

La Théorie des Organisations d'Eric Berne (T.O.B.)

Virginie ROUSSELIN – ATAG

Webinaire – 03 juin 2024 -1h



Demande :

- * Éléments de présentation du concept
- * Comment tu l'utilises dans ton métier
- * Comment tu t'es formée et pourquoi
- * Echanges avec les conseillers

« L'idée n'est pas de former mais de

- présenter les choses,
- donner des notions et que les conseillers intéressés puissent voir comment aller plus loin
- et ce que ces méthodes peuvent leur apporter dans leur métier, sur le périmètre actuel ou celui qu'ils pourraient/voudraient développer ».



Intro :



ATAG 1993

Association Tarnaise pour le développement de l'Agriculture de Groupe

Accompagnement humain des groupes agricoles

Médiations

Formations de (futurs) agriculteurs

Formations d'accompagnateurs

ATAG et transmission

Virginie Rousselin et Pascale Caldéran



1. Pourquoi et comment avons-nous été formées à la T.O.B ?



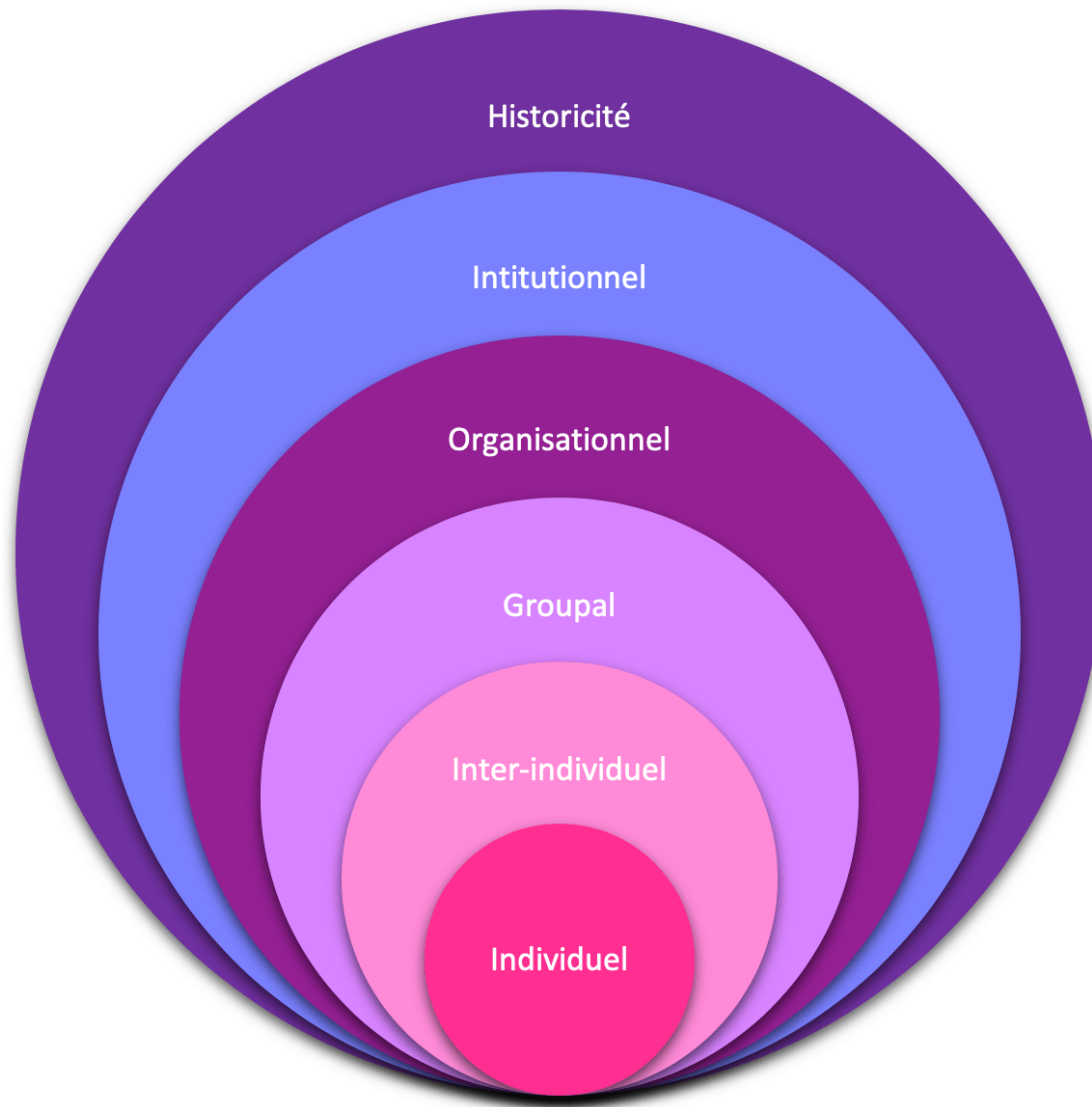
Pourquoi la “T.O.B” à l’ATAG ?



