Section 2. Les quatre champs de spécialisation

2.1 Introduction

La théorie et la pratique de l'analyse transactionnelle sont appliquées dans quatre champs différents, appelés « champs de spécialisation ». Il est possible de se former et d'obtenir une certification dans chacun de ces champs. Les quatre champs sont le conseil, l'éducation, l'organisation et la psychothérapie.

2.2 Brèves descriptions

A. *Le champ de spécialisation Conseil* : le conseil en AT est une activité professionnelle s'inscrivant dans le cadre d'une relation contractuelle. Le processus de conseil permet aux clients ou aux systèmes de clients de développer leur conscience, leurs options et leurs compétences en matière de gestion des problèmes et de développement personnel dans la vie quotidienne, grâce à l'amélioration de leurs propres forces, ressources et fonctionnement. Son objectif est d'accroître leur autonomie par rapport à leur environnement social, professionnel et culturel.

B. Le *champ de spécialisation en Éducation* s'adresse aux professionnels qui travaillent dans le domaine de l'apprentissage et des études dans des contextes préscolaires, scolaires, universitaires et post-universitaires. Il concerne également le soutien aux apprenants enfants, adolescents et adultes au sein de la famille, les institutions ou la société. Les théories et applications pédagogiques de l'AT peuvent être utilisées pour le développement des équipes enseignantes et des institutions. L'objectif est de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel dans une perspective sociale.

C. Le *champ de spécialisation en Organisation* s'adresse aux professionnels qui travaillent dans ou pour des organisations, en tenant compte des cadres de référence et des contextes organisationnels ainsi que du développement de l'organisation. Leur travail vise le développement, la croissance et l'efficacité accrue de l'organisation et des personnes qui y travaillent, ainsi que l'efficacité et l'efficience des systèmes organisationnels.

D. *Le champ de spécialisation en Psychothérapie* s'adresse aux praticiens qui souhaitent aider leurs clients à se réaliser, à s'épanouir, à guérir et à changer. Le processus psychothérapeutique permet au client de reconnaître et de modifier ses schémas archaïques et limitants, « afin de surmonter la douleur du passé dans le présent et d'être libre de vivre sa vie dans le futur ». L'objectif est que les clients se comprennent eux-mêmes et comprennent leurs relations, et qu'ils créent des options pour vivre leur vie de manière consciente, créative, spontanée et ouverte à l'intimité.

E. Il peut exister des restrictions légales nationales concernant les personnes autorisées à exercer en tant que psychothérapeute et/ou conseiller. L'apprenant ainsi que son superviseur principal ont la responsabilité de connaître et de s'informer sur ces restrictions (voir statut de la formation, section 3, et contrats de formation, section 4). Les stagiaires doivent en discuter avec leur superviseur principal lorsqu'ils choisissent l'un de ces domaines de spécialisation.

2.3 Les compétences fondamentales

Un groupe de travail par champ a élaboré un ensemble de compétences fondamentales qui définissent les connaissances, les attitudes et les aptitudes attendues d'un analyste transactionnel certifié dans ce champ.

2.3.1 Compétences fondamentales dans le champ conseil

Considérations fondamentales

Les compétences fondamentales définies pour le domaine du conseil guideront les formateurs dans l'élaboration de leurs programmes de formation spécialisée. Il ne s'agit pas d'une liste du contenu du cours, mais d'une description des connaissances, attitudes, compétences et valeurs interdisciplinaires et spécifiques au travail nécessaires pour répondre aux besoins du client et des systèmes clients[1] impliqués dans le conseil.

[1] Le terme « système client » fait référence au contexte du client et aux différents groupes et sous-groupes dont il fait partie (par exemple, famille, famille élargie, groupe de travail, groupe culturel/religieux, etc.

Ces compétences fondamentales décrivent les activités professionnelles des analystes transactionnels dans le domaine du conseil.

L'analyse transactionnelle dans le domaine du conseil peut être appliquée à deux niveaux :

- Le conseil complémentaire (ou l'utilisation de compétences en matière de conseil) en tant que sous-tâche dans diverses professions psycho sociales et socio-éducatives, ainsi que dans d'autres professions sociales, psychologiques, médicales, juridiques et économiques.
- Le conseil primaire par des conseillers professionnels travaillant dans des cabinets privés, des centres de conseil, des organisations bénévoles, à but non lucratif et à but lucratif, etc.

Afin de tenir dûment compte de la nature de la formation en analyse transactionnelle, la description des compétences de base comprend

- La compétence personnelle, la compétence sociale et la compétence technique des conseillers
- Dix compétences spécifiques en matière de conseil.

