
ACTES

CARREFOUR THÉORIQUE 2020



Du 14 au 16 janvier 2020 - Aux Ramières à Eurre (Drôme)

Socialanalystes présent.e.s : Aïala Ellenberger, Amélie Letellier, Anthony Brault, Benjamin Rosoux, Christiane Gilon, Emmanuelle Pometan, Fanny Rebuffat, Florian Benchora, Julien Revol, Lucie Rivers-Moore, Ludovic Mamessier, Magali Arnould, Marianne Pachoud, Marie-Céline Mavoud, Morgane Gonnet, Nina Jail, Patrice Ville, Perrine Boissier, Roxane Zadvat, Sophie Quenouillère, Wim De Lamotte.

Le carrefour théorique est un temps d'élaboration collective de la pratique socianalytique.

Comment s'est déroulé le travail ?

Les praticiens devaient avoir écrit au moins un texte sur une, ou plusieurs interventions.

Les textes ont été lus par toutes et tous.

A la lecture, une série de questions ont émergées.

Elles ont été ordonnées en thématiques (Cfr. Table des matières).

Chacune des thématiques a ensuite fait l'objet d'une discussion en assemblée.

C'est la synthèse de ces discussions qui vous est livrée ici.

Bonne lecture, bonne réflexion

Table des matières

I. CE QUI ENCOMBRE LE STAFF	5
Les intermédiaires et leurs enjeux	5
Différencier intermédiaire et prescripteur.....	5
Natures possibles des implications	5
Comment on fait pour les identifier ?	5
Des questions à se poser pour déterminer nos enjeux.....	5
Les nommer ne suffit pas...Qu'est-ce qu'on met en place pour les traiter dans le staff et dans l'assemblée ?.....	7
De la confiance socianalytique	8
Personnalité des membres du staff.....	8
Composition du staff – comment faire ?.....	10
Préparation de l'intervention	11
Relations au sein du staff.....	12
Conduite du dispositif.....	13
Du temps hors intervention	15
Commentaires	15
L'argent et la socianalyse	17
1. Prétextes d'évitement de l'analyseur argent par le staff	17
2. Désencombrement du staff.....	18
3. La question de la répartition de l'argent au sein du staff.....	18
4. Comment la question économique joue sur le choix du staff ?	19
5. Statuts en enjeux économiques des socianalystes	19
6. Quelles cultures produisent quelles projections et/ou perceptions du réel par le staff d'intervention et des clients les uns sur les autres ?.....	20
II. AUTOUR DU DISPOSITIF – QUESTION DE CONDUITE	21
A propos de l'hybridation du dispositif	21
Les outils au service de l'analyse de l'assemblée.....	21
Les outils comme déplacements de la surface de projection du staff.....	22

Qui fait l'analyse ?	24
1. C'est uniquement l'assemblée qui produit l'analyse	24
2. L'analyse, de quoi s'agit-il ? Définitions	24
3. Le travail de reformulation par le staff, en pratique	25
Reprendre ce qui a été dit et fait, faire le récit de ce qui a été vécu en assemblée	25
Un travail de régisseur	25
Savoirs de l'assemblée versus savoirs du staff	26
4. Objectivité ou subjectivité dans le travail du staff ?	27
5. La temporalité et le format du dispositif	27
6. Un besoin de formation des socialystes sur l'analyse de contenu	28
Sur les finalités de la socialanalyse	29
1. le moment de l'institutionnalisation : la solution fait-elle partie de l'analyse ?	29
2. La « fin » de l'analyse. Quand est-ce que tu peux considérer que tu as « fait le job » ?	29
3. Qu'est-ce que sert la socialanalyse ? A-t-elle une finalité propre ?	30
4. Moyens de ces fins / moyens sans fins	30
Fiche technique / Conduite de l'analyseur construit Argent	32
A la préparation	32
A la commande	32
Pendant l'intervention	32
Points de vigilances	33
III. IMPLICATION / CONTRE-TRANSFERT	35
Les entrelacs de nos transferts, contre-transferts et implications	35
Différents moments durant lesquels se jouent des implications T et CT ont été identifiés : avant, pendant l'intervention et après	35
Les entrelacs de nos implications – illustrations	37
Des dimensions sensibles dans le T et CT	38
Comment on peut travailler à l'intuition en travaillant implications et transferts en permanence ?	38
Des outils qui modifient nos relations de transferts	39

IV. FOCUS THÉMATIQUE	40
Le couple / la famille	40
ou la question plus large des loyautés visibles et invisibles	40
Quelles sont les difficultés dans le fait de mettre le couple ou la famille au cœur de l'analyse ? Ou de ne pas les laisser ou les mettre sous le tapis ?.....	40
C'est quoi un couple ?.....	40
Image du couple inattaquable / tabou / évitement : pour le staff, pour l'assemblée.....	41
Implications // contre transfert.....	41
La famille / la figure patriarcale.....	42
Carte des interdépendances et loyautés - Couple // binômes	42
Rappel des finalités.....	42

I. CE QUI ENCOMBRE LE STAFF

Les intermédiaires et leurs enjeux

Différencier intermédiaire et prescripteur

Un intermédiaire est une personne qui met en relation le staff et ses clients. Il peut avoir une influence consciente ou inconsciente sur la commande, il peut être aussi prescripteur ou pas.

Un prescripteur est celui qui conseille au futur client de faire une socialanalyse (coach, formateur, ancien dirigeant, consultant). Il a une autorité, parfois une implication dans la situation. Il ne faut pas le confondre avec le commanditaire, qui la commande. Il faut donc différencier commanditaire et intermédiaire, et dans les intermédiaires, identifier s'il y a un prescripteur.

Natures possibles des implications

Ces implications peuvent agir du staff vers le client ou du client au staff.

- implication liée aux structures (relation de réseau ou de partenariat)
- implication liée aux personnes (dans les relations, amitié, connaissance, famille)
- implications idéologique (proximité dans l'éthique, dans les pratiques)

On peut chercher à clarifier à quel « statut » de la personne il est fait appel : ami.e ou membre de la structure

Comment on fait pour les identifier ?

Pour identifier les implications agissantes dans le staff, on peut analyser le circuit de la commande (comment la commande est arrivée, quels arrangements ont été proposés, etc.)

Des questions à se poser pour déterminer nos enjeux

- Qu'est ce qui fait qu'on a envie de dire oui ou non (interroger les ressentis)
- Qu'est ce qui nous lie à la commande ? (Lien d'une personne de l'assemblée vers le staff, vers une personne du staff, vers l'institution que représente le staff ? d'une personne du staff vers l'institution qu'on vient analyser ou une ou des personnes de l'assemblée)
- De quelle nature sont ces implications ? (Loyautés à l'idéologie ? loyauté aux personnes ? Loyauté aux partenaires/ institution ? Loyauté aux collègues ?)
- Va-t-on pouvoir tenir le principe de non savoir (dans le staff) ?
- A-t-on envie de plaire ?

- Quelles peuvent-être les projections des membres de l'assemblée sur le staff ? Sur les personnes sur staff ? Est-ce que l'assemblée peut vouloir nous plaire ?
- A-t-on un projet pour la structure ? Une analyse ? Une solution ?
- Est ce que ça peut poser des problèmes de confidentialité ?
- Est-on prêt à risquer d'être détesté ? (Différence avec l'accompagnement, où on chercherait à être aimé ?)
- Est-on prêt, en tant que surface projective, à être le « mauvais objet » (ex : devenir bouc-émissaire provisoire ?
- Comment le staff va gérer mes implications?

Examiner s'il y a des facteurs d'implication sur le territoire : par exemple, si la structure a l'enjeu de s'ancrer localement, est-ce qu'il est possible d'intervenir en socianalyse, alors qu'il peut exister des enjeux territoriaux ? Dans ce cas, qu'est-ce que cela remet en question de nos autres pratiques et de nos enjeux de structures ? La socianalyse est-elle réservée à des structures ou personnes « déterritorialisées » ?

Identifier aussi les enjeux professionnels (de « métier » ou matériels) dans ce qui donne envie de dire oui :

- s'exercer,
- enjeu financier,
- qu'une organisation travaille sur elle-même,
- d'être dans un staff avec telle ou tel, parce qu'on considère que si ça n'est pas nous, il n'y aura pas d'intervention, parce que si ce n'est pas nous, est ce que ce sera « bien fait » ? (Renvoie-t-on à un enjeu de « réussite »/que ça se passe bien / bonne image ?)
- Y a-t-il un enjeu d'accompagnement, de soutien une volonté de soin, réparation pour la structure (renvoi aux finalités ? à la partie accompagnement vs intervention) / Effet structure : a-t-on un enjeu de « réussite » /que ça se passe bien / qu'on donne une bonne image ?
- D'où vient la confiance qui est donné au staff ? est-elle donnée par la confiance à une personne intermédiaire ? Auquel cas, il y aurait "report de confiance" sur une ou plusieurs personnes du staff.

> Interroger ses loyautés (loyautés visibles et invisibles) en staff en amont et de façon systématique car difficile à faire seul et pour en faire un analyseur. Qu'est ce qui est praticable et qu'est ce qui est ne l'est pas ?

> Si après l'analyse des implications on considère qu'on est trop impliqué-es, il faut refuser d'intervenir. Si l'intervention socianalytique est possible, on prend en compte tout ce qui précède.

Les nommer ne suffit pas...Qu'est-ce qu'on met en place pour les traiter dans le staff et dans l'assemblée ?

Décider que faire de l'intermédiaire ou du prescripteur, nous voyons trois possibilités :

- l'inviter dans l'assemblée (vigilance à saisir tout ce qui peut faire biais pour l'exposer, pour ne pas l'éviter, il faudrait adopter une stratégie de "surexposition" de l'intermédiaire)
- l'engager dans le staff : il sera ainsi sous le contrôle de l'assemblée et du staff (réf. histoire de la socianalyse comme contre sociologie = sociologues sous le contrôle de l'assemblée.)
- l'écarter de la situation, mais il sera toujours agissant et il faudra analyser les implications de la personne absente

On peut aussi choisir de renvoyer la commande à quelqu'un d'autre. On devient alors intermédiaire.

Doit-on dans ce cas faire partie de l'assemblée ?

Si on sent que le commanditaire ne peut travailler avec aucun autre staff mais qu'on est trop impliqué, peut-on accepter l'intervention et envoyer la commande à un autre staff sans rien dire aux commanditaires ?

