cette croyance de devoir savoir et se débrouiller seul. Il n'est pas évident de montrer ses difficultés et il y a peu d'espace et de temps pour échanger et partager sur son vécu.

Aurais-tu un conseil pour quelqu'un qui accompagne des enfants ?

Mon conseil serait de prendre le temps de se connaître soi. Plus la personne qui travaille avec des enfants se connaît dans ses valeurs, dans ce qui est important pour elle, dans ses blessures d'enfant, ce qui est digéré et ce qui ne l'est pas, sait ce qui l'attire à faire ce métier avec des enfants, mieux elle peut réagir dans ses choix, avec une bonne proximité et une bonne distance, et être le moins possible dans un contre-transfert inconscient... elle peut avoir du recul dans ce que les situations vont lui faire vivre, en étant attentive aux enjeux et aux jeux potentiels.

Les émotions sont un sujet qui devrait être enseigné à l'école et dans les écoles de formation : qu'est ce que c'est, à quoi ça sert, qu'est-ce que ça dit de moi, de mes besoins... Beaucoup de monde est malheureusement « handicapé » des émotions, alors que nous sommes des êtres émotionnels. Cela crée hélas beaucoup de non-dits, de malentendus, de blessures. Cela devrait aussi être enseigné pour les parents, au même titre que les cours de préparation à l'accouchement, pour pouvoir normaliser tout ce qui va être ressenti, tous les chamboulements qui vont être vécus par le fait de devenir parents et d'être confrontés de manière plus ou moins directe à sa propre éducation. Je pense que les parents de maintenant sont soumis à davantage de pression dans leur rôle de parents ; d'un côté, il y a beaucoup de moyens pour les soutenir, tels que des livres sur l'éducation, des conférences, des cours, et de l'autre, j'ai l'impression que parfois, le revers en est d'induire un « Sois parfait » : il faut tout maîtriser, savoir, comprendre ! Les parents peuvent se retrouver très seuls, à se mettre beaucoup d'exigences... comme dans le domaine des devoirs, un sujet qui prend énormément l'attention des parents... beaucoup de pression pour offrir le meilleur à son enfant. Ils n'osent pas forcément en parler à d'autres parents car ils ont l'impression d'être un mauvais parent, « nul », croyants que que tous les autres y arrivent sauf eux...

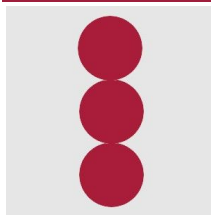
Par rapport à cela, je veux dire que c'est important que le parent voie aussi tout ce qu'il fait bien. Comme le dit Winnicott, c'est important d'être un parent « suffisamment bon » mais il n'y a pas besoin d'être parfait puisque d'ailleurs, cela n'existe pas...

Enfin, s'il y a des questions, des situations douloureuses, c'est dommage d'attendre trop longtemps avant de demander du soutien, en niant ses ressentis (« mais non, ce n'est pas si important », « tout le monde a des problèmes », « ça va passer »). Partager avec un professionnel permet de prendre du recul, d'être soutenu, rassuré et reprendre confiance dans ses compétences de parent, d'éducateur ou d'enseignant.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-pedagogique/>
sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Entrevue réalisée par Fabio Balli.

L'accouchement-marathon



Maryse Dewarrat a une activité de conseil spécialisé comme sage-femme. Elle est Analyste transactionnelle (PTSTA-C).

Je connais un médecin qui dit à toutes ses clientes que « l'accouchement, c'est comme un marathon ». Sa position privilégiée en salles d'accouchements lui donne toutes les occasions de voir que cette information n'est pas juste. Ainsi il met de côté une partie de la réalité.

Une fausse information professionnelle, c'est gênant, surtout quand elle est répétée, généralisée, donc posée comme une vérité. Et reçue par des personnes qui n'y connaissent rien quand c'est un premier accouchement, des personnes qui ont un vif besoin de faire confiance dans une période vulnérable, des personnes qui ont un contact régulier avec un expert dans son métier.

Je m'interroge sur l'avantage qui résulte de cette affirmation, sachant que nos jeux psychologiques se déroulent hors de notre conscience, quand nous sommes en relation. S'agit-il d'informer ? De confronter quelques illusions autour de la naissance ? De partager une longue expérience ?



Œufs bleus dans un nid. Source : Pexels.

Je perçois les conséquences d'une telle phrase dans les réactions intimes que me transmettent les femmes et les hommes qui ont vécu la naissance d'un bébé, par mon activité de sage-femme et de conseillère psychologique.

Qui a déjà fait un marathon à l'âge du premier accouchement ? qui a envie d'en faire un ? qui a le temps de s'entraîner pour le faire ? qui est attiré.e pour supporter une épreuve de plusieurs heures sans pause ? Avec, en plus, un mouflet de 3 à 4 kg sur le dos (enfin... devant).

La femme, l'homme qui entendent parler de marathon avant de vivre la naissance d'un bébé sont confirmées dans leur peur, dans leurs limites, dans leur incompétence et dans leurs fantasmes des problèmes qui vont surgir au cœur de l'expérience. Ils sont engagés vers une certaine dépendance psychologique.

Un marathon, c'est une épreuve de plusieurs heures, toujours trop longue, vécue sans pauses et qui dépasse toujours l'énergie propre de la personne qui, ce jour-là, est un sportif, une sportive.

La naissance d'un bébé dure plusieurs heures, elle offre des pauses entre chaque contraction, elle ne nécessite pas de constitution sportive ni d'entraînement. C'est tout l'inverse : les choses se passent mieux si la femme dé-muscle, assouplit son corps grâce à l'entourage, grâce à ses émotions, grâce à l'eau chaude et tout autre moyen dont elle a besoin à ce moment-là.

La compétence du médecin existe, ses méconnaissances aussi, renforçant les méconnaissances de la femme et de l'homme pour l'une des expériences les plus décisives de leur vie.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/accouchement-marathon/>

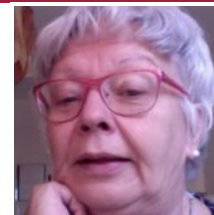
sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Les enjeux relationnels de la coopération



Frédéric Back offre de la psychothérapie, formation et supervision. Il est Analyste transactionnel (PTSTA-P) et basé en France.

Christiane Froidevaux offre du conseil psychosocial. Elle est Analyste transactionnelle (CTAT-C).



Dans ce premier article, nous proposons une réflexion sur la coopération. L'agressivité y est abordée suivant la perspective du besoin d'exister dans la relation qui manifeste un ou plusieurs « Besoins relationnels » en souffrance.

Lors du dernier congrès 2019 de Psychothérapie Intégrative à Montpellier sur le thème « Harmonisation et implication : L'art et la science de la Psychothérapie Intégrative », nous avons animé un atelier sur le thème de la coopération. Ce fut l'opportunité de restituer l'expérience de notre coopération qui dure depuis sept années.

Auparavant, nous nous retrouvions souvent en échec dans nos tentatives de coopération (Erskine, 2008). Nous mobilisions beaucoup d'énergie à maintenir un semblant de position OK-OK et, faute de reconnaissance suffisante, nous en ressortions blessés et épuisés. A l'évidence, la coopération n'allait pas de soi. Avec le manque de recul, nous restions avec nos blessures narcissiques jusqu'à en oublier le fruit de notre expérience, sinon d'en garder une certaine méfiance.

Au cours de ces nombreuses tentatives plus ou moins heureuses, nous étions d'accord : « La coopération a quelque chose d'exigeant mais combien stimulant, innovant et inquiétant à la fois : si le point de départ semble clair pour tous, le résultat final demeure toujours une réalité ouverte qui dépasse chacune des personnes y ayant contribué. » (Martin, s.d.).

Pourquoi développer la coopération ?

Certaines personnes confondent parfois les difficultés relationnelles pour des luttes et jeux qui, selon elles, empêchent toute efficacité d'un projet de groupe. Il n'en est rien. Ces agitations ressenties et vécues parfois comme violentes qui ressemblent de l'extérieur à des conflits ne sont que des tentatives de rencontre. Cette agressivité nécessaire est la force indispensable pour exister à l'intérieur de l'autre et faire exister l'autre à l'intérieur de soi. Le but est donc d'exister tel que nous sommes et non tel que l'autre voudrait que nous soyons. Il s'agit de ne pas tomber dans un jeu de chaises musicales où deux personnes ou plus ne peuvent exister en même temps.

Nous avons besoin d'ouvrir les yeux sur la richesse que représente le conflit comme processus de rencontre et d'ajustement. Satisfaire et accompagner le processus du conflit, c'est en quelque sorte restituer à chaque personne sa valeur « J'existe ! ». Il y a un espoir de contribuer pleinement à quelque chose de plus grand que nous-même, qui nous survit et qui nous sera reconnu. Ce qui pose problème n'est pas le conflit mais sa signification. La confusion entre agressivité et violence fait peur et compromet la coopération.

Les propos cités ci-après par Tessier et Bourgeault insistent fortement sur l'intérêt primordial de la lutte et du besoin d'exercer son agressivité dans la relation :

« Pas d'opposition d'idées, point de construction coopérative véritable ! [...] Le conflit est le moment pour apprendre à communiquer et à débattre des points de vue opposés pour chercher une solution commune à des problématiques et à des besoins. » (dans Legault, Rada-Donath, Bourgeault, 1999).

Les auteurs « y voient une formule capable [...] d'élever les hommes jusqu'à un comportement moral fait de noblesse et de désintéressement ». (dans Lambert, 1964).

Accompagner les conflits dans une démarche d'ajustement des imagos c'est permettre aux individus de développer leur capacité d'ajustement (adaptabilité et flexibilité – Berne, 1963) gage d'une coopération saine et durable. L'adversité n'est ni une fin en soi, ni un système de destruction mais le garant de l'unité des personnes qui coopèrent.

Une définition de la coopération

Définir c'est délimiter, mettre une frontière pour identifier ce qui appartient et ce qui n'appartient pas. Poser une frontière, même arbitraire c'est aussi se donner la possibilité de se saisir clairement de quelque chose car suffisamment bien délimité. Nous proposons ici une définition de la coopération à partir de laquelle nous travaillons désormais.

Nous définissons la coopération comme une association volontaire (d'une ou plusieurs personnes), réciproque, autogérée et paritaire, concourant à répondre à un même objectif mais à des besoins différents.

Nous avons repris les besoins relationnels enseignés par Erskine (1999), suivant un ordre particulier. Les besoins sont présentés sur le schéma ci-après suivant une perspective de développement. L'idée est de relier tous ces besoins suivant une logique qui nous permette de nous situer, situer l'autre et situer le niveau de maturité de la relation.

La coopération, dans la perspective des besoins relationnels, nous a permis de réfléchir à la manière de nous harmoniser et de nous impliquer dans la relation.

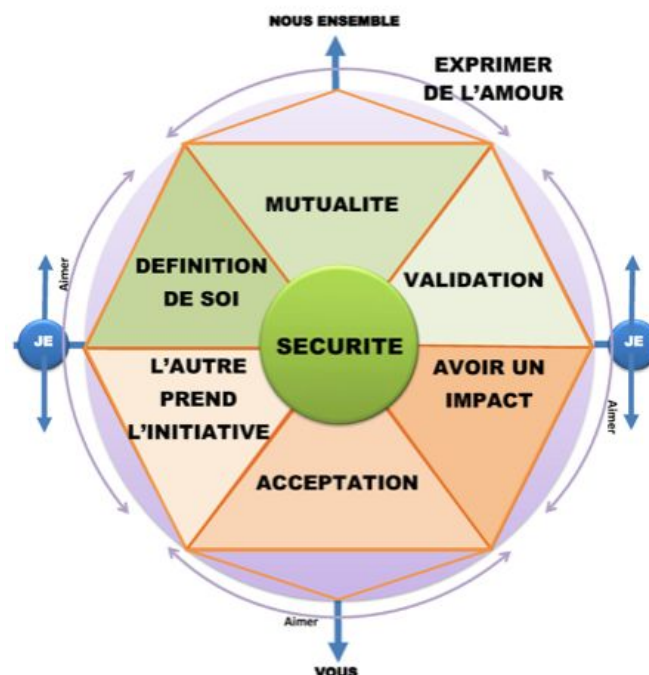


Schéma des besoins relationnels.

Présentation du schéma

Pourquoi créer un schéma pour représenter les besoins relationnels ? Nous savons que le fonctionnement humain est fondé sur les relations en contact. C'est d'ailleurs un élément majeur parmi les motivations de la théorie de la psychothérapie intégrative. L'espace relationnel rassemble les conditions dans lesquelles se tisse la qualité d'attachement. Nous savons aussi que chaque personne a sa propre cohérence. Quoique nous fassions comme liste de besoins, ceux-ci sont reliés et organisés. Nous proposons ici une organisation possible.

Dans ce schéma, nous présentons deux perspectives : une hypothèse sur la cohérence des besoins entre eux et une hypothèse développementale :

La relation en contact étant première, nous représentons cet espace par le cercle extérieur. Nous lui donnons une qualité particulière, celle de l'amour schématisé par les flèches mauves pour manifester qu'aimer remplit tout l'espace relationnel en contact. C'est la condition d'une posture relationnelle indispensable au développement d'un « Je » vers un « nous ensemble ».

L'axe vertical présente à l'une de ses extrémités le « vous ». Cela signifie que la personne naît d'un couple, d'un groupe, d'un autre. A l'autre extrémité « Nous ensemble » évoque l'appartenance : « Je suis avec vous et réciproquement ».

L'axe horizontal manifeste le « Je » en relation qui se déplace sur l'axe vertical (les petites flèches bleues) en fonction des besoins émergents. Tantôt « Je » requière la présence prédominante d'un « autre », tantôt « Je » s'exerce avec un « autre » pour réaliser un « nous ».

Le cercle central, « la sécurité », est la condition et la conséquence d'une relation en contact. Le besoin d'exprimer de l'amour, « Aimer » est en écho réciproque avec le besoin de sécurité. L'un et l'autre fondent l'espace relationnel en contact, favorable à la satisfaction de tous les autres besoins. Nous sommes là au cœur de la théorie de l'attachement de Bowlby (1969). Le tout petit perçoit une perspective relationnelle favorable à une relation en contact.

Les trois triangles inférieurs, rassemblent ce que nous pourrions appeler une initiation primaire. Dans la perspective du développement le tout petit a besoin de se sentir accueilli, accepté par une personne fiable, stable et protectrice mais il a aussi besoin que l'autre lui montre qu'il est important et qu'il sait s'ajuster à ses besoins. A la perception d'une relation en contact s'ajoute l'idée d'un intérêt spécifique de l'autre pour soi-même.

Les trois triangles supérieurs peuvent se répartir en deux temps.

- Les triangles de droite et de gauche, « Définition de soi » et « Validation » manifestent le besoin d'être différencié. Leur satisfaction confirme la personne dans son appartenance.
- Le triangle du milieu, « Mutualité », peut se voir comme la résultante des deux besoins précédents. Si je suis différent et spécifique, je peux être en relation avec vous dans un échange d'égal à égal. Je peux partager ma différence avec vous dans une relation mutualisée. L'individuation est réussie quand « ensemble » est manifeste dans la relation en contact.



Abeilles sur tournesol. Source : Pexels.

Définition des besoins relationnels

Selon Erskine (1999).

Le besoin d'exprimer de l'amour : La personne a besoin de se sentir légitime d'éprouver et d'exprimer de l'amour pour l'autre qui la reconnaît, la respecte, s'occupe et se soucie d'elle. C'est une manière de « prendre soin » en une affection adulte, appropriée et mature.

Le besoin de sécurité : La personne a besoin d'être qui elle est vraiment dans la relation et se montrer sans craindre de perdre le lien, le respect et l'affection de l'autre. Elle est certaine que l'engagement de l'autre envers son bien-être ne fléchira pas, que l'autre restera proche, disponible et accessible.

Le besoin d'acceptation : Le besoin de faire l'expérience émotionnelle du soutien, de protection, d'acceptation, de disponibilité, en sachant que l'autre ne faillira pas. Le besoin d'idéaliser l'autre pour en intégrer la sécurité qu'il produit face à la peur et à la douleur.

Le besoin que l'autre prenne l'initiative : La personne a besoin de faire l'expérience qu'un autre prenne la responsabilité de l'initiative en étant réellement impliqué et crédible, cognitivement et émotionnellement.

Le besoin d'avoir un impact : La personne a besoin de savoir qu'elle peut influencer l'autre et de savoir que quelque chose en réponse lui est arrivé. Elle a besoin de vérifier le fait d'être capable d'attirer l'attention et d'influencer l'autre en changeant son émotion, sa pensée ou son comportement.

Le besoin de validation : La personne a besoin d'éprouver de façon viscérale la légitimité de ses processus internes sans honte ni distorsion ou défense. Tout ce qu'elle vit et fait à une fonction importante et significative.

Le besoin de définition de soi : La personne a besoin d'expérimenter et d'exprimer le fait d'être unique. C'est le besoin d'être différent à l'inverse d'être similaire, le besoin de dire non, d'affirmer plutôt que de poser une question, d'être encouragé à se décrire.

Le besoin de mutualité : La personne a besoin de partager son expérience avec un autre qui l'a vécu de façon similaire, imaginaire ou émotionnelle. C'est le désir de n'avoir pas besoin de tout expliquer car il sait déjà.

Conclusion

Dans la rencontre, lorsque des enjeux identitaires se font jour, les personnes « régressent » à l'endroit de leur développement où un besoin relationnel n'a pas été suffisamment satisfait. Le contexte devient le prétexte pour une quête qui entrave la coopération. La leçon qui nous paraît utile de retenir est qu'en prenant le temps de s'arrêter sur les besoins relationnels et de les nourrir, nous donnons toutes les chances à la coopération de réussir. Cette réflexion nous permet de conclure que dans toute coopération le processus prime sur le contenu. Dans un deuxième article nous présenterons comment nous avons utilisé les besoins relationnels dans notre coopération. Nous les intégrerons aux étapes de la coopération en relation avec l'imgo de groupe (Clarkson, 1991).

