



# 8<sup>E</sup> COLLOQUE DES PSYCHOLOGUES - 26 et 27 novembre 2020 -

## Psychologue : un métier utile !

### SOMMAIRE

Les enseignements  
du confinement pour les  
psychologues au ministère  
de la Justice **PAGE 2**

Être psychologue  
du travail en 2020 à Pôle  
emploi **PAGE 3**

Une utilité reconnue  
du bout des lèvres et la  
poursuite d'une mauvaise  
politique ! **PAGE 4**

Faire équipe : de  
l'incantation à de véritables  
ressources **PAGE 5**

Le travail en équipe  
en institution **PAGE 6**

Travailler sur nos  
pratiques : Comment ?  
Pourquoi ? **PAGE 7**

Socialisation et groupes  
d'appartenance à  
l'adolescence aujourd'hui  
**PAGE 8**

La crise sanitaire a mis sur le devant de la scène un débat sur l'utilité sociale des métiers. Les métiers « utiles » ne sont effectivement pas ceux que la « start-up nation » nous vante sans cesse !

Tous ces « petits métiers », ces métiers du lien social, peu considérés, peu rémunérés sont apparus comme ceux qui faisaient « tenir ensemble » face à la menace de la pandémie. Métiers du soin, de la solidarité, de l'éducation, de l'aide aux personnes, qui s'exercent le plus souvent dans des services publics que nos gouvernants n'ont de cesse de vouloir démanteler et soumettre au *new public management*. Les psychologues en font l'amère expérience !

Totalement ignoré·e·s, voire menacé·e·s dans leur existence avant la crise sanitaire, elles·ils sont devenu·e·s, dans les discours, des maillons essentiels de l'accompagnement des personnes fragilisées, angoissées, endeuillées, précarisées...

Pour autant, les psychologues ne sont pas dupes. Même dans ces conditions très difficiles, elles·ils ont toujours répondu présent·e·s pour soutenir, apaiser, remobiliser et continueront à le faire. Mais elles·ils ne sont pas prêt·e·s à se laisser instrumentaliser par ceux qui portent la responsabilité de décisions délétères uniquement guidées par la recherche d'économies budgétaires et aggravant les tensions et les inquiétudes.

Le rôle des psychologues est aussi de dénoncer les conditions inacceptables faites aux populations qu'elles·ils accompagnent dans leurs domaines respectifs.

Les psychologues de la FSU entendent bien porter haut et fort leurs revendications pour des créations de postes et des recrutements permettant de déployer toutes leurs missions, pour l'arrêt de la précarisation de leurs fonctions et la fermeture de leurs structures, pour une revalorisation dont elles·ils sont trop souvent exclu·e·s.

Psychologue est un métier très utile. Alors il est temps de passer aux actes ! ■

**Benoît Teste**, secrétaire général de la FSU

### Ont collaboré à cette publication

Lucile Bouillet (SNEPAP)  
Françoise Dalia (SNUipp)  
Natacha Delahaye (SNUipp)  
Sylvie Dujardin (SNU Pôle emploi)  
Géraldine Duriez (SNES)  
Laura Lalardie (SNEPAP)  
Veronique Melchior (SNPES-PJJ)  
Alexia Peyre (SNPES-PJJ)  
Catherine Remermier (SNES)

## LES ENSEIGNEMENTS DU CONFINEMENT POUR LES PSYCHOLOGUES AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE : PJJ ET DAP

**Le confinement a brutalement signifié pour les psychologues de l'administration pénitentiaire et de la Protection judiciaire de la jeunesse la fin d'une intervention en présentiel et la nécessité d'inventer une nouvelle pratique. Le plus souvent, cela s'est fait sans pouvoir s'appuyer sur une réflexion commune et sans moyens techniques (téléphones, ordinateurs) fournis par les administrations.**

Qu'en est-il du sens du travail pour un psychologue à qui l'on demande de ne plus recevoir de public ? Qu'est-ce qu'un psychologue sans la rencontre et la relation à l'autre ? La relation clinique peut-elle se passer de la rencontre physique ? Elle se noue progressivement par des attitudes de bienveillance, d'écoute, l'expression de langages verbaux, corporels. La perte de tout ce qui n'est pas exclusivement « verbal » engendre la frustration et le sentiment de faire un travail incomplet, bâclé, inachevé.

Enfin, le confinement est venu interroger l'intérêt du public accompagné. La sécurité sanitaire des professionnels a été privilégiée, souvent de manière trop restrictive, quand les administrations ont entièrement interdit toute intervention, même en situation de crise.

