

5. LES QUATRE CHAMPS DE SPÉCIALISATION

5.1. Introduction

5.2. Brève description des quatre champs

5.3. Les compétences de base

5.3.1. Les compétences de base pour le conseil

5.3.2. Les compétences de base pour l'éducation

5.3.3. Les compétences de base pour l'organisation

5.3.4. Les compétences de base pour la psychothérapie

5.1. INTRODUCTION

La théorie et la pratique de l'analyse transactionnelle s'appliquent dans quatre domaines différents, dénommés champs de spécialisation. Il est possible d'entreprendre une formation et d'être certifié(e) dans chacun d'eux. Ces quatre champs sont le conseil, l'éducation, l'organisation et la psychothérapie.

5.2. BRÈVE DESCRIPTION DES QUATRE CHAMPS

A. LE CONSEIL

Le conseil par l'A.T. est une activité professionnelle dans le cadre d'une relation contractuelle. Le processus de conseil permet aux clients ou aux systèmes clients de développer leur conscience, leurs options et leur savoir-faire pour la gestion des problèmes et pour le développement des personnes dans leur vie quotidienne par l'amélioration de leurs points forts, de leurs ressources et de leurs fonctionnements. Il vise à accroître leur autonomie en relation avec leur entourage social, professionnel et culturel.

B. L'ÉDUCATION

Le champ de spécialisation éducation concerne des personnes qui travaillent dans le domaine de l'apprentissage et de l'étude dans des cadres pré-scolaires, scolaires, universitaires et post-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. Le travail peut s'appliquer au développement d'équipes ou d'institutions d'enseignants. Le but visé est la continuation de la croissance personnelle et professionnelle, dans ses dimensions à la fois scolaire et sociale.

C. L'ORGANISATION

Le champ de spécialisation 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. Leur travail vise au développement, à la croissance et à l'accroissement de l'efficacité des personnes qui travaillent dans les organisations.

D. LA PSYCHOTHÉRAPIE

Le champ de spécialisation psychothérapie concerne des personnes en formation qui visent à faciliter la capacité de leurs clients à se réaliser, à guérir et à changer. Le processus psychothérapeutique permet aux clients de repérer et de changer des patterns archaïques limitants, « de traiter la douleur du passé dans le présent de manière à être libre pour le futur ». Le but est que les clients se comprennent eux-mêmes et comprennent leurs relations sur un mode conscient, créatif et spontané.

Des restrictions légales peuvent dans chaque pays limiter les personnes qui peuvent pratiquer en tant que psychothérapeutes, et il importe que les personnes en formation en discutent lorsqu'ils font choix de leur champ de spécialisation avec leur Superviseur Principal.

5.3. LES COMPÉTENCES DE BASE DE CHAQUE CHAMP

Des comités appartenant à chaque champ ont dressé une liste de compétences de base, qui articulent la connaissance, les attitudes et les savoir-faire attendus de tout(e) analyste transactionnel(le) certifié(e) dans ce champ.

5.3.1. Les compétences de base pour le conseil

Considérations de base

Les compétences de base énumérées ci-dessous pour le champ du conseil serviront de guide aux formateurs pour élaborer leurs programmes de formation de spécialistes de ce champ. Il ne s'agit pas d'une liste de contenus pour ces programmes, mais d'une description des connaissances, des attitudes, des savoir-faire et des valeurs interdisciplinaires et spécifiques en vue de répondre aux besoins du client et des systèmes clients¹ engagés dans la démarche de conseil.

¹ Le terme « système client » désigne le contexte où vit le client, ainsi que les groupes et sous-groupes divers dont il fait partie, comme par exemple la famille, la famille étendue, les groupes de travail, les groupes religieux et/ou culturels, etc.

Ces compétences de base décrivent les activités professionnelles des analystes transactionnels dans le champ conseil.

Dans ce champ, l'A.T. peut s'appliquer à deux niveaux :

- conseil complémentaire (c'est-à-dire l'usage de savoir-faire liés au conseil) en tant que partie des tâches dans différentes professions psycho-sociales et socio-éducatives, aussi bien que dans d'autres occupations sociales, psychologiques, médicales, légales et économiques ;
- conseil primaire, accomplie par des professionnels du conseil travaillant en libéral, dans des centres de conseil, dans des organisations de bénévoles, des associations à but non lucratif ou à but lucratif, etc.

Pour prendre en compte ainsi qu'il convient la nature globale et holistique de la formation en analyse transactionnelle, la description des compétences de base ci-dessous comprend

- trois compétences fondamentales des conseillers : leur compétence vis-à-vis d'eux-mêmes, leur compétence sociale et leur compétence technique ; à cela s'ajoutent
- dix compétences spécifiques au conseil.