- Cœur de métier = « Accompagnement humain des groupes agricoles »
= pas (seulement) accompagnement des relations interpersonnelles
- 1^{re} formations après mon embauche :
juridique + communication interperso (CNV + médiation)
- Besoin d'outils plus adaptées à l'analyse de
« systèmes » et en dehors du conflit
- Tout en ne négligeant pas le niveau individuel ni
le niveau interpersonnel



Niveaux d'Ardoino



Niveaux “groupe, organisationnel, institutionnel..”



- DEA Sociologie
 - Puis Formations Yves le Guay à Gaec et Sociétés
 - Succession de YLG et donc formation en Analyse Transactionnelle (parcours 202)
 - Dont 1 + 3 modules sur la T.O.B. (4x2 jours)
 - Et supervisions !
-
- La T.O.B. permet de s'intéresser aux différents niveaux d'Ardoino
 - = approche système = les différents niveaux ne sont pas indépendants, ils sont liés.



2. Quelques éléments de présentation de la T.O.B



“A.T.” et “T.O.B.”



Eric Berne (1910-1970),

- Médecin généraliste et psychiatre

A.T. = Analyse Transactionnelle

- Théorie de la personnalité,
- Philosophie fondée sur l'égalité des personnes dans la relation
- Qui prône l'AUTONOMIE des personnes
- Compréhension du comportement des personnes et de leurs relations
- Méthodologie d'intervention



Concepts clés

Les plus connus de l'A.T.



- **Etats du Moi** (parent / adulte / enfant)
- **Les transactions**
- **Les signes de reconnaissance**
- **Les jeux psychologiques** (oui mais, triangle de Karpman, etc)
- **Les scénarios et les positions de vie**
- **Les méconnaissances et la passivité**
- **La T.O.B.**

=> 3 champs d'application : thérapie, éducation, organisations,
=> Une école et un parcours très structuré : cours 101 et suivants...
=> IFAT (Institut Français A.T.)



Et la T.O.B alors ?



F Vergonjeanne

« La TOB est un modèle sociologique et systémique. Elle cherche à comprendre et modéliser les phénomènes humains à l'œuvre dans les groupes et les organisations. »