Si on accepte l'intervention, c'est indispensable de s'appuyer sur l'analyse des implications de l'intermédiaire et du staff, qui sont le premier accès aux questions de pouvoir et de responsabilité.

Ces enjeux doivent être dévoilés, (c'est à dire énoncés en faisant attention à l'intermédiaire, l'exposer sans lui faire lever ses barrières), dans le tour commande-demandes et tout au long de l'analyse de l'institution de l'analyse : qu'est-ce que ça raconte qu'ils aient fait appel à nous, à moi ?

Si une stratégie a été élaborée à la suite de l'analyse des implications dans la préparation, on pourra l'utiliser pour exposer les intermédiaires.

Pour éviter les implications trop similaires, (partagées par plusieurs personnes du staff), il faudrait augmenter la transversalité du staff (par ex : partir avec des nouvelles personnes, sortir de notre réseau, nos collègues, etc.)

Ne pas oublier de considérer les effets sur l'équipe de la structure qui intervient : cela peut engendrer, pour des raisons de confidentialité, des pans de l'activité qu'on ne peut plus partager avec ses collègues.

De la confiance socianalytique

Au premier carrefour théorique (avril 2019 à Bruxelles) : texte sur les critères de composition du staff, mais pas sur la confiance. Dans le réel, on est à la fois dans les principes socianalytiques de composition du staff (hétérogénéité et miroir de la commande), et sur des critères personnels de ce qui permet la confiance.

Qu'est-ce qui participe de fabriquer de la confiance dans une relation de staff ? Sans travail sur la confiance, n'est-ce pas le fantasme du bon socianalyste et la subjectivité interpersonnelle qui prend le dessus dans la réalité de la composition des staffs ?

Chaque personne est invitée à prendre quelques minutes pour énumérer des éléments sur lesquels il fonde la confiance dans le staff. S'en suit un tour de cercle. Nous proposons ici une organisation de ces éléments « tels quels » en différentes catégories¹ :

Personnalité des membres du staff

Ce qui se joue chez l'autre, ce qui caractérise l'autre (et pas la relation donc...) et donc ce sur quoi on n'a pas prise

► « *L'ego contenu* », *se contrôler / se lâcher* :

Se contrôler / se lâcher

- Ok pour la place de l'ego mais pas débordant. Comment tu détectes ? C'est subjectif, une sensation, qq qui va mettre ses enjeux d'ego au travail dans le staff, répartition de la parole, qui est sur le devant de la scène. Certaines personnalités me fatiguent à ramener leurs enjeux d'ego, qui empêchent d'être au service de l'assemblée.
- Savoir tenir (une piste) et pouvoir la lâcher, pas s'y accrocher à tout prix.
- Le système projectif, la gestion des émotions, etc. que ce soit accepter d'exister sans chercher l'approbation dans le regard de l'autre.
- Je me méfie des gens qui sont capables de se contrôler, qui paraissent froids ; il s'agit de pouvoir vivre ses émotions.
- Possibilité d'être spontanée.
- Sérieux, professionnalisme, jusqu'où on laisse aller le besoin de pouvoir déconner (on n'est pas des machines) parfois au service du travail.
- De la souplesse dans la rigidité.
- Avoir des garde-fous que la personne ne va pas « partir au galop, péter... ».

¹Nous proposerons, plus tard, une reformulation de chacune des catégories pour quitter le mode « liste à puce ».

Intuition / rationalité

- Que quelqu'un soit plus sur la logique et le pragmatisme que l'émotionnel et le dogme.

La question est posée de savoir quel rapport s'établit entre l'opposition logique-pragmatique / intuition-rationalité.

- Que l'intuition soit aussi viable que le rationnel.

► *Rapport au conflit / soin :*

- Pouvoir accueillir le conflit et la contradiction. Pas un désir de tenir quelque chose de dogmatique.
- Capacité à entrer dans le conflit.
- Parresia (éthique de la vérité – M. Foucault), et prendre soin.
- L'amour du dialogue qui peut aller du prendre soin au conflit constructif.
- Capacité de l'autre à me contrer, me dire mes travers et mes pentes glissantes.
- Les gens tranchants.
- Pouvoir se dire les désaccords, les conflits, et que ça puisse rester constructif.
- Accepter les dissensus au sein du staff. Que les désaccords nourrissent.

► *Grilles de lecture*

- Goût pour la dialectique et méfiance des idéologies.
- Sentir qu'il y a de l'amour de la complexité.

► *Authenticité / humilité / sincérité*

- Possibilité d'une sincérité qui à avoir avec la sensation d'une relative égalité. C'est cette sensation qui permet d'exister dans la différence au sein d'un staff.
- La confiance pour les personnes, c'est l'authenticité.
- Lien affinitaire que j'ai du mal à appréhender. Il y a un truc d'humilité et d'authenticité.
- Des personnes qui jouent collectif, qui n'ont pas peur de disparaître dans le staff, et que le staff disparaisse dans l'assemblée.

► *Humanisme*

- Se rappeler qu'on partage une condition humaine complexe.
- L'amour de l'humanité compris entre ombre et lumière.
- Possibilité d'accepter et pouvoir regarder le difficile dans ce qui va se passer en face.
- De l'amour pour les humains.

- Voir ce qu'il y a de beau dans la part d'ombre.
- Prendre la négativité comme un élément. Du respect pour les personnes (pas de nom de code dégradants). Ne pas rester coincé dans la caricature.

► ***L'expérience / expertise***

- Avoir de la pratique de terrain de conduite de groupe et en même temps pas trop d'expertise.
- J'ai besoin de ne pas être la caution psy.
- L'expérience de la pratique socianalytique.
- Que les personnes aient été formées à la socianalyse.

Composition du staff – comment faire ?

► ***L'histoire de la composition***

- Éviter l'instrumentalisation, les projections. Aussi dans l'autre sens, si c'est moi qui choisis quelqu'un.
- Être au clair sur les enjeux et loyautés invisibles.
- Échanges préalables sur pourquoi moi.

► ***Rapport à la commande***

- Pour le staff c'est la complémentarité des gens du staff par rapport à la socianalyse, les réunir dans le staff : capacité de dérangement, d'analyse... la confiance elle va plus dans le staff que dans les personnes
- L'adéquation de ce staff par rapport à la commande. Une composition qui soit en rapport à ce qui se joue chez les clients (structuration de la surface de projection).

► ***Le binôme solide permet tout ?***

- C'est le binôme qui permet d'aller voir ailleurs.
- La stabilité du binôme a maintenu notre différence. On n'a pas eu besoin d'acquiescer ce qui nous manquait.
- Si vous voulez nous séparer (notre binôme), on va venir à deux.
- Je pense trio, la confiance se distribue sur les deux autres, ou plus.
- Avec le binôme, on peut ouvrir à un staff plus grand.
- Avec mon binôme on entrait pas du tout par les mêmes portes, mais à force de bosser ensemble, il manque une forme de complémentarité, on se pollue, on s'influence. C'est confortable, plus des trucs d'égo et d'enjeux, c'est agréable, mais est ce qu'on ne commence pas à trop se ressembler. Et ça ne fait pas 40 ans, ça fait 3 interventions .

► **De l'implication**

- Quelqu'un que je sens impliqué, qui n'est pas là en touriste, qui prend ses responsabilités.
- Rigueur éthique, être conscient du pouvoir qu'on a entre les mains
- Qu'on soit dans la même implication – enjeu à pratiquer sur cette intervention, pas quelqu'un qui s'en fout.
- Une certaine force et conviction dans l'engagement.
- Le désir d'être là.
- Ça me fait peur si les personnes avec lesquelles j'interviens n'ont pas peur.
- Capacité de l'autre à reconnaître des enjeux y compris peu avouables.

Préparation de l'intervention

► **Comment faire ?**

- Que le staff puisse se raconter l'histoire de sa constitution et le mettre au travail.
- Rapport moral à la pratique,
- Évaluer l'humilité. Parler des fonctionnements, sonder comment on fonctionne dans la socianalyse, divergences, choses auxquelles on tient.
- Espace pour nommer ses peurs, vulnérabilités, comprendre pourquoi on m'a choisie.
- L'investissement : préparer et en même temps se donner le temps de revenir sur ce qui s'est passé.
- Accorder de l'importance au prendre le temps de la préparation ensemble. Se dire les enjeux de travailler ensemble, ce dans quoi on est pris, les loyautés, les implications. Et sentir l'honnêteté de ce qui est partagé.
- Besoin d'entendre Pourquoi la socianalyse. Se dire nos finalités.
- Désencombrer le staff de la question du pouvoir, manières de faire différente.

► **Les limites de chacun**

- Nommer ses limites, ses principes d'intervention.
- Les limites dans le rapport au travail, l'épuisement, la fatigue.
- Sans limite de rythme de vie.
- Partager ses peurs, ses vulnérabilités.
- Pouvoir nommer les peurs, mais ne pas avoir trop peur, c'est dangereux.

Relations au sein du staff

OU COMMENT ON VEUT QUE ÇA SE JOUE ENTRE NOUS, CE QU'ON DOIT ETRE ENSEMBLE.

► **Homogénéité / hétérogénéité**

- Partager des grilles de lectures, une culture commune, une posture d'intervenant, pédago, mais d'autres approches seraient intéressantes mais me met moins en confiance.
- Tempérament, regard, dynamique, attitude, énergie différente de la mienne. Idem pour les grilles de lecture.
- Complémentarité, métier de provenance. Grilles de lecture différentes. Champ de perception de la personne.
- Principe d'hétérogénéité et en même temps avoir une manière commune d'être au monde.
- Se sentir compatible avec le style et le genre, une manière d'occuper l'espace.
- Des gens qui ne me ressemblent pas.
- C'est plus facile pour moi de commencer à travailler avec quelqu'un que je ne connais pas trop s'il y a un duo un peu fort auquel j'appartiens, avec qui j'ai déjà travaillé.
- Qu'ils n'aient pas la même grille de lecture que moi, avoir d'autres béquilles sur lesquelles s'appuyer.
- Une partie de choses communes au sein de binôme pour accueillir de l'hétérogénéité.
- Des valeurs communes.

Grilles de lecture différentes / identiques

- Capacité de l'autre à voir ce que je ne peux pas saisir et nommer, des grilles de lecture différentes.
- Je me sens plus en confiance avec des gens avec qui je peux aller plus loin. Des grilles de lecture trop différentes c'est le risque de pas se comprendre ou de trop travailler sur le staff au lieu de se centrer sur l'assemblée. C'est comme le vocabulaire, le besoin d'avoir suffisamment de commun.