### Dans l'administration pénitentiaire

Les psychologues ont pu réaliser des outils de « gestion du confinement » sous forme de fiches et les ont proposées, aussi bien à leurs collègues (CPIP, surveillants...) qu'aux personnes placées sous main de justice. Des lignes téléphoniques d'urgence à l'adresse des personnels et des détenus, ont pu être mises en place tous les jours, samedi, dimanche et jours fériés compris

Si les psychologues de l'AP ont été pour la majorité d'entre eux en télétravail pour le premier confinement, pour le second confinement, la volonté de la Direction de l'administration pénitentiaire de maintenir le présentiel autant que possible, a permis aux psychologues de continuer à recevoir les personnes. Là où d'autres professions ont pu facilement retourner à un télétravail au moins partiel, cette modalité n'a cette fois-ci pas été retenue pour les psychologues de l'AP.

### À la PJJ

Les professionnel-le-s de la PJJ ont dû s'adapter à un confinement qui a désorganisé les collectifs de travail et le sens de l'intervention.

Ils se sont efforcés de maintenir un lien avec les jeunes et les familles, par des appels réguliers qui ont permis d'apaiser des tensions, des angoisses, de soutenir un quotidien bouleversé par le confinement, d'apporter si nécessaire des conseils et avant tout d'écouter ce qui se jouait sur la scène



familiale et dans les angoisses de chacun. Si quelques garde-fous ont pu être élaborés, il a été difficile de mener une action éducative, clinique ou sociale, en raison de l'impossibilité de rencontrer les adolescents et de répondre aux détresses sociales extrêmes avec lesquelles des jeunes (dont les mineurs non accompagnés) et des familles ont dû vivre le confinement.

Cette confrontation continue à des limites professionnelles a généré pour les personnels une insatisfaction et une culpabilité de perdre contact avec certains jeunes, amplifiée par les demandes de rendre compte du travail accompli par des protocoles astreignants et infantilisants.

À la sortie du confinement, les psychologues se sont retrouvés face à une charge de travail importante : recommencer à zéro pour tisser ce lien fragile avec le public accompagné, accomplir les démarches suspendues, en démarrer d'autres en lien avec la déscolarisation, la précarité financière des familles, les effets psychologiques du confinement...

La PJJ d'après le déconfinement ne peut pas rester la même que celle préconisée par la réforme que nous avons combattue lors d'un mouvement social d'une durée exceptionnelle avant la crise sanitaire.

**Nous demandons que la PJJ retrouve sa dimension protectrice. Le confinement a montré le besoin des jeunes d'être protégés par une place d'hébergement en foyer, une prise en compte des violences familiales, le maintien des liens avec l'école ou l'insertion, des possibilités d'orientations vers les services d'urgences psychiatriques. Au contraire, notre administration continue à se centrer sur l'application de nouvelles orientations toujours plus répressives.**

**Il faudra sans doute encore quelques mois, années, confinements, pour tirer des conclusions et des enseignements sur cette crise sanitaire et son injonction à nous adapter, de gré ou de force.**

Mais notre administration continue à se centrer sur l'application de nouvelles orientations toujours plus répressives

sans prendre la mesure de ce que le confinement a révélé au grand jour.

**Les psychologues peuvent s'en faire l'écho et contribuer à la prise de conscience de l'importance du lien social, mais aussi d'une conception plus humaine de notre fonctionnement social ! ■**

## ÊTRE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL EN 2020 À PÔLE EMPLOI

La psychologie du travail est présente à Pôle emploi depuis dix ans. En 2017, disparaissaient les équipes d'orientation professionnelles dans lesquelles les psychologues étaient intégré-e-s. Ils-elles ont alors été réparti-e-s dans les agences locales Pôle emploi. À ce jour, un millier de psychologues travaillent sur le territoire national et leurs réalités peuvent être différentes d'une région à l'autre.

### S'adapter jusqu'où ?

La décision de fermeture a été très brutale lors du premier confinement et peu de psychologues ont pu bénéficier d'attributions d'ordinateurs portables leur permettant d'accéder à leur messagerie et dossiers professionnels. Il a fallu s'adapter avec les moyens du bord (ordinateurs familiaux, téléphone personnel) tout en restant vigilant sur les fondamentaux du métier de psychologue (confidentialité des entretiens, volontariat des personnes). Comme très peu d'agents avaient une expérience de télétravail, l'incursion de la sphère professionnelle au domicile a été plus ou moins bien vécue. En outre, Pôle emploi a très rarement reconnu l'implication professionnelle des psychologues. Ils-elles n'ont pas été concerné-e-s par les primes !