Les compétences fondamentales sont des domaines généraux de capacités dans lesquelles des savoir-faire cognitifs, personnels et sociaux sont organisés et utilisés dans la profession.

Les compétences spécifiques au conseil sont spécifiques à l'occupation considérée et visent à répondre aux différentes exigences nécessaires pour traiter des situations dans le champ d'application du conseil. Chacune est construite sur les trois compétences fondamentales et reliées à elles.

La définition du conseil par l'analyse transactionnelle selon l'E.A.T.A. :

Le conseil par l'A.T. est une activité professionnelle dans le cadre d'une relation contractuelle. Le processus de conseil 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 par l'amélioration de leurs points forts et de leurs ressources. Il vise à accroître leur autonomie en relation avec leur entourage social, professionnel et culturel.

Le champ du conseil est choisi par les professionnels qui travaillent dans les champs de pratique socio-psychologique et culturel. En voici quelques exemples parmi d'autres : travail social, santé, travail pastoral, prévention, médiation, facilitation du processus, travail inter-culturel, activités humanitaires

Les compétences de base des praticiens du conseil par l'A.T. :

1. COMPÉTENCES FONDAMENTALES : CAPACITÉS INTERDISCIPLINAIRES

1.1. COMPÉTENCE QUANT À SOI-MÊME

Il s'agit des capacités personnelles et liées au caractère : valeurs, attitudes, comportements et traits de caractère tels que esprit d'initiative, activité, ténacité, volonté d'apprendre.

Clarification : il s'agit de la capacité de gérer ses propres traits de personnalités, ses besoins et ses attentes, ses points forts et ses limites, ainsi que de suivre les directives éthiques de l'E.A.T.A. et de l'I.T.A.A.

1.2. COMPÉTENCE SOCIALE

Les savoir-faire sociaux de base, tels que la coopération, la résolution des conflits, le savoir-faire nécessaire à la négociation.

Clarification : il s'agit de la capacité de communiquer avec les clients, qu'il s'agisse de personnes individuelles ou de groupes, avec les collègues et les autres personnes appartenant à l'entourage professionnel, et d'interagir avec eux sur la base des présupposés philosophiques de l'analyse transactionnelle.

1.3. COMPÉTENCE TECHNIQUE

Les savoir-faire théoriques et méthodologiques de base, tels que les processus de gestion concernant le développement des relations, la résolution de problèmes et le travail sur base contractuelle, y compris la connaissance de la philosophie et de la théorie de l'A.T.

Clarification : il s'agit de la capacité de saisir et d'organiser les faits et les situations et de les traiter de manière à la fois méthodique et stratégique, ainsi que d'être conscient à chaque instant de la qualité des interactions.

2. COMPÉTENCES POUR LE CONSEIL : CAPACITÉS PROFESSIONNELLES SPÉCIFIQUES

2.1. CONNAISSANCE ET COMPRÉHENSION DU CHAMP D'APPLICATION

- avoir une expertise technique approfondie dans le champ d'application du conseil en général et de son activité spécifique ;
- avoir une expérience professionnelle dans le champ d'application ;
- mettre en œuvre une connaissance approfondie de la dynamique des groupes et des systèmes clients ;
- être conscient(e) des ressources et des limites du champ conseil ;
- s'engager à étudier les influences socio-culturelles dans le champ d'application et pour les comprendre.

2.2. ÉVALUATION

- Pouvoir évaluer de manière réaliste le potentiel de développement et de changement dans le système client ;
- s'être familiarisé(e) avec les bases légales des contrats de travail et de leurs aspects spécifiques au pays où l'on pratique ;

- s'être familiarisé(e) avec les critères spécifiques relatifs à la pratique du conseil en ce qui concerne la manière de proposer des services de conseil dans son champ d'application ;
- être conscient(e) de ses points forts et de ses limites en tant que praticien(ne) du conseil par l'analyse transactionnelle.

2.3. FORMULATION ET PRÉSENTATION DE LA NOTION DE « CONSEIL »

- Pouvoir organiser les différents secteurs de son activité de conseil et présenter son travail verbalement et par écrit sous une forme compréhensible, en mettant en valeur ses priorités en tant que praticien(ne) du conseil ;
- s'être familiarisé(e) avec différentes approches qui conviennent pour traiter les questions et problèmes qui se posent dans son champ d'application, depuis la prise de contact initiale jusqu'à la fin de la démarche de conseil ;
- s'être familiarisé(e) avec d'autres approches du conseil en plus de l'A.T. et avec leurs indications respectives.