Dans « Les étapes de la coopération », nous analyserons les étapes de notre coopération. Nous y inclurons le concept de contrat, celui des besoins relationnels, la théorie d'ajustement des imagos et les étapes de la coanimation. L'association de tous ces éléments participent à donner un nouveau regard sur le processus de coopération.

Références

- Berne E. Structure et dynamique des organisations et des groupes, 1963. Editions AT.
 - Bowlby J. L'attachement, 1969. Presses universitaires de France.
 - Clarkson P. L'imgo du groupe et les étapes de son évolution. Actualités en Analyse Transactionnelle, 1995; 73.
 - Erskine RG et al. Beyond Empathy, A Therapy Of Contact-In-Relationship, 1999. Routledge.
 - Erskine RG. Cooperation, Relationship, and Change. Transactional Analysis Journal, 2008; 38(1).
 - Lambert P dans A Martin et al. Sens et pertinence de la coopération : un défi de l'éducation, 1964. Collectif pour l'éducation à la coopération.
 - Lessler K, Dick B, Wihteside J. La coanimation et ses étapes. Actualités en Analyse Transactionnelle, 1979; 12.
 - Tessier C, Bourgeault G dans GA Legault, A Rada-Donath, G Bourgeault (dir.). Éthique de société – L'éthique dans les sociétés démocratiques avancées, 1999. Éditions GGC.
-

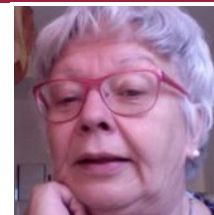
Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta2020-enjeux-relationnels-cooperation/>
sous licence Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

Les étapes de la coopération



Frédéric Back offre de la psychothérapie, formation et supervision. Il est Analyste transactionnel (PTSTA-P) et basé en France.

Christiane Froidevaux offre du conseil psychosocial. Elle est Analyste transactionnelle (CTAT-C).



Dans « Les enjeux relationnels de la coopération » nous avons exploré ces enjeux pour en produire une définition. Nous avons également présenté les besoins relationnels suivant une perspective développementale, et développé l'intérêt de leur utilisation dans le processus de coopération.

Dans ce second article, nous faisons part de notre analyse des étapes de notre coopération. Nous y incluons le concept de contrat, celui des besoins relationnels, la théorie d'ajustement des imagos et les étapes de la coanimation. L'association de tous ces éléments participent à donner un nouveau regard sur le processus de coopération.

La genèse

Contrat : Christiane et moi nous sommes rencontrés au cours d'un séminaire de formation au cours duquel nous avons sympathisé. Chacun de nous, ayant des projets que nous menions jusqu'alors seuls, avons eu le désir d'échanger nos compétences pour contribuer à leur réalisation.

Fred

- Au niveau intrapsychique : Je recherchais de la sécurité pour poursuivre mon processus d'examen et j'attendais de Christiane qu'elle m'accepte comme je suis et qu'elle reprenne le dossier là où j'en étais. J'avais à ce moment besoin de validation à propos de ma pensée.
- Les manifestations : Christiane avait alors beaucoup d'idées et de propositions à me faire contre lesquelles je m'opposais ou m'adaptais souvent. Pour me stabiliser, je manifestais des réactions défensives pour vérifier si Christiane pouvait être la personne fiable dont j'avais besoin. Je ne pouvais pas encore investir assez d'Adulte décontaminé. J'ai vécu avec soulagement son engagement manifeste qui me permettait de ne pas me sentir seul et de me sentir soutenu.

Christiane

- Au niveau intrapsychique : Lors de notre toute première rencontre, j'ai perçu dans nos échanges que Fred pouvait être la personne qui m'apporterait la sécurité interne que je cherchais. Je me souviens encore du son de sa voix lorsqu'il a dit aux personnes présentes : « Lorsque je m'engage, je m'engage » (Être accepté par une personne fiable et stable).
- Les manifestations : Je m'engageais avec intensité et souvent précipitation dans les tâches espérant que Fred ne lâche pas. Plutôt que de répondre à ses besoins, j'agissais avec la peur que notre coopération s'arrête parce qu'il pourrait croire que je ne suis pas la bonne personne à la bonne place.

Les besoins relationnels : Pour Fred comme pour Christiane, le besoin de sécurité était sous-tendu par la satisfaction du besoin d'être accepté.

Le rendement : Dans ce début de coopération, on pouvait observer que Fred travaillait seul pendant que Christiane s'agitait à vouloir bien faire. Il y avait relation mais pas de contact.

Le développement

Nous avons passé à cette nouvelle étape lorsque Fred a réussi son CTA.

Contrat : Dans cette étape le contrat professionnel était centré sur la préparation de Fred à être instructeur 101 et à animer ces formations. Pour Christiane c'était de retrouver son plaisir à être active dans sa posture de formateur.

Fred

- Au niveau interpersonnel : Ma difficulté était d'accepter que Christiane ait une expérience différente et affirmée à côté de la mienne en construction, tout en maintenant la conscience d'une parité bienveillante. Ma peur était d'être considéré comme un débutant dans une version dévalorisée.
- Les manifestations : Quand Christiane me proposait son propre manuel de formation qu'elle utilise depuis des années j'étais soulagé et reconnaissant qu'elle ait pris cette initiative. Je n'avais pas à recréer mon propre manuel car je ne savais encore pas comment m'y prendre. Dans le même temps, j'avais besoin que nous passions au crible son manuel de formation en y apposant ma propre pensée afin de m'y reconnaître aussi.

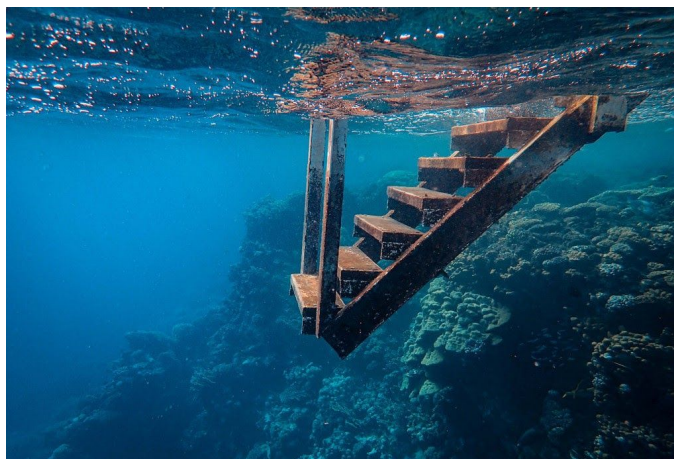
Christiane

- Au niveau interpersonnel : J'attendais que Fred prenne l'initiative tout en ayant des difficultés à entrer dans son rythme.
- Les manifestations : Je m'ajustais en évitant toutes les mésententes, en me refermant sur moi-même sans partager ce qui m'affectait.

Les besoins relationnels

- Fred : Le besoin de sécurité dépend du besoin d'avoir un impact.
- Christiane : Le besoin de sécurité dépend du besoin que l'autre prenne l'initiative.

Le rendement : Notre coopération donnait l'impression aux étudiants de fluidité par l'alternance de nos interventions et le soutien que l'on se donnait l'un à l'autre. Les étudiants étaient en travail.



Escalier sortant de l'eau. Source : Pexels.

La stabilisation

Contrat : Nous avons décidé de réaliser une formation avancée avec un groupe régulier. Cela permettait à Fred de se projeter dans la posture d'enseignant et superviseur et à Christiane de se préparer aux examens TSTA.

Fred

- Au niveau intersubjectif : Je pouvais reconnaître le style de Christiane dans ses interventions tout en reconnaissant mon propre style. Il me semblait que nos ajustements allaient de soi.
- Les manifestations : J'intervenais de façon à souligner, illustrer, confirmer, compléter les interventions de Christiane. Je prenais plus de temps à donner de l'attention aux membres du groupe.

Christiane

- Au niveau intersubjectif : J'avais une plus grande compréhension de la façon de fonctionner de Fred et je commençais à pouvoir imaginer comment exister et agir avec ma propre façon de concevoir mon rôle d'enseignante et de superviseur, sans me mettre en retrait.
- Les manifestations : Je me centrais davantage sur la tâche d'enseignement.

Les besoins relationnels

- Fred : Le besoin de définition de soi.
- Christiane : Le besoin de validation.

Le rendement : Les membres du groupe profitent plus souvent de la somme de nos différences.

Cette étape n'est à ce jour pas complètement acquise. Nous faisons encore des aller et retour entre cette étape et l'étape suivante. Parfois même, quand les conditions contextuelles changent nous pouvons être ramenés à revisiter les étapes précédentes.

L'Efflorescence

Contrat : Pour poursuivre notre coopération nous avons décidé de proposer des ateliers à thème qui reprennent les concepts théoriques dans une perspective pratique et de développement.

Fred

- Au niveau synergique : Je ressens un mélange d'excitation et de plaisir à partager nos idées pour les prochains ateliers.
- Les manifestations : J'exprime ma créativité, non seulement à partir de mes propres idées mais aussi à partir de celles de Christiane. Je porte une attention plus soutenue à ma posture pédagogique et à ma présence pour les étudiants.

Christiane

- Au niveau synergique : Il m'arrive plus souvent de vivre en conscience l'excitation à partager nos pensées, à apprendre et créer, libérant ainsi mon désir de construire à deux.
- Les manifestations : Je prends plaisir à repenser la théorie, à la mettre par écrit et la confronter à celle de Fred. Ainsi nous créons ensemble une « pédagogie » nouvelle.

Les besoins relationnels : Pour chacun de nous, les besoins de mutualité et de partager de l'amour prédominent.

Le rendement : Dans ces moments qui alternent avec l'étape précédente, nous constatons que les étudiants partagent avec nous du plaisir et de la réflexion. Dans une certaine mesure nous observons qu'il arrive que les étudiants prennent plus souvent l'initiative de leur propre développement.

Les étapes de la coopération

Le système coopératif assure l'entraide, la liberté de faire, de dire et de penser tout en garantissant le respect de chaque individu.

| Etapes de développement | Investissement de l'énergie | Manifestations | Rendement | Facilitation |
|---|--|--|--|---|
| Genèse La relation est provisoire. Imago provisoire | Intrapsychique Image de soi et sentiment de sa propre valeur. | <u>Défensives</u> : Opposition, rivalité, jalousie, sur adaptation, compétition, peur d'être incompetent. <u>Positives</u> : Soulage du fardeau émotionnel, préserve de l'isolement, soutient la croissance personnelle. | Le rendement est inférieur au rendement d'un seul des deux animateurs. Le groupe subit les difficultés. | <u>Décontaminer</u> les perceptions. <u>Contrôler</u> le dialogue interne. <u>Permettre</u> les échanges avant, pendant et après. |
| Besoins | <u>Développer</u> le besoin de sécurité, d'acceptation. | | | |
| Développement La relation est complémentaire Imago adaptative | Interpersonnel Aborder les différences réelles et s'ajuster. | <u>Défensives</u> : Eviter, supprimer, tolérer, se détourner des difficultés. Compenser les déficiences de l'autre. <u>Positives</u> : L'intérêt porte sur comment contribuer. Les rôles sont complémentaires : Demande symbiotique / prend soin ; Confronte / nourrit ; dirige / suit etc. | Le rendement est au moins égal à celui d'un seul animateur. Le groupe travaille. | <u>Echanger</u> sur les différences réelles et les préoccupations personnelles concernant la confiance, le pouvoir et l'amour. |
| Besoins | <u>Entretenir</u> le besoin de sécurité, d'acceptation. <u>Développer</u> les besoins d'avoir un impact, que l'autre prenne l'initiative. | | | |
| Stabilisation La relation est intersubjective Imago secondaire | Intersubjectif L'énergie est investie principalement dans l'activité du groupe. | <u>Positives</u> : L'animateur témoigne d'ouverture et de sentiments positifs envers son partenaire. | Le rendement est égal aux deux animateurs réunis. Le groupe profite pleinement des compétences des animateurs. | <u>Développer</u> les techniques. <u>Apprendre</u> de chacun et des participants. <u>Répondre</u> aux stimulations extérieures. |
| Besoins | <u>Entretenir</u> le besoin de sécurité, d'acceptation, d'avoir un impact, que l'autre prenne l'initiative. <u>Développer</u> les besoins de définition de soi, de validation. | | | |
| Efflorescence La relation est interactive Imago clarifiée | Synergique L'énergie est investie dans le plaisir et la créativité. | <u>Positives</u> : Plaisir, interactivité, créativité. Accélère la croissance de toutes les personnes. Développe la théorie, améliore et crée des techniques nouvelles. | Le rendement est supérieur à la somme des personnes en présence. Le groupe est acteur de sa propre croissance. | Entretien la croissance par des échanges qui stimulent le plaisir, la découverte, la créativité. |
| Besoins | <u>Entretenir</u> le besoin de sécurité, d'acceptation, d'avoir un impact, que l'autre prenne l'initiative, de définition de soi, de validation. <u>Développer</u> le besoin de mutualité et d'exprimer de l'amour. | | | |

Conclusion

La plupart du temps, les coopérations ne dépassent pas la première étape par peur des conflits. En cherchant à les éviter, chacun alimente le processus jusqu'à la rupture. Il est indispensable, à nos yeux, que le conflit soit compris comme une nécessité de la rencontre. C'est l'occasion pour chacun de se faire connaître et reconnaître par l'autre, de connaître et reconnaître l'autre afin que les pensées et les actes expriment dans l'intention un souci de l'autre.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta2020-etapes-cooperation/>
sous licence Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

La fosse de rösti – une mine d’or pour des expériences sur la diversité



Franz Liechti-Genge est membre de la direction de l’Institut Eric Berne Zürich. Il est Analyste transactionnelle (TSTA-E/C), superviseur (BSO) et théologue.

Note sur le titre : la « fosse de rösti » est une traduction littérale du mot allemand Röstigraben, qui se traduit normalement par « Barrière de Rösti ». C’est un un terme plaisant pour désigner les différences « perçues » entre les deux plus grandes régions linguistiques suisses : Suisse alémanique et romande.

Introduction

En lisant les nocturnes de l’écrivain romantique E.T.A. Hoffmann, qui, déjà à son époque, avait développé un flair pour les subtilités psychologiques, je suis tombé par hasard sur le fruit de lecture suivant.

Le narrateur de l’histoire « L’église jésuite en G » devant rester quelques jours dans une ville inconnue à cause d’un accident de diligence, il se plaint de s’ennuyer, car il craint de ne pouvoir parler à personne. Il se rend compte que « L’esprit de la vie se ranime par la parole, mais les habitants d’une petite ville sont comme un orchestre d’amateurs qui ne s’exercent qu’entre eux, et qui ne jouent avec justesse que leurs parties habituelles ; chaque son d’un musicien étranger cause une dissonance dans leurs concerts et les réduit aussitôt au silence. » [1].



Bern. Source : Matheus Guimarães, pexels.com

Il me semble parfois que la Suisse aussi est constituée de tels « orchestres d’amateurs qui ne s’exercent qu’entre eux », où seuls leurs propres morceaux sont « joués avec justesse ». Outre « l’esprit de clocher » des cantons suisses, je pense surtout aux grands orchestres des deux côtés du Röstigraben, sans parler de l’orchestre de chambre du Tessin et de l’ensemble de musique des Grisons.

Dans cet essai, j’aimerais parler de la façon dont « l’esprit de vie se ranime » lorsque nous apprenons les paroles et les morceaux de musique des autres ensembles musicaux, de la variété et de la polyphonie, de la force et de la douceur, de l’harmonie et de la discordance stimulante que la musique peut devenir lorsque nous disons adieu aux morceaux « joués avec justesse », et que nous nous ouvrons aux autres ou

osons même essayer quelque chose de nouveau. Ce faisant, je partirai de mes propres expériences en tant que « bernois de souche » qui s’est installé dans le canton francophone du Jura il y a près de quinze ans. J’ajouterai quelques réflexions qui, je l’espère, nous inviteront à reconnaître le Röstigraben comme une chance et à l’utiliser également pour nous exercer à traiter de la polyphonie ou de la diversité. Il est bien clair que c’est un regard alémanique [2].

Mon histoire avec la langue française

Depuis la cinquième année à l’école et plus tard au lycée, j’ai eu des difficultés avec le français. Dans l’un de mes derniers essais avant la maturité, que j’ai bricolé à la sueur de mon front, Monsieur Delachaux, notre professeur de français, a écrit « vous négligez toute la grammaire française » et comme le laissait pressentir le commentaire, la note fut basse.

En même temps, j’ai toujours été fasciné par les sons étrangers du français, j’étais en quelque sorte attiré par ce qui semblait différent. Et lorsque notre professeur de secondaire a organisé un camp de ski avec l’École française de Berne, j’ai été le premier à devenir tout à coup assez éloquent avec les filles francophones. Après tout, en tant qu’élèves d’un « lycée de garçons », nous n’avions guère l’occasion d’entrer en contact avec des filles.

Et je me souviens qu’à la table familiale, j’étais assis avec des yeux et des oreilles émerveillés lorsque parfois le collègue de travail francophone de mon père venait nous rendre visite avec sa femme de Paris, exceptionnellement bien habillée. Les sons et les odeurs étaient très différents de ce à quoi j’étais habitué dans notre famille plutôt sage et conventionnelle. Et c’est avec excitation que j’ai observé le changement qui s’est produit avec mon père. « L’esprit de la vie » s’est emparé de lui lorsqu’il a tenté de parler français de manière aussi charmante qu’imparfaite.

