

Les frontières dans les champs.

Introduction :

Lorsque j'ai commencé à me former en A.T., il n'y avait que deux champs : le champ clinique (actuel champ de la psychothérapie) et celui des « specials fields » (les domaines spécialisés). Berne avait rapidement situé l'analyse transactionnelle comme un *système de psychiatrie individuelle et sociale*¹, et ses premiers compagnons du séminaire de San-Francisco en attestent : ils sont médecins, psychologues, travailleurs sociaux, infirmiers psychiatriques, sociologues, intervenants pour les groupes...

Dans son tracé historique, Raymond Hostie² met l'accent sur ce qui animait vraiment Eric Berne : « *guérir ses patients* ». Notre Evhémère a le souci d'être un « *vrai médecin* » et il définit quatre critères pour le devenir³. Pour lui, ce titre de *vrai médecin* n'est pas réservé aux seuls docteurs en médecine mais à tous ceux qui répondent à ces critères.

Dans un langage plus contemporain, nous pourrions dire que les analystes transactionnels sont tous cliniciens⁴ (*les vrais médecins*), qu'ils se fondent sur une compétence (être en capacité de planifier le traitement) et des principes éthiques (la recherche est au service du traitement et le praticien est orienté vers la guérison et il est responsable du bien-être des patients ou clients).

L'une des approches possible de la réflexion sur les champs en AT pourrait s'orienter vers la question suivante : *que prétendons-nous guérir ?*

La guérison :

Même si le mot de guérison peut sembler trop marqué par le secteur de la santé physique, il reflète assez bien le fait que nous sommes tous, comme professionnels, en contact avec des personnes et des systèmes qui vivent une « souffrance psychique ou groupale » ponctuelle ou plus structurelle. Nous pourrions définir la finalité de l'intervention transactionnaliste, en positif, comme visant un développement et un renforcement de l'autonomie⁵ des personnes et des systèmes.

En nous référant au *Manuel de la Formation en A.T.* éditée par l'EATA, nous pouvons comprendre que les « vocations » et champs d'applications sont :

Le champ psychothérapie a vocation à accompagner des personnes qui, sur leur propre demande, souhaitent se libérer de décisions anciennes afin de pouvoir construire un présent et un futur « plus choisi ». Il s'agit donc de *guérir de son scénario personnel* par un travail concerté avec un psychothérapeute qui affiche cette position professionnelle.

Le processus de guidance permet aux clients ou aux systèmes clients de développer leur conscience, leurs options et leur savoir-faire pour la gestion des problèmes et le développement des personnes dans leur vie quotidienne. Il s'agit de *guérir la partie scénarique individuelle en lien avec l'environnement social, professionnel et culturel* avec l'aide de professionnels qui relèvent par exemple des métiers suivants : travail social, santé, travail pastoral, prévention, médiation, facilitation du processus, travail interculturel, activités humanitaires...

Le champ éducation concerne des personnes qui travaillent dans le domaine de l'apprentissage et de l'étude dans des cadres préscolaires, scolaires et universitaires. Il englobe aussi le soutien des enfants, des adolescents et des adultes en situation d'apprentissage dans la famille, l'institution ou la société. Il s'agit de *guérir des limitations de la croissance personnelle et professionnelle dans le cadre de l'apprentissage de contenus et de la socialisation*.

Le champ organisation concerne des praticiens qui travaillent dans ou pour des organisations, en prenant en compte les cadres de référence et les contextes organisationnels en même temps que le développement de l'organisation. Il s'agit de *guérir la partie du scénario individuel en rapport avec la profession et l'appartenance* aux groupes en même temps que le *scénario de groupe* lui-même.⁶

Ces positionnements en fonction de la finalité du champ ont l'avantage de les définir par une « *enveloppe de cohérence de contexte et de contrat* » ainsi que la nomme José Grégoire dans son remarquable article sur le sujet⁷. En mettant en évidence nos différences, nous mettons aussi en lumière ce qui nous réunit : Une même théorie de base de l'AT, une méthode contractuelle, une orientation vers l'autonomie, des présupposés philosophiques et des interventions communes : expliquer l'AT, chercher des options comportementales, clarifier un objectif⁸... C'est naturellement une vraie richesse et un bonheur d'apprendre de ses pairs⁹ qui utilisent la même approche mais avec des vocations différentes¹⁰.