2.4. MISE EN PLACE ET PRÉSERVATION DE LA RELATION DE CONSEIL

- Connaître et appliquer les principes d'éthique professionnelle de l'E.A.T.A. et de l'I.T.A.A. ;
- avoir suffisamment conscience de son propre cadre de référence pour assurer une ouverture et une transparence adéquates dans sa relation aux clients ;
- s'être familiarisé(e) au niveau des principes concernant les manières de connaître les clients et les systèmes clients, et d'établir avec eux une relation de confiance ;
- communiquer sur la base d'une attitude « Je suis OK - Tu es OK » ;
- faciliter la relation de coopération avec le client et le système client ;
- pouvoir réagir aux sentiments, aux pensées et aux comportements et travailler avec eux de manière souple, en réponse à la personnalité du client.

2.5. ANALYSE DE LA RELATION DE CONSEIL

- Au cours des entretiens initiaux, pouvoir choisir une méthode appropriée en vue de collecter les données appropriées et prendre note de l'histoire du cas ;
- appliquer l'A.T. et d'autres théories à l'analyse de la situation de conseil ;
- être capable de mettre à profit les données rassemblées pour formuler une définition des problèmes orientée vers les ressources du client ou du système client et les leur communiquer clairement ;
- prendre en compte, respecter et comprendre les influences socio-culturelles qui s'exercent sur le/la praticien(ne), le client et le système client.

2.6. TRAVAILLER AVEC DES CONTRATS DE CONSEIL

- S'être familiarisé(e) avec le travail contractuel selon l'A.T. et savoir comment l'appliquer de manière professionnelle ;
- pouvoir expliquer la notion de contrat selon l'A.T. dans le contexte d'un problème spécifique ;
- être capable de conclure des contrats de conseil appropriés dans différents cadres d'intervention avec des personnes et des groupes ;
- travailler sur la base d'un contrat et être capable de le mettre à jour lorsque c'est nécessaire ;
- évaluer le contrat avec le client, durant et à la fin de la démarche de conseil.

2.7. PLANIFICATION ET MISE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS

- Être capable de planifier la démarche de conseil dans la ligne du contrat sur lequel on s'est mis d'accord ;
- pouvoir appliquer la théorie et les approches pratiques transactionnelles et s'être familiarisé(e) avec d'autres approches, en vue d'élaborer des stratégies efficaces de résolution de problèmes ;
- mettre en œuvre des interventions efficaces pour promouvoir l'autonomie dans le travail avec le client ou le système client ;
- pouvoir appliquer différentes interventions appropriées à la situation spécifique de conseil, avec les personnes et avec les groupes ;
- travailler avec l'état du moi Adulte du client et prendre contact avec ses états du moi Enfant et Parent à travers l'Adulte.

2.8. SE CENTRER SUR LES RESSOURCES

- Pouvoir tirer profit des points forts du client en tant qu'agent du changement et construire sur cette base ;
- repérer chez le client et dans le système client les ressources existantes et les intégrer dans le processus de conseil ;
- avoir une connaissance opératoire des autres personnes ou institutions ressources présentes dans le voisinage qui pourraient soutenir le client ou auxquelles celui-ci pourrait être envoyé, y compris dans les domaines médical, psychiatrique, psychothérapeutique et autres.

2.9. GESTION DES CRISES

- Reconnaître une situation de crise et intervenir de manière appropriée ;
- lorsque c'est approprié, renvoyer aux professionnels adéquats les clients en crise ou ceux qui en ont besoin, sans délai inutile ;
- protéger les clients de tout tort.

2.10. GÉRER LA QUALITÉ DE SA PRATIQUE ET SON DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Tenir à jour des comptes-rendus clairs et précis et une documentation fiable concernant le processus de conseil selon les obligations professionnelles et légales ;
- avoir des critères clairs pour évaluer l'efficacité du travail de conseil, avoir l'habitude bien installée de réfléchir habituellement à son travail sur cette base et d'utiliser les conclusions pour son développement personnel et professionnel ;
- faire montre d'une conscience des circonstances économiques dans le travail de conseil ;
- réfléchir à son rôle en tant que praticien(ne) du conseil et pouvoir présenter son identité en tant que praticien(ne) du conseil par l'A.T. ;
- poursuivre son développement professionnel en assistant à des cours ou à des congrès, en étudiant des publications, etc. ;
- mettre en place un processus de supervision professionnelle pour évaluer de manière suivie la qualité de son travail.

5.3.2. Les compétences de base pour l'éducation

En tirant profit de sa connaissance et de sa compréhension de la théorie de l'A.T., un(e) analyste transactionnel(le) dans le champ éducation fera montre des capacités suivantes :

1. EXIGENCES GÉNÉRALES

- A. connaître la théorie de l'A.T. et son application en éducation ;
- B. pouvoir comparer et expliquer des théories pertinentes de l'éducation à partir d'une perspective transactionnelle ;
- C. pouvoir décrire sa propre vision de l'éducation, son articulation avec l'A.T., et sa manière de la promouvoir dans différents cadres d'intervention, en prenant en compte le contexte historique, culturel et éducationnel de sa pratique ;
- D. connaître le code éthique de l'I.T.A.A. et/ou de l'E.A.T.A., l'appliquer aux contextes éducationnels et faire montre d'une compétence éthique et professionnelle. Le terme « contextes éducationnels » englobe, de manière non exhaustive, l'éducation des parents, l'éducation à l'école maternelle, primaire et secondaire, ainsi qu'à l'université, l'éducation des adultes et celle des communautés de vie, le travail avec la jeunesse, l'orientation et la formation professionnelle, dans des cadres formels ou informels.