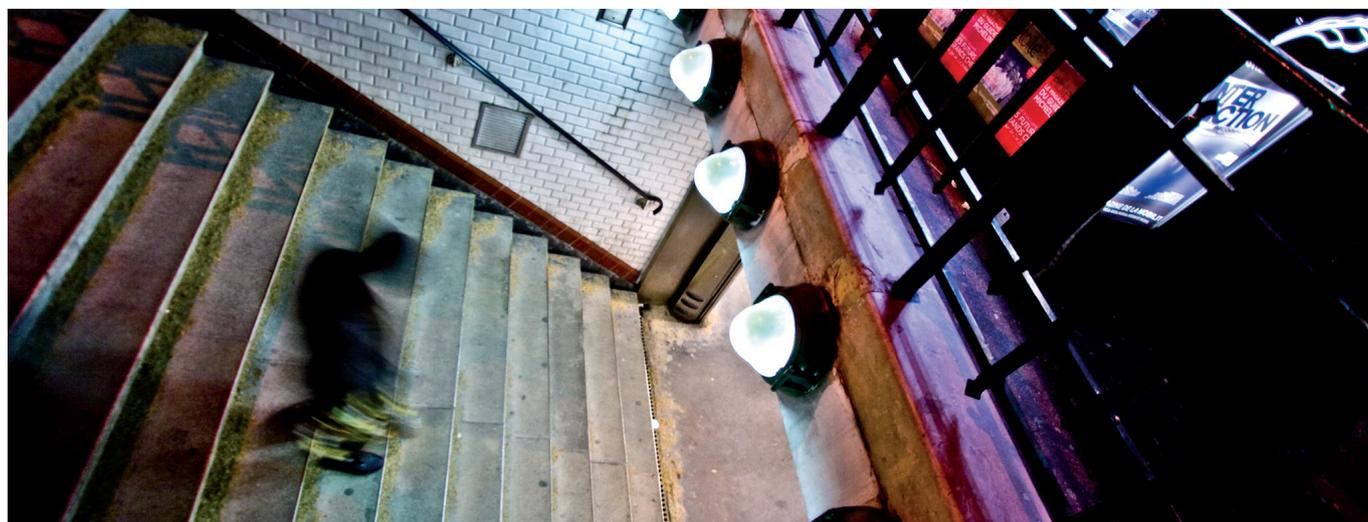
### Une aide essentielle pour les salariés et demandeurs d'emploi

Pourtant, les psychologues se sont efforcé-e-s de maintenir le lien en expérimentant d'autres dispositifs de travail dans le cadre d'entretiens menés à distance par téléphone ou visiophone. Ainsi, ils-elles ont pu soutenir les demandeurs-euses d'emploi durant cette période particulièrement anxiogène et ainsi favoriser les conditions de la reprise d'entretiens en présentiel.

Il s'agit en effet de créer les conditions d'une alliance de travail et de repérer les limites du cadre dans lequel les psychologues proposent à la personne de s'inscrire. À partir de la demande qu'ils-elles font émerger, il leur faut s'efforcer d'ouvrir un espace de parole libre autour de l'activité professionnelle (de son trop-plein comme de son manque), du vécu que les personnes en ont, de leurs souhaits et de leurs projections dans l'avenir, mais aussi des difficultés qu'elles rencontrent. Un espace de parole qui permette à chacune de faire le point de là où il-elles en sont, de mieux comprendre leurs investissements personnels au travail, de mieux se repérer entre les réalités d'un environnement socio-économique incertain voire anxiogène d'une part, et des dimensions personnelles, des intérêts propres, des aspirations, des compétences – tout aussi réels – d'autre part.