Les compétences de base sont des domaines généraux de compétences dans lesquels les aptitudes cognitives, personnelles et sociales sont organisées et mises en œuvre dans la profession.

Les compétences en matière de conseil sont des aptitudes spécifiques à la profession, utilisées pour répondre aux exigences particulières requises pour faire face à des situations dans le domaine d'application du conseil. Chacune de ces compétences en matière de conseil s'appuie sur les trois compétences de base et y est liée.

Définition de l'EATA du conseil en analyse transactionnelle

Le conseil en analyse transactionnelle est une activité professionnelle s'inscrivant 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 leurs compétences en matière de gestion des problèmes et de développement personnel dans la vie quotidienne, grâce à la mise en valeur de leurs forces et de leurs ressources. Son objectif est d'accroître leur autonomie par rapport à leur environnement social, professionnel et culturel.

Le champ du conseil est choisi par les professionnels qui travaillent dans les domaines socio-psychologique et culturel. Citons, entre autres, l'aide sociale, les soins de santé, l'accompagnement spirituel, la prévention, la médiation, la facilitation de processus, le travail multiculturel et les activités humanitaires.

Compétences clés des conseillers en analyse transactionnelle

1. Compétences de base - compétences interdisciplinaires

1.1. COMPÉTENCES PERSONNELLES

Compétences personnelles liées au caractère : valeurs, attitudes, comportements et traits de caractère tels que l'initiative, l'activité, la ténacité, la volonté d'apprendre. *Précision :* capacité à gérer ses propres traits de personnalité, besoins et attentes, forces et limites, et à suivre les directives éthiques et les procédures de plainte de son association nationale/EATA et de l'ITAA.

1.2. COMPÉTENCE SOCIALE

Compétences sociales de base, telles que la coopération, la résolution de conflits, les compétences en matière de négociation.

Précision: capacité à communiquer et à interagir avec les clients, individus et groupes, ainsi qu'avec des collègues et d'autres personnes dans l'environnement professionnel sur la base des hypothèses philosophiques de l'analyse transactionnelle.

1.3. COMPÉTENCES TECHNIQUES

Les compétences théoriques et méthodologiques de base, telles que la gestion des processus liés au développement des relations, à la résolution de problèmes et au travail contractuel, comprennent la connaissance de la philosophie et de la théorie de l'analyse transactionnelle.

Précision : capacité à saisir et à organiser les faits et les situations, à les traiter de manière méthodologique et stratégique, tout en contrôlant la qualité des interactions.

2. Compétences en champ conseil - compétences professionnelles spécifiques

2.1 CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LE DOMAINE D'APPLICATION

a. Expertise technique approfondie dans le domaine général et spécialisé du conseil.

b. Expérience professionnelle dans le domaine d'application.

c. Utilisation d'une connaissance approfondie de la dynamique de groupe et des systèmes clients.

d. Conscience des opportunités et des limites dans le champ du conseil.

e. Engagement à apprendre et à comprendre les influences socioculturelles dans le domaine d'application.

2.2 ÉVALUATION

a. Évaluation réaliste du potentiel de développement et de changement dans le système client.

b. Connaissance des bases juridiques des contrats de travail spécifiques au pays d'exercice.

c. Connaissance des critères spécifiques liés à la pratique du conseil pour offrir des services de conseil dans un domaine d'application spécifique.

d. Conscience de ses propres forces et limites en tant que conseiller en analyse transactionnelle.

2.3 FORMULATION ET PRÉSENTATION DU CONCEPT DE CONSEIL

a. Organiser différents domaines de la pratique du conseil et présenter son propre travail, tant à l'oral qu'à l'écrit, dans un format compréhensible, en mettant en évidence ses propres priorités en matière de conseil.

b. Connaissance approfondie et capacité à travailler avec une gamme d'approches adaptées aux questions et problèmes qui se posent dans un domaine d'application spécifique, du premier contact jusqu'à la conclusion du conseil.

c. Connaissance d'autres approches de conseil en plus de l'analyse transactionnelle, lorsque celles-ci peuvent être utiles.

2.4 ÉTABLIR ET MAINTENIR LA RELATION DE CONSEIL

a. Connaissance et application des principes d'éthique professionnelle de l'EATA/ITAA.

b. Conscience de son propre cadre de référence afin de garantir une ouverture et une transparence adéquates dans la relation avec les clients.

c. Connaissance des principes permettant d'apprendre à connaître les clients et leurs systèmes et d'établir un contact de confiance avec eux.

d. Communication basée sur une attitude OK-OK.

e. Capacité à faciliter une relation de travail avec le client et son système.

f. Capacité à réagir et à travailler avec les sentiments, les pensées et les comportements de manière flexible et en fonction de la personnalité du client.