► **L'écoute / dire**

- Savoir s'écouter, se dire, se taire.
- Besoin d'être avec des gens qui sont en posture de recherche, autant sur la posture que de l'analyse. Mettre du doute.
- Partage des doutes et considérer tout ce qui est mis sur la table.
- Prendre en compte la parole de l'autre dans le staff, surtout dans le travail du staff plus que dans la conduite de l'assemblée.

► **Se remettre en cause - lucidité sur ses implications**

- S'il y a ce fond commun de regard et d'introspection je peux accepter toutes les différences, et même elles m'intéressent.
- Capacité de l'autre à se remettre en question.
- Le dialogue. La transparence sur les faiblesses et les vulnérabilités, et l'écoute.
- J'ai besoin de la certitude d'être pouvoir interpellée, remise en question.
- Sentir qu'il y a de l'écoute et de la remise en question.
- Que je ne ressente pas de jugement.
- Avoir un fond commun de confiance de pouvoir dire ses enjeux, pouvoir être remise en question.
- La compréhension des modes de pensée de l'autre, de ses pentes, ses portes d'entrées qui lui sont propres, mêmes si elles sont différentes. Pour pouvoir dialoguer avec lui.
- Capacité à formuler ce qui nous traverse et à permettre à l'autre de formuler ce qui nous traverse.
- Et aussi à me faire part ce sur quoi on peut mutuellement s'appuyer.

► **Vécu commun**

- Le fait d'avoir vécu des trucs chouettes et galères ensemble. Partager nos vulnérabilités.
- Se connaître un minimum.
- Être déjà dans la connaissance de la personnalité de l'autre. La connaître ça me permet d'identifier mieux les transferts et contre-transferts qui traversent.
- Un minimum de niveau d'interconnaissance, avoir tenté quelque chose de l'ordre d'avoir construit un point de vue ensemble.

► **Partie irrationnelle :**

- Feeling qui difficile à nommer.
- Je ne sais pas comment je le repère c'est du feeling
- Du feeling, une belle énergie.
- Avoir le feeling, mais de quoi est-il constitué ?

Conduite du dispositif

► **Solidité du staff**

- Moment où on peut se dire nos vulnérabilités, rapports au pouvoir, remises en question de

Nos pouvoir.

- L'exigence de se situer ensemble en situation même sous pression.
- Pouvoir déconner. Droit à l'erreur et sans rancune.

- Besoin de solidité pour se sentir coresponsables.

► **Rapport au dérangement**

- Capacité à tenir le dérangement, supporter le malaise que ça crée.
- Accueillir le négatif, accepter le malaise, le supporter essayer de travailler là où c'est praticable.
- Savoir se faire détester sans penser qu'on est détestable

► **Confiance dans le dispositif**

- Et ne pas trop expérimenter, hybrider – besoin que les principes bornent le travail du staff.
- Adhésion au dispositif. Rémémorer au dispositif, au manuel, dès qu'il y a des questions et des doutes.
- Faire confiance au dispositif même dans l'incertitude.
- Pas des gens qui freineraient l'analyse, qui poseraient des limites. Des gens qui pousseraient l'analyse.

► **Pratiquer l'impraticable ?**

Élaborer ses contre-transferts ?

- C'est important dans le staff de se dire que l'autre est parfois là où on l'attend et parfois là où on ne l'attend pas. Il s'agit de travailler suffisamment le contre-transfert pour dépasser la caricature.
- Vigilance à l'impraticable, être prêt à des détours plutôt que tirer à l'arrache de manière trop inquisitrice (qui ne permet pas à la personne de se formuler les choses comme elle le voudrait).
- Ce qui est impraticable pour quelqu'un peut être justement ce qui donne aux autres la possibilité de respirer. Aller le chercher malgré tout... ? Dans la brutalité parfois.
- On n'est pas là pour faire de la thérapie individuelle. Si la personne est sur un fil, avoir cette vigilance, si les détours ne marchent pas, il n'y a pas d'autres choix que ce soit violent. Tenir, et quand même accepter qu'il y ait une limite au travail.
- Les psys objectent à la socianalyse que ça fait monter les défenses des personnes, des aspects de notre style fait monter les systèmes de défenses plutôt que les faire descendre.

Du temps hors intervention

- Qui donnerait du temps de travail.
- Avoir des espaces de travail honnêtes et réguliers, porter une attention à avoir des espaces de travail où se travaille une confiance commune.

Commentaires

► *Apartés glanés*

- Waa, la fiche de poste ça fait flipper...
- Sentiment avant cet exercice de certaines incompatibilités.
- Sentiment partagé d'une bourse au staff (avec qui je me sens de faire staff) – speed dating non-dit ? - et ressenti antagoniste : c'était super / c'était affreux.
- Des gens ont adoré ce temps, d'autres l'ont trouvé long, exposant ou fastidieux.
- Tiens donc, pas de temps de réactions collectifs à tout ça dans le carrefour... De quoi ça parle ? De quoi ça ne parle pas ?

► *Notes des rédacteurs*

- Être tout ça à la fois, c'est impossible, c'est donc bien sur le staff que ça doit reposer.
- Sentiment pendant l'exercice que des personnes sont incompatibles *et* des propositions de staff incongrues qui émergent dans la foulée.
- Pour chaque point de chaque personne : sont-ce des préférences ou des exigences ?
- Parfois la confiance ne repose que sur un élément (exemple : la composition du staff pour Christiane), pour d'autres, c'est un ensemble de conditions qui donne de la confiance.
- Nous n'avons pas pris sur la personnalité de l'autre... Mais bien plus sur la préparation de l'intervention, la conduite du dispositif, etc.
- Par défaut de conditions claires à cette confiance, ne s'en remet-on pas à la subjectivité interpersonnelle ? Peut-on faire autrement ?
- Il n'y a pas d'objectivité au sentiment de confiance : ce qui permet la confiance pour l'un est opposé à ce qui la permet pour l'autre
- Sommes-nous lucides sur ce qui permet la confiance, ou exprimons-nous le fantasme de ce qui nous donnerait confiance ?
- Certains disent ce qui donne confiance, d'autres ce qui crée de la méfiance
- Ce qui nous donne confiance, ne serait-ce pas du contre-transfert trop peu élaboré ?
- Ces critères de confiance aujourd'hui seront-ils, pour chaque personne qui les a dites, encore valables demain ?

- Peut-on s'exonérer d'un travail sur soi pour être capable de faire confiance à l'autre ? La confiance dans l'autre ne serait-elle pas le pendant de la confiance en soi ?
- Est-ce au collectif, au staff, de prendre en charge, le besoin de travailler sur soi-même, d'élaborer ses implications ? Ou est-ce une responsabilité personnelle dont il faut désencombrer le staff ? Donc à travailler en aparté ?

L'ARGENT et la SOCIANALYSE

Ou comment la question de l'argent joue dans nos interventions ?

1. PRÉTEXTES D'ÉVITEMENT de l'ANALYSEUR ARGENT PAR LE STAFF lié à ses propres encombrements / raisonnements fallacieux. Ça amène parfois à de vraies torsions du dispositif ou glissements nuisibles à l'analyse. (Ne s'agirait-il pas de Transferts – Contre transferts ? ndlr)

- Le prétexte éthique de la volonté politique d'accessibilité : *«Ils sont pauvres, être payé correctement va les saigner».*
- Les enjeux économiques du staff (tensions à l'œuvre non ou mal traitées en amont) sur la peur de ne pas être suffisamment payé *«j'estime ne pas être payé correctement j'ai une tension par rapport à cette question-là en général»*
- Le staff ou la structure ont déjà trouvé des modalités de financement qui le dégagent de l'éventualité d'utiliser l'analyseur argent sous prétexte que le sujet est réglé : DLA /subventions/ OPCA (fonds de formation professionnelle) / autre
- La peur liée au manque de maîtrise de l'analyseur argent :
 - tenir l'enjeu, savoir questionner l'assemblée
 - supporter le malaise, vécu par l'assemblée et/ou le staff, que cet analyseur crée
 - assumer en tant que staff de ne jamais répondre aux questions de l'assemblée qui va chercher à reporter l'analyse sur le staff en interrogeant le temps de travail, son modèle économique, en deux mots ses bases matérielles.
- La difficulté à supporter la pression du commanditaire concernant son besoin de connaître le coût de l'intervention en amont de celle-ci, cette pression du commanditaire est parfois un report de celle qu'il subit de la part d'autres membres de l'organisation. *«J'étais commanditaire, je savais qu'il y avait l'analyseur argent, mais j'ai eu 2 mois de pression très forte de la part de plusieurs membres de l'organisation cliente».*
L'envie de réduire cette pression en rassurant le commanditaire.
- La peur de perdre la commande si le commanditaire ne parvient pas à tenir / accepter le flou économique pré intervention, en estimant le risque trop élevé pour poursuivre. *« Pour des gens dont on sait que les revenus sont faibles on n'assume pas un tarif élevé, il y a un besoin de rassurer en donnant un montant, pour pas perdre le plan, ou laisser des projections . »*
- La question purement organisationnelle du temps nécessaire pour

utiliser l'analyseur argent et qui se trouve être difficilement compatible avec le format trois jours.

- La tendance du staff à douter du pouvoir – savoir de l'assemblée dès l'instant où ça le concerne directement (rémunération des intervenants) : «Tu as peur de ne pas être payé à ta juste valeur, mais là où tu es intervenu les gens méconnaissent ils le coût du travail ?»
« Les gens ne te paieront jamais moins que eux se paient »
« Tu penses que la discussion du paiement en autogestion te paiera moins, ce n'est pas le cas. »
- Doute sur sa propre légitimité d'intervenant.e, peur de l'imposture :
« Suis-je vraiment légitime à être payé en tant que socianalyste ? Ou le fait d'être dans une structure jeune moins reconnue que d'autres dans le champ de la socianalyse « J'ai l'impression que l'image de l'association pour laquelle je travaille est jeune, pas reconnue amènerait à nous payer moins »

2. DÉSENCOMBREMENT du STAFF grâce à l'analyseur argent.

Utiliser l'analyseur argent, au-delà de sa fonction évidente en tant qu'analyseur, peut permettre au staff :

- de ne pas avoir à justifier/défendre sa rémunération. Cela change le rapport, il ne s'agit plus de convaincre de la légitimité de sa rémunération.
- une réelle économie de temps et d'énergie passée à discuter de cet aspect-là avec le commanditaire
« Pour moi ça me permet de me débarrasser de la question de l'argent dans le travail de la commande avant l'intervention en reportant le souci sur l'assemblée et sur le pendant de l'intervention, l'assemblée gère le temps l'argent , le lieu ... »
- ce qui semble aussi opérant pour mener l'analyse est aussi l'analyse par l'assemblée de l'analyseur argent.