2. LA RELATION D'ÉDUCATION

A partir d'une attitude « Je suis OK - Tu es OK », le/la praticien(ne) de l'éducation par l'A.T. fera montre des capacités suivantes :

- A. établir une relation de respect mutuel donnant un modèle de souci de l'autre, d'empathie, de congruence, de chaleur et d'ouverture, et promouvant l'autonomie de manière à ce que chacun assume mieux son pouvoir ;
- B. faire montre d'enthousiasme et de respect pour les besoins et les intérêts de l'apprenant et pour la matière enseignée ;
- C. se comporter de manière respectueuse à l'égard de soi-même et d'autrui, ce qui inclut la conscience et l'ouverture vis-à-vis de cadres de références, de cultures et de normes sociales différents ;
- D. avoir une compréhension de l'importance et de la puissance de la relation éducationnelle dans le développement personnel de l'apprenant, et de ses différences avec d'autres types de relation ;
- E. se montrer conscient(e) des limites du rôle de l'éducateur, y compris lorsqu'il s'agit de prendre en compte les besoins de l'apprenant ;
- F. créer une alliance éducative par l'empathie vis-à-vis du cadre de référence des étudiants sans perdre contact ni avec le sien propre ni avec les objectifs de la situation d'apprentissage ;
- G. faire montre de puissance, de protection et de permission, et faire montre de sa compréhension de leurs fonctions et de leur importance, ainsi que de la fonction et de l'importance de la pratique.

3. LA THÉORIE TRANSACTIONNELLE

- A. comprendre de manière articulée la théorie de base de l'A.T. et son application dans la pratique éducationnelle ; ceci inclut : les signes de reconnaissance, l'analyse (structurale et fonctionnelle) des états du moi, l'analyse des transactions, des jeux psychologiques, des rackets et des scénarios, selon la description des grands textes transactionnels ; puis la croissance et le développement de l'enfant et de l'adulte, l'évolution des groupes, et le transfert et le contre-transfert dans une perspective transactionnelle et éducationnelle ;

- B. décrire les différentes écoles de l'A.T. et en indiquer les points d'application possibles dans le contexte éducationnel ;
- C. expliquer la pratique de l'éducation en termes de la théorie transactionnelle, en montrant comment la méthodologie mise en œuvre concrétise des notions d'A.T. ;
- D. appliquer la théorie de l'A.T. à la compréhension du processus d'apprentissage.

4. CONCLURE UN CONTRAT

- A. Comprendre et utiliser les notions de contrats et de contrat triangulaire (ou de multi-contrat) dans une perspective transactionnelle et éducationnelle ;
- B. établir des contrats pour différents types de contextes éducationnels qui reflètent une conscience des besoins, des objectifs, du contexte, de la culture et des limites de chaque système ;
- C. évaluer de manière continue les contrats, les réviser et, si nécessaire, les renégocier.

5. PLANIFICATION

- A. Evaluer les besoins éducationnels et liés au développement d'une personne ou d'un groupe particuliers ;
- B. déterminer les buts et les objectifs du programme, avec le(s) participant(s) si c'est approprié, de manière à répondre aux besoins repérés lors de l'évaluation, ou aux exigences posées par une autorité ;
- C. élaborer un programme qui véhicule les buts et les objectifs établis ;
- D. élaborer les règles de base qui feront l'objet d'un contrat avec le groupe ;
- E. faire montre d'une compréhension des processus de groupe et planifier de manière appropriée selon les différents stades de l'évolution d'un groupe ;
- F. comprendre et mettre en œuvre de manière appropriée différents styles de leadership ;
- G. se montrer conscient(e) de plusieurs styles d'apprentissage et être capable de les repérer chez les personnes et dans les groupes, puis de prendre en compte leurs implications pour la planification ;
- H. planifier la manière de communiquer un contenu de différentes manières, de façon à améliorer le processus d'apprentissage ;
- I. évaluer les résultats de l'apprentissage et leurs implications pour l'avenir de la planification et de la pratique.