2.5 ANALYSE DE LA SITUATION DE CONSEIL

a. Choisir une méthode appropriée lors des premières réunions afin de recueillir les données appropriées et d'enregistrer les antécédents du cas.

b. Appliquer l'analyse transactionnelle et d'autres théories pour analyser la situation de conseil.

c. Capacité à utiliser les données recueillies pour formuler une définition du problème axée sur les ressources et à la communiquer clairement au client ou au système client.

d. Reconnaître, respecter et comprendre les influences socioculturelles sur le conseiller, le client et le système client.

2.6 TRAVAILLER AVEC DES CONTRATS DE CONSEIL

a. Connaissance du travail contractuel en analyse transactionnelle et savoir comment l'appliquer de manière professionnelle.

b. Capacité à expliquer le concept du contrat d'analyse transactionnelle dans le contexte d'un problème spécifique.

c. Établir par des contrats de conseil adaptés à différents contextes avec des individus et des groupes.

d. Travailler sur la base d'un contrat et être capable de le mettre à jour si nécessaire.

e. Évaluer le contrat pendant et à la fin du processus de conseil avec le client.

2.7 PLANIFICATION ET RÉALISATION DES INTERVENTIONS

a. Capacité à planifier le processus de conseil conformément au contrat convenu.

b. Capacité à appliquer la théorie et les compétences de l'analyse transactionnelle, ainsi qu'à connaître d'autres approches, afin d'établir des stratégies efficaces de résolution de problèmes.

c. Utilisation d'interventions efficaces pour promouvoir l'autonomie, lorsque vous travaillez avec le client ou le système du client.

d. Capacité à appliquer une gamme d'interventions adaptées à la situation de conseil spécifique, avec des individus et des groupes.

e. Travailler avec l'état du moi Adulte du client en contactant l'état du moi Enfant et Parent par le biais de l'état du moi Adulte.

Précision : Cela signifie qu'il n'y a pas de travail régressif dans les interventions de conseil.

2.8 SE CONCENTRER SUR LES RESSOURCES

a. Capacité à utiliser et à tirer parti des points forts du client, en tant qu'agent du changement.

b. Identification des ressources existantes chez le client et dans son système, et capacité à les intégrer dans le processus de conseil.

c. Utilisation des connaissances pratiques des ressources locales dans la communauté qui pourraient être utiles au client ou vers lesquelles le client pourrait être orienté, notamment les services médicaux, psychiatriques, psychothérapeutiques et autres.

2.9 GESTION DES CRISES

a. Identifier une situation de crise et intervenir de manière appropriée.

b. Lorsque cela est indiqué, orienter sans délai les clients en situation de crise ou dans le besoin vers le professionnel approprié.

c. Protéger les clients contre tout préjudice.

2.10 SURVEILLER LA QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

a. Tenir des registres clairs et précis et conserver une documentation fiable sur le processus de conseil, conformément aux exigences professionnelles et légales.

b. Utiliser des critères clairs pour évaluer l'efficacité du travail de conseil, réfléchir régulièrement à son propre travail sur cette base et utiliser les résultats comme un outil de développement personnel et

professionnel.

c. Faire preuve d'une conscience des circonstances économiques dans le travail de conseil.

d. Réfléchir à son propre rôle en tant que conseiller et présenter son identité en tant que conseiller en analyse transactionnelle.

e. Poursuivre son développement professionnel continu en participant à des cours, des conférences, en étudiant la littérature, etc.

f. Mettre en place une supervision professionnelle pour contrôler la qualité de son travail.

2.3.2 Compétences fondamentales dans le champ éducation.

En utilisant ses connaissances et sa compréhension de la théorie de l'analyse transactionnelle, un analyste transactionnel en éducation fera preuve des capacités suivantes :

1. EXIGENCES GÉNÉRALES

a. Connaissance de la théorie de l'AT et de son application à l'éducation.

b. Comparer et expliquer les théories éducatives pertinentes du point de vue de l'AT.

c. Décrire sa propre vision de l'éducation, comment celle-ci est en corrélation avec l'AT, et comment il/elle/ils/elles la promeuvent dans différents contextes, en tenant compte du contexte historique, culturel et éducatif dans lequel il/elle/ils/elles exercent.

d. Connaître les directives éthiques et les procédures de plainte de son association nationale, de l'EATA et de l'ITAA, être capable de les appliquer dans des contextes éducatifs et faire preuve de compétences éthiques et professionnelles. Les « contextes éducatifs » comprennent, sans s'y limiter : l'éducation parentale, l'école maternelle, l'école primaire, l'université, l'éducation des adultes et l'éducation de proximité, le travail auprès des jeunes, la formation professionnelle et technique, ainsi que les contextes formels et non formels de ce qui précède.