3. LA QUESTION DE LA RÉPARTITION DE L'ARGENT AU SEIN DU STAFF

Qu'est ce qui est convenu avant, avec deux tendances qui se dessinent :

- Celle / celui qui a « eu la commande » s'engage à un tarif fixe auprès du staff qu'il compose, il assume le «risque » mais aussi l'éventuel « bénéfice », et cela, que l'analyseur argent soit utilisé ou pas.
- Le staff convient en amont d'une répartition en pourcentage (égalitaire ou pas) et s'accorde sur les critères qui la sous-tendent (origine de la commande, temps passé, distance km, coresponsabilité partielle, portage

administratif etc.). Cette répartition s'appliquant quel que soit le montant obtenu pour l'intervention. Cette modalité semble permettre plus de coresponsabilité, un risque partagé, une implication qui sont peut être nécessaires pour un staff en socianalyse.

« Je n'ai pas été payé comme mes collègues parce qu'ils avaient travaillé en amont je ne voulais pas gagner autant qu' 'eux. »

4. COMMENT LA QUESTION ÉCONOMIQUE JOUE SUR LE CHOIX DU STAFF

Il apparaît clairement que la question économique joue régulièrement sur le choix de la composition du staff entravant ainsi la constitution d'un staff basée sur la qualité de l'intervention (surface de projection, diversité des postures etc...):

- Par le nombre : nous sommes nombreux à faire l'hypothèse que la somme revenant à chacun sera inférieure si elle est divisée par un nombre plus grand et à être pris dans un dilemme entre économie et éthique, déontologie.

« Nous avons choisi de partir à 2 plutôt qu'à 3 »

Or plusieurs exemples semblent remettre en question cette idée reçue faisant apparaître que les organisations clientes dans lesquelles l'analyste argent a été utilisé ont su prendre en compte le nombre d'intervenants dans le coût.

- Par le choix des personnes : avec qui nous nous sentons des loyautés liées au don contre don (tel.le m'a fait intervenir, c'est un retour d'ascenseur), tel.le est dans ma structure, c'est plus intéressant sur le plan économique de le faire en interne.

- Et le pousse parfois à renoncer :Le fait que la socianalyse demande à composer un staff de minimum deux personnes, cela peut conduire à choisir de changer carrément de dispositif pour pouvoir y aller seul.

5. STATUTS ET ENJEUX ÉCONOMIQUES DES SOCIANALYSTES dont les implications pourraient être analysées au vu de l'hétérogénéité des praticiens ?

- Individus // membres d'une structure ou d'un collectif
- Activité principale // activité à la marge
- Enjeu économique // absence ou faible enjeu économique
- Légalistes // bidouilleurs
- ...

« D'où l'intérêt d'avoir de la diversité de ressources. Moi je peux me permettre de pas être bien payé en socianalyse. Les enjeux nous mettent une pression

énorme ».

: avec mes clients certains paient pour d'autres.

« on n'utilise pas l'analyseur argent parce que on sera moins bien payé qu'avec la formation pro. »

« Il y a 2 endroits où c'est encombrant. La formation professionnelle il faut bien expliquer au commanditaire que ce ne sera pas de la formation, ça rend les choses confuses autour de la commande, après on n'arriverait pas à se détacher de ce truc de formation, surtout si ça a été dit à l'assemblée. Le 2^e, c'est que l'assemblée a besoin du cadre de référence du staff. Ce n'est pas évident, c'est nous qu'on paye, on est vachement plus exposé. »

6. QUELLES CULTURES PRODUISENT QUELLES PROJECTIONS ET OU PERCEPTIONS DU REEL PAR LE STAFF D'INTERVENTION ET DES CLIENTS LES UNS SUR LES AUTRES (Transferts ? Contre Transferts) en relation plus ou moins directe avec l'économie :

- Quel contexte socioculturel des membres d'un staff, des socialisants ?

- Quelle culture politique sur le plan du rapport à l'intervention d'un tiers ?

- Quelle culture économique / quel lien avec la valeur travail, la reconnaissance ?

...

« Le staff s'adapte à la condition du staff client et du coup ne fait pas l'analyseur argent. »

« 1000 balles ça me paraissait énorme avant d'être dans la réalité de l'accompagnement et de l'intervention »

« Les commanditaires ont peur de donner trop et les intervenants ont peur de gagner pas assez. »

II. AUTOUR DU DISPOSITIF – QUESTION DE CONDUITE

A propos de l'hybridation du dispositif

Y a-t-il une place pour des outils venant d'autres champs au sein d'un dispositif socianalytique ?

Si oui, peut-on parler d'hybridation ?

Certains staffs socianalystes ont à disposition des outils venant d'autres champs. L'analyse collective de cette question par la communauté de socianalystes présents à ce carrefour théorique fait apparaître comme incontournable de se poser certaines questions en préalable de l'utilisation de ces outils lors d'une intervention. Le fil rouge à garder en tête étant la question centrale de l'analyse institutionnelle : « qu'est-ce qu'on fait quand on fait ce qu'on fait ? ». Cette question nous renseigne sur ce recours aux outils en distinguant deux situations : l'outil au service de l'analyse de l'assemblée et l'outil comme déplacement de la surface de projection du staff et/ou comme suspension provisoire des impacts du dérangement sur le staff lui-même.

À noter qu'il peut s'agir des mêmes outils et qu'il n'importe pas tant de catégoriser les outils que d'interroger au service de quoi ils sont convoqués en intervention et ce qu'ils permettent/empêchent au regard des principes de la socianalyse.

Les outils au service de l'analyse de l'assemblée

Les outils au service de l'analyse de l'assemblée visent à contrer de manière stratégique des défenses qui empêchent la pleine expression de la multiplicité des ressentis individuels concernant un point chaud et dès lors son analyse. Ils ne visent pas à éviter les points chauds, mais bien à les mettre en lumière sous un angle neuf, avec un contournement des défenses et de la résistance.

Les outils utilisés aux fins d'analyse peuvent s'apparenter à des analyseurs construits. Comme pour d'autres analyseurs construits (par exemple l'analyseur argent), le staff ne peut pas supposer en amont de l'intervention, sans rien connaître de la situation, que cet analyseur va être éclairant. S'il y a des analyseurs construits souvent opérants (expl. analyseur argent) aucun ne l'est a priori (ex d'une structure qui n'aurait aucune prise sur son modèle économique). La finalité doit être de révéler les antagonismes cachés jusqu'alors.

De cette finalité découle la nécessité d'une vigilance renouvelée à chaque utilisation de ces outils pour qu'ils ne produisent pas une mise à distance des

points chauds, qui peut être inconsciente, et analyser uniquement les points tièdes, périphériques de ce qui est le plus agissant au sein de l'assemblée. Ou qu'ils viennent servir notre envie de résultat et apaiser notre peur du chaos ou d'un temps long. Ici se pose la question de l'efficacité et de la temporalité : est-ce que le staff accélère pour son propre confort ou pour les besoins de l'analyse tenant compte de la réalité (résistance, temps restant, ...). Par exemple « Ma place dans le monde » (dispositif de positionnement dans l'espace issu du Théâtre de l'opprimé) peut permettre un autre mode d'expression qui ouvre à d'autres personnes la possibilité de s'exprimer par un changement de registre symbolique (parole rationnelle versus corps/métaphore). Cet outil peut également dévoiler plus clairement les rapports de force en présence, et /ou accélérer l'analyse, il peut aussi l'approfondir et l'intensifier. Dans un contexte de temps raccourci des interventions, souvent de 3 jours rarement de 5j, ces outils d'analyse construits peuvent être considérés comme des accélérateurs parfois utiles à condition que leurs finalités soient toujours questionnées et qu'ils fassent l'objet d'une décision de staff.

Par ailleurs, si l'assemblée résiste et « noie le poisson » à l'approche des points chauds, il est aussi toujours possible pour le staff de se resituer par rapport aux principes socianalytiques ou de réévaluer sa posture en ramenant à la question centrale : « Pourquoi sommes-nous là ? Pourquoi ici ? Pourquoi maintenant ? » Trianguler ? « S'il n'y a pas de problèmes, on peut arrêter l'analyse ».

À noter que parmi les dérangements permettant l'analyse, outre la conduite du dispositif, il y a la transversalité de l'assemblée. L'assemblée ne doit pas être un groupe naturel. Une assemblée est un assemblage artificiel créé par la socianalyse. Et c'est cet assemblage qui va permettre un éclairage nouveau sur les points chauds. Le groupe naturel doit être perturbé par l'extérieur. Les usagers, les financeurs, les conjoint-es,... Il faut pouvoir tendre vers la transversalité pour approfondir le travail des analyseurs.

Les outils comme déplacements de la surface de projection du staff

Plus on s'approche du/des point(s) chaud(s), plus il y a des interdits, plus c'est violent. Or, c'est là qu'on est au cœur de ce qu'il faut analyser, et donc il faut passer par là en tant que staff socianalytique. Le travail du staff est d'élaborer pour dépasser et transformer ce système de violence. Quand les membres du staff arrivent à identifier et à extérioriser les contre-transferts (même de manière brute) en les nommant aux membres du staff pour cette élaboration commune - sur le moment ou ultérieurement -, cela permet de s'en désencombrer personnellement pour mettre ce matériau au service de l'analyse.

Il peut arriver dans l'intensité d'une socianalyse, qu'un membre du staff absorbe comme une éponge les transferts et n'arrive plus à faire la distinction entre ce qui est projeté sur lui et ce qui lui appartient à ce moment-là de son histoire personnelle. Dans ce cas, le staff peut se concerter pour adopter une stratégie de décalage afin de modifier la surface de projection. Stratégie qui fera ricochet pour mieux faire la part des choses et identifier les contre-transferts au service de l'analyse.

Si le staff peut ainsi souffler en utilisant des outils d'analyse issus de l'éducation populaire ou de la sociologie clinique comme le double cercle des Van Bockstaele, le risque majeur de l'utilisation de ces outils comme déplacements de la surface de projection en dehors de soi (sur une image dans le cas de ma place dans le monde/l'image du futur/etc., sur le papier dans le cas d'un exercice d'écriture, sur eux-mêmes dans le cas du cercle des Van Bockstaele) est de se dédouaner des transferts. Ce déplacement doit rester partiel afin que le membre du staff garde son regard socianalytique (donc attentif aux transferts et contre-transferts à l'œuvre) et ne pas s'aplatir dans son rôle d'animateur d'outil. Il est donc possible d'utiliser ces outils pour leur effet boomerang du transfert qui alimentera l'analyse et affinera la perception des contre-transferts.