### Faire reconnaître la spécificité du travail des psychologues à Pôle emploi

À ce jour, lors de ce second confinement, les agences restant ouvertes, les psychologues peuvent recevoir prendre en charge le public en présentiel ou distanciel. Mais la visibilité de leur travail est encore à conquérir auprès des directions. ■



## UNE UTILITÉ RECONNUE DU BOUT DES LÈVRES ET LA POURSUITE D'UNE MAUVAISE POLITIQUE !

**Malgré la mobilisation de services publics, la situation sanitaire et sociale reste très préoccupante. Sur le plan psychique, l'augmentation des affects anxieux et dépressifs, du stress et de l'épuisement est reconnue par tous. L'importance de l'apport des Psy-ÉN, d'abord complètement ignoré par le MEN, est apparue dernièrement dans les discours, mais avec une connotation médicale. Dans le même temps aucune amélioration des conditions d'exercice de leurs missions n'est envisagée.**

### Absence de dialogue et organisation de la pénurie

On aurait pu s'attendre à des mesures fortes : abondement des postes, recrutement de tous les admissibles aux concours internes, renforcement des équipes pluri-professionnelles afin d'assurer le suivi d'élèves ayant subi un confinement éprouvant, accès à des formations continues permettant une réflexion professionnelle sur l'impact produit sur nos pratiques... La réalité est tout autre : absence de remplacement sur le terrain, demande de redéploiement, augmentation des effectifs d'élèves. Les prévisions budgétaires nous font craindre une nouvelle dégradation, particulièrement dans le second degré où la spécialité EDO est quasiment en extinction (division par quatre du nombre de postes mis aux concours depuis la nomination de ce ministre !).

**Le prétendu « Grenelle de l'Éducation »**, lancé par le MEN le 22 octobre, se préoccupe bien plus de communication que de prise en compte réelle des problèmes et privilégie quelques personnalités triées sur le volet plutôt que les organisations syndicales ! La revalorisation envisagée est minime, limitée aux débuts de carrière et en contrepartie d'une « évolution » des métiers.

### Des engagements ministériels non tenus

Après le décret de 2017, les engagements ministériels de traiter la question de l'alignement par le haut des indemnités des Psy-ÉN EDA et EDO, d'une prise en compte de l'exercice en zones prioritaires pour l'accès à la classe exceptionnelle pour tous, de l'augmentation de l'indemnité pour charges administratives des directeurs de CIO, ont été totalement abandonnés.

Y compris sur des sujets sans conséquences financières – comme la mise en place de réunions régulières de travail entre les psychologues du premier et du second degré ou de la formation passerelle entre les deux spécialités –, le MEN est aux abonnés absents, et ce, malgré les multiples relances de la FSU.

### Une vision étriquée de la psychologie

L'aggravation des conditions de travail, l'absence de volonté politique de maintenir et développer les RASED dans le premier degré et le réseau des CIO dans le second degré, éloignent les psychologues d'un travail de prévention et de suivi, pourtant inscrit dans leurs missions. Le modèle médical du « diagnostic » prime. Les aspects psycho-affectifs et psycho-pédagogiques sont renvoyés pour « traitement » hors de l'institution. En revanche, dans le cadre de l'inclusion scolaire, des associations liées au handicap ou au soin ont maintenant la possibilité de faire des observations directement auprès des élèves et de conseiller les enseignants. Des psychologues, des rééducateurs, hors Éducation nationale, sont ainsi habilités, via des « équipes mobiles », à intervenir dans les classes, en lieu et place des Psy-ÉN. Dans le second degré, des associations fortement subventionnées par le MEN prétendent assurer un accompagnement des adolescents dans l'élaboration de leurs projets d'avenir, sans aucune compétence en psychologie et bien loin d'un quelconque objectif d'émancipation sociale ! Ce refus de développer un véritable service de psychologie pour l'éducation et l'orientation au sein de l'EN laisse prise aux manœuvres des lobbies médicaux et des ARS qui cherchent à récupérer sans frais, les 20 000 fonctionnaires d'État des équipes pluri-professionnelles<sup>(1)</sup>.

Les Psy-ÉN du SNUipp-FSU et du SNES-FSU n'acceptent pas que, sous couvert de crise sanitaire, soit détruite la conception du métier qui est la leur : un métier au service du développement de la personnalité de chaque enfant et adolescent, de leur réussite scolaire, de leur émancipation et indissociable de la lutte contre les inégalités sociales.

La FSU appelle tous les collègues à se mobiliser pour une reprise significative des recrutements dans les deux spécialités, un arrêt de la destruction des RASED et des CIO, et le respect du statut et des missions. ■

(1) Proposition du Sénat en juin 2020 en lien avec la loi 3D, inscrite au calendrier législatif de 2021.



## FAIRE ÉQUIPE : DE L'INCANTATION À DE VÉRITABLES RESSOURCES

Que ce soit dans les entreprises ou les institutions, l'appel au travail en groupe et à l'implication des équipes est devenu banal. Mais ces injonctions sont loin de rencontrer l'assentiment unanime des salariés. Pourtant, « faire équipe » est une belle formule qui symbolise entraide, coopération, cohésion. Ne serait-elle que l'instrumentalisation d'une belle idée, hélas révolue ?