Depuis que je vis en Suisse romande, je suis de plus en plus heureux du contact avec la Francophonie. Ma grammaire ne s’est pas améliorée et mon vocabulaire est encore maigre comparé aux possibilités incroyablement riches de la langue française pour exprimer différentes nuances et états d’âme. Je me suis débarrassé de toute honte et j’ai renoncé « au silence ». Je vais profiter de la richesse qui se déploie lorsque je m’implique dans le français, qui reste pour moi « dissonant ».

Les expériences de la diversité avec la langue française dans le Jura et ailleurs

Une expérience dont je me souviens douloureusement est une rencontre lors d’une promenade avec notre jeune chien de l’époque. Il est « fou-fou, mais gentil », comme le disait notre vétérinaire à Porrentruy, et lors de cette promenade, il a « attaqué » – plein d’amour – une famille avec des enfants en bas âge. Naturellement, les enfants ont eu peur et le père de famille est venu me voir et m’a fait une diatribe sans précédent, probablement plus que ce que la situation avait mérité, bien que je puisse très bien comprendre sa peur. Cela m’a fait vivre un moment d’impuissance absolue, j’ai dû supporter la tirade sans tout comprendre et je n’ai pas pu réagir de manière adéquate – comme j’aurais pu le faire dans ma langue maternelle –, il me manquait les mots justes pour calmer la situation, pour m’excuser. Je me suis rarement senti aussi stupide et sans défense.



Chillon. Source : Nextvoyage, pexels.com

Changement de décor : je suis assis dans le jardin d'un restaurant avec d'autres parents après la fête de l'école de ma fille, une nouvelle famille se joint à moi et une petite fille salue tout le monde à tour de rôle en faisant « la bise » [3], je suis également dans la file et je tends la main pour saluer l'enfant – comme j'en ai l'habitude en temps que suisse-allemand (je n'embrasse pas des enfants, que je ne connais pas !) – l'enfant se fige embrouillée, ne me serre pas la main, ce qui m'irrite jusqu'à ce que je réalise ce que j'ai fait de « mal ». Je laisse tomber ma main et incline mon visage vers elle d'un demi-centimètre et pouf, je suis embrassé chaleureusement sur la joue à droite, à gauche, à droite.

Lors des journées stratégiques de l'ASAT [4], l'objectif de la matinée du deuxième jour est de discuter les prochaines étapes. Un collègue germanophone fait une proposition assez détaillée, étape 1, étape 2, étape 3... et presque simultanément, les participants de Suisse romande deviennent agités, se sentent contraints et infantilisés. Ils auraient préféré que cela soit clarifié dans le cadre d'une discussion commune. Ce n'est qu'après une discussion qu'il est possible de calmer les esprits, de clarifier les dissonances et de faire revenir l'orchestre à des sonorités agréables.

Ces exemples représentent des expériences de diversité. Ils illustrent l'irritation que l'étranger, le différent peuvent provoquer en moi. Pourquoi de telles expériences d'altérité déclenchent-elles chez moi une irritation ? Pourquoi semblent-elles dissonantes ?

Un peu de théorie

Selon l'Analyse Transactionnelle, une personne, même à un jeune âge, crée sa propre histoire de vie comme un scénario de film qui détermine le cours et les ambiances du projet de film à réaliser. Ce scénario me dit quel rôle je dois jouer dans la vie, comment je me comporte envers les autres, ce qui est permis et ce qui est interdit, comment je me vois moi-même, ainsi que comment je vois le monde et les autres. Cela crée un cadre de référence individuel.

Leonhard Schlegel entend par « cadre de référence » le sens, la signification et la valeur que quelqu'un attribue à ce qu'il rencontre [5]. À maintes reprises, en Analyse Transactionnelle, cette vision individuelle du scénario a été complétée, de sorte que ce scénario n'est pas seulement basé sur des décisions personnelles, mais est également influencé par des facteurs culturels. « Les livres de rôles d'une culture sont les schémas dramatiques acceptés et attendus au sein d'une société et sont déterminés par les normes parlées et non dites suivies par la majorité au sein de ce groupe... Les livres de rôles d'une culture contiennent des indications scéniques pour l'ensemble, qui prescrivent également des détails tels que la posture, les gestes et les actions. Même la question de savoir si et comment on montre ses sentiments peut être culturellement déterminée » [6].

Et ceux qui jouent dans cet orchestre d'amateurs pour reprendre l'image d'Hoffmann ne sont généralement pas conscients qu'ils vivent à tout profondeur au sein de leur culture et de leur langue. Une telle personne n'a normalement aucun sens et aucune idée de la diversité, mais elle assume une vision du monde qui est la même et uniforme pour tous. « La culture dissimule plus qu'elle ne révèle, et il est étrange qu'elle dissimule le plus efficacement ce qu'elle cache à ceux qui y participent. En d'autres termes, comme les croyances individuelles inconscientes scénariques, les coutumes et les normes sont considérées comme allant de soi et nous ignorons comment elles influencent nos cadres de référence individuels » [7].

Le scénario et le cadre de référence, et surtout ensuite leurs influences culturelles, sont fondamentalement façonnés par la « parole », c'est-à-dire par la langue. Chaque langue génère ses propres images, trouve des expressions qui n'existent que dans le jeu de langage respectif. Ainsi, chaque langue a ses propres ressources et aussi ses limites. La perception de cette diversité et des différences respectives rend la rencontre à la frontière linguistique si stimulante.



Lugano. Source : Robert Stokoe, pexels.com

L'empreinte culturelle, le scénario et le cadre de référence sont des éléments qui véhiculent l'identité. C'est comme ça que je suis, c'est comme ça que nous sommes, ça donne de la sécurité, mais en même temps ça se ferme aux autres. C'est pourquoi secouer le cadre de référence, la remise en question du scénario ou la confrontation avec l'altérité sont parfois vécus comme quelque chose de bouleversant. C'est la « disparité » des « tons dissonants » qui amènent au « silence ». En même temps, ce sont précisément ces expériences de frontières qui mettent en route les processus d'apprentissage. « L'orchestre d'amateurs » doit réfléchir à nouveau et aussi apprendre de nouveaux morceaux.

Trouver son identité devient de plus en plus un défi. Eric Lippmann [8] décrit les « qualités de caméléon » dont les gens ont besoin pour survivre dans la « société à options multiples » [9]. Sa conclusion : « En plus de rechercher la cohérence, la cohésion et le sens, nous devons également développer une capacité à traiter les contradictions, les paradoxes et l'insensé. A l'époque du caméléon, cela signifie être flexible et montrer nos couleurs » [10].

L'idée de l'écart créatif

En préparant cet essai, je suis tombé sur la petite brochure de François Jullien, « Il n'y a pas d'identité culturelle » [11]. Jullien propose de décrire la diversité des cultures non pas comme une différence, mais comme un écart. « Quelle différence établir entre l'écart et la différence, si je veux commencer par les identifier l'un et l'autre (du point de vue de la connaissance) ? Les deux marquent une séparation, mais

la différence le fait sous l'angle de la distinction, et l'écart sous celui de la distance. La différence est classificatrice, l'analyse s'opérant par ressemblance et différence ; en même temps qu'elle est identificatrice : c'est en procédant "de différence en différence", comme le dit Aristote, qu'on parvient jusqu'à l'ultime différence livrant l'essence de la chose, qu'on énonce sa définition ».

Par habitude, je me définis en me démarquant des autres, en jouant mon propre livre de rôle, en ne reconnaissant que mes propres morceaux de musique comme pures et justes. Cela réduit les possibilités. Jullien poursuit : « Face à quoi, l'écart se révèle une figure, non pas d'identification, mais d'exploration, faisant émerger un autre possible » [12]. Penser en terme d'écart et non pas en termes de « ou bien – ou bien » permet de prendre l'entre-deux au sérieux. Penser dans les différences isole et fait taire les gens. L'exploration de l'écart nous invite à déterminer : qu'est-ce que cela représente pour moi ? qu'est-ce que cela représente pour toi ? « Tandis que la différence a en vue la description et, pour cela, procède par détermination (la distinction et "l'analyse" des essences, comme le prônaient les Grecs), l'écart engage une prospection : il envisage – sonde – jusqu'où d'autres voies peuvent être frayées. Sa figure est aventureuse » [13].

De cette manière, un espace intermédiaire est établi dans lequel les différences ne sont pas annulées mais activées en tant que ressources. « Dans l'entre-deux ainsi ouvert – actif, inventif –, l'écart donne à travailler parce que les deux termes qui s'y détachent, et qu'il maintient en regard, ne cessent, dans la béance apparue, de s'interroger. Chacun reste concerné par l'autre et ne s'y ferme pas. Or n'est-ce pas ce dont le rapport des cultures peut tirer parti, plutôt qu'elles se replient en "différences" ? » [14].

Des ressources en or

La question posée ci-dessus par François Jullien m'incite à réfléchir sur la mesure dans laquelle le Röstigraben suisse peut être utilisé comme « espace de création ». La Suisse a déjà une longue histoire en matière de diversité culturelle [15], les vagues se sont succédées : à une époque, la Suisse romande craignait de perdre son identité à cause de l'alémanisation, à d'autres moments, la partie germanophone du pays résistait à la prolifération des coutumes françaises. Il en est résulté un équilibre vivant et fragile entre les conflits d'intérêts et la conciliation des intérêts. Et même si tout ne fonctionne pas toujours de manière optimale – ou peut-être pour cette raison même – c'est un témoignage remarquable de la diversité vécue.

Les villes de Bienne et Fribourg respectivement Biel et Freiburg sont des laboratoires d'expérimentation stimulants. La conclusion de Rainer Schneuwly dans son livre sur le bilinguisme de ces deux villes est la suivante : « Une personne interviewée dans une enquête a déclaré... Le bilinguisme, c'est intéressant, mais c'est fatigant ! ». La récompense de cet effort est que des villes comme Bienne et Fribourg sont spéciales, elles sont passionnantes, dans le vrai sens du terme. Les romands de Bienne, Stéphane Hofmann et Jean-Philippe Rutz, ont répondu par la négative à la question de savoir s'ils auraient jamais souhaité que Bienne soit une ville purement francophone. Qu'ils soient à Genève ou à Lausanne, il leur manque quelque chose : « le bilinguisme » [16].

L'effort en vaut également la peine dans la sphère interpersonnelle. C'est l'effort pour faire face à un processus d'apprentissage qui ébranle le cadre de référence et remet en question de prétendues évidences. Les expériences de l'écart nous invitent à réviser nos croyances en matière de scénario. C'est à la fois épuisant et stimulant, et enrichissant et valorisant pour la vie. Est-ce une coïncidence que Terri et Jerome White, dans leur article sur le scénario culturel, utilisent un mot français à la fin – également dans la version originale anglaise – pour décrire l'avantage de l'ouverture du scénario culturel « joie de vivre » [17] ? Une expression qui est plus parlante en français.

Une condition préalable importante pour cela est la volonté de s'impliquer dans la « langue étrangère » et de l'apprendre dans une certaine mesure. Et cet effort est aussi parfois épuisant. Je n'ai pas besoin d'une connaissance parfaite, il suffit de pouvoir lire les notes d'une nouvelle partition dans une certaine mesure et de participer ainsi à la richesse de la diversité.



Davos. Source : Paula Guerreiro, pexels.com

De manière assez pratique, j'apprends à mieux écouter les basses et les aigus dans l'espace entre les langues. « C'est le ton qui fait la musique », même si je ne comprends pas bien quelque chose, j'apprends à mieux écouter le « ton ». Je deviens plus sensible aux écarts et plus sensible aux nuances linguistiques. Dans les conversations de l'autre côté de la frontière linguistique, je suppose naturellement, pour ainsi dire, que nous ne pourrions pas nous comprendre et je demande plutôt quand je ne comprends pas quelque chose. Cela prend du temps, je ralentis. Et enfin, ce ralentissement, qui résulte du fait que mon homologue et moi devons sans cesse explorer l'écart qui ne nous sépare pas, mais nous unit, contribue à approfondir qualitativement la rencontre. En même temps, j'ai aussi finalement fait mes adieux à l'illusion que je peux toujours comprendre ou même que je dois tout comprendre avant de pouvoir travailler avec quelqu'un. Se comprendre soi-même reste toujours un processus ouvert. Ces connaissances m'aident également lorsque je parle avec des personnes de la même langue maternelle.

Manger des Röstli ensemble

Le Röstigraben n'est en fait pas une métaphore appropriée. Le mot n'est pas correct, car le terme « Röstli » est courant des deux côtés de la Sarine pour désigner le plat de pommes de terre sautées. En outre, Röstli est dérivé étymologiquement du mot français rôti. Peut-être pouvons-nous utiliser l'image pour apprendre à manger des Röstli ensemble, des deux côtés, en utilisant l'écart créatif entre les deux comme une assiette commune. Se réjouir de notre différence, se laisser interpeller par elle, apprendre et pratiquer, élargir nos cadres de référence et devenir plus flexible dans la gestion de la diversité dans son ensemble. Si nous pouvons faire cela avec nos voisins francophones, nous pouvons faire de même avec toutes les autres personnes qui sont différentes de nous [18].

Pour reprendre une fois de plus la parole de Hoffmann, légèrement modifiée : Chaque son de l'étranger est disparate et dissonne dans mes oreilles, oui, c'est vrai ; et au lieu d'être réduit au silence, aujourd'hui je commence à prendre contact et à parler.

1. Ernst Theodor Amadeus Hoffmann. Contes nocturnes, folio classique, p. 155. l'original en allemand : « In dem Wort geht ja erst der Geist des Lebens auf in allem um uns her; aber die Kleinstädter sind wie ein in sich selbst verübtes, abgeschlossenes Orchester eingespielt und eingesungen, nur ihre eignen Stücke gehen rein und richtig, jeder Ton des Fremden dissoniert ihren Ohren und bringt sie augenblicklich ins Schweigen ».
2. Il faut préciser qu'il s'agit ici d'une traduction d'un texte allemand, qui est écrit d'une personne suisse-allemande pour des lecteurs suisses-allemands. Il ne s'agit pas d'un essai d'un suisse-allemand pour des romands.
3. Cela se passait avant la pandémie...
4. ASAT : Association Suisse de l'Analyse Transactionnelle
5. Schlegel L. Handwörterbuch der Transaktionsanalyse. Herder 1993, p. 36, (traduit par l'auteur).
6. James M, Jongeward D. Spontan leben. rororo TB 1290, 1993, p. 95 et 98, (traduit par l'auteur).
7. Shivanath S, Hiremath M. The psychodynamics of race and culture: an analysis of cultural scripting... dans C Sills, H Hargaden. Ego States. Worth Publishing 2003, p. 171 (traduit par l'auteur).
8. Lippmann E. Identität im Zeitalter des Chamäleons. 3., aktualisierte Auflage. V & R Verlag 2018.
9. op. cit. p. 95s (traduit par l'auteur).
10. op. cit., p. 196 (traduit par l'auteur).
11. Jullien F. Il n'y a pas d'identité culturelle. L'herne 2017.
12. op. cit. p. 32 s
13. op. cit. p. 33 s
14. op. cit. p. 39
15. voir Büchi C. "Röstigraben" – Das Verhältnis zwischen deutscher und französischer Schweiz, Geschichte und Perspektiven. Verlag NZZ 2001.
16. Schneuwly R. Bilingue – Wie Freiburg und Biel mit der Zweisprachigkeit umgehen. Hier-und-jetzt Verlag 2019, p. 147.
17. White T, White JD. Die Bedeutungen des kulturellen Skripts dans G Barnes et al. Transaktionsanalyse seit Eric Berne, Band 2: "Was werd' ich morgen tun? 1980, p. 169.
18. Un stagiaire germanophone de l'Institut Eric Berne, qui vit dans la banlieue de Fribourg et qui travaille comme vendeur dans une entreprise active dans un réseau international, a récemment déclaré en quelques mots : si je peux franchir la frontière linguistique avec mon voisin francophone, alors je peux aussi négocier avec les chinois.

Texte en français paru initialement sur <https://asat-sr.ch/rostri-diversite/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Traduit de l'article « [Der Röstigraben\(1\) – eine Goldgrube für Diversity-Erfahrungen](#) » avec le logiciel [DeepL](#) et révisé par Fabio Balli.

La complexité par la diversité – Quelle signification pour la gestion des organisations ?



Maya Bentele est psychologue HES / SBAP et Analyste transactionnelle (TSTA-O). Elle réside à Zürich.

Du point de vue d'un Analyste transactionnel du champ organisation [1], je montrerai le lien entre diversité et complexité et présenterai ce que cela signifie pour la direction des organisations. J'utiliserai ensuite ces fondements théoriques pour décrire ce que signifie la gestion de la diversité pour le leadership d'une organisation très complexe en raison de la diversité de ses membres, de ses tâches et de son histoire.

En un mot, la Diversity est avant tout une question de diversité ou de comment faire avec la diversité. La diversité se réfère d'une part aux personnes (âge, sexe, origine ethnique), mais aussi aux valeurs et aux expériences qui influencent la façon dont nous traitons les uns avec les autres et la façon dont nous travaillons et produisons ensemble. Dans une organisation, toutes les personnes avec leur diversité doivent être incluses et prises en compte. La diversité doit également être représentée et utilisée de manière positive. Si vous regardez une organisation avec ces lunettes, la complexité interne de l'organisation augmente et donc sa capacité à faire face à la complexité induite de l'extérieur.

Les systèmes complexes ont des caractéristiques qui peuvent être décrites de cette manière :

- En réseau – Chaque action ou intervention impacte des domaines différents avec des effets temporels différents.
- Confus – Les frontières extérieures du système ne peuvent être déterminées que de manière arbitraire.
- Autotélique – Il y a des changements et des développements constants et réguliers, même sans influence extérieure.
- Non-transparent – Certains faits ou données peuvent être saisis rapidement et avec précision à l'aide de chiffres (par exemple, le nombre d'employés), d'autres informations ne peuvent être obtenues que de manière inexacte ou rétrospective (par exemple, la motivation ou l'état d'esprit des individus).
- Pas fortement déterminé – Les réactions aux stimuli se produisent différemment selon l'état intérieur ou la probabilité. Il y a toujours des changements pour lesquels aucune cause ne peut être trouvée.
- Instable – Des ruptures soudaines ou des effets inattendus se produisent. De petites différences peuvent soudainement provoquer de grands changements.