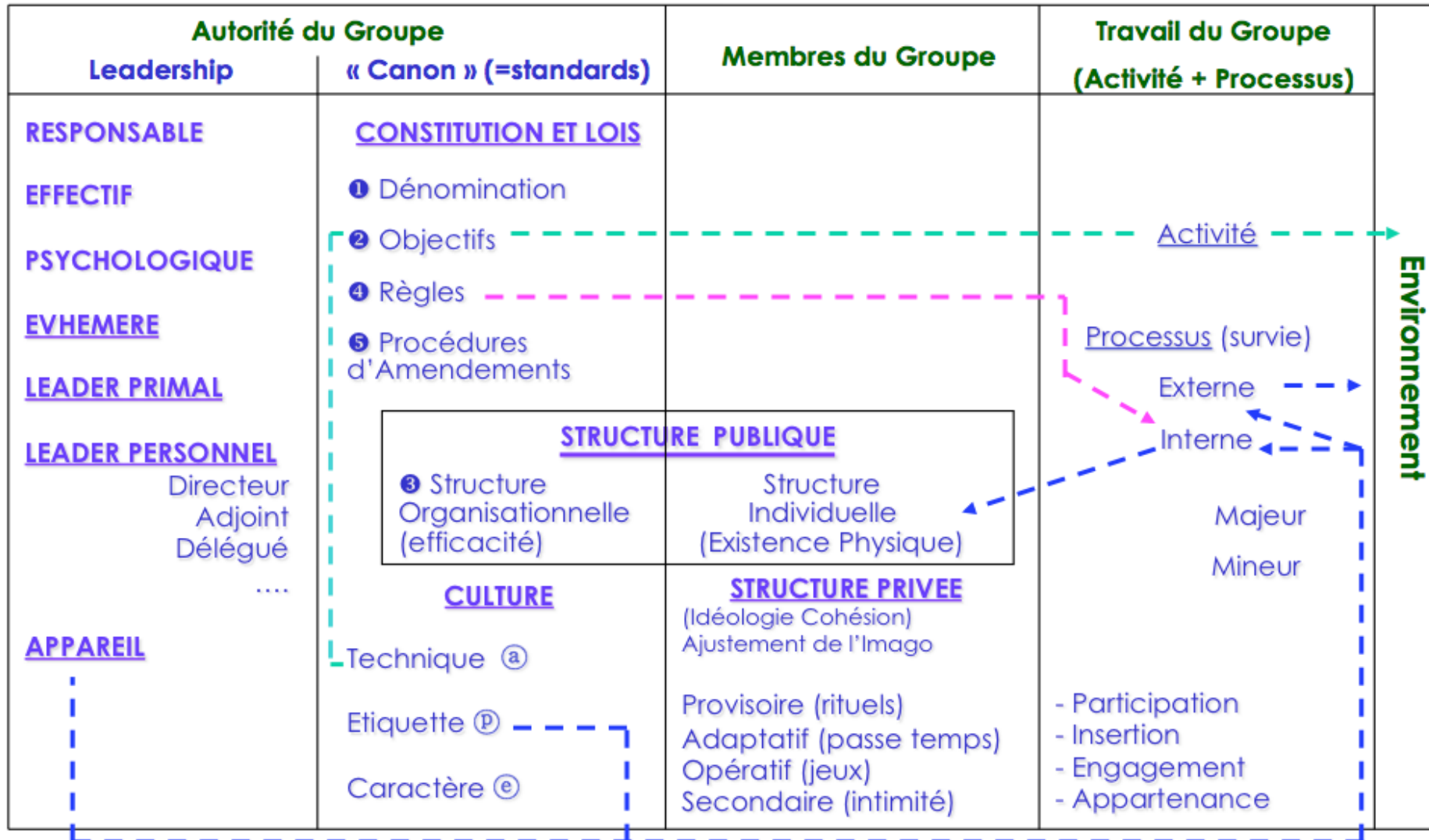
Résumer en moins d'1 heure = gageure !



Résumé = Schéma de Fox !