2. RELATION ÉDUCATIVE

En adoptant une attitude « Je suis OK – Tu es OK », le formateur en AT va :

a. Établir une relation de respect mutuel qui incarne la bienveillance, l'empathie, la cohérence, la chaleur et l'ouverture d'esprit, et qui favorise l'autonomisation et l'indépendance, en se basant sur la conscience et la sensibilité aux différents cadres de référence, cultures, valeurs et normes sociales.

b. Faire preuve de respect dans ses attitudes et ses comportements envers soi-même et les autres, ainsi qu'envers les intérêts et les besoins de l'apprenant et envers le sujet traité.

c. Comprendre l'importance et le potentiel de la relation éducative dans le développement personnel de l'apprenant et sa différence par rapport à d'autres relations. Cela inclut l'autoréflexion et la connaissance du transfert et du contre-transfert d'un point de vue éducatif de l'AT.

d. Démontrer une conscience des limites du rôle de l'éducateur. Cela inclut la reconnaissance de ses propres forces et limites personnelles, de celles du milieu éducatif et de celles liées à la prise en charge des besoins des apprenants.

e. Créer une alliance éducative pour l'apprentissage en mettant l'accent à la fois sur les apprenants, leur propre cadre de référence et les objectifs d'une situation d'apprentissage.

f. Faire preuve de puissance, de protection et de permission, tout en démontrant une compréhension de leurs fonctions pertinentes et de leur importance dans la pratique.

g. Montrer une compréhension des différents modèles d'éducation et d'apprentissage ainsi qu'une approche comparative de la théorie de l'apprentissage.

h. Démontrer une compréhension des différentes philosophies éducatives et de leur lien avec les

méthodes et pratiques éducatives, en reliant les valeurs et le contexte, la méta-perspective et la critique de l'AT.

3. THÉORIE DE L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE

a. Exprimer clairement sa compréhension de la théorie fondamentale de l'AT et de son application dans la pratique éducative, en montrant comment la méthodologie illustre les concepts de l'AT tels qu'ils sont décrits dans les principaux ouvrages sur l'AT, y compris les théories du développement de l'enfant et de l'adulte et du développement de groupe.

b. Démontrer sa capacité à analyser et à expliquer différentes situations dans des contextes professionnels, liées à des groupes et à des individus, en termes de théorie de l'AT et d'application d'interventions professionnelles.

c. Décrire les différents courants d'AT et indiquer leur application dans le milieu éducatif.

d. Appliquer la théorie de l'AT à la compréhension du processus d'apprentissage.

4. CONTRAT

a. Expliquer et démontrer l'utilisation du concept de contrats, de contrats bilatéraux et de contrats à trois (ou plus) parties dans le cadre d'interventions professionnelles d'un point de vue pédagogique de l'AT.

b. Faire preuve de conscience et de compréhension sur la manière de conclure des contrats dans différents types de contextes éducatifs en tenant compte des besoins, des objectifs, du contexte, de la culture et des limites des différents systèmes impliqués.

c. Démontrer une bonne compréhension d'une gamme de contextes éducatifs et la capacité d'évaluer et d'adapter l'enseignement et l'apprentissage en fonction du contexte et de la culture.

d. Faire preuve d'une conscience de l'importance du travail avec la culture et d'une capacité à travailler avec la diversité.

e. Surveiller, réviser et, si nécessaire, renégocier les contrats.

5. PLANIFICATION

a. Évaluer les besoins éducatifs et développementaux d'un groupe ou d'un individu particulier.

b. Définir les buts et objectifs du programme, le cas échéant avec le ou les participants, afin de répondre aux besoins évalués ou aux exigences imposées.

c. Concevoir un programme qui permet d'atteindre les buts et objectifs fixés.

d. Définir les règles de base à convenir avec le groupe.

e. Démontrer une compréhension du processus de groupe et planifier de manière appropriée les différentes étapes du groupe.

f. Comprendre et utiliser différents styles de leadership, selon les besoins.

g. Démontrer une connaissance des différents styles d'apprentissage, la capacité à les identifier chez les individus et les groupes, ainsi que leurs implications pour la planification.

h. Planifier la présentation du contenu de différentes manières afin d'améliorer le processus d'apprentissage.

i. Évaluer les résultats d'apprentissage et leurs implications pour la planification et la pratique futures. Cela peut inclure une référence plus explicite à la recherche en tant qu'élément pertinent dans les tâches éducatives.

j. Montrer la compréhension des différences entre l'enseignement en présentiel et l'enseignement en ligne.