En amont d'une intervention, il est aussi possible qu'un membre du staff en période de vulnérabilité personnelle demande à être en position arrière pour être une surface de projection un peu plus lointaine qui respecte sa vulnérabilité du moment. Cette question doit être travaillée par le staff pour que les autres membres du staff soient bien en disposition d'être au front.

Par contre, il est apparu lors de l'analyse que programmer le recours à des outils à visée protectrice du staff revient à casser le principe clinique fondateur et nécessaire à une intervention socianalytique. L'outil ne peut pas être un espace de protection pour contrer la surface de projection. Se protéger, c'est annuler la possibilité d'être une surface de projection et de travailler ses contre-transferts.

Le staff reformule et élabore ce qui fait le plus problème pour soutenir l'analyse de l'assemblée à partir des points chauds et des contre-transferts. Aucune personne ne peut être à elle seule réceptacle de l'ensemble des transferts de l'assemblée : ça s'accroche ou ça ne s'accroche pas, ça touche ou ça ne touche pas. C'est pour cela que le staff part à plusieurs. La garantie d'avancer et de franchir des caps dans l'analyse, c'est justement d'avoir un staff diversifié pour multiplier les surfaces de projection. Cette pluralité permet de supporter et de travailler à partir du transfert qui est diffracté, réduisant le risque, - la tentation ? -, de s'en dédouaner individuellement et collectivement face à la difficulté.

Qui fait l'analyse ?

... Qui fait la restitution de ce qui s'en est dit en assemblée pendant ce carrefour ?

Les rédacteurs ont de facto débattu au-delà de ce qui s'est dit en assemblée, mais sont restés attentifs à reformuler et organiser les pièces du puzzle de la production collective !

1. C'est uniquement l'assemblée qui produit l'analyse

C'est toujours l'assemblée qui fait l'analyse en répondant aux questions « Pourquoi sommes-nous là ? Pourquoi ici ? Pourquoi maintenant ? ». Seule l'assemblée peut le faire. C'est l'analyse de l'institution de l'analyse.

Le staff soutient l'assemblée dans son analyse :

- En tirant des analyseurs
- En construisant des dispositifs adaptés (exemple : cercle des Van Bockstaele).
- En conduisant le dispositif socianalytique, dans la globalité de l'intervention, en s'appuyant plutôt sur la non-directivité, y compris avec les reformulations du matin qui sont le fruit de l'élaboration nocturne du staff.

2. L'analyse, de quoi s'agit-il ? Définitions

Analyser c'est découper, décomposer pour visibiliser les tensions (la tension entre a et b, le pouvoir de z sur y...). C'est défaire dans un mouvement inverse, c'est remonter le courant.

Les théories sont des visions, des regards attentifs sur quelque chose.

Pour Freud, la psychanalyse est un instrument de production de matériau, d'une théorie élaborée à partir de ces matériaux, et éventuellement d'une pratique qui soigne.

Dans le cas de la socianalyse, l'idée serait de se défaire d'un travail d'interprétation pour s'en tenir aux savoirs de l'analysant, c'est-à-dire ici des socianalysants.

3. Le travail de reformulation par le staff, en pratique

Reprendre ce qui a été dit et fait, faire le récit de ce qui a été vécu en assemblée

Le travail du staff permet de repérer ce qui a émergé de l'assemblée, ce qui s'est passé la veille ou avant la pause, mais qu'elle n'a pas forcément intégré. Il se situe à la fois dans le registre du discours (ce qui a été dit) et dans celui des actes (ce qui a été fait, comprenant le non verbal : les attitudes corporelles, les déplacements, les départs, les arrivées, les ambiances).

Le rôle du staff est d'assembler les pièces du puzzle, faire des liens logiques, en regardant les différences et les antagonismes, en repérant des mécanismes. Il met en commun les savoirs des gens concernés sur la situation.

Il y a une dimension de récit. En s'efforçant de reprendre les mots des gens, et en nommant les personnes, on reprend le fil historique : « on vous a vu faire ça », « on vous a entendu dire ça ».

Chacun des membres de l'assemblée voit ou ne voit pas des éléments de tensions particuliers. Personne ne voit tout. L'assemblée révèle les pièces d'un puzzle ; le staff les assemble et les met en forme pour les présenter de manière condensée.

La limite entre formulation (du staff) et reformulation (par le staff) est ténue. La reformulation est un travail d'élaboration mais pas d'interprétation. L'élaboration de la reformulation n'est pas un travail d'analyse : c'est une mise en forme des éléments d'analyse donnés par l'assemblée. Cette mise en lien, élaboration, présentation organisée des éléments issus de l'analyse sont un travail important du staff.

Un appui pour l'élaboration de la reformulation est le travail des contre-transferts du staff, mais ce sont deux dimensions à distinguer dans le travail du staff.

On peut repérer une pente dans le travail socianalytique qui serait de révéler ce que les gens ne voient pas. Pour s'en prémunir on repasse la reformulation au crible de deux questions : « Est-ce qu'ils l'ont dit ? Est-ce qu'ils l'ont fait ? »

Quand le staff rassemble les pièces du puzzle, qu'il mobilise la grille de lecture institutionnaliste et l'analyse de contenus sur la matière produite en assemblée, peut-on dire que ce travail de reformulation est un « coup d'avance » pour le staff par rapport à l'assemblée ?

Un travail de régisseur

Ce travail de reformulation est un travail de régisseur : on met des éclairages rasants, on augmente les contrastes pour rendre les antagonismes visibles

pour toutes les personnes de l'assemblée. « En allumant un projecteur, on révèle le type, derrière le rideau, qui tient un couteau dans sa main. »

Il y a aussi une dimension tactique dans le travail de reformulation. La manière incisive dont on présente les éléments va nous permettre d'ouvrir des analyseurs.

Exemple tactique : à Love, il se révèle qu'un groupe de cinq hommes a l'intégralité du pouvoir sur les finances. Dans la reformulation, le staff choisit d'utiliser le mot « cartel ». Ce mot n'est pas une citation de l'assemblée, mais il est incisif et révèle efficacement des forces manifestes à l'œuvre, laissant ensuite l'assemblée s'en saisir ou non.

Savoirs de l'assemblée versus savoirs du staff

La seule grille de lecture qui étaye le travail du staff c'est l'institution (sans qu'elle soit présentée à l'assemblée en tant que telle, sauf exception choisie par le staff). Il s'agit de distinguer la grille de lecture institutionnelle et les autres savoirs qui sont les cadres de références des socianalystes du fait de leurs implications, notamment idéologiques.

Que faire des savoirs du staff ? Les mobiliser, ou les écarter car trop encombrants ? Les savoirs d'expérience et d'expertise influencent et modulent notre surface de projection. Je suis plus apte à reconnaître ce que j'ai déjà connu. Identifier nos implications nous permet d'être vigilant sur ce qui pourrait passer à nos yeux pour « normal » ou « choquant » du fait de l'expertise acquise ou de l'expérience vécue, alors que ça ne l'est peut-être pas pour l'assemblée.

Il peut y avoir au fil de l'intervention des moments pédagogiques pour expliquer des processus, des savoirs théoriques (à manier avec précaution) mais pas le matin ! La reformulation du matin est un moment décisif dans le travail de l'assemblée, dans ce moment la parole du staff a beaucoup de pouvoir et il s'agit de s'en méfier : il doit s'en tenir à un travail de reformulation.

Les gens ont tous un savoir et/ou un pouvoir ; notre mission c'est que l'assemblée mette en commun tous les savoirs, c'est le but premier de la socianalyse. Méfions-nous de nos savoirs a priori, surtout ceux que nous mobilisons de manière presque systématique, (le prisme des dominations par exemple). Il y a un risque d'arriver avec des savoirs trop construits.

Attention à nos implications qui peuvent nous amener à tirer des fils qui ne sont pas ceux de l'assemblée ; il s'agit de tirer les points chauds de l'assemblée, et pas les poids chauds du staff qui seraient issus de contre-transferts sauvages ou d'analogies non ou peu agissantes dans la singularité de la situation.

4. Objectivité ou subjectivité dans le travail du staff ?

Faut-il assumer une part de subjectivité en tant que staff ?

On constate un désaccord entre praticiens.

- L'objectivité serait garantie par la rigueur méthodologique : méthode d'analyse de contenu, qui permet de réduire peu à peu la matière, et de restituer la pensée sans la trahir ; le travail du contre transfert ; la reformulation de ce qui s'est dit.... La multiplicité et la diversité des subjectivités permettent d'approcher une objectivité avec l'appui d'un staff hétérogène.
- Il y aurait de la subjectivité parce que notre point de vue de praticiens est nécessairement situé, ce qui nous amène par exemple à sélectionner certains aspects, certains éléments saillants dans la matière : « tu ne parles pas pareil d'une montagne si tu es alpiniste, botaniste ou géologue et selon le point d'où tu la regardes. ».

Si on file la métaphore, quand on parle des arrêtes d'une montagne, ne sont-elles pas les mêmes pour tout le monde, quel que soit le regard, le point de vue ? La complexité et les enjeux de notre travail de socialanalyste ne se situent-ils pas dans cette tension entre objectivité et subjectivité ?

5. La temporalité et le format du dispositif

Est-ce que le fait d'avoir ramassé le dispositif sur trois jours ne nous amène pas à accélérer le processus d'analyse ? Cet enjeu d'accélération peut nous pousser à aller au-delà d'un travail de stricte reformulation, en ayant recours à l'élaboration d'hypothèses, étayées par les savoirs du staff, et construites à partir d'éléments que le staff verrait et que l'assemblée ne verrait pas ?

Travailler par reformulation serait plus long, il s'agirait de prendre le temps de pousser la crise pour que les gens se révèlent d'eux-mêmes, là où le format 3-jours nous presse pour aller plus vite. Le souci d'efficacité, et un temps court, nous fait passer à côté de quelque chose : de quoi prive-t-on l'assemblée quand c'est le staff qui dévoile l'analyse ?

