

Analyse Transactionnelle
Et
Pédagogie / Andragogie

Plan

- Qu'est ce que l'A.T. ?
- Les apports de l'A.T. aux sciences humaines ?
- En quoi l'A.T. peut intéresser la pédagogie/ andragogie ?
- Illustration
- Questions sur les choix pédagogiques induits lorsqu'on utilise l'A.T. ?

Qu'est ce que l'Analyse Transactionnelle ?

L'analyse transactionnelle (A.T.) est une *théorie de la personnalité*, en même temps qu'une *technique d'analyse et d'intervention* dans le domaine de la *communication entre les personnes et dans les groupes*.

C'est une méthode pour comprendre et changer nos relations à nous-mêmes et aux autres.

Élaborée dans les années 50-60 par Eric BERNE, psychiatre américain, et par ses collaborateurs, elle utilise comme principaux outils d'analyse et d'intervention :

- *les états du moi* : le Parent, l'Adulte, l'Enfant (la personnalité humaine)
- *les transactions* (la communication)
- *les signes de reconnaissance* (besoin)
- *la structuration du temps* (besoin)
- *le scénario* (structuration du déroulement de notre vie)

Les applications de l'A.T. concernent quatre champs principaux :

- clinique (psychothérapie)
- éducation (enfants, adolescents, adultes)
- organisation (entreprises, vie personnelle)
- guidance (relations d'aide)

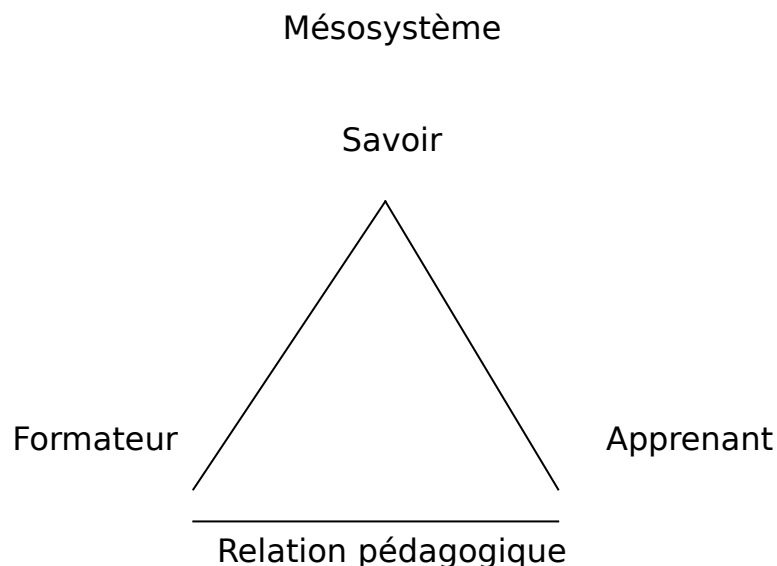
Les apports de l'A.T. aux sciences humaines :

- L'« Adulte » dans la théorie de la personnalité
- Les besoins de « signes de reconnaissance » - besoin primaire- et de « structuration du temps »

En quoi l'A.T., « méthode pour comprendre et changer nos relations à nous mêmes et aux autres » peut être utile à la pédagogie /andragogie ?

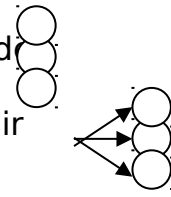
- **La pédagogie, c'est de la relation**
avec chaque stagiaire
avec le groupe des stagiaires
des stagiaires entre eux
des stagiaires avec les autres acteurs liés à la formation.
- **La pédagogie s'adresse à des personnes**
Théorie de la personnalité
- **Le premier outil de l'enseignant, c'est lui-même**
relation à soi même
- **La relation pédagogique se passe dans un cadre** : le mésosystème. L'A.T., secondairement, dispose d'un outil d'analyse des organisations.

Dans le triangle pédagogique



Du côté du formateur :

- introspection des États du Moi structuraux pour décider
- utilisation de ses 3 États du Moi fonctionnels pour agir



Du côté de l'apprenant :

Pour me permettre de *comprendre* ce qui se passe chez l'apprenant :

- le cadre de référence
- les transactions de redéfinition
- les méconnaissances
- les positions de vie
- les messages contraignants (drivers)
- les systèmes parentaux

Pour comprendre le contexte institutionnel :

- la théorie organisationnelle de BERNE

Du côté de la relation pédagogique :

Pour me permettre *d'agir dans la relation* avec chaque stagiaire :

- les États du Moi fonctionnels du formateur et de l'apprenant
- les transactions multiples
- les permissions et les protections
- l'aide à la « redécision » par l'expérience positive
- les signes de reconnaissance
- jeux psychologiques
- le contrat
- la boucle de la réussite
- étapes de résolution « Adulte » des problèmes.