Source : Michael Weber

Cela signifie que pour le maniement de ces systèmes, il n'y a pas de trucs et d'astuces au sens des recettes reconnues. Un système complexe n'est pas vraiment transparent et ne peut pas vraiment être gouvernable. Il ne peut être analysé que partiellement et peut difficilement être contrôlé. La conclusion à en tirer est que, dans chaque cas individuel, il faut examiner quels sont les mécanismes utiles à la gouvernance. Comme on ne sait pas d'emblée ce qui fonctionne et comment, il faut l'essayer et l'adapter sans cesse. Il est très important de maintenir une certaine flexibilité à cet égard. Transféré au leadership, cela signifie que de nombreuses théories et concepts traditionnels de leadership ne sont plus utiles. Depuis quelques années maintenant, il est devenu évident que de nouvelles approches sont nécessaires qui tiennent compte des conditions préalables décrites ci-dessus. Un thème central de ces nouvelles approches de leadership est la communication et l'établissement de relations ainsi que l'attitude des dirigeants. L'Analyse transactionnelle propose des cartes et des théories utiles à cette fin, par exemple les Positions de vie, les Jeux psychologiques ou les Signes de reconnaissance.

En outre, il y a de plus en plus une description des rôles que de fonctions. Selon le thème, différents rôles sont impliqués avec les compétences et les possibilités décisionnelles correspondantes. Cela signifie que les employés sont davantage impliqués et donc davantage responsables. Dans le même temps, de bons accords ou Contrats sont nécessaires pour la prise de décision, la gestion des conflits, la communication, etc. Il est également important d'avoir un ensemble commun de valeurs et un objectif commun pour l'organisation.

Pour ce type de gestion, il n'existe pas d'outils ou de recettes auxquels se référer. Cela signifie que beaucoup de choses doivent être repensées et développées ensemble. Cela implique souvent de quitter les voies établies et de développer des solutions de Deuxième ordre. Cela demande du courage et de l'expérimentation. Cela signifie que chacun – y compris la direction – doit être prêt à remettre en question ce qui a fait ses preuves et à s'engager dans des processus dont personne ne sait à l'avance où ils mèneront. Cela ne peut réussir que si les dirigeants ont des visions et des objectifs clairs pour eux-mêmes et pour l'organisation. Ils doivent également être prêts à transférer leurs responsabilités aux employés. Ils doivent avoir confiance en leurs capacités et être prêts à lâcher prise.

Une organisation qui doit faire face à une grande diversité est l'Association européenne d'AT. L'EATA est une organisation à but non lucratif fondée en 1976 dans le but de rassembler les nombreuses formations en Analyse transactionnelle afin d'unifier leur qualité et leurs standards. De plus, les associations nationales européennes devaient être renforcées par une plate-forme commune afin que la théorie et la formation en Analyse Transactionnelle puissent se répandre à travers l'Europe. Dès le début, l'accent a été mis sur une coopération étroite avec des associations d'autres continents. La

formation et la théorie de l'Analyse Transactionnelle sont coordonnées et harmonisées au niveau mondial.

Dès le début, la coopération au sein et en dehors de l'EATA a été caractérisée par une approche coopérative en discutant et en développant ensemble des sujets importants. Entre-temps, l'EATA a connu une croissance très forte. Elle compte aujourd'hui 44 associations membres, avec plus de 7'550 membres dans 29 pays européens.

Cette position de départ signifie que l'organisation doit trouver un moyen de mettre en relation des personnes, des cultures, des problèmes et des besoins différents et de développer encore et encore des solutions durables et réalisables pour tous. C'était et c'est encore un très grand défi pour la direction, en l'occurrence un comité exécutif de six personnes. L'EATA compte heureusement un nombre toujours croissant de membres, et les défis à relever sont de plus en plus nombreux.

Au cours des dernières années, il est devenu de plus en plus évident que les structures de gestion qui ont fait leurs preuves au fil des ans n'étaient plus à la hauteur de la gestion de cette diversité. Un processus de réorganisation a donc été lancé dans le but de redéfinir la direction. À cette fin, de nombreuses discussions ont d'abord eu lieu avec les délégués [2]. Au cours de cet échange, il est apparu clairement que les structures de l'EATA sont complexes et que les différents sujets et intérêts sont multiples. Il est également apparu clairement que le leadership peut être compris de manière très différente selon les cultures.



Arches. Source : Anne McCarthy, pexels.com

Le défi consistait à réfléchir à la manière de gérer cette grande complexité tout en tenant compte des exigences de la diversité. D'une part, elle a besoin de beaucoup de flexibilité pour faire face aux différentes demandes et aux développements à venir. D'autre part, un tel système nécessite également des structures fiables pour permettre aux membres de s'orienter. Un leadership et une structure sont donc nécessaires, et en même temps, ils doivent pouvoir s'adapter constamment à de nouvelles circonstances – en fait, une contradiction dans les termes.

Pour les dirigeants de l'EATA, la nouvelle conception du leadership décrite ci-dessus, basée sur des rôles définis et négociés conjointement, a été une bonne occasion de se développer. Une base solide pour cela est le terrain commun de l'Analyse transactionnelle et la déclaration de mission de l'EATA [3]. Dans le même temps, il reste difficile de travailler sur les contrats encore et encore afin qu'il y ait des règles contraignantes pour les différents rôles.

Les thèmes centraux de ces nouvelles approches de leadership sont la communication et l'établissement de relations. Il n'est pas facile de les mettre en œuvre au sein de l'EATA, car tous les délégués ne se réunissent qu'une fois par an. Comment créer une relation stable où la communication peut être garantie même avec des sujets difficiles ? En outre, des délégués travaillent ensemble dans les différents comités et groupes de travail qui sont éloignés les uns des autres. Comment la communication et les relations peuvent-elles être bien entretenues ici ? Bien que les nouvelles possibilités techniques offrent un large éventail de possibilités. En même temps, bien sûr, ils ont aussi leurs limites, voire leurs pièges. Et pourtant, même la meilleure solution technique ne peut remplacer les rencontres personnelles sporadiques.

De nombreuses questions qui se sont posées dans le cadre de ce processus n'ont pas trouvé de réponse immédiate. Un processus de recherche commun était nécessaire, ce qui a pris du temps. Il est normal que de nouvelles questions surgissent sans cesse et qu'il faille y répondre. Accepter et supporter cela est souvent un défi. Si la direction, en l'occurrence le comité exécutif de l'EATA, parvient à relever les défis avec une attitude positive au sein de l'équipe de direction et à l'extérieur, elle peut alors servir de modèle et apporter son soutien dans le processus. Le comité exécutif crée ainsi les conditions pour que le processus soit poursuivi et mis en œuvre avec succès.

En tant qu'ancien délégué de la DSGTA auprès de l'EATA, j'ai participé à ce processus. J'ai perçu ce processus comme un défi et en même temps très enrichissant et stimulant. De tels développements ne sont jamais vraiment terminés, mais doivent être évalués et contrôlés en permanence. Je suis convaincue que la base de l'AT est utile pour maîtriser les défis de l'avenir. Il existe de nombreux concepts d'AT utiles, par exemple les Positions de vie déjà mentionnées, les Jeux, les Signes de reconnaissance, qui peuvent contribuer à la réflexion et à la réduction du stress de tous les participants.

Concepts

Positions de vie

Eric Berne décrit que les gens développent très tôt des convictions sur eux-mêmes et leur environnement. Les gens conservent probablement ces croyances toute leur vie. Elles peuvent être résumées comme suit :

- Tout va bien chez moi ou il y a quelque chose qui ne va pas chez moi.
- Avec vous, c'est déjà bien ou il y a quelque chose qui ne va pas chez vous.

Il en résulte des combinaisons et des opinions différentes des gens sur eux-mêmes et sur les autres :

- Avec moi c'est juste et vous êtes juste avec moi comme vous êtes.
- Il y a quelque chose qui ne va pas chez moi, vous allez bien.
- Je vais bien, mais il y a quelque chose qui ne va pas chez vous
- Il y a quelque chose qui ne va pas chez moi, et il y a quelque chose qui ne va pas chez vous.

Ces quatre points de vue sont connus sous le nom de Positions de vie. Ils représentent l'attitude de base qu'une personne adopte lorsqu'il s'agit de la véritable valeur qu'elle s'attribue à elle-même et aux autres. Ces attitudes sont utilisées pour justifier des décisions ou des comportements.

Jeux psychologiques

La communication et l'établissement de relations qui suivent un certain modèle et sont motivés par les motifs inconscients des personnes concernées. Ils ont un déroulement prévisible et se terminent généralement de manière insatisfaisante pour tous les participants.

Signes de reconnaissance

Berne a compris l'ensemble de la vie comme un échange de reconnaissance, qui se produit avant tout dans le contact social. Pour cela, il a inventé le terme Signes de reconnaissance. En anglais, le terme Strokes couvre la gamme allant des caresses aux coups. En allemand, le terme Zuwendung est souvent utilisé. Berne définit cela comme un besoin fondamental ou une soif fondamentale de reconnaissance et d'attention. Pour que les gens se développent bien et restent en bonne santé, ils ont besoin d'un coup de fouet ou d'attention. Ils les obtiennent ou les organisent de manière très différente.

Les différentes formes de base des Signes de reconnaissance :

- positifs conditionnels et inconditionnels : je t'aime quand... ; je t'aime !
- négatifs conditionnels et inconditionnels : je ne vous aime pas parce que... ; je vous déteste !

Chaque Signe est mieux que rien. Il s'ensuit que les personnes qui reçoivent trop peu de Signes positifs, organisent des coups négatifs.

Contrats

Un contrat fixe des objectifs concrets pour le travail que nous faisons ensemble, qui sont clairs, contraignants et compréhensibles par tous. Tous les participants sont responsables de leur part dans le respect des accords. Cela conduit à une coopération basée sur le partenariat. En Analyse Transactionnelle, toute forme de coopération est basée sur un Contrat, généralement un accord verbal.

Solutions de premier et de deuxième ordre

Watzlawick et al. (1992) décrivent les solutions de premier et de second ordre dans le contexte du changement.

Les solutions de premier ordre sont des changements ou des approches de solutions qui se produisent dans le modèle original de pensée et de comportement. Souvent, il s'agit plutôt de la même chose qui a toujours été faite ou essayée.

Les solutions de deuxième ordre contiennent une véritable innovation, un saut qualitatif. Ils apportent des changements durables dans un système, ce qui permet un niveau d'organisation plus élevé. De nouveaux modes de pensée et de comportement deviennent possibles.

Notes

1. L'Analyse transactionnelle distingue quatre domaines d'application / spécialisations : le Conseil, l'Éducation, l'Organisation et la Psychothérapie.
2. Les associations nationales envoient des délégués de l'association (1 à 2 personnes par association selon la taille de l'association) à une conférence annuelle commune (Conseil).
3. Objectif de l'EATA : Dans notre déclaration de mission, nous disons (entre autres) que les objectifs de l'EATA sont de : 1) Promouvoir la connaissance et la recherche sur l'Analyse Transactionnelle, développer sa théorie, et assurer des normes de pratique convenues. 2)

Promouvoir la coopération en Europe dans le domaine de l'Analyse Transactionnelle. 3 Mettre en relation les membres affiliés de l'EATA par le biais de leurs associations nationales, régionales, internationales ou spécialisées en AT. (www.eatanews.org).

Bibliographie

- About EATA – EATA Organizational Structure, EATA (www.eatanews.org)
- Bentele M. (2019): Halt und Haltung in der Führung: Der reflektierte Umgang mit sich selbst. In: Scheurenbrand (Hrsg.): Halt und Haltung – Reader zum 39. Fachkongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse, 10.- 12. Mai 2019, Lindau. Lengerich: Pabst Science Publishers. (Seite 179 – 183).
- Bentele M. & Weber M. (2015): Macht und Komplexität – Führung verändert sich. DSGTA info eins 15, S. 28 – 31.
- Hüther G. (2015): Etwas mehr Hirn bitte – Eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht
- Kaduk S., Osmetz D., Wüthrich H. & Hammer D. (2013): Musterbrecher – Die Kunst das Spiel zu drehen. Hamburg: Murmann Publisher.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations – Ein Leitfaden zu Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. München: Franz Vahlen
- Senge P. (1996): Die fünfte Disziplin – Kunst und Praxis der lernenden Organisation. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Weber M. (2017): Die Welt im Umbruch – Folgerungen für das Management von Organisationen. DSGTA info eins 17, S. 17 – 21.
- Watzlawick et al. (1975): Lösungen.: Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels. Bern Stuttgart Wien: Verlag Hans Huber.
- Wüthrich H. (2018): Führen als Profession. Referat anlässlich des DSGTA Kongresses 2018 in Luzern.
- Zeuch A. (2015): Alle Macht für Niemand – Aufbruch der Unternehmensdemokraten. Hamburg: Murmann Publishers.

Texte en français paru initialement sur <https://asat-sr.ch/complexite-diversite-organisations/> sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (excluant l'image de Weber).

Traduit de l'article « [Komplexität durch Diversity – Was bedeutet das für die Führung von Organisationen?](#) » avec le logiciel [DeepL](#) et révisé par Fabio Balli.

L'économie de l'autonomie – Les martiens ont-ils disparu ?



Fabio Balli mène des projets en santé et sciences ouvertes.
Il est vice-président de l'ASAT-SR.

L'Analyse Transactionnelle offre des outils simples et ludiques pour mieux se comprendre, et comprendre l'autre. C'est pour moi ce qui la distingue d'autres approches thérapeutiques qui ont également un corpus riche, mais restent souvent inaccessibles.

Pour poser un regard critique et constructif sur une situation, Berne (1977a) nous invite à adopter un « regard de martien ».

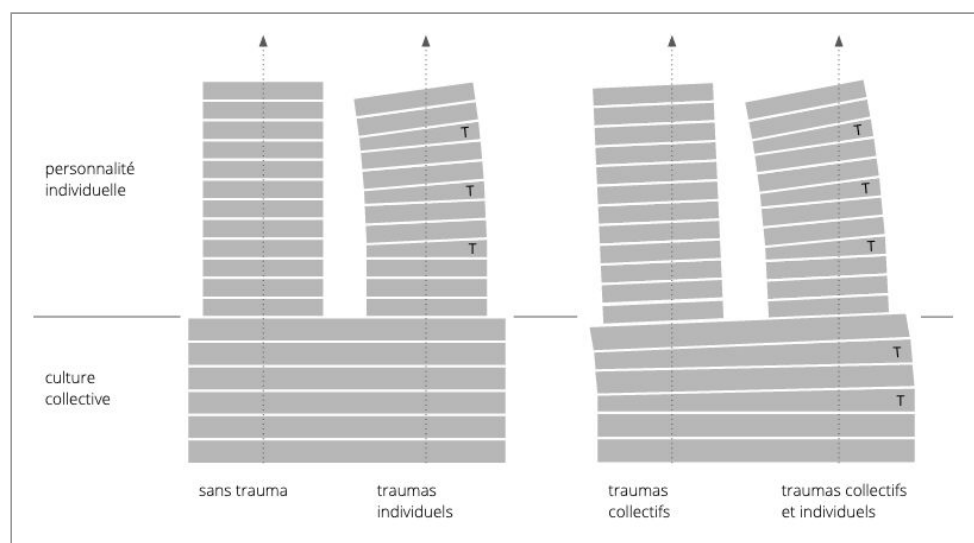
Et si nous adoptions un tel point de vue par rapport à la situation actuelle ?

Du vécu individuel au collectif

Dans *Analyse Transactionnelle et Psychothérapie*, Berne (1977b, p. 66) représente le développement de la personnalité comme une pile de pièces de monnaie. Chaque jour, nous frappons une pièce à notre effigie, la polissons durant la nuit, puis l'ajoutons à la pile. Lors d'un traumatisme, nous produisons cependant une pièce irrégulière, qui modifie la stabilité de la pile. Berne précise que les traumatismes vécus dans l'enfance ont un impact plus important sur notre équilibre : les pièces ont une circonférence plus petite.

Cette métaphore offre une riche perspective de l'évolution individuelle, et de l'importance de reconnaître et redonner du sens à ses expériences traumatiques.

La terre sur laquelle nous naissons n'est toutefois pas vierge : chacun·e évolue dans une région, une culture, des groupes différents, qui ont chacun leur propre réalité, leurs croyances de ce qui est « naturel ». Nous pouvons alors représenter la culture dominante dans laquelle nous baignons comme une autre couche de pièces.



Construction individuelle et culture collective, Balli adapté de Berne (1977). CC BY-SA.

Cette nouvelle image permet de prendre conscience de l'impact des traumatismes collectifs sur l'individu : plus ceux-ci sont importants, plus l'individu doit se suradapter pour maintenir son propre équilibre. En conséquence, l'individu a également un rôle à jouer dans la résolution des traumatismes collectifs.



Terrain en escaliers. Source: Pixabels, pexels.com

Quelles sont alors ces réalités collectives, ces Imagos partagés qui créent un déséquilibre ?

Quelles pièces ajoutons-nous actuellement aux piles individuelles et collective ?

Quel est le rôle de l'Autorité, et celui des Membres dans la formation de traumatismes collectifs ? et dans leur résolution ?

Comment ce modèle résonne-t-il dans les champs Education, Conseil, Psychothérapie, Organisation ?

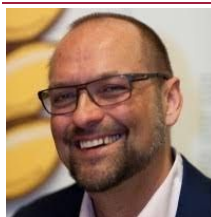
N'hésitez pas à partager vos réflexions en commentaires.