Structures et Dynamiques des Organisations et des Groupes

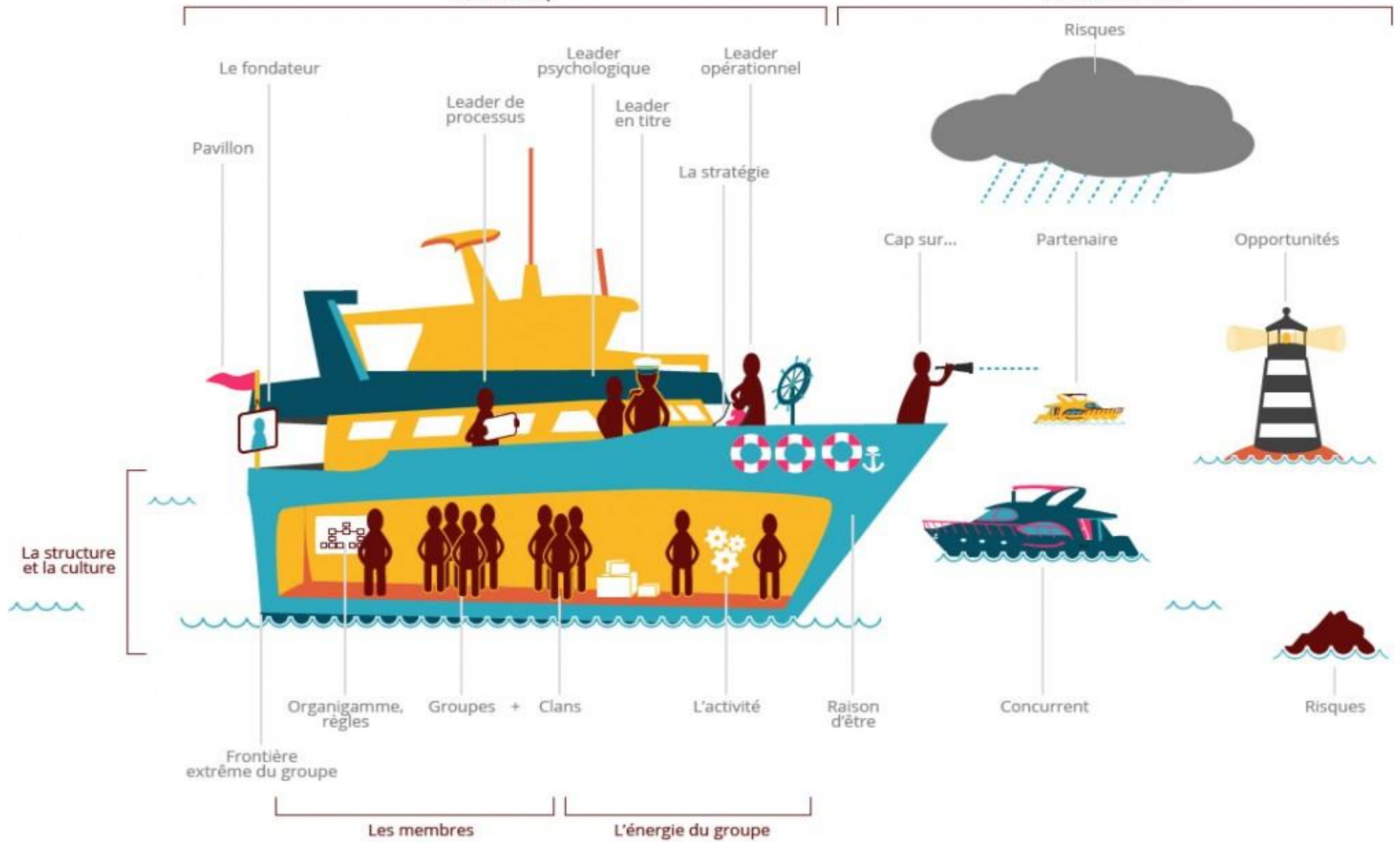


**Le schema de Fox est un résumé très complet
mais pas très compréhensible par un enfant
de 7 ans ...**



le leadership

L'environnement



3. Quand et comment j'utilise la T.O.B. aujourd'hui ?



Ce que j'utilise le ++



Nombreux schémas

- Frontières externes et internes du groupe
- Diagramme de structure
- Approche très visuelle

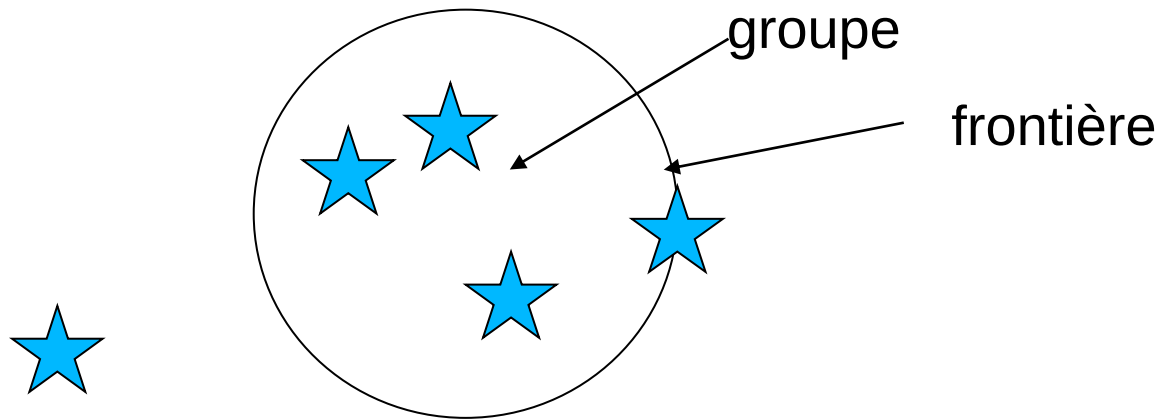
Des concepts forts et éclairants

- Leadership
- Étapes de vie d'un groupe
- Origine et utilisation de l'énergie du groupe = activité + processus
- Facteurs de cohésion = cohérence + coopération