Pour me permettre *d'agir dans la relation avec le groupe des stagiaires*

- les mêmes outils

Pour me permettre *d'agir sur la dynamique de groupe* :

- la grille de Gibb, et l'Imago du groupe
- structuration et gestion du temps
- les passivités

Du côté du savoir :

- acquisition de capacités à communiquer
- connaissance des raisons de blocages dans l'acquisition des apprentissages.

illustration:

- motivation / atout / évolution (voir fiche jointe)

questions sur les choix pédagogiques induits lorsqu'on utilise l'A.T.

- Quel rôle l'A.T. donne au formateur ?
- Quel regard l'A.T. porte sur l'apprenant ?
- Quelle(s) forme(s) d'apprentissage l'Analyse Transactionnelle privilégie ?
- Quel(s) courant(s) pédagogique(s) sera (seront) intéressé(s) par l'utilisation de l'Analyse Transactionnelle ?

Motivation / Atout / Evolution

Exercice mis au point pour un stage de 3 mois en direction de demandeurs d'emploi ayant un faible niveau de qualification.

Objectif :

Permettre à chaque stagiaire de :

- éclaircir ses *motivations*
- mobiliser ses *potentialités*
- se fixer des *objectifs personnels*
- mesurer ses *réussites*

Au début du stage :

(au cours des deux premiers jours, cela peut prendre jusqu'à un jour de stage)

exercice individuel ou à deux, trois :

- Vous vous trouvez au début d'une période de 3 mois qui va se terminer le (date). Vous regardez cette période à venir, vous y pensez, et vous vous demandez : « Qu'est ce que je veux en faire ? »
- Ensuite, vous vous fixez une priorité en terme d'**objectif** à atteindre.
« A la fin de ces trois mois, je veux être capable de... »

Il y a, à cette occasion un apport sur le concept d'objectif. Une fiche simple, qui précise les caractéristiques d'un objectif : concret, vérifiable, réaliste, énoncé en terme positif, ... , est remise à chaque participant pour faire l'exercice. En cours de stage, nous reprendrons cette fiche pour d'autres objectifs.

- « Vous réfléchissez ensuite sur ce qui, en vous, est une **force**, un **atout**, que vous vous connaissez, et sur lequel vous pouvez vous appuyer pour réussir à atteindre cet objectif. »

En grand groupe :

Ce sera l'occasion d'un exercice d'expression orale individuelle devant un groupe, et l'occasion d'un exercice de déplacement devant le groupe pour ceux qui le souhaitent.

- Chacun dit au groupe : « Ce qu'il veut faire et son atout »

- Le formateur, à cette occasion, facilite l'expression individuelle, fait préciser, exprimer «autour» de ce qui est dit, vérifie que la personne prenne son choix dans l' « Adulte », et qu'elle s'est fixée un objectif accessible.
- Chacun, après son temps d'expression individuelle, accompagné des questions du formateur, est invité à aller écrire sur le tableau de papier :

Son prénom - ce qu'il veut réussir - son atout

Il est précisé que :

- ce n'est pas un exercice d'expression écrite,
- chacun écrit comme il sait le faire,
- l'orthographe n'a pas d'importance dans cet exercice.

Si, malgré ces protections, la personne ne souhaite pas se déplacer, c'est le formateur qui note au tableau ce que dit le stagiaire.

Les « permissions » données sous forme d'«injonctions» ou de «prescriptions» :

- vous avez la permission d'utiliser ce stage pour vous.
- vous avez la permission de réussir votre stage.
- vous avez la permission de vous exprimer, et vous pouvez être écoutés pendant la formation.
- vous avez la permission d'utiliser toutes vos capacités pour réussir.

Les tableaux de papier, où sont inscrits les prénoms - objectifs - et atouts, sont affichés pendant toute la semaine qui suit, puis conservés.

Au cours du stage

(le moment est choisi par le formateur en fonction de la dynamique de groupe.)

L'exercice est repris, les tableaux de papier sont de nouveau exposés. A cette occasion, chacun est invité à faire une évaluation personnelle par rapport au stage. Il peut revoir son objectif, s'en fixer un nouveau s'il a atteint celui qu'il s'était fixé.

A ce moment, il est possible de compléter par un travail sur les systèmes d' « échec », en procédant de la même manière : exercice individuel ou à deux, trois, suivi d'un rendu individuel en grand groupe, le formateur accompagne ce travail individualisé.

- « Vous réfléchissez à ce qui, en vous, vous a conduit à échouer. »

- « Est ce que vous reconnaissez ce mécanisme qui vous avez utilisé ? »
- « Qu'est ce que vous êtes décidés à faire pour réussir maintenant ? »

Il est aussi possible de faire une (des) demande(s) soit au groupe pour une aide immédiate, soit à une personne du groupe pour une aide dans la durée. Dans ce cas, le formateur fait formuler précisément la demande, et s'assure qu'il n'y a pas une «transaction double ».

en fin de stage :

L'exercice est repris pour le bilan et les perspectives d'après stage. (voir document « évaluation de fin de stage »)

Paul Masson. - Culture et Liberté