6. MISE EN OEUVRE

- A. Opérer à partir d'une position « Je suis OK - Tu es OK » ;
- B. conclure avec le groupe un contrat de manière à améliorer le processus d'apprentissage, ce qui comprend l'accord sur les règles de base ou leur négociation ;
- C. utiliser et appliquer de manière appropriée les principes de l'éducation des adultes ou des méthodes pédagogiques convenables ;
- D. donner les permissions et les protections utiles pour apprendre, penser, mettre en question, interroger, grandir et changer ;
- E. faire montre de son intégration des concepts transactionnels et de la manière dont on les utilise dans sa pratique ;
- F. présenter, appliquer et enseigner les notions transactionnelles de manière appropriée quant à la mise en œuvre du programme ;
- G. utiliser sa conscience de soi dans des interventions appropriées d'A.T., y compris dans la révélation de soi-même ;
- H. faire montre de congruence dans les interactions ;

- I. donner des signes de reconnaissances aux élèves ou participants pour leur participation, leur coopération et leur respect des membres du groupe, de manière à accroître la motivation et la créativité pour promouvoir la santé et l'autonomie ;
- J. repérer les jeux psychologiques, les méconnaissances, les transactions croisées et à double fond et les invitations à la symbiose, et y réagir de manière appropriée ;
- K. prendre en compte le scénario culturel d'une organisation et repérer comment il pourrait influencer le processus de l'enseignement et de l'apprentissage en son sein ;
- L. fournir de l'information théorique de manière à accroître le pouvoir des étudiants pour comprendre leur propre comportement ;
- M. faire la différence entre l'apprentissage direct et indirect et décider dans quelles circonstances l'un ou l'autre est approprié.

7. QUALITÉS PERSONNELLES

- A. Faire montre d'un engagement personnel vis-à-vis de la philosophie de l'A.T. ;
- B. faire montre d'une pratique empreinte de réflexion sur soi, de congruence, et de capacité à écouter ;
- C. préserver et donner le modèle d'une relation « Je suis OK - Tu es OK » par le respect, la conscience, la fiabilité, le professionnalisme et l'intégrité ;
- D. articuler sa perspective personnelle et sociale avec les buts de l'apprentissage ;
- E. reconnaître ses points forts et ses limites personnels, ainsi que ceux du contexte éducationnel ;
- F. confronter de manière appropriée, ce qui inclut la gestion des processus de groupe déviants ;
- G. comprendre ce qui est requis en fait de conscience et de développement personnels et professionnels, et faire montre de disponibilité active pour apprendre, grandir et changer ;
- H. dans le processus qui conduit à devenir un(e) praticien(ne) efficace de l'éducation par l'A.T., être ouvert(e) pour accepter le feedback, pour regarder en face ses problèmes personnels et pour entreprendre une thérapie si c'est indiqué.

5.3.3. Les compétences de base pour l'organisation

Les analystes transactionnels dans le champ organisation (C.T.A.-O.) doivent posséder un diplôme de base dans n'importe quelle spécialité en relation avec ce domaine, ou y posséder une expérience professionnelle comparable. En outre, on attend d'eux une connaissance générale de l'économie, de la finance, de la sociologie, de la psychologie et du droit.

L'analyse transactionnelle ajoute à cela une dimension supplémentaire. Avec l'ensemble de leurs outils, les analystes transactionnels dans le champ organisation (qui peuvent être des consultants, des formateurs, des managers, des cadres supérieurs, et qui peuvent intervenir de l'intérieur ou de l'extérieur de l'organisation) doivent pouvoir identifier les besoins d'un groupe professionnel, d'une organisation ou d'une institution, et évaluer s'ils possèdent ou non le savoir-faire apte à les assister sur ce point.

Ceci implique que le client d'un analyste transactionnel dans le champ organisation soit, dans l'étude de cas qu'il présente, l'organisation elle-même, et non une personne ou une équipe, qui par ailleurs opèrent dans un contexte organisationnel, avec laquelle le praticien travaille séparément. Le lien avec le développement de l'organisation en tant que tout doit être visible.

Pour décider s'ils sont compétents pour entreprendre le travail, l'analyste transactionnel dans le champ organisation doit avoir la capacité de planifier et de concevoir l'intervention, de l'effectuer et, en finale, d'en évaluer les résultats.

En termes berniens, cela voudrait dire : accroître l'autonomie des organisations, c'est-à-dire leur efficacité, leur capacité de durer et de se développer.

La liste ci-dessous est divisée en zones de compétences requises de l'analyste transactionnel dans le champ organisation dont le profil correspond aux processus décrits plus haut. Par conséquent, l'analyste transactionnel dans le champ organisation doit être capable d'entreprendre tout ce qui suit et d'y utiliser l'analyse transactionnelle, aussi bien comme approche que comme outil de réflexion.