Frontières externes du groupe

environnement



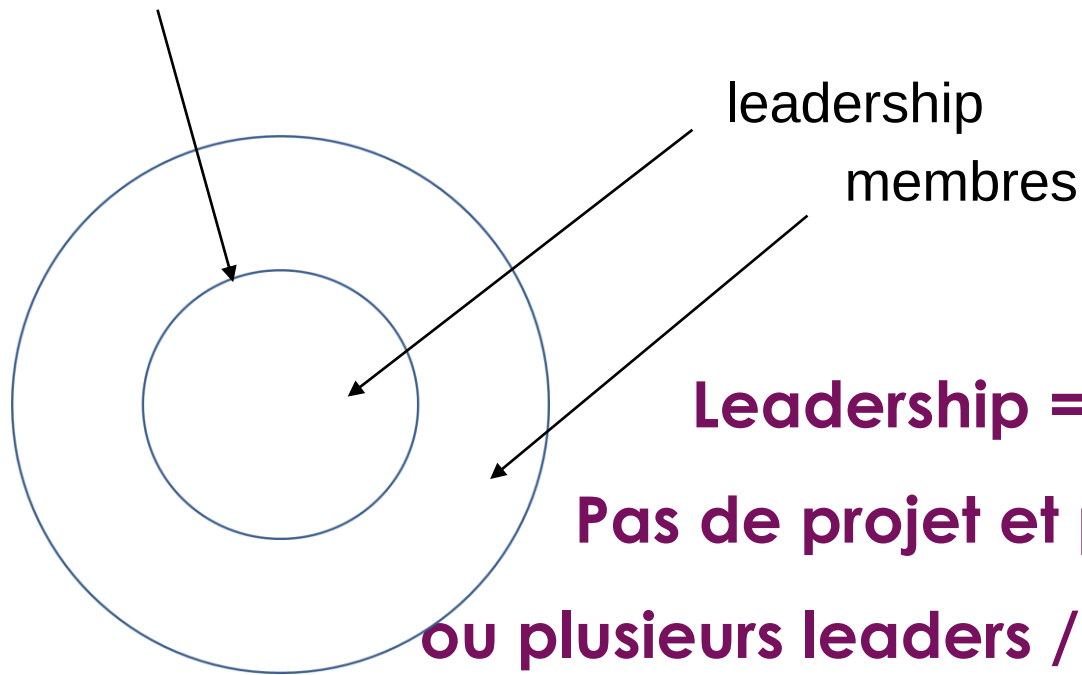
**Le groupe tel que les personnes le pensent, le vivent
et pas tel que les statuts juridiques le définissent.**

Qui fait partie / ne fait pas partie du groupe ? Selon qui ?

Quels sont les liens du groupe avec son environnement ? Quels impacts du groupe sur son environnement ? Quelle est sa raison d'être dans cet environnement ? Quelles menaces et opportunités ? Comment on entre et sort de ce groupe ? ...