Références

- Berne E. Que dites-vous après avoir dit bonjour ? Tchou 1977a. ISBN : 9782710703617.
- Berne E. Analyse Transactionnelle et Psychothérapie. Payot 1977b. ISBN : 9782228894258.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/economie-autonomie-martien/>
sous licence Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

La coopération dans les institutions et hôpitaux – Entrevue



Michel Bonjour est consultant en développement organisationnel.
Il est en formation AT dans le champ organisation.

Voudrais-tu dire quelques mots sur toi ?

J'ai 60 ans, suis marié avec trois enfants qui ont entre 31 et 25 ans. J'habite à Echallens.

Professionnellement, j'exerce en tant que consultant en entreprises, spécialisé dans les systèmes humains et le développement des organisations. Je fais principalement de l'accompagnement de dirigeants, d'équipes et de structures, dans le cadre de mandats de coaching, de gestion de projets ou encore de transitions pour des institutions en difficulté. Je contribue à faire émerger les compétences des personnes et équipes pour accomplir la mission de l'institution de la manière la plus performante possible.

Au bénéfice d'un MAS en Human Systems Engineering à la Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion à Yverdon, j'ai une formation de base en tant qu'intervenant social et animateur socio-culturel.

J'ai passé 20 ans dans le domaine des addictions et de l'alcoologie. J'étais passionné par ce type de population, la mise en place de projets et de structures de type associatives ou fondations. J'ai créé et dirigé divers projets multidisciplinaires de grande envergure. Un projet phare a été de transformer le dispositif vaudois dans le cadre de problématiques liées à l'alcool et aux addictions, pour que l'accompagnement proposé par mes équipes se base sur le volontariat.

A l'époque, l'idée que la personne en difficulté avec l'alcool était capable de penser par elle-même et faire ses propres choix était assez révolutionnaire. Le concept était de passer de « prendre en charge » à « être avec », pour aider la personne à émerger avec ses propres ressources, à développer ses compétences. Le motto de la fondation était que la personne devienne actrice de sa propre vie.

Je suis convaincu qu'on arrive à mettre en place des processus multidisciplinaires très élaborés et efficaces entre médecins, psychiatres, soignants et travailleurs sociaux. On a mis en place un dispositif pour nous permettre d'être capables d'être coordonnés et de travailler ensemble. L'humain et la société étant ce qu'ils sont, les difficultés étaient les enjeux de pouvoir entre professionnels, les parcours personnels et académiques, les identités et rôles liés à chaque profession, etc.

Plusieurs de nos projets ont été réalisés et continuent d'exister, parfois avec d'autres appellations. J'ai cependant réalisé que les acteurs actuels de ces dispositifs refont de nombreuses études déjà faites il y a 25 ans et que souvent, malheureusement, les différents systèmes se sont redéveloppés en silos. Je reste pourtant persuadé que le modèle que l'on avait développé a de l'avenir, bien qu'il soit apparemment encore un peu utopique et lié à des personnes qui veulent coopérer plutôt qu'une réelle culture de travail.

Les défis que je vois dans le domaine public comme avec les entreprises privées, sont les capacités à travailler en coopération et complémentarité. Par exemple, avec la fondation dont je suis vice-président et membre du Conseil depuis de nombreuses années, nous avons de multiples dossiers liés à de forts enjeux institutionnels en collaboration mais aussi en concurrence parfois avec les autres institutions. Un dispositif assez impressionnant s'est déployé en termes de structure et de processus (environnement externe) Une certaine forme de solidarité s'est instaurée avec la crise sanitaire, mais je suis peut-être

moins optimiste pour quand la situation retournera à la normale : on risque de revenir dans des concurrences entre établissements où chacun devra assumer sa rentabilité post-covid et assurer sa pérennité.



Grotte de glace. Source: Valdemaras D, pexels.com

Que mets-tu en place pour transformer ces structures en compétition ?

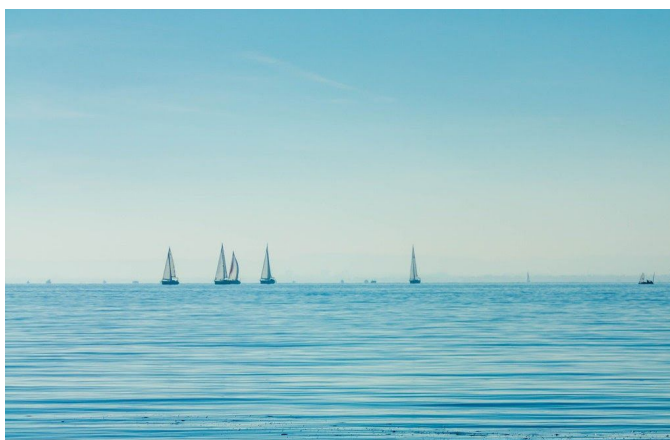
Si je repense à mon dernier mandat, j'essaie de clarifier les rôles et responsabilités, en utilisant un modèle de dialogue organisationnel et le Changement Émergent de Madeleine Laugeri.

L'idée en résumé est de favoriser le dialogue dans une organisation, dans l'ici et maintenant, en favorisant le sentiment d'appartenir à une équipe et la mise en place avec le leader de relations de type « gagnant / gagnant ». Cette méthode d'intervention vise à aligner la stratégie de l'organisation avec les compétences et les besoins des équipes.

Je suis convaincu qu'il doit y avoir un leadership (autorité) qui prend sa place, pose le cadre et la mission, donne les ressources à l'équipe pour qu'elle réalise sa mission, et explique ce qui est possible et ce qui ne l'est pas. En clarifiant les rôles de chacun·e, en valorisant les compétences et les complémentarités dans le respect des rôles de chacun·e, une vision partagée peut se déployer, du sens est donné au travail des uns et des autres et de vrais signes de reconnaissance peuvent être apportés. Cela permet aux équipes de se resituer dans l'amour du métier qu'ils exercent.

En tout cas, dans les organisations sociales et de santé, la plupart des gens ont choisi leur activité par amour de ce métier, dans l'idée d'aider les autres. Après, il y a aussi beaucoup de jeux de sauvetage et de réparation à prendre en compte. Les gens ont besoin de beaucoup de sens à leur travail, et la direction peut leur redonner un cadre qui leur permet de trouver ce sens, de retrouver des rôles individuels plus interdisciplinaires.

En reclarifiant les rôles et les métiers, on peut favoriser la coopération entre les identités professionnelles apprises ou expérimentées pour redéfinir une vision et une mission commune, des aller retours top-down et bottom-up. Cela permet de revoir les rôles de chacun, pour que chacun puisse apporter ses compétences et responsabilités dans les discussions quotidiennes et dans les décisions.



Voiliers. Source : Irene Lasus, pexels.com

Il y a parfois des tensions entre le « clan » des infirmiers et celui des médecins. Comment l'as-tu vécu ?

Dans un service hospitalier, j'ai réalisé un audit pour analyser le climat social et faire des recommandations sur l'organisation du service. Dans ce cadre, le dialogue était extrêmement difficile entre médecins, techniciens, infirmiers, avec des incompréhensions, des préjugés, des méconnaissances de part et d'autres, tant au niveau des rôles, des métiers, que des compétences professionnelles et décisionnelles respectives.

C'est un domaine encore difficile, je ne prétends pas avoir réussi à aplanir ces difficultés grâce à ma seule intervention. Mais je crois que cette période a permis aux professionnels de reconnecter des espaces de dialogue en permettant à chaque groupe d'exprimer ses besoins et contraintes. Cela permet de lever les méconnaissances réciproques, se connaître mieux, comprendre mieux les enjeux de chacun, et de décider de dialoguer autour d'une ébauche commune, une vision sur comment travailler ensemble.

Les soignants et les techniciens ont perçu que les médecins n'étaient pas que des « méchants médecins qui allaient faire un maximum d'argent sur le dos des techniciens », et les médecins ont mieux compris les raisons d'un certain nombre de revendications de la part des équipes, ainsi que leur besoin de comprendre certaines décisions.

Dans les projets stratégiques, les enjeux sont assez similaires. J'ai toujours eu besoin de clarifier mon rôle, les enjeux, besoins, attentes, et objectifs minimaux, les dénominateurs communs sur lesquels se rassembler. Cela permet de développer une mission commune, attribuée à l'ensemble du dispositif, et ouvre un dialogue à un niveau stratégique autour de missions communes, en sortant des jeux de pouvoir et des jeux économiques.

Quel modèle te semble plus efficient pour cette coopération ?

On doit aller vers des modèles de gouvernance de plus en plus coopératifs, et conscients de la complémentarité – on le dit beaucoup en théorie. Plutôt que de créer une nouvelle structure, une institution unique qui aurait toutes les compétences et missions autour d'un patient, peut-être doit-on réfléchir aux différentes spécificités de chaque structure existante, et comment collaborer. Dans une petite région il y a des complémentarités à trouver et on ne doit pas vouloir tout faire. C'est une question de conscience, d'état d'esprit, de valoriser et développer les compétences des structures et dans les équipes.



Pinguins. Source : Pixabay, pexels.com

Vers quoi souhaitez-tu évoluer ?

J'aimerais développer des coopérations avec des personnes qui ont un même modèle de référence, notamment les concepts et valeurs de l'Analyse Transactionnelle, et mettre en place de manière consciente les différents processus et contrats du Changement Émergent. Je crois que c'est un outil très puissant, qui mérite d'être développé et adapté à la réalité des entreprises.

Mon rêve serait de constituer des équipes qui collaborent avec des compétences différentes – gouvernance, ressources humaines, compétences métier –, avec une vision commune, partagée, et des modèles de comportements qui permettent à tous les niveaux, des cadres et du terrain, d'avoir un même état d'esprit.

Depuis un moment, je réfléchis à une nouvelle structure... Soit je développe mon entreprise et engage du personnel avec une équipe qui collabore dans la même entité, ce qui demande certains moyens financiers que je n'ai pas actuellement, ou alors je poursuis comme indépendant, avec des partenaires qui peuvent intervenir en fonction des compétences et disponibilités. Ce modèle reste difficile à mettre en place car on peut avoir la même vision mais pas les mêmes disponibilités, les mêmes ressources et besoins selon notre situation de vie. Cela reste difficile parce que la réalité nous rattrape.

Ces dernières années, j'ai expérimenté dans le privé un autre modèle, au sein d'une équipe qui favorise beaucoup l'individualisme, et qui a donc de la peine à travailler sur de réelles complémentarités. Ma vision et mes valeurs ont parfois été mises à rude épreuve. Mais cette période a aussi été source d'apprentissage intéressant.

Je pense que l'idéal est une structure en réseau qui offre un cadre, qui propose un modèle d'intervention, donne un label de qualité et chapeaute les activités tout en favorisant les complémentarités et en valorisant des personnes différentes dans leur méthodologies et leur personnalité.

Je souhaite trouver un modèle qui soit plus qu'un réseau, qui nous relie au delà d'un modèle économique (tout en tenant compte de la réalité et des besoins), pour travailler sur les jeux de pouvoir, les égos, la conscience de nos scénarios de vie ; offrir des ateliers de communication sur les Position de vie, et voir comment on accomplit une mission dans une vraie volonté d'Okness.

Je voudrais déjà pouvoir le vivre dans le sentiment d'avoir de mêmes valeurs, de mettre en place des interventions qui ont du sens, dans lesquelles on se fait plaisir, tout en dialoguant autour de nos accords et de nos désaccords.

On peut utiliser des modèles croisés, il existe beaucoup de modèles d'intervention intéressants et ils peuvent être adaptés avec une même vision.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/cooperation-institutions/>
sous licence Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

Entrevue réalisée par Fabio Balli.

Résumés

Le sens des valeurs que l'on porte



Antonia Giacomini est Analyste transactionnelle (PTSTA-E), parente et formatrice d'adultes.

Les nouvelles formes de familles et la formation de familles interculturelles posent de nouveaux défis.

Plutôt que se concentrer sur les valeurs traditionnelles, le thérapeute familial Jesper Juul conseille aux éducateurs de construire une autorité naturelle, basée sur des valeurs fixes. Selon Juul (2016: 17), les valeurs sont des pensées et des idées auxquelles nous attachons une grande importance et qui déterminent nos actions et réflexions quotidiennes. L'égalité, l'authenticité, l'intégrité et la responsabilité sont des valeurs prometteuses, qui contribuent à la qualité de la relation (voir Juul 2016: 23f).



Parapenteurs qui atterrissent. Source : [Roberto Giacomini](#).

L'équité ou l'attitude OK-OK

Une dignité égale signifie « une valeur égale en tant qu'être humain ». Abandonner les idées préconçues, écouter activement, s'aligner sur le cadre de référence de l'enfant et formuler clairement ses propres besoins et attentes créent les fondements d'une attitude OK-OK.

Intégrité

L'intégrité signifie prêter attention à l'entière et à la complétude. Toute forme de dévaluation est un fardeau pour la relation, et influence le développement de Scénarios. Selon l'intensité et la disposition de l'enfant, cela engendre du stress, des peurs, des difficultés d'apprentissage voire des problèmes psychologiques. Une forme commune d'offense à l'intégrité de l'enfant est de le ou la gronder. L'alternative est de donner un feedback authentique.

Authenticité

S'exprimer de manière authentique permet un contact immédiat et chaleureux, qui contribue à une relation de qualité. Cela demande du courage et une décision de reconnaître ses propres forces et faiblesses. La capacité de réagir à la réalité de manière contextuelle, adéquate et à partir d'un État du moi productif entraîne un agir responsable.

Responsabilité

La répartition des responsabilités dans le fonctionnement de la famille et les soins apportés aux enfants se négocie et règle idéalement de façon individuelle pour chaque famille.

L'équilibre entre fournir les soins nécessaires et libérer l'espace doit être pris en compte en fonction de l'âge. Il faut examiner attentivement et décider quelles responsabilités les éducateurs laissent aux enfants et où il est plus sensé de prendre ces responsabilités soi-même.

Les éducateurs ont acquis une grande liberté grâce au développement de la société, en contrepartie, leur responsabilité de façonner la vie commune s'est accrue.

L'Analyse transactionnelle propose des concepts qui permettent de mieux se comprendre et propose des options pour une autonomie relationnelle. C'est la meilleure façon de prendre consciemment en charge les responsabilités parentales.

[Lire l'article complet en allemand.](#)

Références

- Babcock, Dorothy et Keepers, Terry (2001). Grandir ensemble. Analyse des transactions pour les parents et les éducateurs. Güthersloh: maison d'édition Gütersloher.
 - Sigsgaard, Erik (2012). Rant? C'est aussi différent! Comment développer une approche aimante et reconnaissante envers vos enfants. Dörfles: Editeur Renate Götz.
 - Juul, Jesper (2016). Ce que les familles portent: les valeurs en éducation et en partenariat. Un livre d'orientation. Weinheim: Beltz.
 - Juul, Jesper (2018). Non pour l'amour Des parents clairs – Des enfants forts. Weinheim: Beltz.
 - Schlegel, Leonhard (2011, 5e édition entièrement révisée) The Transactional Analysis Zurich: Société suisse-allemande d'analyse transactionnelle (DSGTA).
-

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-valeurs/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#).

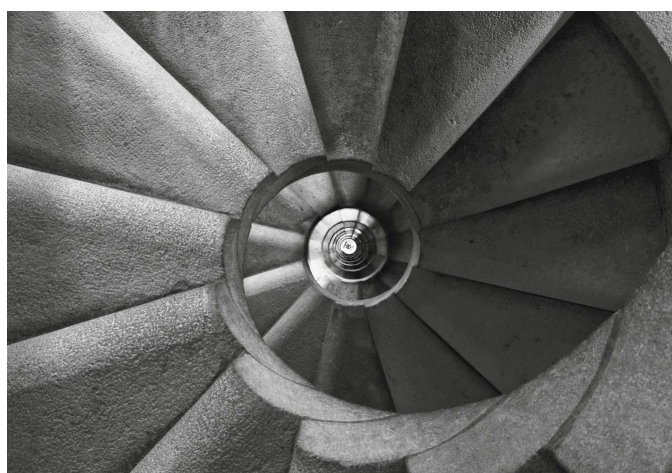
Traduit de l'article « [Sinnhaftigkeit tragender Werte](#) » par Fabio Balli.

Interventions dans l'accompagnement professionnel de couples



Andreas Becker est Analyste transactionnel (TSTA-E) et thérapeute de couple à Lucerne.

Travailler avec des couples en crise pose souvent de grands défis aux professionnels. Souvent, au cours de longues années de relation, les partenaires ont à plusieurs reprises créé les mêmes situations non résolues (Jeux), et collecté dans leur douleur et leur impuissance de nombreux Timbres.



Escaliers en colimaçon. Source : Pixabay.

Dans la crise, les partenaires se retrouvent dans le champ de tension d'échange de la Collection de Timbres, sans toutefois vouloir abandonner la relation. Un travail commun offre un espace pour traiter les anciennes blessures et créer de nouvelles formes d'interaction, avec davantage d'échanges et d'intimité.

Dans mon article, je décris les huit centres d'attention sur lesquels j'interviens :

- les interactions destructives
- les projections
- la biographie
- l'appartenance
- les ressources
- les thèmes de vie commune
- l'agression
- la sexualité

Ces thèmes nous fournissent, à moi et aux couples, un cadre pour que le couple et moi-même comme accompagnateur maintenions une direction dans le processus conjoint.

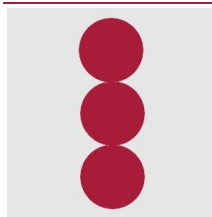
[Lire l'article complet en allemand.](#)

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-couples/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.](#)

Traduit de l'article « [Interventionen in der professionellen Begleitung von Paaren](#) » par Fabio Balli.