La puce à l'oreille :

Ma fonction d'enseignant et de superviseur m'a permis de nombreuses fois d'être au contact des questions de champ et de limites tant il est vrai que les définitions montrent bien qu'il existe des recoupements évidents. Parmi les thèmes récurrents qui sont traités par des élèves de différents champs en supervision, je peux en citer sept qui sont naturellement « colorés » par mon champ d'origine, l'organisation :

1 – Lors d'un examen, un candidat se présente dans le champ organisation comme un formateur en relations humaines. Il forme des managers dans le cadre d'une université d'entreprise pour leur permettre d'accéder à de nouvelles responsabilités. C'est un excellent professionnel et les membres du jury sont unanimes à ce sujet. Mais le champ organisation est-il le bon ou s'agit-il plutôt du champ éducation ?

2 – Un cadre est « coaché » par un intervenant non spécialisé dans le champ organisation sur la question d'affirmer son autorité. La méconnaissance des aspects institutionnels par le coach est l'un des éléments qui conduisent au licenciement de ce cadre avec de forts dommages psychologiques pour lui.

3 – Des confrères certifiés interviennent régulièrement dans un autre champ que le leur pour des raisons diverses.

- 4 – Des discussions avec des confrères de même champ laissent parfois l'impression qu'ils font un métier différent
- 5 – La difficulté à établir les critères du champ organisation qui a été constatée en France lors de la publication des travaux d'une commission internationale.
- 6 – Le fait que les TSTA, dans leurs fonctions, peuvent intervenir sur plusieurs champs. Ainsi, lorsque j'enseigne je suis plutôt dans le champ Education, lorsque j'accompagne un « trainee », je suis plutôt dans le champ de la Guidance, et bien sûr dans le champ Organisation sur le contenu de mon enseignement.
- 7 – Une croyance largement répandue : le champ psychothérapie est plus « noble » que les autres.

Vers une évolution des examens ?

Les examens en AT ont évolué en s'adaptant aux contraintes des différents environnements sociaux et géopolitiques. De la simple (mais non moins rigoureuse) accréditation d'Eric Berne autour d'un repas et d'une poignée de main au processus complexe des examens actuels des niveau I et II, la mesure est aisée. Notre consoeur Véronique Sichem a récemment proposé au PTSC des modifications permettant à celles et ceux d'entre nous qui travaillent à l'intersection de différents champs d'obtenir une reconnaissance. Ainsi, aujourd'hui, est-il possible à un TSTA d'ajouter un autre champ à sa compétence via un examen écrit évalué par un confrère désigné par l'EATA. De même, un CTA peut sur acceptation d'un dossier circonstancié, s'il est accepté, présenter directement un oral dans le champ pour lequel il demande l'extension. J'approuve largement ces aménagements pertinents puisqu'ils tiennent compte des réalités professionnelles de nombreux d'entre nous. Sous l'impulsion de l'association allemande, l'examen niveau II va sans doute évoluer significativement après une expérimentation¹¹. Il me semblerait souhaitable que l'EATA fasse encore un pas pour les examens niveau I. Pour prévenir des dérives et des abus, pour renforcer l'identité de l'analyse transactionnelle et son impact dans la société contemporaine et pour aller dans le sens d'une ouverture aux contextes actuels et au monde extérieur il me semble qu'une mesure organisationnelle concernant les examens serait opportune. Je pense à une évolution des examens au niveau européen. Ne pourrions-nous pas concevoir un examen en deux parties ?

La première partie serait celle qui nous réunit et qui fait de nous des « vrais médecins berniens ». Par exemple, ce niveau pourrait se caler sur certains critères de l'examen du champ Guidance puisque tous, du psychothérapeute au formateur, du conseiller au coach, nous avons une partie de notre activité qui relève de ce champ¹².