1. COMPRÉHENSION DU CONTEXTE PROFESSIONNEL

L'analyste transactionnel(le) en organisation doit pouvoir :

- comprendre les processus de changement dans les organisations, en prenant en compte la réalité socio-économique et politique, les cadres de référence, les systèmes, la culture, les relations et l'influence de l'organisation sur la personne et vice-versa ;
- disposer d'une évaluation adéquate de ses propres compétences et du réseau auquel il peut faire appel s'il y a lieu de transmettre le travail à quelqu'un d'autre ;
- réfléchir aux modèles théoriques, spécialement ceux qui émanent de l'analyse transactionnelle, et les enseigner en vue de traiter des besoins organisationnels ;
- entrer en relation aux niveaux 'micro' et 'macro', depuis les personnes jusqu'à l'organisation entière, et pouvoir prendre en considération l'ensemble aussi bien que les parties ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts d'analyse transactionnelle.

2. PERSONNES ET SYSTÈMES

L'analyste transactionnel(le) en organisation doit pouvoir :

- connaître et appliquer des modèles pour le travail avec des personnes incluses dans des systèmes ;
- faire montre d'une compréhension des dimensions systémiques et personnelles et réfléchir au niveau auquel ses interventions se situent, ainsi qu'à leurs effets ;
- traiter la complexité tout en donnant priorité aux problèmes-clés et en se concentrant sur eux ;

- gérer la frontière entre objectifs organisationnels et besoins personnels ;
- faire montre d'une conscience des interactions entre les sous-systèmes, y compris son propre système de consultant ;
- faire la différence entre les processus d'apprentissage individuels et organisationnels ; les mettre en lien avec le marché, les personnels et la survie de l'organisation ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts transactionnels.

3. CONTRATS ET ÉVALUATION

Le/la candidat(e) doit pouvoir :

- choisir l'autorité appropriée avec laquelle établir le contrat ;
- travailler avec des contrats à niveaux et à partenaires multiples ;
- identifier les exigences-clés de l'organisation ou de la personne en vue de garantir des interventions appropriées ;
- identifier avec précision la gamme des options pour ses interventions ;
- identifier des méthodes pour intégrer des occasions d'apprentissage et d'évaluation diverses ;
- choisir efficacement des options favorisant l'égalité des chances et l'accès à la réalisation ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts transactionnels.

4. CONCEVOIR ET METTRE EN PLACE

Le/la candidat(e) doit pouvoir :

- atteindre des objectifs d'apprentissage tels qu'ils ont été spécifiés ;
- évaluer l'efficacité des programmes ;
- considérer l'équilibre et le contenu de programmes de différentes longueurs ;
- identifier la possibilité de problèmes au niveau de la conception et produire des idées réalistes pour les surpasser ;
- utiliser et adapter des matériaux provenant de sources externes dans les limites des lois sur le copyright ;
- discuter de la conception avec d'autres à des moments critiques de son évolution ;
- se mettre d'accord sur les échelles de temps et s'y conformer ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts transactionnels ;
- concevoir et mettre en place le management du projet.

5. CRÉER UN CLIMAT ET UNE CULTURE POSITIFS ET EMPREINTS DE SÉCURITÉ

Le/la candidat(e) doit pouvoir :

- donner un exposé raisonné du style d'intervention et de la manière dont il a aidé toutes les parties concernées à se mettre en communication réciproque (*'rapport'*) ;
- montrer en quoi il a pris en considération des facteurs de création d'un climat et d'une culture positifs et empreints de sécurité, comme par exemple :
 - écoute active et feed-back aux participants,
 - encouragements aux participants à poser des questions et discuter de la tâche,
 - soutien au principe "Je suis OK – Tu es OK",
 - signes de reconnaissance, en général,
- identification des restrictions qui pèsent sur la communication par suite de problèmes sociaux, culturels et d'environnement ; s'opposer à toute discrimination dans sa pratique et promouvoir cette attitude par des moyens en accord avec son rôle, la politique organisationnelle et la législation ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts transactionnels.

6. GÉRER LA DYNAMIQUE DE GROUPE

Le/la candidat(e) doit pouvoir :

- maintenir l'équilibre entre le processus de groupe et la tâche ;
- encourager une participation égale ;
- reconnaître ceux qui évitent la tâche et travailler avec eux ;
- mettre en question dans le groupe les stéréotypes concernant les rôles et les comportements, et en profiter de manière constructive pour favoriser l'apprentissage ;
- faire montre d'une connaissance des différents types de groupes ;
- faire montre d'une conscience des modèles théoriques clés pour le travail de groupe ;
- former des groupes, les maintenir en activité et les clore ;
- reconnaître le pouvoir et l'autorité dans les groupes, et travailler avec ces aspects ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts transactionnels.

7. ÉVALUER LA OU LES INTERVENTION(S)

Le/la candidat(e) doit pouvoir :

- identifier des manières d'évaluer ses interventions et analyser de manière raisonnée leur sélection ;
- expliquer le point de vue et le but sous-jacent à ses interventions ;
- être conscient des débats dans le champ organisationnel à propos de l'amélioration de la qualité et de l'évaluation ;
- identifier clairement ce qui va être évalué et savoir comment rassembler l'information appropriée ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts transactionnels.

