

Thème: 1. Psychanalyse, Politique et Etat
Sous thème: 1c. La Psychanalyse et les mouvements sociaux

Considérations sur les Etats Généraux de la Psychanalyse

Maria Lucia Pilla

Résumé:

En utilisant les paramètres des études actuels sur “Organisations”, je me propose à démontrer que le Mouvement des Etats Généraux de la Psychanalyse est en train de gérer des transformations à l’intérieur de la Psychanalyse, dont sa profondeur et extension impliquent un changement de standard – c’est-à-dire, un saut qualitatif accompagnant une tendance contemporaine de transformation aux institutions. Je me propose aussi à attirer l’attention sur les foyers de résistance possibles et probables qui représentent l’ancien standard, pas seulement dans le Mouvement des Etats Généraux, mais aussi en chacun de ses participants.

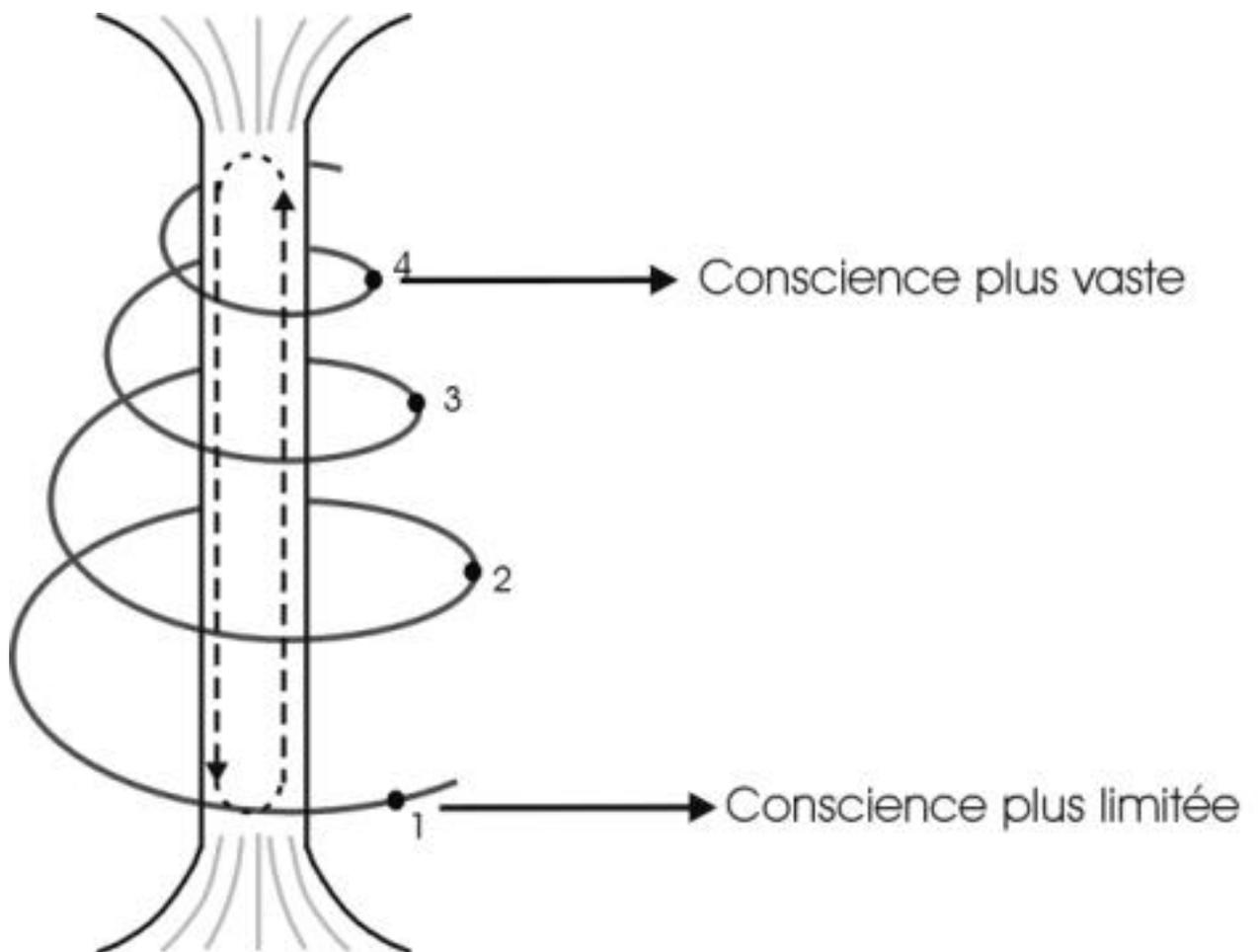
Mots-clefs : organisation, transformation, résistance

I - Introduction: Les Théories des Organisations

- Les théories actuelles sur les “Institutions” remplacent ce terme par “Organisations” en direction d’un mouvement de transformation tendant à avoir lieu aux institutions contemporaines. Raison pour laquelle le terme “institutions” est marqué par des vices et des problèmes apportant une certaine “limitation”, “rigidité” et “stagnation”. Aux théories actuelles, “organisation” se reporte à n’importe quel ensemble de personnes en rapport avec un certain degré d’organisation, pour plus petit qu’il soit. Par conséquent un concept beaucoup plus vaste et dynamique que celui d’“institution”.