6. MISE EN ŒUVRE

a. Agir à partir d'une position « Je suis OK, tu es OK » en étant conscient des écarts dans les processus intersubjectifs, afin de limiter le développement éventuel de jeux.

b. Conclure un contrat avec le groupe afin d'améliorer le processus d'apprentissage, notamment en convenant ou en négociant des règles de base.

c. Utiliser et appliquer les principes de l'éducation des adultes ou les pédagogies appropriées, selon le cas.

d. Démontrer, dans le cadre des relations éducatives, la permission et la protection nécessaires pour apprendre, réfléchir, remettre en question, grandir et changer, afin de favoriser le développement du potentiel d'apprentissage.

e. Démontrer l'utilisation et l'intégration des concepts de l'AT dans la pratique.

f. Présenter, appliquer et enseigner les concepts de l'AT de manière appropriée pour la mise en œuvre du programme.

g. Utiliser la conscience de soi dans les interventions AT appropriées, y compris la divulgation de soi, afin de démontrer que la vulnérabilité et le potentiel ont tous deux un impact sur l'apprentissage.

h. Faire preuve de cohérence dans les interactions.

i. Faire preuve de conscience dans l'utilisation de signes de reconnaissance appropriés dans des contextes éducatifs, pour la participation, la coopération, le respect des membres du groupe, afin de renforcer la motivation et la créativité dans la promotion de la santé et de l'autonomie.

j. Reconnaître et réagir de manière appropriée aux interactions impliquant des jeux, des remises, des transactions croisées et cachées, et des invitations à la symbiose.

k. Examiner le cadre culturel de l'organisation ou de l'établissement et identifier comment celui-ci peut influencer le contenu et le processus d'enseignement et d'apprentissage au sein de celui-ci.

l. Apporter des informations théoriques pour permettre aux étudiants de comprendre leur propre comportement.

m. Faire preuve d'une réflexion autonome liée à un domaine éducatif spécifique, mais également en relation avec d'autres domaines.

n. Faire la distinction entre l'apprentissage direct et indirect et décider quand chacun est approprié.

o. Faire preuve d'une prise en compte de la dimension « au-delà de l'humain » dans les activités pédagogiques, ainsi que de son influence sur le rôle de l'éducateur

7. QUALITES PERSONNELLES

a. Faire preuve de compréhension et d'engagement envers la philosophie de l'AT.

b. Faire preuve d'une pratique réflexive, de cohérence et d'une capacité à utiliser les feedbacks.

c. Maintenir et incarner une attitude positive par le respect, la conscience, la fiabilité, le professionnalisme et l'intégrité.

d. Exprimer clairement sa vision et ses objectifs personnels et sociaux en matière d'enseignement.

e. Reconnaître ses propres forces et limites personnelles ainsi que celles du milieu éducatif.

f. Faire face de manière appropriée aux processus de groupe perturbateurs ou aux échanges professionnels interpersonnels perturbateurs.

g. Comprendre les exigences en matière de conscience et de développement personnel et professionnel, et démontrer une volonté d'apprendre, de grandir et de changer.

h. Faire preuve d'acceptation et utiliser les feedbacks, accepter la confrontation des problèmes personnels et montrer une volonté de confrontation des problèmes personnels et une volonté

d'entreprendre une thérapie personnelle, lorsque cela est indiqué, dans le processus pour devenir un éducateur analyste transactionnel efficace.

2.3.3 Compétences fondamentales dans le champ organisation

Les analystes transactionnels dans le domaine des organisations (CTA-O) doivent être titulaires d'un diplôme de base pertinent dans n'importe quelle discipline ou avoir une expérience professionnelle comparable dans ce domaine. En outre, ils doivent avoir des connaissances générales en économie, finance, sociologie, psychologie et droit.

L'analyse transactionnelle ajoute sa propre dimension à cela. Grâce à cet équipement complet, les CTA-O (qui peuvent être des consultants, des enseignants, des gestionnaires, des PDG et qui peuvent provenir de l'extérieur ou de l'intérieur de l'organisation) devraient être en mesure d'identifier les besoins d'une entreprise, d'une organisation ou d'une institution et d'évaluer s'ils ont les compétences nécessaires pour les aider à répondre à ces besoins.

Cela signifie que le client d'un CTA-O (par exemple, comme décrit dans la partie étude de cas de l'examen) est l'organisation elle-même, et non un individu ou une équipe qui opère dans un contexte organisationnel mais avec lequel le praticien travaille séparément. Le lien avec le développement de l'organisation dans son ensemble doit être visible.

Une fois qu'il a décidé qu'il est compétent pour entreprendre le travail, le CTA-O doit alors être capable de planifier et de concevoir l'intervention, de la mettre en œuvre et enfin d'évaluer les résultats.