8. ÉVALUER SA PROPRE PRATIQUE

Le/la candidat(e) doit pouvoir :

- évaluer sa propre pratique par rapport aux objectifs et aux critères fixés ;
- être conscient de son propre impact sur autrui ;
- accepter le feed-back de manière positive et en évaluer la validité et l'importance ;
- poser des buts et des cibles réalistes pour son propre développement et les ranger par ordre de priorité ;
- réfléchir à ces aspects à l'aide de concepts transactionnels.

9. TRAITER LES PROBLÈMES ÉTHIQUES

Le/la candidat(e) doit pouvoir :

- faire montre d'une conscience des ambiguïtés liées aux frontières dans le travail en organisation ;
- faire montre d'un comportement éthique en organisation et être capable d'en discuter, ainsi que de l'usage et de l'abus du rôle de consultant et/ou de praticien vis-à-vis des différents rôles inhérents à l'organisation ;
- montrer qu'il a mis en place et maintenu de manière appropriée les frontières en ce qui concerne l'information en provenance du management et concernant les personnels, ou en provenance d'une situation de coaching conduit par lui-même ;
- suivre les déclarations déontologiques de l'I.T.A.A. et/ou de l'E.A.T.A. et y réfléchir.

5.3.4. Les compétences de base pour la psychothérapie

En tirant profit de sa connaissance et de sa compréhension de la théorie de l'A.T., un(e) psychothérapeute analyste transactionnel(le) fera montre des capacités suivantes :

1. EXIGENCES GÉNÉRALES

- A.** Connaître la théorie de l'A.T. et son application à la psychothérapie des personnes, des couples, des familles et des groupes, selon ce qui est approprié ;
- B.** évaluer le client et prendre la décision bien informée de le prendre ou non en traitement, ce qui implique la connaissance tenue à jour des autres possibilités, la capacité de lui expliquer les différentes options et la volonté de l'aider à choisir la manière dont il va procéder ;
- C.** connaître le code éthique de l'I.T.A.A. et/ou de l'E.A.T.A. et faire montre dans sa pratique d'une compétence éthique et professionnelle, ce qui inclut la prise en compte des régulations légales concernant la psychothérapie dans la région où la pratique a lieu ;
- D.** pouvoir situer l'A.T. dans le champ plus large de la psychothérapie ;
- E.** être conscient(e) de la signification, de l'importance et des implications de la diversité et des différences culturelles et sociales à l'intérieur et à l'extérieur du cabinet de consultation.

2. LA RELATION THÉRAPEUTIQUE

- A.** Manifester une attitude respectueuse envers soi-même et envers autrui ;
- B.** faire montre d'une compréhension de l'importance de la relation thérapeutique quant à la réalisation du changement et quant à sa nature, ainsi que de ses différences avec toute autre relation ;
- C.** faire montre de sensibilité et de compréhension empathiques pour le client, ses symptômes et les aspects limitatifs de son scénario, et se montrer capable de lui communiquer cette compréhension de manière à ce qu'il se sente compris ;
- D.** se montrer capable de comprendre la phénoménologie d'une autre personne et de mettre entre parenthèses son propre cadre de référence sans perdre contact avec son expérience en tant que personne séparée ;
- E.** se montrer capable de réfléchir sur soi et d'utiliser cette conscience pour se révéler soi-même lorsque c'est approprié ;
- F.** faire montre d'une compréhension des problèmes liés à la croissance, des phénomènes transférentiels et contre-transférentiels, et se montrer capable d'utiliser l'A.T. pour les aborder avec succès ; ceci inclut, d'une part, la disponibilité à laisser le transfert se développer dans la relation thérapeute-client et à gérer de manière appropriée et thérapeutique les états régressifs du client, et d'autre part, la compréhension de son propre contre-transfert et des limitations qu'il peut engendrer, ainsi que la capacité de l'utiliser de manière constructive ;
- G.** se comporter avec respect vis-à-vis de soi-même et d'autrui, ce qui inclut une sensibilité manifestée concernant la diversité des cadres de référence, des cultures et des normes sociales, et la capacité de prendre en compte dans le cabinet de consultation l'impact de ces différences sur la relation thérapeutique ;
- H.** faire montre de puissance, de protection et de permission, ainsi que d'une compréhension de leur importance ;
- I.** communiquer de manière congruente dans ses interactions.