Pourquoi alors proposer 3 jours ? Il y a une tendance à s'adapter aux commanditaires, qui auraient des contraintes plus dures qu'il y a 30 ans, avant même d'avoir demandé 5 jours. Mais n'est-ce pas contre-transférentiel de se mettre à leur place quand on dit que c'est trois jours ? Ça n'est pas à nous de projeter ça. Nous savons qui nous appelle, et nous jugeons a priori du temps qu'ils peuvent ou pas mobiliser. C'est une précaution, une préadaptation au client, ça peut être affectif, au lieu d'une attention aux conditions pour mener l'analyse le mieux possible.

6. Un besoin de formation des socialanalystes sur l'analyse de contenu

On repère une confusion au sein de l'assemblée des praticiens entre hypothèses/interprétations (externe) et reformulation (cadre de référence de l'assemblée), il y a quelque chose qui n'est pas déconstruit totalement autour d'une vision du staff expert qui mènerait l'analyse, qui la produirait de manière externe.

On repère un manque, et une demande de formation sur l'analyse de contenu, pour ne pas passer à côté de ce qui est fondateur : que les personnes fassent elle-même l'analyse.

Sur les finalités de la socianalyse

1. le moment de l'institutionnalisation : la solution fait-elle partie de l'analyse ?

Attendu : La socianalyse en tant que dispositif d'intervention répond à des commandes formulées par des institutions clientes. Le client sollicite un tiers extérieur pour l'aider à dépasser une situation de blocage, d'incertitude, de crise.

Corolaire : S'il s'agit d'abord d'identifier les contours du problème, l'élan du client va vers la recherche de solutions. Quel rapport avec la « recherche de solution » la socianalyse entretient-elle ? Quelle est la place de cette recherche dans le dispositif socianalytique ? La finalité poursuivie par le staff correspond-elle à celle de l'assemblée ? Au cours de l'intervention le staff doit-il arriver à une idée claire du dépassement de la situation en cours ? Trouver de nouvelles formes fait-il partie des objectifs opérationnels du staff ?

Si l'analyse est le découpage des forces en présence et de l'état présent de l'institution, la question de l'avenir de l'institution traverse tout le processus. Elle peut intervenir, être convoquée, de différentes manières non comme une recherche de réponses opérationnelles, ce qui risquerait de soumettre le processus à la recherche du résultat. Le futur, les projections, entrent en jeu comme moment de l'analyse, comme une manière parmi d'autres d'éclairer le présent de l'institution et les contradictions qui la traverse.

L'analyse est mue par un mouvement dialectique qui donne tour à tour droit aux raisons de l'institué (ce qui fait que c'est ainsi), aux forces instituanes (ce qui fait que ça ne peut plus continuer comme ça) et à l'institutionnalisation (ce qu'il est possible de faire de tout ça).

2. La « fin » de l'analyse. Quand est-ce que tu peux considérer que tu as « fait le job » ?

Attendu : le staff socianalytique répond à une commande en interrogeant les raisons/motivations de sa sollicitation. Cette intervention est limitée dans le temps, a un caractère exceptionnel.

Corolaire : le staff s'attache à permettre à l'assemblée de produire de l'analyse sur sa situation. Cette production d'analyse ne s'arrête pas avec la levée du dispositif, elle ne fait que commencer. La question pour le staff est donc : quand est-ce qu'il peut considérer qu'il a « fait le job » ?

Le dispositif socianalytique repose sur l'autogestion d'un processus dont l'objet central est l'analyse. S'il ne s'agit donc à aucun moment pour le staff de vouloir quelque chose pour le client, son travail est donc orienté vers libérer les capacités d'analyse de l'assemblée. Pour le dire autrement, permettre à

l'assemblée de voir, de comprendre, formuler dans ses propres termes ce qui se joue dans l'institution pour pouvoir agir dessus. Si on ne peut pas dire quand l'analyse prend fin - elle continue pour l'assemblée au-delà du moment de la socianalyse - on peut toutefois déterminer quand le travail du staff prend fin. Plusieurs expressions réfèrent à cette fin du travail du staff (et pas de l'assemblée) : « moment de bascule », « remise en mouvement », « l'intervention est terminée quand on peut dire : un futur est possible », « On a vu. On peut agir dessus ».

Les finalités de la socianalyse, du point de vue du staff, sont donc de faire un état des lieux des forces qui travaillent l'institution et de réunir *les conditions* d'un processus de reconstruction plutôt que de s'attacher à la reconstruction elle-même. L'activation de l'analyse au sein de l'assemblée est l'indicateur du changement **et** le changement lui-même.

3. Qu'est-ce que sert la socianalyse ? A-t-elle une finalité propre ?

Attendu : La socianalyse est une forme agissante de sociologie, une « sociologie d'intervention ».

Corolaire : La tension interne à la socianalyse est de produire du savoir, de la compréhension sur les mécanismes internes de l'institution, son inscription dans son époque, son moment, et à la fois d'y impulser des changements.

« Le but de la socianalyse c'est de faire sauter la bureaucratie » est une formule qui se comprend dans le contexte de sa naissance dans les années soixante-dix et des lieux de sa mise à l'épreuve, monde du travail contraint, rapports de production, institutions hospitalières et industrielles, travail social, syndicats. « La bureaucratie » apparaît à ce moment-là comme la forme la plus visible de l'ossification, de la paralysie des forces sociales à laquelle s'attaque cette nouvelle discipline.

A la lumière des champs d'intervention de la nouvelle génération de socianalystes, les formes de blocage, de paralysie, touchent à des problématiques plus profondes ou plus intriquées du fait de l'indistinction croissante entre vie professionnelle et vie privée, intime et politique. Les finalités propres à ce contexte se disent notamment en ces termes : « remettre les gens en capacité d'être sujet », « remettre du mouvement », « libérer les devenirs contenus dans la situation », ou bien encore, « sortir du flou, de *la tyrannie de l'absence de structure* ».

4. Moyens de ces fins / moyens sans fins

- *la commande, les demandes, les finalités*

Dans l'espace de jeu ouvert entre la formulation de la commande par le commanditaire et l'exploration de la pluralité des demandes exprimées dans l'assemblée c'est tout l'éventail des finalités de la socianalyse qui peut se déployer. Des objectifs immédiats du commanditaire, aux demandes jusqu'ici non formulées des participants à l'assemblée, aux questions/contradictions

structurelles qu'elles soulignent. Dans ce jeu les obstacles rencontrés par l'assemblée ne sont plus le simple fait d'un individu ou d'un groupe, ils font écho à ce qui traverse/travaille l'époque (ex : genre, auto-exploitation, précarité, écologie/fin du monde, impuissance, crise de la présence...).

- *Maintenir le dérangement. Le format, le retour, l'exceptionnalité.*

Le dispositif de la socianalyse ne vise pas à adresser tous les problèmes, l'analyse est périmétrée par le champ de la commande, c'est à dire par les points chauds qui sous-tendent cette commande. En cela le travail d'intervention est limité, spécifique à ce qui est ouvert par la commande, il doit avoir un terme et n'a pas vocation à s'inscrire dans la durée au-delà du temps nécessaire à faire le tour des questions soulevées par la commande.

S'il peut être jugé nécessaire par l'assemblée de solliciter un retour du staff au-delà de la première intervention c'est comme manière de garantir que le processus de reconstruction ne va pas être kidnappé par une partie de l'assemblée.

Une des finalités poursuivies par les socianalystes est de permettre à l'assemblée d'être autonome dans la poursuite de son travail d'analyse. Il s'agit d'être donc d'être attentif à ne pas se rendre indispensable au travail de l'assemblée (ce qui pourrait être un désir non-formulé du staff mais qui sort du champ de la socianalyse).

FICHE TECHNIQUE/CONDUITE DE L'ANALYSEUR CONSTRUIT ARGENT

« C'est très dur à tenir même pour des vieux socianalystes »

Christiane

A la préparation :

Demander 5 jours, assumer l'éventualité qu'il y ait peu d'argent.

« Oui c'est dur à conduire. 5 jours c'est bien, le temps que ça mûrisse, alors qu'il y avait plein d'autres sujets. Si t'as pas d'analyseur sous la main, tu as celui-là. »

NB : Attention, il semble que dans les cas où l'assemblée n'a pas la maîtrise de l'économie (sont fonctionnaires dans une institution par exemple), l'analyseur peut ne pas fonctionner, mais ça n'est pas systématique, il soulève parfois d'autres mécanismes en présence.

A la commande :

« L'assemblée devra fixer le SENS, le MONTANT, les MODALITES de la rémunération des intervenants ».

« Quel sens ça a pour vous de nous donner cette somme ? »

« Comment, quand, qui - allez-vous nous payer ? »

Quelques stratégies entendues pour supporter la pression exercée par le commanditaire :

« On peut demander au commanditaire de faire une demande de fond de formation et voir au moment s'il faut reverser une partie à l'association ».

« Dans un habitat groupé, les budgets n'ont rien à voir avec le coût du travail, je préfère dans ce cas fixer un petit prix avant. »

« La commande était passée à moi. Les clients n'avaient pas de thune je gagne ailleurs je viens gratos mais avec un collègue qu'il faudra payer. En fait y'a des riches qui vivent en habitat groupé, on a joué la négociation, moi j'avais dit que je venais pour rien, vous allez nous payer séparément, l'analyseur égalité, équité a fonctionné, mais en sauvage. »

Pendant l'intervention :

L'enjeu doit être d'analyser leur rapport à l'argent, et tout ce qu'il vient interroger d'autre (rapport de pouvoirs, rapport à la légalité, rapports de genre, disparités, privilèges, comment chacun se débrouille avec tout ça, les modalités de prise de décision...)

Le staff commence à en parler dès le 2^{ème} jour et remet le sujet sur le tapis à plusieurs moments, sur plusieurs jours.

« Lors de l'analyseur argent le staff ne répond pas aux questions sur le montant ou l'économie des personnes du staff, mais guide l'analyse »

« Depuis qu'on a ajouté le sens, ça les oblige à déplier leur modèle économique.... C'est un analyseur construit, le modèle économique n'est pas toujours au cœur de la situation mais ça révèle le pouvoir. »

Modalité de conduite de cet analyseur- quelques questions à titre d'exemple :

- Qui est payé pour être ici ? Combien ?
- Quels sont les circuits d'argent ?
- Où est-ce qu'il y a de l'argent ?
- Quels sont ceux qui savent répondre ?
- Qui le gère ?
- Y'a-t-il toujours de l'argent ?
- Combien ?
- Qui décide ?