Selon les termes de Berne, cela signifierait accroître leur efficacité, leur autonomie ainsi que leur capacité à faire face aux crises (résilience) et leurs compétences en matière de développement.

Ce qui suit décrit les domaines de compétence requis pour un CTA-O, qui s'inscrivent dans le processus ci-dessus. Ainsi, le CTA-O doit être capable d'entreprendre toutes les tâches suivantes en utilisant l'analyse transactionnelle à la fois comme approche et comme processus de réflexion.

1. COMPRÉHENSION DU CONTEXTE PROFESSIONNEL

L'analyste transactionnel en organisation doit être capable de :

a. Comprendre les processus de changement au sein des organisations, qui prennent en compte la réalité du contexte socio-économique et politique, les cadres de référence, les systèmes, la culture, les relations, l'influence de l'organisation sur l'individu et vice versa.

b. Disposer d'une évaluation adéquate de ses propres compétences et des possibilités d'orientation.

c. Réfléchir et enseigner des modèles théoriques, en particulier issus de l'analyse transactionnelle, afin de répondre aux besoins organisationnels.

d. Établir des liens entre les niveaux micro et macro, depuis les individus jusqu'à l'ensemble de l'organisation, et être capable d'analyser et d'examiner l'ensemble ainsi que les parties.

e. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

2. LES PERSONNES ET LES SYSTÈMES

L'analyste transactionnel dans les organisations doit être capable de :

a. Connaître et appliquer des modèles pour travailler avec des personnes dans des systèmes.

b. Montrer une compréhension des aspects systémiques et personnels et réfléchir au niveau et aux effets des interventions.

c. Gérer la complexité tout en hiérarchisant et en se concentrant sur les questions clés.

d. Gérer la frontière entre les objectifs organisationnels et les besoins personnels.

e. Faire preuve d'une conscience des interactions entre les sous-systèmes, y compris leur propre système de consultants.

f. Faire la distinction entre les processus d'apprentissage individuels et organisationnels, relier ces

processus au marché, aux employés et à la survie de l'organisation.

g. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

3. CONTRAT ET ÉVALUATION

L'analyste transactionnel dans les organisations doit être capable de :

a. Sélectionner l'autorité compétente avec laquelle conclure un contrat.

b. Travailler avec des contrats à plusieurs niveaux et à plusieurs parties.

c. Identifier les exigences clés de l'organisation et/ou de l'individu nécessitant l'intervention organisationnelle afin de garantir des interventions appropriées.

d. Identifier avec précision l'éventail des options d'intervention.

e. Identifier les méthodes permettant d'intégrer différentes possibilités d'apprentissage et d'évaluation.

f. Sélectionner efficacement les options afin de promouvoir l'égalité des chances et l'accès à la réussite.

g. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

4. CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE

L'analyste transactionnel, en reconnaissant les besoins organisationnels, doit être capable de :

a. Atteindre les objectifs d'apprentissage spécifiés.

b. Évaluer l'efficacité des programmes développés

c. Prendre en compte l'équilibre et le contenu des programmes de différentes durées.

d. Identifier les problèmes de conception éventuels et proposer des idées réalistes pour les surmonter.

e. Utiliser et adapter les ressources provenant de sources externes dans le respect des lois sur les droits d'auteur.

f. Discuter des conceptions avec d'autres personnes aux étapes critiques du développement.

g. Convenir et respecter les délais prévus.

h. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

i. Concevoir et mettre en œuvre la gestion de projet.

5. CRÉER UN CLIMAT ET UNE CULTURE D'APPRENTISSAGE POSITIFS ET SÉCURISANTS

L'analyste transactionnel dans le domaine organisationnel doit être capable de :

a. Justifier le style d'interaction tout en le modélisant afin de le promouvoir auprès de toutes les parties concernées.

b. Montrer avoir pris en compte les facteurs qui créent un climat et une culture sécuritaires, tels que :

   i. écouter activement les participants et leur donner des feedbacks.

   ii. encourager les participants à poser des questions et à discuter de la tâche.

   iii. soutenir les principes OK-OK.

   iv. Gérer les signes de reconnaissance de manière appropriée.

c. Identifier les contraintes de communication liées à des questions environnementales, sociales et culturelles.

d. Promouvoir l'égalité et le respect afin de lutter activement contre la discrimination dans leur pratique et promouvoir cela d'une manière cohérente avec leur rôle, la politique de l'organisation et la législation.

e. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

6. GÉRER LA DYNAMIQUE DE GROUPE

L'analyste transactionnel dans le champ de l'organisation doit être capable de :

a. Maintenir un équilibre entre le processus groupal et la réalisation de la tâche.

b. Favoriser une participation équitable de tous les membres.