Les travaux sur les groupes d'abord élaborés en psychologie sociale aux USA, ont été importés en France, puis explorés par les psychanalystes sous l'angle des processus inconscients (Bion, Pichon-Rivière, Anzieu, Kaës). Les dispositifs mis en œuvre (groupes de formation ou de thérapie) visaient surtout un développement individuel.

La notion de collectif de travail est plutôt issue de la clinique du travail (Dejours, Clot, Lhuillier...). L'objectif est ici tant personnel que collectif. Permettre une déculpabilisation de chaque professionnel face à ses insatisfactions au regard de l'activité qu'on lui demande et qu'il réussit à faire, mais aussi permettre au collectif de métier de reprendre la main et de faire évoluer la prescription, en fonction des critères de qualité du travail mis en discussion en son sein.

### Quelques freins psychologiques au développement du travail de groupe

- Les ébranlements identitaires, dus à la permanente confrontation des idées, des positions et des valeurs, inévitables dans un vrai travail, entraînent l'angoisse de morcellement décrite par Anzieu. Le sujet se trouve partagé, hésitant, voire inconsistant. « *L'émergence de défenses, contre ce titillement de notre noyau psychotique, peut prendre la forme d'un raidissement égocentrique, d'un appel groupal à une structure plus forte, à un leadership plus déterminé.* » Or, les groupes qui fonctionnent bien, selon Gilles Amado\*, sont ceux où il y a du silence, de la réflexion et de la pensée. On ne peut penser que s'il y a tolérance à l'incertitude et à l'ambiguïté. Au lieu de considérer ce fonctionnement comme du temps perdu par rapport à l'objectif initial, il faut au contraire accepter de revenir sur ce qui est dit et prendre acte de la perturbation que cela peut produire. Si les angoisses de morcellement sont tolérées, elles permettent alors la créativité.
- Les angoisses abandonniques peuvent se traduire par une peur de la marginalité (peur de la solitude, de ne pas être intégré, peur de ne pas être pris en compte.) Le sujet va se rallier à l'avis de la majorité. Pour se protéger, le groupe peut aussi développer une pensée groupale (Janis, Anzieu) ou des collusions et alliances défensives (Kaës). Ces processus groupaux ont tous en commun de nier la complexité, les hésitations et les désaccords.
- Enfin, la surstructuration et la sous-structuration du travail du groupe peuvent aussi constituer des freins. La surstructuration se manifeste par une centralisation excessive du leadership, le respect scrupuleux de l'ordre du jour, des consignes,



des échéances temporelles, l'organisation rigoureuse des prises de parole, la crainte des dérives et de la pensée associative. Peu de place accordée à la complexité, dans le but de se protéger contre la conflictualité et l'émotionnel. À l'inverse, la sous-structuration du groupe prend la forme d'une grande tolérance, ce qui peut induire une sous-estimation des contraintes imposées par la réalité. Elle représenterait une défense contre l'influence, l'expertise et la différenciation nécessaires à l'accomplissement de la tâche opérationnelle. Ces deux modalités défensives constituent les deux réponses extrêmes à l'inévitable tension entre le désir d'action, de réalisation, d'efficacité d'un côté, et la préservation de l'intégrité psychique, le respect d'autrui, le plaisir de former un groupe de l'autre.

### Les contextes de travail des groupes

G. Amado nous alerte contre les risques de psychologisation du social si le contexte de fonctionnement du groupe n'est pas pris en compte. Toute tâche à réaliser ensemble est l'objet de tensions, de conflits. Comment faire fonctionner des collectifs dans un contexte où est développée une pression à la concurrence, à l'individualisation des responsabilités ? Les salariés ont alors à faire face à des injonctions paradoxales : « Soyez créatifs, mais respectez les procédures », « Jouez collectif, mais faites-vous reconnaître comme le meilleur » ! Quand la confiance, le respect de l'autre et la liberté de parole ne sont pas au rendez-vous, le groupe risque de devenir un instrument de plus du néolibéralisme pour parvenir à ses fins en empêchant toute tentative de résistance. Mais il peut aussi être un formidable moyen de retrouver du pouvoir d'agir et de revivifier le métier. ■

\* Gilles Amado est professeur émérite de psychosociologie, psychanalyste et membre de la SFPPG.