- Ces théories considèrent l'Organisation comme un organisme vivant présentant donc les mêmes caractéristiques des organismes vivants:
 1. L'Organisation est un Système unique composé par des sous-systèmes - mais à son tour elle est un sous-système intégré dans un Système plus grand (comme par exemple le contexte socio-économique).
 2. Systèmes et Sous-systèmes forment un réseau d'interactions - ainsi les parties composant le Système ne développent pas ses fonctions et habilités de façon isolée ou indépendante, toujours existant une chaîne fonctionnelle créée à partir de l'interrelation et l'interdépendance des parties.
 3. Ce réseau d'interactions est organisé par une "Intelligence" propre qui garantit la subsistance et l'évolution de l'Organisation. Cette intelligence agit toujours de façon inconsciente ou consciente - et sa manifestation consciente dépendra de la perméabilité existante dans l'Organisation, permettant l'existence de flux de communication et de rapports.
 4. La subsistance et l'évolution de l'Organisation sont garanties par l'habilité de concilier deux forces apparemment antagoniques: le besoin de préserver son intégrité et la nécessité de s'adapter au milieu où elle est insérée. La fixation et stagnation sur un de ces pôles représentent un symptôme d'une maladie dans l'Organisation.
- Ici j'utiliserai une Théorie d'Organisation spécifique représentant l'évolution des Organisations par une spirale, progressant d'Organisations avec une conscience plus limitée, à des Organisations avec une conscience plus vaste: dans la première pointe nous avons des organisations plus rigides avec une vision plus limitée, où dominant les valeurs matérielles (règles, normes, standards

moralistes) et aux quelles les rapports entre les personnes tendent à être dysharmonique (compétition, agressivité, chantages, tricheries, jeux) et les personnes elles-mêmes tendent à présenter des problèmes graves (alcoolisme, drogues, maladies); dans l'autre pointe nous avons des organisations plus flexibles et dynamiques avec une vision plus vaste, où dominant les valeurs éthiques et humaines et aux quelles les rapports tendent à être plus harmoniques et les personnes tendent à montrer un degré plus haut de satisfaction.



Conformément à cette vision, les théories de l'organisation indiquent 6 facteurs, à partir desquels on classe 4 types d'Organisation dans la spirale évolutive. Les 6 facteurs à être évalués sont: la structure de l'organisation, la forme de la gestion, la forme de la communication, le rapport avec le travail, le rapport avec le marché et la culture dominante. Selon les caractéristiques et qualités présentées à chacun de ces facteurs, nous aurons des différents standards d'organisation. Il est important de ponctuer que ce classement n'est pas statique ni rigide, mais dynamique et flexible – c'est-à-dire, une Organisation déterminée peut être rigidement stationnée sur un standard, mais en général les organisations tendent à se mouvoir d'un standard à l'autre sur un ou plusieurs des facteurs exposés ci-dessus.

II – La Spirale Evolutive des Organisations

Pour décrire les degrés d'évolution des organisations dans la spirale, nous avons choisi entre les 6 facteurs indiqués, trois qui nous semblent plus significatifs à notre propos. Ils sont les suivants:

- Structure: concerne la forme d'organisation et fonctionnement des systèmes et sous-systèmes de l'Organisation - par exemple, hiérarchique ou interactive.
- Gestion: concerne le style d'administration et gérance de l'Organisation - par exemple, autoritaire ou participatif.
- Communication: concerne la forme de communication utilisée entre les systèmes et sous-systèmes - par exemple, informations peu partagées ou transparentes.

En utilisant ces facteurs, nous pouvons alors décrire les Organisations comme suit:

1. Organisation Auto-centrée

- Structure: fragmentée, peu définie et centrée au fondateur
- Gestion: autoritaire, informelle et paternaliste
- Communication: directe, informelle, peu partagée

2. Organisation Compétitive

- Structure: hiérarchie forte et rigide, formation de compartiments et fiefs
- Gestion: formelle, normative, bureaucratique, persuasive et distancée
- Communication: hiérarchisée, formelle et technique