Frontières internes du groupe

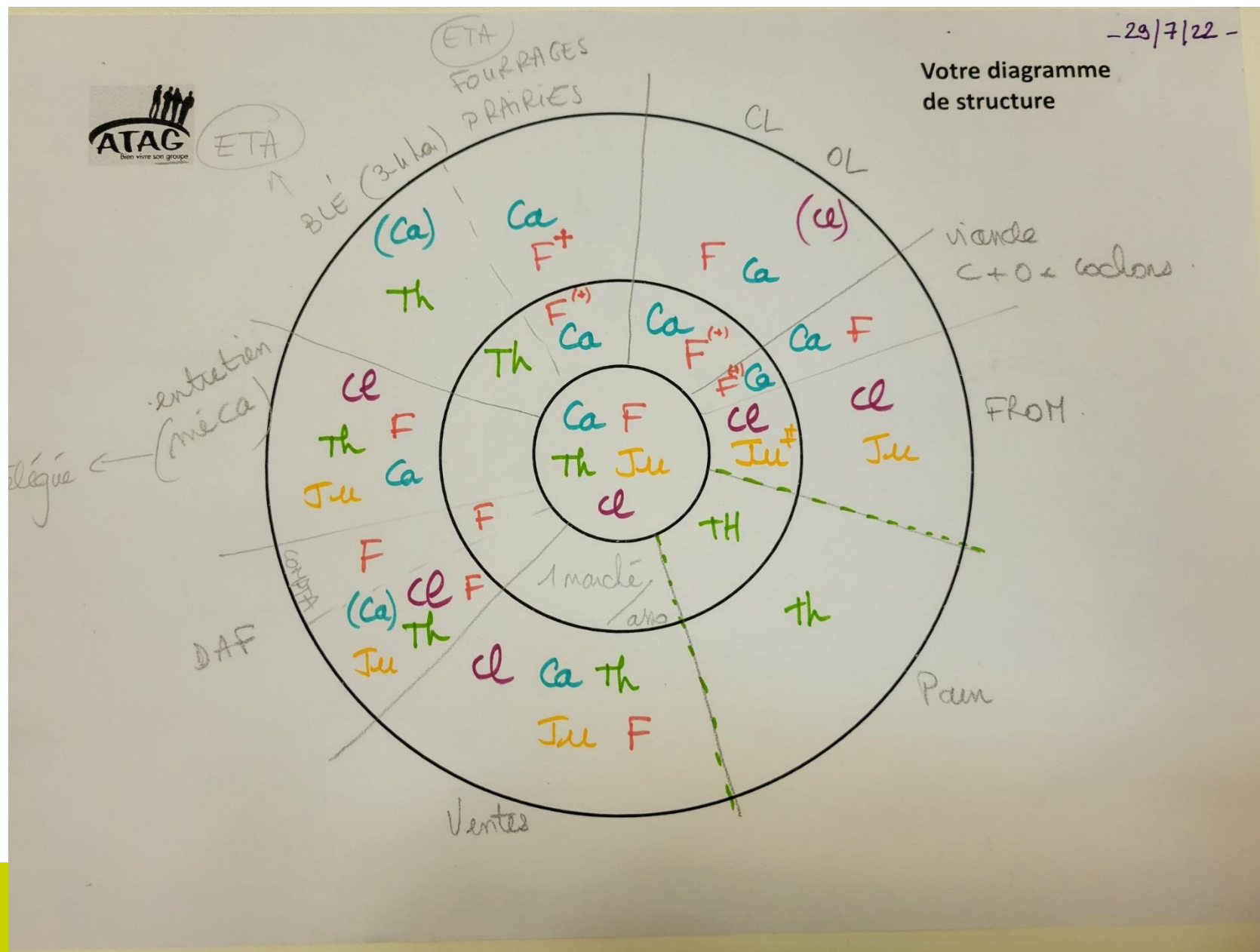


Leadership = concept central de la TOB
Pas de projet et pas d'avancement sans un
ou plusieurs leaders / Différents types de leaders

Problèmes majeurs : absence de leader, compétition de leaders/leader externe...



Diagramme de structure : La vraie "PLACE" de chacun



Facteurs de cohésion dans le groupe

- Leadership clair et sain
- Projet commun clair et partagé en adéquation avec les besoins de l'environnement, les compétences, et les envies des individus,
- Un cadre structurant
- Des règles explicites, révisables
- Un nom dans lequel tous se reconnaissent
- Une culture partagée...



Facteurs de cohésion dans le groupe

- Cohésion = force du LIEN entre les membres pour réaliser l'activité et gérer les processus relationnels
- Elle provient de ce que chacun se sente bien dans le groupe, à sa place ...