## LE TRAVAIL EN ÉQUIPE AU SEIN D'UNE INSTITUTION

Une institution est soignante dans la mesure où elle résiste collectivement aux attaques de la pensée, aux effets délétères et mortifères des troubles et des pathologies qu'elle accueille et qu'elle est censée traiter. À ces attaques du dedans, se combinent aujourd'hui des attaques du dehors, concrétisées par les logiques gestionnaires et administratives. Dans ce contexte, à quelles conditions une institution peut-elle être soignante ? Comment agit la dimension psychothérapeutique d'une institution dans son ensemble et pas seulement celle des professionnels et des activités qu'elle contient ?

Actuellement, les institutions subissent des transformations sans précédent. Elles sont traversées par des mouvements qui impactent le travail et le psychisme de l'équipe :

- **le poids de l'idéologie néolibérale** qui place le contrôle de gestion à la place des conceptions propres à chaque métier et qui produit un envahissement de la pensée par une logique

reproduisant les problématiques des accueillis. Les équipes de la PJJ peuvent devenir délinquantes, celles exerçant en psychiatrie devenir folles, maniaques en EPHAD, pour lutter contre l'angoisse de mort. C'est le premier effet.

Le deuxième effet, c'est la confusion entre les appartenances primaires et secondaires (primaire : famille, communauté... secondaire : institution, syndicat, équipe...).



Le travail va venir interférer avec ce qu'est chacun personnellement, en référence à sa vie privée. (On échange en s'invitant sur des groupes Facebook par exemple, faute d'espace institutionnel.) Or, le travail institutionnel repose sur la transformation de ce qui peut être ressenti à un niveau individuel, mais aussi à un niveau collectif dans l'attention que l'on peut avoir à des ambiances et des tonalités par lesquelles soignants comme soignés sont traversés. « Comment une équipe dans ses façons d'être ensemble, de communiquer, de travailler, métabolise et donne une forme à ce qui se transmet d'excitant, de toxique, de douloureux, d'insupportable, d'irrespirable, d'étrange, d'incongrue... ? »<sup>(1)</sup>

comptable et débouche sur une protocolisation des pratiques relationnelles ;

- **la perte de la transmission par la perte des fondateurs.** Les savoir-faire ne sont plus transmis, Il peut y avoir un fantasme de table rase, des conflits entre les anciens et les nouveaux ;
- **le remplacement du soin par l'évaluation** sur le modèle d'une évaluation objectivante en rapport à une norme.

### Les difficultés du travail en équipe aujourd'hui

Tous ces éléments dévitalisent les ressorts les plus vivants des processus de liaisons et de penser qui irriguent le travail d'équipe. L'écrasement des espaces collectifs intermédiaires assèche l'élaboration et le travail ensemble. Les fonctions transitionnelles du travail d'équipe (fonctions de rêverie selon Bion) s'appauvrissent. Or, elles sont très importantes pour transformer l'impact des souffrances du public dans le travail de lien. S'il n'y a pas assez d'élaboration en équipe pour « désintoxiquer » l'impact des pathologies, les équipes

reproduisant les problématiques des accueillis. Les équipes de la PJJ peuvent devenir délinquantes, celles exerçant en psychiatrie devenir folles, maniaques en EPHAD, pour lutter contre l'angoisse de mort. C'est le premier effet.

Le deuxième effet, c'est la confusion entre les appartenances primaires et secondaires (primaire : famille, communauté... secondaire : institution, syndicat, équipe...).

Le travail va venir interférer avec ce qu'est chacun personnellement, en référence à sa vie privée. (On échange en s'invitant sur des groupes Facebook par exemple, faute d'espace institutionnel.) Or, le travail institutionnel repose sur la transformation de ce qui peut être ressenti à un niveau individuel, mais aussi à un niveau collectif dans l'attention que l'on peut avoir à des ambiances et des tonalités par lesquelles soignants comme soignés sont traversés. « Comment une équipe dans ses façons d'être ensemble, de communiquer, de travailler, métabolise et donne une forme à ce qui se transmet d'excitant, de toxique, de douloureux, d'insupportable, d'irrespirable, d'étrange, d'incongrue... ? »<sup>(1)</sup>

(1) Christophe Bittolo, dans PPS, vol. 5, 2016/2 (maître de conférence en psychologie à l'université Paris-Descartes, Christophe Bittolo est psychanalyste et analyste de groupes).