c. Mobiliser ses compétences professionnelles pour travailler avec les personnes qui évitent la tâche.

d. Remettre en question les stéréotypes liés aux rôles individuels et aux comportements au sein du groupe et les utiliser de manière constructive pour améliorer l'apprentissage.

e. Comprendre et démontrer une connaissance des différents types de groupes.

f. Faire preuve d'une bonne connaissance des principaux modèles théoriques du travail en groupe.

g. Mettre en œuvre ses compétences professionnelles dans la création, le maintien et la clôture des groupes.

h. Reconnaître et travailler avec le pouvoir et l'autorité au sein des groupes.

i. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

7. ÉVALUATION DES INTERVENTIONS

L'analyste transactionnel dans le champ de l'organisation doit être capable de :

a. Identifier les moyens d'évaluer les interventions et les raisons qui motivent leur sélection.

b. Expliquer la portée et l'objectif de l'évaluation.

c. Être au courant des débats dans le domaine concernant l'évaluation et l'amélioration de la qualité.

d. Identifier clairement ce qui sera évalué et savoir comment collecter les informations appropriées.

e. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

8. ÉVALUER SA PROPRE PRATIQUE

L'analyste transactionnel le champ de l'organisation doit être capable de :

a. Évaluer sa propre pratique par rapport aux objectifs et critères fixés.

b. Être conscient de son impact sur les autres.

c. Accepter les commentaires de manière positive et évaluer leur validité et leur importance.

d. Fixer des objectifs clairs et réalistes pour son développement personnel/professionnel.

e. Réfléchir à ces aspects en utilisant les concepts de l'analyse transactionnelle.

9. ABORDER LES QUESTIONS ÉTHIQUES

L'analyste transactionnel dans le champ de l'organisation doit être capable de :

a. Faire preuve d'une conscience des ambiguïtés liées aux questions de limites lorsqu'il travaille dans des organisations.

b. Être capable de discuter et de démontrer un comportement éthique dans les organisations, ainsi que l'utilisation et l'abus potentiels du rôle du consultant/praticien vis-à-vis des différents rôles au sein d'une organisation.

c. Montrer qu'il/elle a correctement établi et maintenu des limites concernant les informations partagées par la direction au sujet des employés ou par une personne coachée avec le consultant.

d. Respecter et appliquer les procédures de plainte et le code de déontologie de leurs associations nationales/EATA/ITAA.

2.3.4 Compétences fondamentales dans le champ psychothérapie

En utilisant ses connaissances et sa compréhension de la théorie de l'analyse transactionnelle, un psychothérapeute analyste transactionnel fera preuve des capacités suivantes.

1. EXIGENCES GÉNÉRALES

a. Comprendre la théorie de l'AT et son application à la psychothérapie avec des individus, des couples, des familles et des groupes, selon le cas.

b. Évaluer le client et prendre une décision éclairée quant à son admission en traitement, en s'appuyant notamment sur des connaissances actualisées des autres possibilités de traitement, et présenter au client les différentes options tout en se montrant disposé à l'aider à choisir la marche à suivre.

c. Connaître et comprendre le code de déontologie et les procédures de plainte de son association nationale/EATA/ITAA et faire preuve de compétence éthique et professionnelle dans la pratique, y compris en travaillant dans le respect des exigences légales régissant la psychothérapie dans la région où il exerce (voir sections 3 et 4).

d. Démontrer sa capacité à situer l'AT dans le domaine plus large de la psychothérapie.

e. Être conscient 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. RELATION THÉRAPEUTIQUE

a. Manifester une attitude respectueuse envers soi-même et les autres.

b. Démontrer une compréhension de l'importance de la relation thérapeutique et de « l'alliance thérapeutique » dans son potentiel à générer le changement, sa nature et sa différence par rapport à toute autre relation.

c. Faire preuve d'empathie et de compréhension envers le client, ses symptômes et son scénario auto-limitants, et être capable de communiquer cette compréhension au client.

d. Démontrer une capacité à comprendre la phénoménologie d'une autre personne et son propre cadre de référence sans perdre le contact avec sa propre expérience distincte.

e. Faire preuve d'une capacité d'introspection et savoir mettre à profit cette conscience de soi pour se dévoiler de manière appropriée.

f. Démontrer une compréhension des questions liées au développement, des phénomènes de transfert et de contre-transfert, ainsi que la capacité à utiliser l'analyse transactionnelle pour y répondre avec succès. Cela inclut la volonté de laisser le transfert se développer dans la relation client/thérapeute et de gérer les états régressifs du client de manière appropriée et thérapeutique. Cela inclut également la compréhension de son propre contre-transfert et des limites qu'il peut créer, ainsi que la capacité à l'utiliser de manière constructive.

g. Se comporter de manière respectueuse envers soi-même et les autres, notamment en faisant preuve de sensibilité à l'égard des différents cadres de référence, cultures et normes sociales, et en tenant compte de l'impact de ces différences sur la relation dans le cabinet de consultation.

h. Faire preuve de puissance, de protection et de permission et montrer qu'il en comprend l'importance.

i. Communiquer de manière cohérente dans ses interactions.