POINTS DE VIGILANCES :

- Ne lâcher aucune donnée sur le staff : Il faut savoir ne pas répondre aux questions que l'assemblée va poser : temps passé, revenus habituels, niveau de vie, charges C'est leur rapport à l'argent qu'on n'analyse pas celui du staff.

- Résister aux tentatives de négociations, ou de clôture prématurée : « ça vous va ? »

Assumer de répondre : « Non, ça ne nous va pas encore parce qu'on n'a pas compris ça ou ça »

« Parce qu'on n'accepte pas, et qu'on suspend, pour reprendre plus tard. Quand ils demandent nos données, on ne répond pas et on les renvoie à leur modèle. Si c'est trop long, on suspend et on le fait en plusieurs séances. »

« Quand les gens vous demandent si ça vous va, le staff ne répond pas. C'est pour ça qu'on a ajouté le sens que ça a pour l'assemblée. Ils comprennent que c'est un temps d'analyse. Ils ne veulent pas, ils veulent des données, et négocier. Là on résiste. »

- S'arrêter lorsque la proposition paraît juste et que l'analyseur a bien été traité .

« L'intervention à 5, on a eu 120€ chacun par jour, mais ça nous semblait juste par rapport aux repères de l'assemblée. Si on sent qu'ils nous arnaquent non, mais si c'est juste oui ».

« Ça renvoie au modèle économique et à l'histoire du lieu, qui appartient à la famille, avec du troc, comme un idéal qu'ils avaient, du coup on est parti avec nos paniers de légumes sous le bras. »

- Et ne pas oublier le montant quand même :
« nous, on a vraiment tiré, ça nous a appris beaucoup de choses, qui est payé combien, les statuts, foisonnant, très long temps d'analyse de la situation, un gros morceau de leur structuration, et on a oublié de définir le montant ! »

- Spécificité de l'analyseur argent : c'est le seul analyseur où le staff ne fait pas tier
« La faille de l'analyseur argent c'est qu'on n'est pas tiers. Même si on ne répond pas, on n'est pas tiers . C'est l'assemblée qui décide, et sur ce point, on fait partie de l'assemblée et donc de la décision finale, on le dit d'entrée de jeu. »

III. IMPLICATION / CONTRE-TRANSFERT

Les entrelacs de nos transferts, contre-transferts et implications

Lors du carrefour théorique d'avril 2019, l'assemblée a abordé la question des transferts (T), contre-transferts (CT) et implications au sein de la socianalyse. Ce point a été remis au travail en 2020.

Quelques mots pour définir de quoi parle-t-on :

Lorsque l'on parle de contre-transfert, la convention est de désigner l'ensemble « des images, des sentiments et des pulsions de l'analyste envers l'analysant ».

Ce qui caractérise la notion de transfert est la projection plus ou moins massive liée au rapport analyste-analysant. Pour Lacan, le contre-transfert n'existe pas en tant que tel, qu'il n'y a que du transfert réciproque. Cependant l'analysant a un transfert plus massif, ce qui permet de dire que de la part de l'analyste il s'agit plus probablement d'une réaction à ce transfert massif (autrement dit un contre transfert).

Les implications (sensibilités, appartenances, loyautés, ...) ne font pas forcément l'objet de T et CT mais elles sont sources de tout T et CT. On peut détecter des degrés d'implications et des natures d'implications différentes, notamment via l'élaboration des CT.

Différents moments durant lesquels se jouent des implications T et CT ont été identifiés : avant, pendant l'intervention et après.

- ▶ En amont de l'intervention :

Le contre-transfert et donc le travail d'analyse de ce CT peut commencer dès la prise de la commande. On peut le voir alors comme un mouvement qui part du staff vers l'assemblée.

En effet, lorsque le staff se retrouve il peut travailler ses implications et peut être pris déjà dans des projections, des a priori, une sur-adaptation. On préfère parler de projection lorsqu'il s'agit d'une relation entre pairs afin de le différencier du concept de transfert à mobiliser lors de l'analyse en elle-même.

L'exemple pris est celui de ne proposer que trois jours d'intervention plutôt que cinq en imaginant que l'organisation cliente refusera la proposition de cinq jours. Le staff s'est donc sur-adapté au client.

Quand il y a une assemblée on peut imaginer aisément un transfert massif sur le staff, vu comme expert, alors que le contre-transfert d'emblée (dans l'autre sens, du socianalyste vers l'assemblée) n'est, dans un premier temps, pas évident.

A cette occasion, le staff est invité à détecter et à partager en son sein ses implications. Au plus on travaille et on visible ces liens d'implications, au mieux on pourra analyser les transferts et par-là élaborer à partir des contre-transferts. Il ne s'agit donc pas de se débarrasser des implications, des loyautés mais de faire avec en connaissance de cause, voire de prendre appui dessus. Il ne s'agit pas non plus de faire une liste exhaustive de nos implications en amont mais de détecter les implications en rapport avec l'intervention les plus saillantes pour en contrôler les effets et prendre appui dessus.

► Pendant l'intervention :

Ce travail se poursuit donc pendant l'analyse. La réponse à un transfert constitue alors plutôt un triple mouvement : une personne ou plusieurs du staff perçoivent quelque chose, le transmettent au staff qui élabore le CT et le renvoie à l'assemblée.

On pourra constater toutefois que l'autre (membre du staff ou du groupe client) est parfois là où on l'attend et parfois là où on ne l'attend pas. Il s'agit de travailler suffisamment le contre-transfert pour dépasser la caricature et retrouver de la mobilité d'appréciation, une capacité d'appréhension dialectique des personnes et des situations.

► Après l'intervention :

C'est souvent après l'intervention que l'analyse de l'impact de nos implications sur notre compréhension de la situation nous apparaît. Une fois soustrait.e.s de la surface de projection des transferts, des évidences nous apparaissent. L'enjeu serait de savoir faire cette analyse plutôt lors l'intervention en s'en tenant à ce qui est nécessaire d'analyser, c'est à dire à ne pas faire sa propre analyse au détriment de l'analyse de la situation rencontrée. Mais si ça n'a pas été le cas, notre auto-analyse peut être faite dans le debriefing avec le staff, en fin de socianalyse (le soir même, le lendemain matin de l'intervention par exemple).

Une idée émise pour travailler ces CT serait de s'exercer à les élaborer en supervision ou en intervision, notamment lorsque l'on n'est pas arrivé à le faire directement en intervention.

Les entrelacs de nos implications – illustrations

Il y a un grand intérêt à regarder les entrelacs des implications de notre staff et comprendre ce qu'il s'y passe.

► Cas du cuisinier

« Un cuisinier est en arrêt maladie, il n'est pas là, le staff ne relève rien. On ne va pas interroger si c'est un vrai arrêt maladie, on dit aussi que son CDD s'arrête bientôt... On suppose que c'est une personne racisée, « un bougnoule », en insertion mais on n'en sait rien car on n'a pas posé la question. Et puis c'est au moment d'écrire la monographie que l'on se dit que l'on a occupé une fonction d'employeur et c'est ce qui nous interdit d'aller interroger la véracité de la maladie. Je n'ouvre pas cette question car ça ne se fait pas. Et c'est la même chose pour les gens dans l'assemblée qui exercent la fonction employeur »

Dans ce cas, on peut se dire que le staff a fermé des voies d'analyse, lancées comme des perches. Le cuistot avait un rôle clef concernant l'ouverture ou la fermeture du restaurant qui est en jeu. Cela traversait également la base matérielle de la socianalyse puisqu'il n'y avait pas de cuisinier pour les repas. Questionner cette absence devenait plus facile et évident.

C'est cependant à la fin de la socianalyse que l'évidence surgit : ne pas questionner cette absence allait tellement de soi qu'elle n'a pas été analysée. Il se peut que le staff ait perdu un analyseur, du fait de ses implications et d'un CT non élaboré.

► Cas de la magie dans une institution

L'assemblée cliente parle à de nombreuses reprises de la magie de leur établissement. Une magie revendiquée par l'assemblée, dont le staff n'est pas dupe, mais qu'il n'ose pas interroger : on ne touche pas à leur foi, à l'idéal, au rêve de certaines personnes. Et il se trouve qu'un collègue d'un des membres du staff a été un intermédiaire pour cette intervention. Ce dernier est pris dans une certaine loyauté vis à vis de cet établissement. Le staff est alors pris dans un CT vis à vis de ce collègue, et s'invente un interdit. Il est analysé que l'attrait, l'empathie idéologique du staff vis à vis de cette institution a conduit à ce transfert.

Le staff arrive toutefois à identifier et à questionner cette magie mais après l'intervention, le soir-même.

Lorsqu'il y a empathie, avec le staff, avec le groupe-client, avec l'entourage du staff, il semble d'autant plus difficile de démêler la situation.

== Le tabou dans le premier cas, l'omerta dans le deuxième sont transférés sur le staff.

► Cas de l'administratrice

Une membre du staff est agacée car elle pense qu'une administratrice fonctionne un peu comme elle. Elle lui est insupportable et pense voir clair dans son jeu. Le choix de la membre du staff est de l'attaquer de manière frontale, ce qui a abouti à la fermeture défensive de cette personne.

Il aurait été plus intéressant de demander ou de donner des éclairages différents sur « la montagne » autrement dit sur l'évidence de son fonctionnement, plutôt que de lui dire « tu l'as vue cette fucking montagne !!! ? ». Il aurait été aussi plus judicieux d'avoir un échange au sein du staff « Qu'est-ce qui dans les faits provoque cette réaction face à cette femme chez toi ? » pour réussir à mettre de côté cette implication.

== Ce fonctionnement s'est avéré être issu d'un problème institutionnel (lié à la place de l'administratrice) et non psychique (exemple : le rapport œdipien à sa maman). La réaction de la membre du staff a rendu difficile la triangulation.

Des dimensions sensibles dans le T et CT

Le contre-transfert est aussi cette dimension énergétique et sensible qui fait que l'on est traversé par des atmosphères pesantes, des lourdeurs, l'ennui, l'excitation, par des sensations physiques.

On peut se retrouver en empathie avec des phénomènes qui traversent l'assemblée et qui viennent s'inscrire dans le corps, dans nos attitudes.

Le contre-transfert peut se manifester par le partage d'un état qui traverse l'assemblée ou bien à une réaction antagonique. Encore une fois, il s'agit d'analyser ces phénomènes de l'assemblée qui agissent sur le staff.

Comment on peut travailler à l'intuition en travaillant implications et transferts en permanence ?

Comment faire au sein du staff, lors de l'intervention en assemblée avec quelqu'un du staff qui tire le fil d'une analyse alors qu'il s'agit en réalité de son implication ?