3. LA THÉORIE TRANSACTIONNELLE

- A. Comprendre de manière articulée la théorie de base de l'A.T. et son application à la pratique psychothérapeutique, selon la description des grands textes transactionnels ; ceci inclut : l'analyse structurale, l'analyse des transactions, des jeux psychologiques, des rackets et des scénarios, ainsi que la croissance et le développement de l'enfant ;
- B. décrire les applications de certains aspects de toutes les approches transactionnelles majeures, et faire montre d'une connaissance des développements récents, y compris des similarités et les différences entre ces approches ;
- C. faire montre d'une compréhension des théories transactionnelles des processus de groupe ;
- D. intervenir sur un mode qui peut s'expliquer en termes de la théorie et de la pratique de l'A.T.

4. CONCLURE UN CONTRAT

- A. Faire montre d'une compréhension de la nécessité d'un contrat d'affaires clair ; être capable de négocier des contrats ;
- B. être capable de négocier avec un client de manière à arriver avec lui à une compréhension commune du travail à entreprendre et à la conclusion d'un contrat de traitement approprié ; ceci inclut la compréhension et le respect des différences entre les contrats de contrôle social et les contrats d'autonomie, qui ouvrent la voie vers des changements intrapsychiques et interpersonnels impliquant la déconstruction de scénarios limitatifs et la résolution d'impasses.

5. PLANIFICATION : ÉVALUATION ET ORIENTATION DU TRAITEMENT

- A. Pouvoir décrire un système d'évaluation et de diagnostic englobant en utilisant des concepts standard de l'A.T. ;
- B. faire montre d'une compréhension des systèmes diagnostiques psychiatriques utilisés dans le pays où la pratique a lieu, comme par exemple le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*¹ [D.S.M.], ou la *Classification internationale des troubles mentaux et des troubles du comportement*² [I.C.D.] ;
 - ¹ American Psychiatric Association, *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* [D.S.M.-IV], Paris, Masson, 1996.
 - ² Organisation Mondiale de la Santé, *Classification internationale des troubles mentaux et des troubles du comportement* [C.I.M.-10, I.C.D.10], Paris, Masson, 1994.
- C. donner un sens aux expériences d'un client en utilisant des concepts de l'A.T. de base, dans le respect d'une attitude « Je suis OK - Tu es OK » ;
- D. se montrer conscient(e) et capable de réagir aux risques et aux facteurs de tort potentiel vis-à-vis de soi, du client et d'autres personnes ;
- E. aider le client à repérer et à nommer ses patterns auto-limitatifs de pensée, de sentiments et de comportement, et à décider si leur changement est ou non désirable ;
- F. mettre en œuvre des processus de conceptualisation à l'aide de la théorie de l'A.T. de manière à élaborer un plan général de traitement en prise sur les problèmes spécifiques à traiter.

6. MISE EN ŒUVRE : LE PROCESSUS PSYCHOTHÉRAPEUTIQUE

- A.** Se montrer capable de faire des observations phénoménologiques précises du client et de les utiliser comme base d'une hypothèse thérapeutique en lien avec l'A.T. et avec sa philosophie ;
- B.** se montrer capable de tirer profit du processus de groupe dans des interventions efficaces ;
- C.** choisir des interventions de manière appropriée quant à l'étape du traitement et quant au contrat de traitement ;
- D.** se montrer capable de choisir un moment approprié pour ses interventions ;
- E.** reconnaître et évaluer les problèmes liés au scénario lorsqu'ils apparaissent dans la séance et y réagir de manière appropriée selon l'étape du traitement (exemples : signes de scénario, invitations aux jeux psychologiques, méconnaissances, comportements de type drivers) ;
- F.** se montrer capable d'évaluer l'effet d'une intervention et d'utiliser cette information pour mettre à jour ses hypothèses et choisir les interventions ultérieures ;
- G.** encourager l'autonomie du client et son usage de ses ressources.

7. QUALITÉS PERSONNELLES

- A.** Faire montre d'un engagement personnel vis-à-vis de la philosophie de l'A.T. à travers des qualités telles que : la croyance en la capacité de la personne d'assumer sa responsabilité vis-à-vis d'elle-même, la compréhension de sa manière d'être ou la réactivité à son potentiel pour grandir et changer ;
- B.** se montrer disponible pour des contacts intimes, selon l'éthique, ce qui inclut la pratique appropriée de la révélation de soi ;
- C.** faire montre d'un engagement quant à son développement personnel et professionnel continué, spécialement quant au développement de sa propre autonomie (capacité de conscience, de spontanéité et d'intimité) de sorte que les interventions thérapeutiques ne soient pas affectées par ses décisions scénariques ;
- D.** être conscient(e) de ses propres limites et de celles de la situation thérapeutique ;
- E.** utiliser son intuition et sa créativité pour régir à la situation thérapeutique ;
- F.** faire montre d'une compréhension des points forts et des limites inhérents à ses ressources personnelles ;
- G.** être capable de chercher une aide appropriée et de l'utiliser efficacement ;
- H.** se montrer capable de réflexion sur soi-même.