

LA THÉORIE DES ORGANISATIONS DE BERNE (TOB)

Éric Berne

Médecin psychiatre, né en 1910 a posé les bases de l'analyse transactionnelle dans les années 50. C'est une théorie humaniste d'analyse «des dynamiques intrapsychiques (ce qui se vit dans le psychisme de la personne), des dynamiques interpersonnelles (ce qui se vit dans la relation avec les autres)». et de compréhension des organisations. La TOB a été conçue par Berne dans les années 60 à partir d'une approche psychiatrique et anthropologique.

La T.O.B a été enrichie par les apports, en particulier d'Elliot Fox (qui a synthétisé l'œuvre de Berne en 1975) et de Gilles Pellerin (qui a apporté des outils spécifiques de diagnostic).

On peut définir a minima une organisation par le regroupement de personnes autour d'une activité commune. Elle se différencie d'une masse (où il n'y a pas de structure, ni d'interconnaissance) ou d'une foule (où il n'y a pas de «frontière» mais des besoins communs)... On utilise le terme d'organisation lorsqu'un groupe constitué comporte des «frontières externes» au sens où l'on peut dire qui est dedans et qui est dehors à un instant T. Elle est caractérisée également par le fait qu'il existe un leadership et des membres.

La T.O.B m'a été transmise par **Philippe Rogier**, coach CT, formateur de coachs, superviseur et logothérapeute, fondateur de l'école des professionnels de la relation (EPR) en Belgique ; et par **Gilles Pellerin**, transactionnaliste qui a imprimé et développé un mode d'application efficient de la TOB.

À mon tour, je souhaite transmettre cet outil de diagnostic, qui, au-delà d'être un outil, apporte un regard humaniste sur les organisations. J'enrichis au fur et à mesure ma compréhension par ma propre expérience de coach et d'accompagnatrice d'organisations, de dirigeants et d'équipes.

La Théorie des Organisations de Berne (T.O.B) apporte une **vision pragmatique** du fonctionnement d'une organisation avec une **approche systémique** (prise en compte de l'ensemble des éléments du système). Elle est intemporelle et s'applique à tout type d'organisation, sans jugement.

Elle permet de poser un diagnostic pour :

- Construire des axes d'interventions ajustées
- Se situer dans son organisation
- Résoudre des tensions internes
- Accompagner des structures
- Construire des projets

Cet outil de lecture et de questionnements aide à la compréhension des interactions qui se jouent dans l'organisation.

Pour effectuer un diagnostic, il convient, en premier lieu, de définir le périmètre observé (est-ce toute l'entreprise, un établissement, un service, un comité de direction, une réunion...) et d'identifier les différents éléments : **de quel système parle-t-on ?**

Il n'y a pas de représentations justes ou fausses d'une organisation, ni de bonnes ou mauvaises façon de faire. Il s'agit tout d'abord de considérer que l'organisation est vivante ! Pour autant, il est probable qu'elle rencontre des difficultés ou a des besoins particuliers (par exemple, revoir son fonctionnement interne, retrouver une cohésion, se développer,...). La T.O.B invite à poser des questions et à diagnostiquer ce qui se joue pour envisager des leviers d'actions résolutives de la problématique. Elle est également adaptée pour la construction de projets ou la création d'organisations.

Que vous soyez dirigeant.e, managers, DRH, responsable d'une organisation, d'un groupe, d'une équipe...

Que vous soyez coach, formateur, formatrice, intervenant dans les champs des organisations et de la conduite du changement,...

Vous pourrez, lors de cette formation,

- Connaître et comprendre les composantes d'un système organisationnel
- Appréhender les enjeux opérationnels et relationnels
- Être en capacité de proposer un diagnostic
- Choisir les bons leviers d'interventions
- Être soutenu dans votre posture de leader ou d'accompagnateur.trice

● La formation combine des apports théoriques avec des échanges d'expériences et des mises en pratique à partir de vos situations. Des supports ludiques sont aussi utilisés.

● Une heure d'approfondissement en entretien individuel entre les sessions vise à faciliter la mise en œuvre des acquis.

● Le dernier module est plus particulièrement centré sur un approfondissement par la pratique pour intégrer les notions.