Brunch entre amis



Auteurs anonymes, connus de la DSGTA

Invités à un brunch, Peter et Pedro discutent de l'influence de l'AT dans leurs relations. Tous deux forment un couple depuis quinze ans et sont en partenariat enregistré depuis un an. Ils se sont tous deux formés à travers l'Attestation de base en AT. En outre, Peter a participé à un groupe avancé d'AT pendant quelques années. Pedro a suivi la formation de Conseiller SGfB.

Isabelle : Quel rôle l'AT joue-t-elle dans votre quotidien ?

Peter : Avec l'AT, nous avons le même langage dans nos relations. Cela facilite la compréhension dans notre communication. Je crois que nous n'appliquons plus simplement l'AT, mais la vivons au quotidien. Cela la rend vivante.

Isabelle : La psychologie du développement comporte quatre niveaux de développement des niveaux de compétence: incompetence inconsciente, incompetence consciente, compétence consciente et compétence inconsciente. Vous vous trouvez donc avec l'AT au niveau de compétence inconsciente. C'est super ! Lorsque vous discutez, définissez-vous chacun des Contrats, pour vous donner des feedbacks ?

Peter : Nous concluons consciemment et inconsciemment des Contrats ensemble de façon intuitive, et lorsque c'est pertinent, nous nous donnons du feedback. Mais il se peut aussi que nous demandions d'abord : « souhaites-tu entendre ? ». Et nous acceptons alors aussi un : « Non. ».

Isabelle : Quels concepts AT utilisez-vous régulièrement?

Pedro : Dans mon activité professionnelle de conseil, j'utilise quotidiennement le Triangle dramatique / gagnant et les Positions de vie. Lorsque je reçois un message, j'analyse inconsciemment le rôle que moi et mon homologue jouons, et dans quelles Positions de vie et quels États du moi nous sommes. Ainsi, je dispose déjà d'une solution et je peux réguler le processus de consultation.

Isabelle : Quel effet cela a-t-il dans votre vie?

Pedro : Cela me procure de la joie et une paix intérieure. La reconnaissance des Jeux psychologiques détend les situations et apaise.

Peter : Un concept AT inconscient dans notre relation est celui des Positions de vie. Dans le passé, je voulais absolument être dans l'attitude + / + et je me dévaluais lorsque j'étais dans une position différente. Aujourd'hui, j'accepte de me trouver dans une Position de vie différente. Cela me permet de reconnaître une posture optimale, et je suis autonome pour retrouver une attitude + / +. En fait, on pourrait dire que nous vivons l'attitude réaliste + / + telle que décrite par Fanita English.



Bouddha entouré de plantes. Source : Pedro.

Isabelle : Quel est l'importance de l'AT dans votre vie ?

Peter : L'AT est pour nous un privilège dans nos vies. Nous en sommes très conscients et nous continuons à le dire encore et encore, par exemple, lorsque nous parlons le soir d'une situation professionnelle qu'il aurait été plus difficile de gérer sans l'AT. L'AT a une grande importance dans nos vies. Je pense que nous vivons l'AT quotidiennement, et cela rend notre relation plus humaine et plus vivante. Tout est permis et c'est OK comme ça. Cela nous donne également confiance pour être tels que nous sommes dans notre relation.

Pedro : Je peux dire ouvertement mon opinion et nous n'avons pas toujours besoin d'avoir la même opinion. Nous avons développé et élargi notre cadre de référence commun. Il y a eu des moments où nous ne voulions pas devoir ressentir, parler et discuter de tout. Cependant, sans la connaissance de l'AT, nous n'aurions pas aujourd'hui la même patience face aux processus de l'autre.

Isabelle : J'observe que vous prenez l'espace pour vous décider encore et encore.

Pedro : C'était très important pour moi lorsque nous avons enregistré notre partenariat. Nous avons un contrat pour nous décider tous les jours. Rien ne devrait être pris pour acquis. Une approche respectueuse est importante pour nous.

Peter : J'apprécie nos contrats conscients et inconscients. C'est aussi un privilège que de pouvoir prendre le rôle d'entraîneur chez soi. Consciemment ou inconsciemment, nous assumons un rôle d'entraîneur et posons à l'autre des questions relatives à une situation spécifique. Souvent, une seule question suffit pour que l'autre y repense : cela ne prend parfois qu'une minute. Certains sujets sont ainsi déjà conscientisés dès le départ. La solution est souvent rapide, vu que nous n'avons généralement pas besoin d'expliquer les concepts AT.

Isabelle : Est-ce que l'AT peut aussi être un obstacle à la relation ?

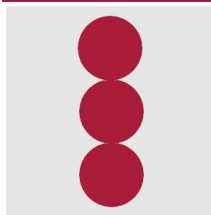
Pedro : Analyser trop de choses professionnelles pendant le temps libre est un danger. Nous avons convenu de délimiter ce qui m'appartient, ce qui nous appartient, et ce qui appartient au domaine professionnel. Nous y parvenons la plupart du temps et sinon nous en discutons. Je ne trouve pas que l'AT soit un obstacle, au contraire. L'AT n'est pas tout, mais elle facilite la vie quotidienne. Notre vie commune est un lieu d'ouverture et d'honnêteté. Cela crée de la sécurité. Les solutions et les ressources sont au premier plan. Ici je peux simplement être, être accepté, et laisser les processus se dérouler.

[Lire l'article complet en allemand.](#)

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-brunch/>
sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#).

Traduit de l'article « [Brunch bei Freunden](#) » par Fabio Balli.

Lors des moments difficiles, l'AT nous porte



Alessandra Weber

Il y a quelques semaines, on m'a demandé si, en tant que famille, nous serions prêts à écrire un récit sur la manière dont l'AT a affecté notre famille, nos relations. Après une brève discussion, nous étions tous d'accord – du plus vieux au plus jeune. Comme il se passait beaucoup de choses, nous avons d'abord mis le sujet de côté. Et ainsi passèrent les jours, les semaines.

Aujourd'hui arrive la date limite. Après un dimanche incluant un spectacle de l'école, un repas d'adieu à l'enseignante de troisième année et du volontariat au festival de la ville, je m'assieds à la table du jardin pour écrire cet article.

Seule.

Peter contribue au festival de la ville, le jeune de 13 ans est en camp scolaire, celui de 10 ans dort avec un ami et celui de 7 ans dort déjà profondément. Et je suis assise ici. Détendue. Satisfaite. En paix avec moi et mes proches.

Cela aurait été différent il y a quelques années. J'aurais été en colère, me serais sentie victime, avec un sentiment d'échec. J'aurais blâmé les autres, et me serais dévaluée avec eux.

Nous reconnaissons ce qui se passe

Ce soir, je me suis énervée deux minutes, puis j'ai décidé de m'asseoir sur la terrasse avec un verre d'eau fraîche, de profiter de la douce soirée d'été et d'écrire ce texte. Pas de Jeux psy, pas de Signes de reconnaissance négatifs, pas de drame.

« Wow ! » allez-vous peut-être penser. C'est exemplaire.

Non. Nous ne sommes pas une famille modèle. Nous aussi nous écharpons de temps à autres. Même aujourd'hui. Avec des années d'expérience en AT.

Mais ces situations sont plus rares. Plus courtes. Nous parvenons à nous en sortir plus rapidement. Et nous le devons à la formation en AT. Nous sommes plus réfléchis, reconnaissons maintenant ce qui se passe.



Alessandra rédigeant l'article. Source : Peter Weber.

L'AT a eu un effet positif sur notre relation de couple. Nous avons un langage commun. Je comprends Peter quand il me parle d'une conversation difficile qu'il a eue au travail, et décrit l'autre personne qui était majoritairement dans un État du moi Parent critique, et donnait toujours des réponses tangentielles face à ses préoccupations les plus importantes. L'intérêt commun se retrouve dans l'AT.

Parfois, je trouve cependant énervant que Peter ait tant de connaissances psychologiques. Par exemple, s'il me montre que je me mettais dans une position de Victime lors d'un conflit avec notre fils, ou que je lui faisais face en Enfant rebelle. Bien qu'il ait généralement tout à fait raison dans son évaluation, j'aimerais parfois dans de tels moments avoir un partenaire qui me « lise » moins bien.

Pour les enfants, c'est naturel

Nos enfants grandissent avec les modèles et le langage AT. Ils pensent probablement que c'est ainsi que tout le monde se parle. Pour eux, c'est normal.

Notre aîné a dû réfléchir longtemps lorsque je lui ai demandé, il y a deux semaines, comment l'AT avait affecté notre famille. Au début, il a répondu : « À cause de la formation en AT, toi et papa étiez tout le temps absent. Je trouvais que c'était parfois vraiment idiot. » Il réfléchit quelques minutes. Soudain ses yeux se mirent à briller: « Et quand c'était si difficile à l'école pour moi et que je ne voulais plus y aller, l'AT m'a aidé. Sans l'AT, vous ne vous seriez pas comportés de la sorte. »

Cela m'a beaucoup touchée. Mon fils a tout à fait raison. Sans l'AT, cela aurait pris beaucoup plus de temps. Et je ne suis pas sûr que nous aurions agi comme nous l'avons alors fait. Si nous avions défendu notre point de vue de manière aussi cohérente, en protégeant notre enfant.

J'en doute.

Oui, lors des moments difficiles, l'AT nous porte.

[Lire l'article complet en allemand.](#)

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-porte/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.](#)

Traduit de l'article « [Wenn es schwierig wird, trägt sie uns](#) » par Fabio Balli.

Counselling de couple avec AT et sexualité : un couple inégal ?



Patricia Matt est Analyste transactionnelle (TSTA-C) et sexothérapeute DGfS.

Dans les relations, le contact physique aide à passer d'un niveau intellectuel à une prise de conscience émotionnelle. Je montre comment les concepts AT associés aux perspectives sexologiques permettent de comprendre l'unité du corps et de l'esprit en tant qu'un « soi » complet, et comment des exercices corporels ciblés impactent à la fois les processus intrapsychiques et la dynamique de couple.

Sur la base d'un cas, je présente un processus de conseil de couple basé sur le corps, selon le modèle « Sensate Focus ». Selon le contrat d'accompagnement, je conçois le processus de telle sorte que la dynamique relationnelle puisse se déployer à travers les exercices physiques.

Après une longue période de distance relationnelle et corporelle, le couple a pu renouer un contact corporel agréable dans un cadre protégé. Elle, a pu rester elle-même. Elle a pu s'abandonner dans le cadre clairement défini, sans se contenter de servir uniquement, ou de répondre aux besoins (présumés). Lui, il lui était plus facile de rester dans un cadre clairement défini et de maintenir les limites imposées de l'extérieur sans exercer de pression. Tous deux ont apprécié toucher et être touchés.



Deux oiseaux qui s'embrassent. Source : [Egon Ochner](#).

La clarification du travail de Conseil permet au couple de prendre conscience des relations automatisées et des schémas de contact. Chaque partenaire est confronté à prendre sa part de responsabilité. De nouvelles décisions sont prises, une expérience commune d'ajustement est faite, familiarité et proximité sont vécues, ce qui permet de faire de nouveaux choix.

Au fur et à mesure que les exercices progressaient, le couple s'est rendu compte que son travail à elle consistait à définir clairement les limites au fur et à mesure que lui apprenait à les respecter. En même temps, la sexualité vit aussi de changements de frontières, qui peuvent se produire dans l'enthousiasme et toujours dans un accord.

Leur interaction mutuelle consiste également à élargir et à franchir des frontières. Ceci n'est possible que si tous les deux savent qu'ils peuvent dire stop à tout moment. Ceci est une condition préalable pour vivre de l'intimité, instaurer la confiance, et vivre en respect de ses propres limites.

Dans les exercices corporels, ces étapes d'apprentissage sont perceptibles, compréhensibles, réfléchies et évolutives. En plus un aspect non négligeable : elles sont agréables !

[Lire l'article complet en allemand.](#)

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-sexualite/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#).

Traduit de l'article « [Paarberatung mit TA und Sexualität – ein ungleiches Paar?](#) » par Fabio Balli.

On devait toujours parler de tout... discussion père fille



Martin Bolliger est Analyste transactionnel (PTSTA-O) et consultant.
Il préside la DSGTA.

Anja, fille de Martin : Comment as-tu pris contact avec l'AT ?

Martin : Dans les années 1980, lorsque je dirigeais *Die Dargebotene Hand* [équivalent de La main tendue], nous organisions des cours de formation pour les bénévoles et volontaires tous les deux ans, afin de garantir un service téléphonique 24 heures sur 24.

Nous travaillions avec un livre de formation du Dr Helmut Harsch, un enseignant AT des premières heures. Pour chaque cours, j'invitais Leonhard Schlegel et son épouse à un séminaire de trois jours en AT. Tous deux étaient de grande valeur. Les participants les adoraient.

Ce n'est cependant pas avant l'an 2000 que j'ai suivi le cours d'introduction à l'AT (101), puis poursuivi ma formation jusqu'au CTA-O, sur dix ans.

Anja : Dans quelle mesure l'AT a-t-elle façonné / changé ta compréhension de la communication?

Martin : Depuis les années 1980, je me suis formé continuellement, par exemple en psychologie individuelle ou en thérapie systémique pour les couples et la famille. En ce sens, je ne veux pas parler d'une forte influence de l'AT. Je trouve que de nombreux modèles et explications développés par Eric Berne et la communauté TA sont passionnants et faciles à retenir, par exemple le modèle de personnalité des États du moi, le Triangle dramatique ou encore la théorie du Scénario.

Martin, toujours : Étant Analyste transactionnel, quel est selon toi l'effet de cela sur notre communication ?

Anja : J'ai appris tôt à parler des choses, même les plus difficiles. J'en profite aujourd'hui. C'était parfois aussi épuisant et ennuyeux ; on devait toujours parler de tout (rires). Et tu savais toujours comment « bien » communiquer.

Martin : Cela sonne si « bien informé » ! Était-ce vraiment ton impression? C'est sûr qu'en tant que spécialiste en communication, mes attentes sur notre façon de communiquer étaient passablement hautes.

Anja : Justement !



Anja Livia Bolliger sur un cheval. Source : [DSGTA](#).

Martin : De quoi as-tu pu profiter ?

Anja : À l'école et plus tard à l'adolescence, j'ai vu et remarqué que ma façon de parler à des collègues, des enseignants et des formateurs fonctionnait bien. Je n'y ai pas réfléchi à l'époque. Je me suis souvent retrouvée dans le rôle de médiatrice.

Au fil du temps, j'ai réalisé que ce rôle pouvait aussi être stressant pour moi, car cela me plaçait souvent entre les fronts. Il était important pour moi qu'il y ait toujours une bonne solution pour les deux personnes / parties. Je tiens probablement aussi cela de ma mère qui, accompagne les gens depuis que je sais marcher. En tant que thérapeute pour les individus, couples et familles, elle est très attentive aux niveaux interpersonnels. En même temps, j'ai eu avec mes deux parents une certaine surcharge de bazar psychologique.

Martin : Y a-t-il des modèles AT que tu as découvert à l'adolescence et qui t'ont peut-être aidée ?

Anja : Je connais très bien le principe « je suis OK, tu es OK ». Cela a toujours été un point de référence pour une interaction, un échange respectueux. Dans mon adolescence, la phrase était souvent similaire à une bénédiction et une malédiction. Parce que dans les moments de rébellion et de dépassement des frontières, cette phrase n'était bien entendu pas du tout à mon goût. Je me sentais alors clairement comme « pas OK ».

[Lire l'article complet en allemand.](#)

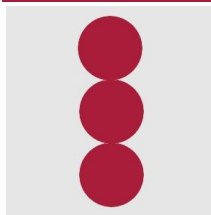
Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-pere/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#).

Traduit de l'article « 'Immer musste man über alles reden...' Entwicklungen in der Kommunikation zwischen Vater und Tochter » par Fabio Balli.

Divers

Éditorial



Fabio Balli édite Métamorphose et est vice-président de l'ASAT-SR.

Valérie Cionca est Analyste transactionnelle (PTSTA-O) et formatrice.
Elle préside l'ASAT-SR.

Cher·ère·s collègues,

Nous sommes heureux de vous présenter le pilote de Métamorphose au format numérique, que vous avez accepté d'expérimenter lors de notre assemblée générale. Ce nouveau format s'inscrit dans les objectifs de l'association, en permettant à chaque internaute de lire, partager, commenter nos articles.

Ce pilote réduit aussi les efforts nécessaires pour produire le magazine en tirant parti de notre site web pour proposer, revoir et publier des contenus. Cela améliore aussi la visibilité du site sur les moteurs de recherche.

Merci à toutes les personnes qui ont contribué à ce numéro. Les témoignages récoltés tant auprès des débutant·e·s que des expert·e·s affirment une approche puissante et pertinente face aux défis actuels.

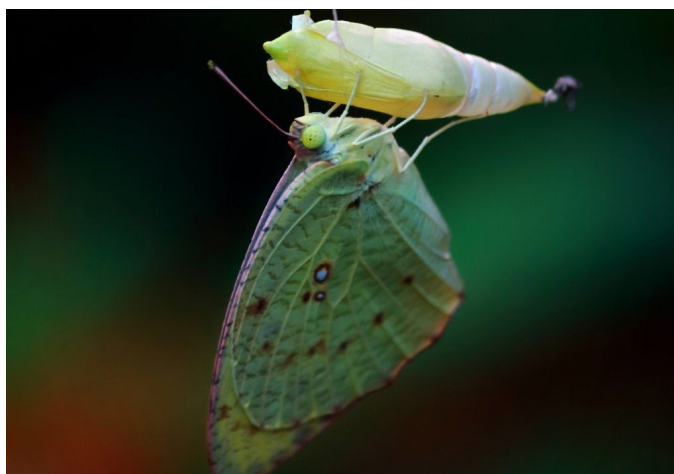
Pour « promouvoir la connaissance, l'utilisation et le développement de l'Analyse Transactionnelle » (statuts, 3a), nous voulons favoriser un dialogue spontané, conscient, possiblement intime entre praticien·ne·s, étudiant·e·s et intéressé·e·s.

