

## Compte rendu de la Soirée thématique du 16 avril 2007

### La Théorie Organisationnelle de Berne

Organisateur : Pascal DOMONT  
Intervenant : Pascal LEGRAND  
Compte rendu : Pascale VINCENT

La soirée thématique du 16 avril 2007, organisée par l'association BEYOND CT, portait sur une présentation synthétique de la Théorie Organisationnelle de Berne, communément appelée T.O.B.

Pour nous présenter cette théorie, l'association a fait appel à Pascal LEGRAND, Consultant Senior et Coach, Responsable de Projet de Kahler Communication France, Membre Titulaire et Membre du Comité d'Accréditation et de Déontologie de la Société Française de Coaching.

Pascal a découvert la TOB lors de son cursus de formation à l'IFAT entre 1978 et 1986, puis s'est formé avec Gilles PELLERIN, figure de référence en France dans le domaine de la T.O.B.

Dans son travail de consultant et de coach Pascal utilise couramment 4 grilles de lecture : la TOB, la Process Com, le modèle Hudson et les styles de management de Hersey Blanchard.

En introduction Pascal nous a expliqué que la TOB décrit les règles de base « scientifiques » de fonctionnement de tout groupe humain, quelles que soient sa taille, son origine (publique ou privée).

Imaginée à la base par Eric Berne, la T.O.B a été rendue accessible grâce au schéma de Elliot M.FOX.

Ce schéma permet d'analyser une organisation ou un groupe de travail, d'identifier ses points forts et ses dysfonctionnements. Il permet de réaliser un diagnostic de structure dans de nombreuses situations. Pascal nous a donné pour exemple : Comment développer la coopération de directeurs de service dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan stratégique ?

Par contre, la TOB n'est pas conçue pour analyser des couches transverses d'une organisation, comme par exemple une structure matricielle.

#### L'outil :

Le diagnostic porte sur un certain nombre d'éléments, pièces maîtresses du puzzle, qui sont analysés et regroupés dans une seule et même grille:

**L'environnement** : les figures d'autorité, le cahier des charges et l'élément stratégique

**L'autorité du groupe** : le Leadership et le « Canon » (constitutions et lois, culture)

**Les membres du groupe**

**Le travail du groupe** : l'activité et les processus

A chaque fois, le consultant est amené à poser et à se poser un certain nombre de questions. Par exemple dans le cadre d'un coaching de dirigeant et concernant l'environnement il peut demander:

- le dirigeant connaît-il personnellement l'environnement ? (la TOB considère qu'une des missions clés du dirigeant est la connaissance de l'environnement et de l'élément stratégique de celui-ci)
- le dirigeant communique t-il sur l'élément stratégique, dans le cadre d'une conduite de changement?

Pour chaque élément un certain nombre de questions sont posées.

La réalisation concrète du diagnostic

Après définition de la mission avec son client (par ex : le dirigeant), Pascal réalise des entretiens individuels avec toutes les personnes concernées ou un échantillonnage représentatif. Puis il fait la restitution de la photo au « leader » qui soit lui demande de faire la restitution, soit la fait lui-même.

En tout état de cause, la restitution ne doit en aucun cas mettre le leader en danger.

**En conclusion** : Utilisée dans son intégralité ou de façon partielle selon sa sensibilité et sa façon de travailler, la T.O.B est un outil pertinent dans notre pratique de coach.