Comment peut-on travailler à l'intuition en travaillant implications et transferts en permanence ?

Dans les réponses proposées à cette question, il est possible d'évacuer ses contre-transferts sauvages en les glissant dans l'oreille des collègues pendant les séances plutôt que de les livrer à l'assemblée (exemple : je dis à mon collègue que je trouve qu'une personne de l'assemblée est un connard).

Il a été rappelé que nous ne sommes pas en permanence avec l'assemblée.

Les pauses sont utiles pour revenir sur nos intuitions, au prix de se priver d'être avec les membres de l'assemblée. A la reprise après la pause, on repose ces élaborations de contre transfert. Il est aussi possible de discuter de ces intuitions en aparté avec le staff pendant l'assemblée.

Lorsque l'on parle d'intuition, nous pouvons reprendre l'exemple de ce cuisinier qu'un membre du staff à l'impression qu'il est en insertion, peu sensible aux enjeux écologiques de l'association...

Le retour à faire à l'assemblée peut être confié à une personne du staff qui n'a pas été traversée par les transferts identifiés. De plus celui qui a été traversé est aussi celui qui est le plus disposé à observer et reconnaître les réactions non-verbales similaires aux siennes qui se produiraient au sein de l'assemblée.

Lors de ce retour, l'élaboration du contre-transfert est décrit comme un phénomène qui traverse le staff pour poser la question : est-ce que ce phénomène vous traverse vous ?

Si l'on reprend le cas de l'administratrice :

Le staff doit pouvoir pointer des phénomènes de façon non agressive pour que les personnes ne se mettent pas sur la défensive. Un retour à la suite du travail de notre staff serait de dire « On constate qu'on a été traversés par tel type de phénomène (désaccords, difficultés, blocages), est-ce que c'est juste notre problème ou est-ce que vous-même êtes traversés habituellement par ce type de phénomène ? »

C'est une façon de refroidir les choses, de ne plus en parler comme des problèmes de personne qui aurait telle qualité ou défaut et de souligner les habitudes du groupe. On souligne ainsi que nous sommes un miroir des phénomènes et affects qui se passent dans l'assemblée.

Des outils qui modifient nos relations de transferts

L'utilisation de certains outils modifie le système des relations de T et CT parce qu'ils offrent une autre surface de projection, dégagée des relations entre staff et assemblée cliente.

Avec l'outil « Ma place dans le monde », c'est l'image théâtrale qui vient faire surface de projection. Cet outil offre un espace scénique qui est symboliquement organisé et où l'on propose aux personnes de se situer à partir de questions sur leurs positions réelles, désirées...

Cette méthode conduit à distancier à la fois le staff et les membres de l'assemblée du système de relation transférentielle.

Des outils peuvent être utilisés au service de l'analyse mais qu'en est-il quand il s'agit de se protéger du transfert et de nos propres contre-transferts sauvages ?

Dans le cas développé, ce choix avait été fait en partie pour se dégager et se reposer de la relation de transfert.

Il est tout de même important de souligner que la force du transfert est notre outil de travail, vouloir s'en protéger est (aussi) à interroger.

IV. FOCUS THÉMATIQUE

Le couple / la famille

Ou la question plus large des loyautés visibles et invisibles

Quelles sont les difficultés dans le fait de mettre le couple ou la famille au cœur de l'analyse ? Ou de ne pas les laisser ou les mettre sous le tapis ?

Qu'est-ce qui nous freine au fond à aller aborder les histoires de couple et de famille, qu'est-ce qui nous fait peur ? Il y a des intrications entre différents plans et strates : le secret de l'assemblée (ce que protège, tait, l'assemblée), l'image sociale sacrée de la famille et du couple, nos propres rapports à ces institutions et normes, et l'aspect libidinal.

C'est quoi un couple ?

Les couples dans des lieux d'habitat, les couples fondateurs/statutaires (directeur/admin etc.), les couples séparés, les « binômes forts » ; couples affinitaires, symboliques ou fonctionnels – dont les liens de loyautés sont conséquents : certains sont opérants dans le travail d'analyse, et d'autres peuvent ne pas l'être, en tout cas il faut se poser la question.

On repère plusieurs situations où il est plus ou moins difficile voire impossible d'aborder le couple ou la famille (ici dans l'ordre croissant de difficulté):

- Quand les couples et familles existent statutairement en tant que tels, par exemple dans le cas d'un habitat partagé, ils sont pour la plupart du temps nommés, positionnés en tant que couple ou famille.
- « Quand le couple est déjà explosé, ce n'est pas nous qui divisons », mais il y a une difficulté à l'endroit de prendre parti pour l'un ou l'autre du couple qui est en fragilité.
- Quand le couple est visible, nommé, mais ne semble pas au cœur des analyseurs rencontrés
- Quand le couple semble très uni, amoureux... (même discours, loyauté hyper forte) alors que sous l'image le couple tient parfois par la structure organisationnelle.
- Quand le couple est invisible ; quand le couple fait partie des non-dits.
- Quand une personne (du couple) est dans une souffrance telle qu'elle rend impossible l'analyse (cela vaut pour tout type de souffrance individuelle suffisamment forte qu'elle bloque l'analyse : arrêt maladie, trauma, ...)

Image du couple inattaquable / tabou / évitement : pour le staff, pour l'assemblée

Dans tous les groupes il ressort au premier tour que pour le staff et l'assemblée, le couple est souvent une entité « sacrée, inattaquable, indivisible, infranchissable » : on a du mal à aller interroger cette entité car ça irait chercher dans une intimité qui nous rend pudique ; on est dans la retenue voire dans le tabou.

On n'arrive pas à le travailler parce qu'il représente une entité inattaquable, imaginativement indivisible : « Je n'ai pas de mal à imaginer que quelqu'un quitte son boulot après une socianalyse, par contre que quelqu'un se sépare, c'est plus compliqué » : parce que le désir, **l'aspect libidinal** semble plus difficile à aborder, interroger, car secret, tabou, privé. Il semblerait qu'on a plus de facilité à aller travailler l'idéologique et l'organisationnel...

Dans l'assemblée, il y a tout un ensemble de stratégies qui évitent d'aller toucher ces entités, nommer les relations, les loyautés ; ça peut être la source des tabous sur lesquels se fonde le fonctionnement de l'assemblée.

Le couple est un sous-groupe, potentiellement un nœud d'alliance avec du pouvoir, mais c'est parfois difficile de différencier ce qui relève du couple et/ou de leurs fonctions. Il est aussi possible que le couple ne forme pas de sous-groupe agissant sur l'assemblée.

Implications // contre transfert

Il ressort aussi que nos propres implications en tant que staff sont inévitables car « on a tou-tes une famille », quelques soient les rapports qu'on entretient avec elle, il y a des échos chez chacun.e. Quoi qu'il en soit, ces implications sont fortement en jeu, et peuvent aussi bien venir nourrir l'analyse que la bloquer/neutraliser (en général ça renvoie à des contre transferts non travaillés), et donc doivent être mises sur la table pour le travailler en staff et de là, voir si elles appartiennent à la personne ou si elles permettent de dépasser nos contre transferts et de renvoyer des éléments à mettre en travail. Car ce n'est pas parce que « c'est chaud pour nous » que c'est un analyste.

Point de vigilance pour le staff : lié à nos représentations sociales et préjugés parfois non questionnés, on voit souvent le couple comme une entité unie, une bulle qui peut nous faire oublier qu'il est bien composé de deux personnes (pas les mêmes positions, aspirations...), et donc nous permettent de tirer des analystes ou pas. On peut s'appuyer sur la triangulation pour fracturer l'entité avec délicatesse.

La famille / la figure patriarcale

La figure paternelle semble aussi difficile à aller interroger : on risque de rentrer, de se faire prendre dans le fonctionnement familial.

Dans une intervention, on trouve l'exemple de la figure paternelle. En début d'intervention, l'assemblée renvoie au staff une image effrayante de ce père : il est le patriarche ET le propriétaire, il peut expulser amis et conjoints de ses filles à tout moment et il est à l'origine de plusieurs incertitudes qui bloquent l'organisation dans le dépassement de sa crise et la possibilité d'une autre forme. À ce moment-là, le père n'est pas présent. Le transfert de ce qui se joue autour de cette figure par l'assemblée sur le staff est forte.

Mais une fois que la place du père est questionnée par le staff et ses pouvoirs soulignés, et que le père prend part à l'assemblée, il apparaît que cette position du père n'est pas un problème. Vient-il davantage interroger les implications idéologiques du staff ? (Celle de promouvoir des formes familiales « libérées » du patriarcat?)

Carte des interdépendances et loyautés - Couple // binômes

Est-ce qu'au même titre que l'analyste argent, il n'y aurait pas intérêt à construire un analyste construit sur la force et la qualité des loyautés, visibles et invisibles ?

Si on a des signes qu'il y a des points chauds sous les alliances, dans les relations de loyauté, les filiations idéologiques, les dettes de tous ordres entre les personnes : on peut proposer de faire un organigramme, un « sociogénogramme », une carte des alliances, qui visibilise les relations de dépendances (amicales, amoureuses, sexuelles, idéologiques etc.), les caractéristiques et mesure leur force. Qui passe la soirée et la nuit avec qui ? Qui partage quels espaces ? Est-ce que les discussions / apartés sur l'oreiller – qui concernent l'assemblée – sont reversés ? Quels liens résistent à la fracturation de l'assemblée ?

Rappel des finalités

Il est nécessaire de revenir aux finalités de l'intervention socianalytique et donc au travail et au rôle du staff pour se (re)dire comment aborder ces questions de couple :

Nous ne sommes pas là pour soigner l'individu, mais pour observer les forces en présence dans l'assemblée et analyser les dialectiques en jeu.

Face à une souffrance très forte d'une personne, nous ne sommes pas là pour soigner l'individu dans ce qu'il a d'abimé (dans sa souffrance individuelle), mais dans comment ça joue dans les forces en jeu et qu'est-ce que ça nous dit de la situation. Il faut pouvoir dépasser la situation bloquante ou trop intense du couple pour aller tirer des analystes qui parlent des forces en présence

dans l'assemblée.

(Par exemple, dans une intervention, il a été proposé une « boîte bleue » (aparté avec une personne de l'assemblée non-commanditaire). Un membre du staff va avec cette personne pour repérer les forces en jeu, les tensions, les non-dits et le reste du staff reste avec l'assemblée pour continuer l'analyse.)