Collaboration avec la DSGTA

Au-delà du numérique, nous coopérons avec Isabelle Thoresen de l'association alémanique pour enrichir nos pratiques réciproques. Nous avons opté pour un thème commun à chaque numéro — Diversités pour mars 2020.

Chaque association va également traduire et diffuser les résumés des articles de l'autre association — six résumés d'Info vous sont présentés dans ce numéro. Nous n'avons pu assurer la diffusion des résumés français en allemand, en raison des délais, mais nous souhaitons nous coordonner en 2020.

Le projet initial d'un format commun aux deux associations a été abandonné : la DSGTA a récemment mis en place différentes plateformes pour son magazine, et nous tenions pour notre part à intégrer Métamorphose au site ASAT-SR.



Papillon sur son cocon. Source : Nandhu, Pexels.

Autres nouveautés

Nous présentons dans ce numéro deux entrevues, réalisées par téléphone puis transcrites. Ce nouveau format vise à encourager les praticien·ne·s à contribuer sans avoir à rédiger un texte.

Nous n'avons pas eu de soumission de pratiques en recherche ou de fiches concept. L'idée d'une fiche concept est que plusieurs praticien·ne·s créent ensemble une fiche sur un concept AT. N'hésitez pas cependant à en proposer pour le prochain numéro.

Certains contenus que vous trouviez dans les versions papier et PDF de Métamorphose sont remplacés par les pages web habituelles :

- [Bibliothèque](#)
- [Centres de formation / Ateliers / Processus](#)
- [Praticiens](#)
- [Comité](#)
- Agenda – voir les annonces sur la [page d'accueil](#)
- Organes ASAT – voir le [site de l'ASAT](#)

La politique de prix des publicités sera repensée pour une approche web afin de vous la présenter à la prochaine assemblée.

Nous vous inviterons comme convenu à répondre à un questionnaire sur votre expérience de ce pilote dans quelques semaines.

Merci à Nadia Baumann, Valérie Cionca, Gilbert Perret et l'imprimerie Carrara, qui ont respectivement assuré la rédaction, l'édition, le graphisme et l'impression des derniers numéros. Merci également à Marie-Paule Boder et Catherine Corbaz, qui ont relu le présent numéro.

Bonne lecture !

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/meta78-editorial/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#).

Prendre soin de nous durant la pandémie

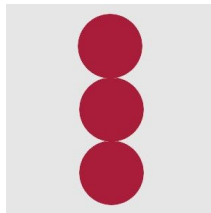
La situation actuelle nous invite à créer du lien différemment.

Nous vous invitons à partager :

- des ressources (description et lien web) sur la présente page
- votre expérience
- vos propositions

Voir <https://asat-sr.ch/ressources/>

Célébrons Fanita English, joyeux 104e anniversaire



Lucy Freedman, USATAA

Nous n'annonçons pas les anniversaires de tout le monde dans notre communauté [...], mais lorsqu'il s'agit d'un 104ème anniversaire, de quelqu'un qui mène encore une vie étonnante, nous sommes ravis de pouvoir envoyer notre amour et nos salutations à notre chère Fanita English.



Fanita English. Source : USATAA.

En juillet, l'Association internationale d'AT (ITAA) a organisé une cérémonie de remise de prix, au cours de laquelle a été présenté le Fanita English Lifetime Achievement Award, nommé en son honneur. Fanita a prononcé son discours d'acceptation [en ligne], à l'admiration et à la reconnaissance de la communauté mondiale, alors même que certains participaient au milieu de la nuit dans leur lointain fuseau horaire. La raison de toute cette attention n'est pas « seulement » une longue vie.

Les réalisations de Fanita dans le domaine de l'AT sont à la fois théoriques et pratiques. Elle a été la première étudiante d'Eric Berne à son institut de Carmel, en Californie, a fondé son propre institut à Philadelphie, et a mené des formations et thérapies dans de nombreux pays, tout en donnant des présentations lors de conférences et en siégeant au conseil d'administration de l'ITAA.

Parmi ses contributions figurent les concepts de Sentiments de substitution, des Adaptation de l'enfance, des Episcénarios et de Motivateurs. Ses articles ont été publiés dans le Transactional Analysis journal, notamment ceux pour lesquels elle a reçu le prix Eric Berne Memorial Award en 1978, et à nouveau en 1997. Vous pouvez trouver de nombreux détails sur sa vie et son travail sur le site dédié créé par son stagiaire et ami Joachim Karnath.

Bien que nous reconnaissons ses nombreux prix et réalisations, c'est Fanita en tant que personne que nous célébrons. De ses solutions créatives et intelligentes aux défis qu'elle a dû relever dans son enfance et pendant la Seconde Guerre mondiale, de sa capacité à résoudre les problèmes de santé mentale, notamment avec les institutions servant les enfants, à son engagement dans la théorie et l'enseignement lors de nombreuses discussions avec ses collègues, Fanita a toujours été énergique, intéressante, intéressée et prête à remettre en question le statu quo. Son style unique crée une impression que les gens n'oublient jamais. Et si elle veut que vous compreniez un argument important, elle fera de son mieux pour que vous le compreniez !



Crédits : Vincent MA Janssen, pexels.

L'une des qualités de Fanita est d'apprendre à connaître la vie, d'assimiler de nouvelles idées et pratiques et de les transmettre. Par exemple, ces dernières années, elle a partagé sa pratique consistant à pouvoir méditer pendant de courtes ou de longues périodes, en laissant de côté l'urgence du moment immédiat.

Célébrons donc Fanita et toutes les joies, les peines et la sagesse d'une vie encore bien vécue !

Texte en français paru initialement sur <https://asat-sr.ch/fanita-english/>

sous licence [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#).

De l'article « [Celebrating Fanita English: ITAA Lifetime Achievement Award – Happy 104th Birthday](#) » mis en ligne le 22 octobre 2020 sur USATAA traduit avec le logiciel [DeepL](#) et révisé par Fabio Balli.



Catherine Corbaz est professionnelle de la formation. Elle est responsable d'équipe. Membre du comité ASAT-SR, elle prépare sa certification en organisation.

Pour la journée de formation annuelle de l'ASAT-SR, 18 personnes ont bravé une météo tempétueuse pour se retrouver à Nyon. Le thème de la journée visait d'une part à croiser les regards sur la pleine conscience et l'Analyse Transactionnelle et d'autre part, à partager un moment d'échanges de convivialité au sein de notre association.

Introduction à la pleine conscience : de quoi parle-t-on ?

Sarah Petitpierre, intervenante psychosociale, nous a présenté ce qu'est la pleine conscience et nous a tout de suite mis dans le bain avec un exercice de centration sur soi et de respiration. Bien que le sujet soit vaste, elle nous a expliqué que l'essentiel est dans la respiration et l'écoute de son dialogue intérieur, afin de calmer notre mental. Un sujet que les Analystes Transactionnels connaissent bien. De sa présentation, j'ai retenu deux points inspirants.

Premièrement, la métaphore de l'avion pour illustrer le fonctionnement du mental, de l'égo. Lorsque je prends l'avion, je fais confiance au pilote pour m'amener à destination. Pourtant à tout moment le pilote peut lâcher le guidon et brancher le pilote automatique. En tant que passagère, je ne remarque rien et j'arrive sans encombre à destination. Vous l'aurez compris, l'avion c'est notre corps, le pilote notre moi et le mental, c'est le pilote automatique. Il se branche et nous permet de quitter l'instant présent, pour penser à demain, à hier, à ma prochaine, séance, aux courses, etc.

Deuxièmement, la bienveillance que la méditation en pleine conscience implique : il n'y a rien de faux, ni de juste. Qu'une pensée surgisse après dix secondes de calme intérieur ou trois minutes, c'est bien. Je l'accepte et je reviens poser mon attention sur ma respiration. Il y a un bel exemple d'Okness. Il s'agit d'être là ni plus, ni moins.



Braies par Eberhard grossgasteiger. Pexels.

L'AT en pleine conscience, continuité ou changement de paradigme ?

C'est Evelyne Papaux, TSTA-E, qui a pris la parole pour le deuxième exposé. Sa présentation fut un témoignage sur son cheminement professionnel et elle nous a partagé les pépites qu'elle a trouvées dans la méditation :

- importance des sensations
- lâcher-prise et apaisement
- bienveillance et reliance
- acquiescement à ce qui est

Puis elle nous a présenté son éclairage sur des modèles de l'AT et la notion de pleine conscience, en partant des États du moi de Berne, de l'Adulte intégrant, le Mindful Adult de Gregor Žvelc et finalement la conscience selon Wells, qui se rapproche le plus de sa compréhension actuelle. Finalement, pour elle, il s'agit de pratiquer l'AT en pleine conscience dans le changement et la continuité, en gardant un regard de Martien-ne sur les modèles et bien sûr sa pratique. Ainsi le modèle des positions de vie n'est plus seulement une grille de OK entre moi et moi, moi et toi et moi, toi, les autres, mais est devenu un « je suis, tu es » interdépendant, pendant d'une vision altruiste et socio-responsable du monde, une Okness, bien plus vaste que le je suis OK, tu es OK.

A la recherche de notre force tranquille : l'AT en alliance avec la méditation

Enfin, Françoise Temmerman, CTA, psychologue et professeure de yoga, nous a partagé son regard croisé. La situation sanitaire n'était guère favorable à un déplacement jusqu'en Suisse, elle était avec nous via Zoom depuis la Belgique. Malgré la distance et l'écran, je l'ai ressentie comme très présente. Difficile pour moi de revenir sur son exposé, car j'ai été emporté dans son exposé et sa voix.

Elle nous a fait cheminer et faire des liens en présentant les apports de deux autres théories psychologiques : comme l'Internal Familial System de Schwartz et le dialogue intérieur de Hal et Sidra Stone. L'une des caractéristiques de l'AT est la recherche / construction de l'Okness à la fois chez l'individu et les groupes. Elle trouve que l'AT explique bien comment nous pouvons nous déconnecter de l'Enfant et comment lorsque nous sommes alignés, l'énergie peut se diffuser à travers nos trois États du moi. La méditation permet de nous reconnecter à l'ici et maintenant et c'est l'Adulte qui porte son attention sur cette énergie. Elle nous a également donné des réponses à la question « pourquoi nous perdons la confiance ? », qui furent très riches. En fait, conclut-elle, toutes ces méthodes sont des pratiques axées sur la relation corps-esprit, qui ouvrent l'accès au self.

Approfondissement

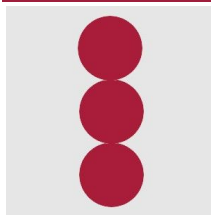
Durant l'après-midi, les participant·e·s purent approfondir leur expérience de la méditation et autres pratiques présentées par nos trois intervenantes.

C'était la première fois que je participais à une journée de formation de l'ASAT-SR. J'en suis ressortie définitivement convaincue que le travail corporel est un complément indispensable pour compléter et soutenir le travail thérapeutique. En tant qu'Analyste Transactionnelle, j'y ai retrouvé ce que j'aime dans notre communauté : une qualité dans la relation avec les personnes présentes, connues ou non, des échanges nourrissants. En tant que nouvelle membre du comité, je suis ressortie convaincue que de telles journées renforcent nos connaissances et notre réseau et en tant qu'être humain, nous devons oser, malgré le COVID, nous rencontrer, retrouver le contact, dans le respect des besoins de chacun·e.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/pleine-conscience/>

sous licence Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

Homages à Jenni Hine



Divers auteur·e·s.

Découvrez ci-dessous deux hommages de Mireille Binet et Brigitte Muller, un message de notre présidente, des informations de la famille, et une liste d'articles de Jenni Hine.



Jenni Hine. Source : Marion, [site de célébration](#)

Hommage de Mireille Binet

Jenni Hine nous a quittés le 20 octobre de cette année 2020.

C'est avec tristesse que je viens poser quelques mots pour exprimer ici toute ma tendresse à la femme toute menue et pourtant si vive, rayonnante, pleine d'humour et d'humanité, percutante aussi, volontaire, passionnée que fut Jennifer Hine.

Jenni, j'ai envie de m'adresser à toi, telle que je te vis encore en moi, tout comme, j'en suis sûre, en beaucoup de personnes.

« L'Analyse Transactionnelle a été l'éveil pour moi, construisant un pont avec l'expérience (de ma propre) psychanalyse, mais tellement plus saisissable ; on en voyait les effets tout de suite » disais-tu dans l'édition spéciale 2005 de la revue Métamorphose, interviewée par Christiane Froidevaux, Marcel-Raymond Vonnez et Patricia Roberts. Tu as été parmi les pionnières en Suisse romande. « Mon aventure a commencé à Villars en 1984, entourée d'Eléonore Fawaz et Rosette Poletti ».

Quand tu as présenté ton TEW, tu souhaitais une formation structurée, permettant une progression encadrée, et non une formation que chaque personne intéressée par l'AT devait construire à sa propre initiative. Ainsi est né, avec Anne-Marie Guicquéro, le Centre AT-Genève de Founex, dont les 20 ans d'existence ont été fêtés en 2013.

Tu as été aussi l'une des premières personnes, en dehors de mon cercle privé, à m'accueillir en Suisse en 1990, m'embarquant illico dans le comité de l'ASAT-SR comme rédactrice de Métamorphose. Et nous ne nous sommes plus quittés : 101, 202, séminaires d'approfondissement, puis toute la trajectoire jusqu'au CTA et au-delà. En parallèle, tu m'as offert dès les premiers mois l'occasion d'être ton assistante dans ton groupe de thérapie.

Je fais souvent ce geste, en parlant de toi, la main ouverte, paume tournée vers le haut, en élan vers le haut, comme quand on lance un oiseau pour soutenir son envol. C'est ce que tu as fait avec moi et avec tant de tes élèves, en compagnie d'Anne-Marie, puis plus tard, Yves Verdier.

Tu as eu à cœur d'amener en Suisse des formateurs venant d'ailleurs, dont William F. Cornell, Bill. Tant de personnes ont bénéficié de vos personnalités si différentes et pourtant si complices ! Trente ans après, Bill est toujours là !

Tu t'es battue pour la reconnaissance suisse de ton titre de psychothérapeute, allant jusqu'au Tribunal Fédéral pour cela, malheureusement sans succès. Dans cette même période, s'ouvrait à l'Université de Lyon la FPP, Formation Par la Pratique, initiée par Alain Noël Henry. Tu voulais obtenir le Master en psychologie. Pour cela, tu as présenté ton sujet au Conseil des enseignants du cursus : « Structure du cerveau et États du moi ». Ce sujet n'ayant pas été accepté, tu as renoncé. Tu étais prête à mettre de l'énergie dans ce cursus seulement s'il pouvait servir ta passion, l'AT.

Finalement tu as écrit un article puissant sous ce même titre, article paru en avant-première dans la revue citée précédemment. Quand tu as dû renoncer à l'obtention de ce titre officiel pour toi, tu as continué à te battre pour cette reconnaissance pour les futurs psychothérapeutes en Analyse Transactionnelle. Margareta Robinson s'est battue à tes côtés, en devenant Présidente de l'Association nationale suisse (ASAT), pour condenser l'énergie de tous les psychothérapeutes dans ce but de reconnaissance, et faire de l'ASAT un interlocuteur politique face aux associations de psychologues et psychothérapeutes, réticentes à accueillir les analystes transactionnels. Merci à Mireille De Meuron, Paola Nadas, Raquel Boronat et tant d'autres. Je vous dois, comme beaucoup, la reconnaissance de mon titre de « Psychothérapeute spécialisée en Analyse transactionnelle ». Beaucoup d'autres s'y sont attelés depuis. Nous sommes en pause sur ce thème.

Un jour, je veux y croire, les recherches scientifiques nécessaires à la reconnaissance de l'efficacité et l'efficacité de l'AT en psychothérapie permettront cette reconnaissance en Suisse et ailleurs.

Soutenue dans la valeur de ta pensée par des collègues passionnés eux aussi – je pense à Bill Cornell, à Anne-Marie, à Fanita English –, tu as approfondi certains concepts fondateurs et plusieurs de tes articles ont enrichi la théorie de l'AT : « la dynamique de positions de vie », « La nature bilatérale des jeux psychologiques », « Structure du cerveau et états du moi », etc.

Je veux aussi mettre en lumière l'énergie que tu as mise au service de la spécificité du champ Conseil. Tu as participé à la clarification de ce champ, faisant partie du Counselling Task Force de l'ITAA et de l'EATA qui ont travaillé conjointement à l'ensemble des documents caractérisant : la définition du champ, le cadre de référence de la pratique en conseil / guidance, le cursus de formation champ Conseil et les nouveaux critères pour l'examen oral CTA Conseil. Depuis, ce champ a fait des émules, la Suisse étant un vrai porteur de flambeau de celui-ci.

Nous sommes nombreux et nombreuses à t'être profondément reconnaissants formateurs et formatrices issu.e.s de ton enseignement, mais aussi patients et patientes de tout ce que tu nous as légué : ton enseignement, bien sûr, mais aussi toute ta confiance à poursuivre le partage de tes valeurs de confiance en l'être humain., avec nos faux-pas et notre pouvoir de pardon.

« Ce n'est jamais trop tard, nous disais-tu. A 50 ans, on peut démarrer sur une nouvelle voie ! Quelqu'un qui doute, qui se voit comme petit, qui ne s'estime pas leader, peut le devenir et amener des gens plus loin » (mai 2005, revue Métamorphose, ASAT-SR). Tu nous disais aussi : « Ne regardez pas l'autre comme fragile: il a plus de ressources que ce que tu crois, et parfois qu'il ne croit lui-même. ».