## TRAVAILLER SUR NOS PRATIQUES : COMMENT ? POURQUOI ?

Plusieurs courants proposent de mettre en place des dispositifs permettant aux professionnels de discuter des situations problématiques qu'ils rencontrent. Quels en sont les soubassements théoriques, les différences d'approches et les méthodologies privilégiées ?

**C'**est ce que la table ronde réunissant J. Héraudet, R. Join-Lambert (AGSAS) et B. Prot (CRTD Cnam) ont tenté d'éclairer en exposant les fondements de leurs démarches et en acceptant de se confronter à l'analyse de deux situations pratiques.

Jeanine Duval-Héraudet travaille avec des groupes de professionnels de l'éducation nationale ou d'institutions éducatives à caractère social. Son exposé se centre sur la supervision qu'elle définit comme « *la possibilité de mettre au travail au sein d'un groupe de pairs les compétences et savoirs de chacun pour donner du sens à une situation précise, énigmatique ou difficile dont l'un des participants fait le récit au groupe* ». Dans un premier temps, elle propose d'aider le narrateur à « *désintoxiquer la rencontre de sa charge imaginaire et à clarifier les enjeux qui se sont déposés dans la relation intersubjective* ». La prise de parole de chacun dans le groupe, pour nommer les affects et les émotions qu'il a perçues chez le narrateur, vise à permettre une mise à distance.

Puis, dans un deuxième temps, après avoir « *fait le ménage dans les ressentis* », l'accès à une pensée plus rationnelle ouvre sur une analyse conjointe de la situation. Un des effets de ce travail est de permettre au narrateur de mieux percevoir et de différencier ce qui relève de sa propre histoire de ses préoccupations du moment, de ses inquiétudes, de ses désirs, de repérer son propre transfert. Des pistes de travail peuvent alors être évoquées.

**Bernard Prot** est maître de conférence en psychologie du travail au CNAM et appartient à l'équipe clinique de l'activité créée par Yves Clot. Il ne classe pas l'activité menée avec les collectifs de professionnels auprès desquels il intervient comme une analyse de pratique. Ce qui l'intéresse, ce sont les conflits d'activité et le pouvoir d'agir dans la situation. L'analyse de l'activité n'est qu'un moyen ; le but reste bien de développer le pouvoir d'agir, ce qui signifie forcément qu'on va agir sur les institutions pas seulement dans leurs dimensions officielles, instituées, mais du côté de l'instituant. Cet instituant-là est collectif par nature. Quand il ne l'est pas, la situation dégénère. Il faut réussir à trouver

avec les professionnels des instances suffisamment robustes au sein desquelles ils pourront discuter avec la hiérarchie pour peser sur la situation et l'organisation. La question de la responsabilité est centrale. Pour qu'on puisse parler de responsabilité, il faut que le professionnel trouve du répondant, d'autres avec qui parler. Non seulement d'autres en dehors de soi, mais d'autres à l'intérieur de soi, la diversification des répondants intérieurs est essentielle pour faire face à des situations de crise, à des épreuves ou encore à des imprévus. C'est à travers le dialogue, que la clinique de l'activité cherche à se revitaliser dans les collectifs, que cette confrontation aux dilemmes du métier et au réel de l'activité professionnelle vont va pourvoir être approchée. Avec les méthodes utilisées (instruction au sosie et autoconfrontation), les professionnels amènent des situations problématiques qui vont être abordées du côté du détail de l'activité à déployer, abordant dans un même mouvement le rapport à la tâche, à soi et à autrui.

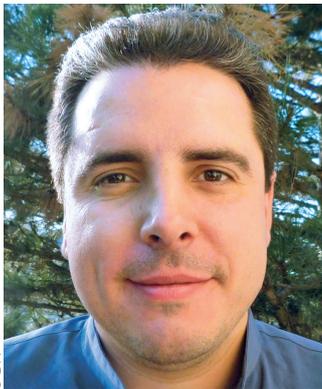
**Rose Join-Lambert** est présidente de l'AGSAS (Association des groupes de soutien au soutien) et travaille avec des groupes d'enseignants et de psychologues de l'Éducation nationale, de membres des RASED. Le soutien au soutien a été fondé par Jacques Levine. La démarche vise à créer un espace intermédiaire entre pédagogie et psychanalyse pour venir en aide aux professionnels désemparés devant les comportements de certains enfants, en les sensibilisant aux phénomènes de l'inconscient. Le soutien au soutien développe



» un regard tripolaire. Il s'agit de prendre en compte la dimension accidentée, la partie souffrante de la personne ; la dimension réactionnelle, c'est-à-dire en général, le comportement visible qui correspond au mode d'organisation que se donne l'enfant pour faire face à la souffrance ; la dimension du plaisir de vivre, d'aller de l'avant qui reste intacte. L'animateur-trice est dans une position de co-réflexion avec le groupe, mais jamais en surplomb. Le groupe va chercher à comprendre comment l'enfant ou l'adolescent vit la situation. Il ne se centre pas sur le professionnel, mais sur celui qui n'est pas là, pour comprendre sa logique.