La création d'une seconde partie est plus complexe car elle ne doit ni compliquer les procédures ni aller dans le sens d'une inflation du savoir pré requis. Sur ce point, les candidats ont déjà une qualification professionnelle attestée soit par un diplôme soit par leur expérience et la plupart du temps par la combinatoire des deux. Une seconde partie d'examen relèverait d'une *spécialisation* (en psychothérapie, en éducation, en guidance, en organisation) et permettrait de montrer comment le candidat est apte à *appliquer* l'AT dans un champ spécifique. C'est, je le crois, un des points de fierté que nous pouvons avoir comme analystes transactionnels, que de voir comment nos applications sont puissantes et pertinentes par rapport aux contrats de nos « clients ». Je me souviens avec émotions d'avoir entendu une consoeur, lors d'un congrès, expliquer comment elle mettait en place l'AT dans sa classe... *j'aurai aimé que mes enfants aient la chance d'être scolarisés dans cet établissement !*

Par exemple, en organisation, il me semble qu'un candidat doit avoir de sérieuses bases pour comprendre l'impact des mécanismes économiques et institutionnels et qu'il doit être en capacité de faire des liens entre les théories de l'AT et d'autres théories des sciences de la gestion. Il me semble que les « examens organisations » ne font pas assez de place à l'intervention visant à traiter le scénario organisationnel. *Aider une entreprise (avec les outils de l'AT) à sortir de son scénario de survie et en participant à construire un plan de développement, permettre de pérenniser 1500 emplois pour au moins 10 ans est une intervention assez remarquable pour que l'on puisse la revendiquer avec fierté.*

Cette nouvelle façon de procéder pourrait en outre permettre d'avoir au moins un membre du jury de l'examen de spécialisation qui appartienne au champ concerné sans être analyste transactionnel (un chef d'entreprise, un professeur, un psychiatre, ...), ce qui renforcerait la « crédibilité externe » des examens AT et la lisibilité de notre discipline par des non-spécialistes.

En conclusion, il me semble que la manière d'organiser les examens est un gage d'une meilleure crédibilité, d'une nécessaire ouverture et de notre professionnalisme actualisé. Les examens sont le reflet de notre discipline et de sa manière originale d'envisager les champs. Cette proposition se veut l'ouverture d'un débat sur ce thème et je suis vivement intéressé à lire vos réflexions et vos contributions et de voir ce que nous pourrions faire avancer ensemble.

Jacques Moreau – TSTA-O

¹ Berne, E. : AT et psychothérapie – Petite bibliothèque Payot, 1971, 1977.

² Hostie, Raymond : Analyse Transactionnelle : l'âge adulte – Interéditions, 1987.

³ Hostie, Raymond : Analyse Transactionnelle : l'âge adulte – pages 27 et 28 – Interéditions, 1987.

⁴ Dans le sens de s'incliner sur...

⁵ Berne, Eric. Des jeux et des hommes – Chapitres 16 et 17 – Stock – 1964, 1975

⁶ J'ai développé plusieurs facettes de mes idées sur le scénario organisationnel dans quelques articles : *Le sens de l'action en entreprise : une lecture AT : Politique générale, rôle et identité du manager dans l'environnement des années 2000* - AAT Juillet 2000, - *Dessine-moi un projet, et laisse moi trouver mon chemin*, - AAT, Octobre 2004 – *Le contre-transfert institutionnel*, AAT, Octobre 2005 - *Using Transactional Analysis to Increase Organizational Performance*“, TAJ, October, 2005 – *De la vision aux orientations stratégiques*“, in Indicateurs et Tableaux de Bord – Editions AFNOR- Mars 2006.

⁷ Grégoire, José : Sur quels critères fonder la cohérence et les frontières d'un champ d'application de l'AT ? – AAT N° 72 – Octobre 1994.

⁸ Grégoire, José : Op.cit. (N5)

⁹ Et aussi de leur apprendre, de les enrichir, de stimuler leurs réflexions et leurs développements...

¹⁰ Illsley Clarke, Jean : Les spécificités des domaines non cliniques dans les groupes – AAT N° 30 – Avril 1984.

¹¹ EATA Newsletter June 2004 et le PTSC Telegram n° 23

¹² Cette affirmation de ma part est basée sur un constat fait avec de nombreux collègues. Elle peut naturellement être discutée comme perception d'un niveau de réalité.