Ajustements imago – 4 étapes



<i>Ajustement d'imgo</i>	<i>Contribution au travail du groupe</i>	<i>Structuration du temps</i>
Provisoire	<u>Participation</u> La personne observe, s'informe, repère le –s leader-s, se situe, commence juste à participer. On se découvre, on apprend à se connaître, on se « renifle ».	Rituel Bien vivre son groupe
Adaptatif	<u>Insertion</u> La personne dit et fait des choses qui l'engagent peu ; elle cherche des affinités. Elle trouve sa place en se conformant aux règles et usages. Elle cherche à se faire reconnaître par le-s leader-s. On commence à se comprendre, on se confronte, on s'affronte, on a une idée précise de chacun.	Passe temps
Opératif	<u>Engagement</u> La personne s'engage dans l'activité. Elle collabore avec les autres. Et / ou elle entre en compétition, elle teste la puissance des leaders. On retrousse les manches, on « mouille la chemise » et on construit ensemble, avec des objectifs communs connus et identifiés, et des enjeux individuels pris en compte.	Activité et / ou jeux psychologiques
Secondaire	<u>Appartenance</u> La personne se reconnaît et se sent reconnue par le groupe. Elle n'a plus besoin de jouer de rôle. On se connaît et on s'accepte avec nos qualités et nos défauts, on a développé une confiance réciproque qui donne envie d'être ensemble et de faire ensemble, on se sent appartenir au groupe. C'est l'interdépendance dans la responsabilité partagée.	Proximité et intimité.



Évolution “normale” d’un groupe



1. Pas de vraie « coopération » tant qu’il existe l’illusion groupale
sans sortie de la « lune de miel »,
sans « confrontation » des écarts, des différences
2. Au départ toute l’énergie du groupe est absorbée par le projet, l’activité.
Pas d’espace mental, d’énergie à mettre dans les processus.
Les problèmes relationnels émergent ensuite ...



Évolution “normale” d’un groupe ...et de son accompagnement !

- ..

- ⇒ Accepter le manque de disponibilité d’esprit pour aborder les sujets relationnels (ex : formations)
- ⇒ Prévenir, sensibiliser, outiller pour se confronter, (normaliser la confrontation)
- ⇒ Rester dispo quand le besoin d’accompagnement émergera !



Utilités de la “T.O.B”



Formidable pense bête, concret à 360° pour

- comprendre le fonctionnement des groupes
- aider les groupes à comprendre ce qu'ils vivent, à poser un diagnostic partagé de leur (futur) fonctionnement
- sortir du seul niveau « personnel » (intrapsychique) ou « interpersonnel » de lecture des situations
- « il-elle est comme ci ou comme ça » « A et B ne s'entendent pas »
- faire le lien entre les différents niveaux d'Ardoino, entre ce que vit l'individu et ce qui se passe dans le groupe,



Utilités de la “T.O.B”



- dépersonnaliser les conflits, les nommer et les normaliser,
- et surtout aider à identifier des pistes de solutions !!!
- Même si la TOB est plus un outil de diagnostic qu'un outil de résolution ...
- **L'important c'est de « savoir où donner le coup de marteau ».**
- Car un problème bien posé est déjà à moitié résolu.



T.O.B. et transmission ??



- **Transmission = phase de transition**
- D'un système A vers un système B
- Analyser le système de départ pour mieux aller vers le système B
- **Transmission d'une ferme = transmission de quoi ?**
- Activité ?
- Finalité, projet ?
- Valeurs (culture) ?
- Leadership ?...
- Si **transmission = mouvement d'associé**
alors le groupe repart « à zéro »



4. Pour aller plus loin



Livres ...



François Vergonjeanne	Coachier les groupes et les organisations : Avec la Théorie Organisationnelle d'Eric Berne (TOB)	Livre didactique et pratique sur la T.O.B.
Yves le Guay	Coaching d'équipe	Méthodologie du diagnostic relationnel partagé détaillée et appliqué sur un cas pratique (gaec de l'Arche)
Yves le Guay	Vivre et travailler en équipe : un GAEC sur le vif	Ce livre suit l'évolution d'un GAEC à travers des dialogues entre ses associés pendant une douzaine d'années. Chaque séquence est accompagnée d'une fiche théorique et

Et pour les plus passionnés ...

Eric Berne « Structure et dynamique des organisations et des groupes. »



Formations ...

- AT et TOB : Institut Français d'A.T. (IFAT)
- AT et TOB en agriculture : GAEC et Sociétés, Resolia, TRAME



Vos questions ?