Ces différentes approches manifestent une vision commune de l'importance du cadre des dispositifs, de la confidentialité des échanges, de l'absence de jugement, du respect de l'autre qu'il doit garantir. Mais des différences apparaissent sur le positionnement du psychologue (position de supervision ou co-élaboration ?), sur l'objet de centration du travail (mise à jour du transfert chez le professionnel, vécu de l'enfant ou de l'adolescent, activité des professionnels ?), ainsi que sur l'effet attendu de cette analyse (prise de distance individuelle ou élaboration de ressources collectives pour mettre en œuvre des solutions et/ou agir sur l'organisation du travail ?). ■

## SOCIALISATION ET GROUPES D'APPARTENANCE À L'ADOLESCENCE AUJOURD'HUI



©DR

**Les recherches de Thomas Sauvadet<sup>(1)</sup> sur le fonctionnement de groupes de jeunes et les modes de socialisation juvénile s'appuient sur un travail ethnographique mené dans des cités de la région parisienne et de Marseille.**

### De qui parle-t-on ?

Ceux que l'on désigne par l'étiquette « jeunes de cité » sont ceux qui occupent l'espace public. Ils représentent 10 % des moins de 30 ans, de sexe masculin, en échec scolaire, souvent issus des familles

les plus pauvres du quartier. Ces jeunes ont conscience d'être la cible de multiples stigmatisations (générationnelles, ethniques, socio-économiques). Ils forment des groupes, échangent des services, des protections en cas d'agressions verbales ou physiques et partagent les mêmes codes culturels. Dans leur environnement, chaque espace de socialisation est soumis à de fortes tensions, et ressenti comme agressif.

Le groupe est l'instance de règlement des conflits (les bagarres, la légitimité des agressions, les sanctions). Il se doit de protéger le lien social de l'anomie, provoqué par des comportements « hors limites » de ceux qui sont tombés dans la « folie négative ».

### Le jeu de fous

D'après Thomas Sauvadet, ces jeunes se livrent à une « utilisation rationnelle de la folie ». C'est ce qui leur permet de ne pas devenir fous. C'est un mode de gestion psychologique qui s'appuie sur un code moral. La colère, la folie théâtralisée sont un moyen de tenir sa place dans le groupe, de se faire une réputation de « fou », de se créer un capital symbolique. Violences et « folie » sont considérées comme des investissements.

### Le jeu de fous est caractérisé par une rivalité exponentielle et un spectacle

Malheur à ceux qui n'ont pas les capacités psychiques de gestion du stress. Ils vont tomber dans la « folie négative » faite de dépendance aux toxiques, de pauvreté et d'une image d'eux-mêmes très dépréciée, y compris dans le groupe.

Cette « folie » devient un élément du contrôle social qui fait la différence entre ceux qui jouent le jeu, qui se conforment aux nécessités du jeu social et les « vrais fous », jugés inacceptables inintelligibles, ingérables. Les violences dites gratuites sont en fait perçues, de l'intérieur comme correspondant à des comportements rationnels et stratégiques. Cette diversité de points de vue et de normes sociales reflète la décomposition de notre société. Les écarts se creusent, après s'être un temps resserrés, et cela représente une source d'erreur d'interprétation pour les psychologues et les sociologues qui s'imaginent vivre dans une « société de semblables » où les analyses ne s'embarrassent plus des problématiques de classe<sup>(2)</sup>. ■

(1) Thomas Sauvadet, professeur de sociologie à l'université Paris Est Créteil, a publié plusieurs ouvrages dont *Le Capital guerrier, concurrence et solidarité entre jeunes de cité*, ainsi que *Jeunes dangereux, jeunes en danger* en 2006.

(2) Thomas Sauvadet, « Folies de la vie de rue », *Enfances & Psy*, n° 46, 2010/1, p. 176-183.



**N'hésitez plus : syndiquez-vous !  
Rejoignez les syndicats de la FSU !**