J'ai eu l'honneur de prendre le relais du Centre AT-Genève, entourée de Margareta, Sally, Jocelyne, après ton départ de la Suisse pour ta nouvelle destination à Halesworth. D'autres ont pris le relais, Sylvie Monin et Yves Miglietti dans ATRIUM-Institut à Genève, d'autres ont essayé dans la création de leur propre structure de formation. Je suis sûre que tu en fus très honorée, leur souhaitant à tous un plein succès. Merci à toi.

En ce jour du 6 novembre, jour de la cérémonie en l'honneur de ton adieu au monde terrestre, nous serons nombreux et nombreuses à t'envoyer une tendre pensée et l'expression de notre immense gratitude.



Source : John Nail, pexels.com

Hommage de Brigitte Muller

Je suis profondément triste de savoir que Jenny n'est plus parmi nous...
Heureusement elle laisse tellement...

... de souvenirs dans le cœur

avec sa manière de nous encourager à entreprendre

saisissant le moindre signe de notre volonté pour cela

et nous donnant notre chance d'exercer, avec bienveillance et sécurité

...tellement de souvenirs dans la tête aussi

avec ce qu'elle a développé comme concepts et comme pratique

pour améliorer les relations avec les autres et avec soi-même

à mon tour j'ai beaucoup transmis ce qu'elle m'a appris

dans l'esprit ou elle l'a donné

avec toute l'importance de la nuance :

« Tu pourrais voir cela 'un brin' plus... »

et avec cette attitude de base de l'AT

qui vise à se considérer et considérer l'autre comme OK

aussi bien dans l'enseignement, avec les clients

que dans la vie quotidienne

sans que cela soit bien pensant ou gnangnan

car, pas dupe, elle avait alors un petit sourire

et quelques mots plein d'humour

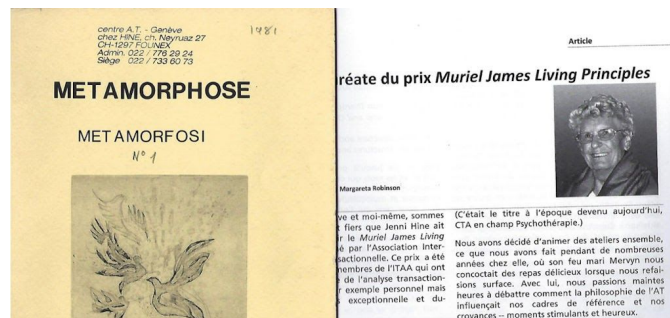
pour rappeler à la réalité

en bonne anglaise, elle était pragmatique

et c'est ce que j'aimais
et cela m'a confortée dans la pertinence du conseil
qu'elle a promu en Suisse et ailleurs.
simple et modeste, comme Mervyn son mari
c'étaient de belles et grandes personnes
qui ont apporté beaucoup au monde
et énormément personnellement
à ceux qui les ont connus et aimés.

Brigitte Muller, première formatrice PTSTA-C formée par Jenni.

Message de notre présidente



30 ans d'engagement : 1981 – couverture du premier numéro de Métamorphose
2011 – Jenni Hine reçoit le prix Muriel James

C'est magnifique de voir dans ces textes une grande partie de l'histoire de l'AT en Romandie et comment Jenni a passé le flambeau à tant de personnes qui continuent à transmettre l'AT inspirées par elle.

L'ASAT-SR fera un don à l'association dans sa ville et une vidéo de Sally Cuenin sera mise en ligne prochainement.

Je pense bien à vous qui avez été proches de Jenni et une spéciale vendredi.

Valérie Cionca

Information de la famille

Avec les restrictions de Covid, nous prévoyons un service de crémation familial privé le vendredi 6 novembre, et il y aura donc d'autres façons de célébrer sa vie – une réflexion tranquille localement à Halesworth, et bien plus tard un événement commémoratif en ligne. Veuillez nous faire savoir si vous souhaitez recevoir plus de détails.

Courriels à maritime123 (chez) gmail (point) com

Lettres à 48 Castle Brooks, Framlingham, Suffolk IP13 9SF, UK

Si vous souhaitez faire un don, veuillez choisir l'une des options suivantes :

- [Avaaz](https://www.avaaz.org/), une organisation de base mondiale en ligne, forte actuellement de 46 millions, qui fait pression sur les gouvernements, les organisations, les entreprises et les particuliers en faveur de la justice climatique, des droits de l'homme, de la paix et du changement social. Jenny a donné chaque mois à Avaaz et a signé plusieurs de ses appels à l'action.

- Pear Tree Fund, un organisme de bienfaisance à Halesworth qui soutient les personnes âgées avec des activités et soins.

Vous aimerez peut-être voir la page d'hommages de Jenni où vous pouvez contribuer des messages et des photos pour partager vos souvenirs et voir ce que les autres ont dit. Nous prévoyons de garder cela actif jusqu'à l'après la célébration de sa vie.

Articles de Jenni Hine

- Hine, J. Le vieillissement et ma Vie. Métamorphose 2014 ; 68.
- Cornell WF, Hine J. Les émotions ont une fonction cognitive et sociale: une perspective transactionnelle en champ guidance ou conseil. Actualités en Analyse Transactionnelle 2000.
- Hine J. Structure psychique et états du moi. Actualités en Analyse Transactionnelle 1999 ; 92.
- Hine J. La nature bilatérale et continue des jeux psychologiques, Actualités en Analyse Transactionnelle 1995 ; 74.
- Hine J. La dynamique des positions de vie. Actualités en Analyse Transactionnelle 1983 ; 25.

En anglais

- Hine J. Brain Structures and Ego States. Transactional Analysis Journal 2005; 35(1).
- Cornell WF, Hine J. Cognitive and Social Functions of Emotions: A Model for Transactional Analysis Counselor Training. Transactional Analysis Journal 1999; 29(3).
- Hine J. Mind Structure and Ego States. Transactional Analysis Journal 1997; 27(4).
- Hine J. Dissociation: A Case Study. Transactional Analysis Journal 1997; 27(3)
- Hine J. “Life positions”: Commentary. Transactional Analysis Journal 1995; 25(3).
- Hine J. The Bilateral and Ongoing Nature of Games. Transactional Analysis Journal 1990 ; 20(1).
- Hine J. Life Position Therapy. Transactional Analysis Journal 1982; 12(3).

Autres langues

- Hine J. Estructuras cerebrales y estados del ego. Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista 2007; 57.

Texte paru initialement sur <https://asat-sr.ch/jenni-hine/>

sous licence Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

Entrevue avec Sally Cuénin

En sept entrevues d'une dizaine de minutes, Sally Cuénin partage son expérience de l'Analyse Transactionnelle. Entrevues réalisées par Valérie Cionca. Les vidéos seront mises en ligne régulièrement.



Voir <https://asat-sr.ch/sally-cuenin-decouverte-at/>

Anciens numéros

Téléchargez ici les numéros disponibles en PDF. Les numéros précédents (1-5, 7-58, 62-65) peuvent être consultés sur papier dans [notre bibliothèque](#). Les numéros 78 et suivants sont accessibles [directement sur le site](#).

Magazines en PDF

- [77 \(07 2019\) – Faire face, explorer, créer](#)
- [76 \(12 2018\) – L’intimité vue par les quatre champs en Analyse transactionnelle](#)
- [75 \(07 2018\) – S’engager, soutenir, s’impliquer, grandir](#)
- [74 \(12 2017\) – Imaginer, tisser, clarifier](#)
- [73 \(07 2017\) – Valoriser, éclairer, partager](#)
- [72 \(12 2016\) – Aplanir les frontières, rencontrer, cheminer ensemble](#)
- [71 \(07 2016\) – Rassembler, accompagner, s’amuser](#)
- [70 \(12 2015\) – Réunir, partager, agir](#)
- [69 \(07 2015\) – Parler de sexe, du pouvoir, de l’ASAT-SR et de ses membres](#)
- [68 \(12 2014\) – Accueillir, accompagner, co-crée](#)
- [67 \(07 2014\)](#)
- [66 \(12 2013\)](#)
- ...
- [61 \(06 2011\)](#)
- [60 \(12 2010\)](#)
- [59 \(07 2010\)](#)
- [6 \(09 1983\)](#)



Gouttes de pluie sur une plante. Source : Anthony, Pexels.

Articles des magazines en PDF

| Auteur | Titre | Télécharger |
|-------------------|--|------------------------------|
| Authier, Maryline | Ados: les accompagner avec bienveillance | 72 (12 2016) |
| | « De l’eau au moulin... » | 68 (12 2014) |

| | | |
|----------------------------------|---|---------------------|
| Back, Frédéric | « La position OK, une disposition à la Permission » | <u>66 (12 2013)</u> |
| Baumann, Nadia | Examens EATA à Fribourg, compte rendu | <u>66 (12 2013)</u> |
| Baumann, Nadia | Fantasmes et obsessions | <u>72 (12 2016)</u> |
| Becker, Andreas | Nous avons besoin les uns des autres | <u>75 (07 2018)</u> |
| Binet, Mireille | Ambivalence | <u>74 (12 2017)</u> |
| | Conférence de Jean-Jacques Prahin | <u>59 (07 2010)</u> |
| | Des nouvelles de l'IP-ASAT | <u>71 (07 2016)</u> |
| Binet, Mireille; Maeder, Maya | Point de situation | <u>73 (07 2017)</u> |
| Boder, Marie-Paule | Ateliers entre retraités | <u>73 (07 2017)</u> |
| | Cafés Blabla | <u>71 (07 2016)</u> |
| | Ma participation au festival "Formation en fête" | <u>71 (07 2016)</u> |
| | Surdité et malentendance | <u>75 (07 2018)</u> |
| Bonvin, Anne | Que sont les journées de formateurs et formatrices en AT | <u>71 (07 2016)</u> |
| Brécard, France | En mémoire de Claude Steiner | <u>73 (07 2017)</u> |
| Bride, Fabienne | EDM et suivi des personnes abusées | <u>74 (12 2017)</u> |
| Brunot, Armelle | La créativité en psychothérapie | <u>77 (07 2019)</u> |
| Chapuisod, Elke | Ecrire sur l'écriture | <u>72 (12 2016)</u> |
| Cionca, Valérie | Examens EATA | <u>74 (12 2017)</u> |
| | L'intimité dans les entreprises | <u>76 (12 2018)</u> |
| | Sexe, émotions et complémentarités au sein des entreprises... et l'AT dans tout ça ? | <u>69 (07 2015)</u> |
| Corbaz, Catherine | Moments clés de ma thérapie | <u>75 (07 2018)</u> |
| | Processus de fusion | <u>73 (07 2017)</u> |
| Cornaz, Jacqueline | Traitement d'une expérience de mobbing | <u>77 (07 2019)</u> |
| de Meuron, Mireille | Apport de l'Analyse Transactionnelle à une nouvelle perspective éducative en fonction du développement | <u>6 (09 1983)</u> |
| de Santignac, Natacha | Compte rendu du Congrès EATA | <u>72 (12 2016)</u> |
| Debrot, Liliana | Créer l'alliance pour parler d'éducation sexuelle lors des soirées d'information aux parents | <u>69 (07 2015)</u> |
| Dekoninck, Jacques | L'alliance en supervision – Sept finalités | <u>59 (07 2010)</u> |
| | La supervision, un chemin éthique | <u>73 (07 2017)</u> |
| | Les contes, les histoires et les métaphores | <u>69 (07 2015)</u> |
| Desaire, Laurent | Que faisons-nous ensemble ? | <u>70 (12 2015)</u> |
| Dewarrat, Maryse | J'ai fait l'expérience de l'examen | <u>59 (07 2010)</u> |

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
| Dewarrat, Maryse | Janvier ou le mois des cotisations | <u>75 (07 2018)</u> |
| | Fausse-couche d'un vrai bébé | <u>72 (12 2016)</u> |
| | Mon approche de l'examen professionnel supérieur | <u>69 (07 2015)</u> |
| | Parler de sexe en Conseil | <u>69 (07 2015)</u> |
| | Pourquoi enseigner l'AT en 2019 | <u>77 (07 2019)</u> |
| Ducret, Nicolas | Comment se réapproprier le Parent Normatif | <u>71 (07 2016)</u> |
| | Les quadrants de l'encadrant | <u>73 (07 2017)</u> |
| Eyer, Hanna | Les sept ressources du pouvoir et leur importance dans le domaine d'application du Conseil | <u>69 (07 2015)</u> |
| Fagioli, Marie-Claire | L'ennéagramme, un plus pour les praticiens de l'AT | <u>61 (06 2011)</u> |
| Froidevaux, Christiane ; Aubert, Corinne | Examens CTA Trainer | <u>71 (07 2016)</u> |
| Grand, Sian | L'intimité dans une perspective yogique | <u>76 (12 2018)</u> |
| Guicquéro, Anne-Marie | Hommage à Bill Cornell, Lauréat du Prix Eric Berne 2010 | <u>60 (12 2010)</u> |
| | Le vieillissement | <u>67 (07 2014)</u> |
| | Le vieillissement et « notre » Vie | <u>68 (12 2014)</u> |
| Harvey, Rita | En direct de l'UKATA | <u>67 (07 2014)</u> |
| Hawkes, Laurie ; Oates, Steff | Congrès EATA de Genève | <u>72 (12 2016)</u> |
| Hine, Jenni | Le vieillissement et ma Vie | <u>68 (12 2014)</u> |
| Jaques, Estelle | Des nouvelles du Groupement Conseil | <u>67 (07 2014)</u> |
| Kernland, Tanja | Visions et concrétisations | <u>70 (12 2015)</u> |
| Laurent, Jeanne | À la rencontre du Petit Prince | <u>69 (07 2015)</u> |
| Liechti-Genge, Franz | Intimité: un élément enrichissant pour apprendre en autonomie | <u>76 (12 2018)</u> |
| Locatelli, Robert | Silice le petit grain de sable | <u>69 (07 2015)</u> |
| Loehlé, Christian | Alcoologie | <u>73 (07 2017)</u> |
| | La psychothérapie déléguée | <u>74 (12 2017)</u> |
| Maiuri, Mélanie | L'autorité créative | <u>77 (07 2019)</u> |
| Marchal, Pierre | La théorie du renversement et la relation d'aide | <u>60 (12 2010)</u> |
| | Le conte des deux échelles | <u>61 (06 2011)</u> |
| Matt, Patricia | Dans les griffes de la passion | <u>68 (12 2014)</u> |
| Miglietti, Yves | Fermeture des issues dramatiques de scénario | <u>71 (07 2016)</u> |
| Monin, Sylvie | Les multiples facettes du Champ Conseil | <u>66 (12 2013)</u> |
| Roberts, Patricia | Le triangle dramatique revisité | <u>77 (07 2019)</u> |

| | | |
|----------------------|---|---------------------|
| Papaux, Evelyne | Information sur le réseau Education | <u>66 (12 2013)</u> |
| | L'éthique [extrait de info zwei 10] | <u>60 (12 2010)</u> |
| | Le prix Eric Berne 2014 | <u>67 (07 2014)</u> |
| | Le symposium éducation, une expérience relationnelle | <u>60 (12 2010)</u> |
| Perret, Valérie | La honte, fléau de la supervision | <u>76 (12 2018)</u> |
| | Les 6P | <u>70 (12 2015)</u> |
| | L'intimité vue comme un diamant | <u>76 (12 2018)</u> |
| | Présence thérapeutique | <u>68 (12 2014)</u> |
| Progin, Christian | Entre deux cadres de référence, mon coeur balance | <u>70 (12 2015)</u> |
| | Situation actuelle du statut de Membre Ancien | <u>71 (07 2016)</u> |
| Progin, Janine | L'histoire vraie de Thalie la princesse | <u>74 (12 2017)</u> |
| | Psychogénéalogie et secrets de famille | <u>60 (12 2010)</u> |
| Ramond, Claudie | Du bon usage des « drivers » | <u>67 (07 2014)</u> |
| | L'enfant dans l'Adulte ou les métamorphoses de l'homme | <u>59 (07 2010)</u> |
| Robinson, Margareta | Jenni Hine, Lauréate du prix Muriel James Living Principles | <u>60 (12 2010)</u> |
| Roussy, Christine | Echos de notre Assemblée Générale de mars 2011 | <u>61 (06 2011)</u> |
| Saint Girons, Arnaud | Comment délivrer un atelier au Congrès EATA | <u>72 (12 2016)</u> |
| | Journée FRÉGAT | <u>70 (12 2015)</u> |
| | Journée nationale des Superviseurs | <u>75 (07 2018)</u> |
| | La gazette de Montréal | <u>60 (12 2010)</u> |
| | Liens: partage d'expérience personnelle | <u>75 (07 2018)</u> |
| | Montagne et Analyse Transactionnelle | <u>70 (12 2015)</u> |
| | Nouvelles de la FREGAT | <u>66 (12 2013)</u> |
| Sonderegger, Daniela | Diplômes d'AT et possibilités de liens avec les diplômes fédéraux | <u>70 (12 2015)</u> |
| Sterkman, Barbara | SGfB – Association Suisse du Conseil | <u>61 (06 2011)</u> |
| Vonnez, Marcel | Analyse Transactionnelle et spiritualité [1ère partie] | <u>61 (06 2011)</u> |
| Zaslowski, Vincent | Trois déesses dans la garderie | <u>71 (07 2016)</u> |
| – | Hommage Elisabeth Winterberger | <u>70 (12 2015)</u> |
| | Prix Raymond Hostie | <u>76 (12 2018)</u> |
| | Processus de formation | <u>75 (07 2018)</u> |
| | Rencontre à Cracovie | <u>73 (07 2017)</u> |
| | Réunion des Présidents des associations de l'EATA à Zagreb | <u>75 (07 2018)</u> |
| | Sylvie Monin, médaille de bronze EATA | <u>76 (12 2018)</u> |