3. THÉORIE DE L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE

a. Exprimer clairement sa compréhension de la théorie fondamentale de l'AT et de son application dans la pratique clinique telle qu'elle est décrite dans les principaux ouvrages consacrés à l'AT, notamment l'analyse structurelle, l'analyse transactionnelle, l'analyse des jeux, des rackets et des scénarios, ainsi que les stades de développement de l'enfant et de l'adulte.

b. Décrire l'application des aspects de toutes les principales approches de l'AT et démontrer une connaissance des développements récents, y compris les similitudes et les différences entre ces approches.

c. Démontrer une compréhension des théories de l'AT relatives aux processus de groupe.

d. Effectuer des interventions pouvant être expliquées selon la théorie et la pratique de l'AT.

4. CONTRAT

a. Montrer une compréhension de la nécessité de contrats clairs ainsi qu'une capacité à négocier des contrats clairs.

b. Démontrer sa capacité à négocier avec un client afin de parvenir à une compréhension commune du travail à entreprendre et de formuler un contrat de traitement approprié. Cela implique de comprendre et de respecter la différence entre les contrats de contrôle social et les contrats d'autonomie qui permettent un changement intrapsychique et interpersonnel impliquant un travail sur les scénarios.

5. PLANIFICATION : ÉVALUATION ET ORIENTATION DU TRAITEMENT

a. Décrire un système complet d'évaluation et de diagnostic utilisant les concepts standards de l'AT.

b. Montrer une compréhension des systèmes de diagnostic psychiatrique utilisés dans le pays où la pratique a lieu (par exemple, DSM, CIM).

c. Donner un sens aux expériences du client en utilisant les concepts de l'AT de manière à maintenir l'attitude « Je suis OK - Tu es OK ».

d. Montrer une conscience des facteurs de risque et de danger pour soi-même, le client et les autres, et avoir la capacité d'y répondre.

e. Aider le client à reconnaître et à nommer ses schémas de pensée, ses sentiments et ses comportements auto-limitants, et à décider s'il souhaite changer.

f. Conceptualiser, à l'aide de la théorie de l'AT, afin d'élaborer un plan de traitement global basé sur les problèmes particuliers à traiter.

6. MISE EN ŒUVRE : LE PROCESSUS DE PSYCHOTHÉRAPIE

a. Démontrer sa capacité à faire des observations phénoménologiques précises sur le client et à les utiliser comme base pour une hypothèse thérapeutique liée à la théorie et à la philosophie de l'AT.

b. Démontrer sa capacité à utiliser le processus de groupe comme une intervention efficace.

c. Sélectionner des interventions adaptées au stade du traitement et au contrat thérapeutique.

d. Démontrer sa capacité à effectuer des interventions en temps opportun.

e. Reconnaître et évaluer les problèmes liés au scénario dès qu'ils surviennent au cours de la séance et les traiter de manière appropriée en fonction du stade du traitement (par exemple, signaux du scénario, amorces de jeux psychologiques, timbres, messages contraignants…)

f. Montrer sa capacité à évaluer l'effet d'une intervention et à utiliser ces informations pour mettre à jour ses hypothèses et sélectionner les interventions suivantes.

g. Encourager l'autonomie et les ressources du client.

7. QUALITÉS PERSONNELLES

a. Faire preuve d'engagement envers la philosophie de l'analyse transactionnelle, notamment par la conviction que chaque personne a la capacité d'assumer la responsabilité d'elle-même; a la capacité de comprendre les modes de fonctionnement des individus et celle de d'évoluer et de changer.

b. Être disposé à s'ouvrir à des relations intimes sur le plan éthique, y compris à la pratique d'une mise à nu de soi appropriée..

c. Faire preuve d'un engagement envers le développement personnel et professionnel continu, en particulier le développement de l'autonomie, dans le recouvrement des capacités de conscience, de spontanéité et d'intimité.

d. Reconnaître ses propres limites et celles de la pratique psychothérapeutique.

e. Utiliser son intuition et sa créativité pour répondre à la situation thérapeutique.

f. Montrer la compréhension des forces et des limites de vos ressources personnelles.

g. Démontrer sa capacité à demander de l'aide de manière appropriée et à l'utiliser efficacement.

h. Démontrer sa capacité à réfléchir sur soi-même.