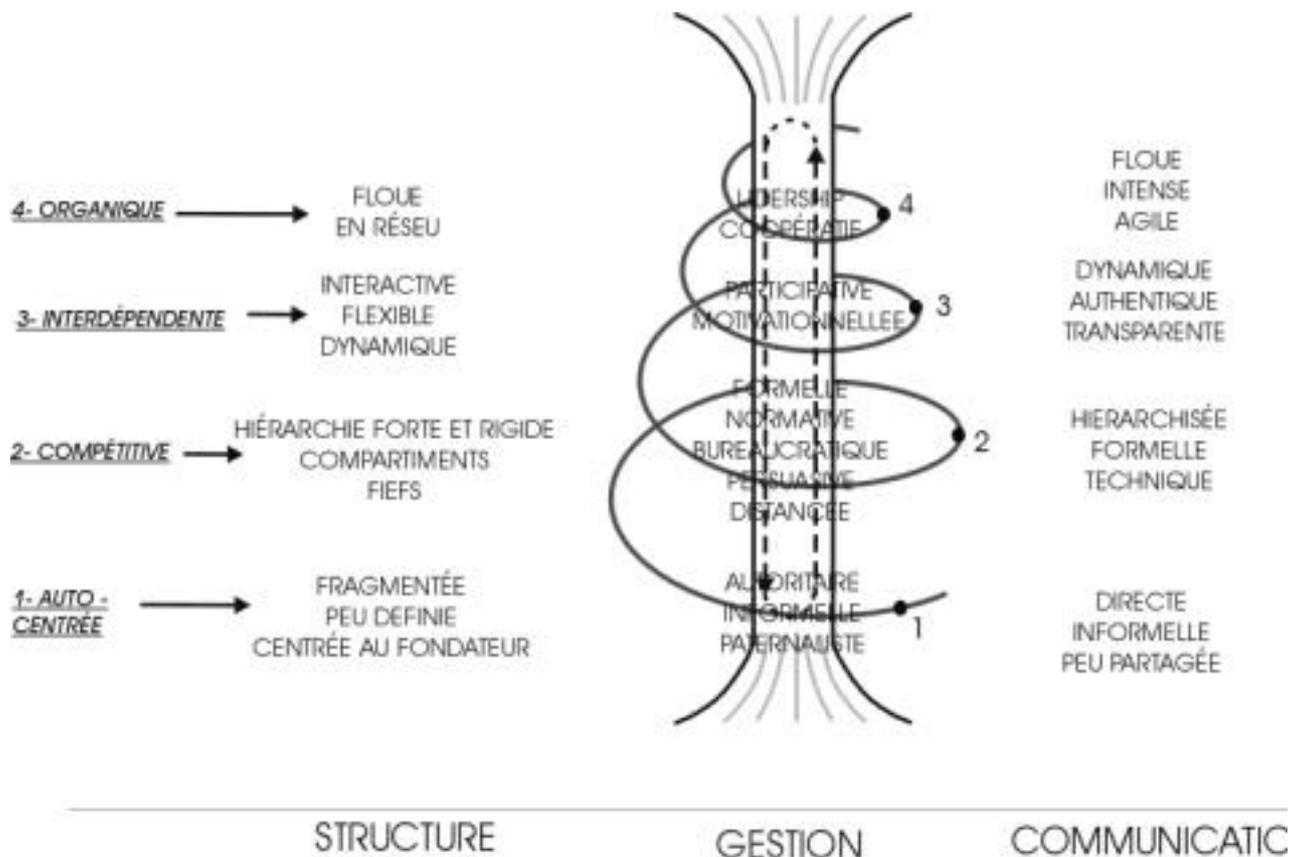
3. Organisation Interdépendante

- Structure: malgré le maintien d'une hiérarchie, celle-ci est interactive, flexible et dynamique
- Gestion: participative et motivationnelle – malgré l'existence encore d'un groupe qui exerce le pouvoir, il essaye de motiver toute l'organisation à participer de sa gestion
- Communication: dynamique, authentique et transparente

4. Organisation Organique

- Structure: Floue, en réseau – c'est-à-dire, ici finit n'importe quelle hiérarchie, ce qui existe est un réseau tournant autour et à travers le Système d'organisations
- Gestion: « leadership » coopératif – surgissant en fonction de la performance et pouvant ainsi circuler.
- Communication: floue, intense et agile

Dans la Spirale Evolutive, nous avons les organisations suivantes:



III - Les Institutions Psychanalytiques et les Etats Généraux de la Psychanalyse dans la Spirale Evolutive

En observant la spirale évolutive des Organisations, nous pouvons voir clairement que conformément aux paramètres disposés, les Institutions Psychanalytiques se trouvent en majorité à la base de la spirale présentant un type d'organisation entre Autocentrée et Compétitive. Nous pouvons dire que, historiquement, les Institutions Psychanalytiques étaient plutôt Autocentrées, actuellement elles sont plutôt Compétitives. D'ailleurs, le nom **compétitive** est

approprié pour réfléchir la série de disputes qui ont fréquemment lieu dans les Institutions Psychanalytiques.

Les Etats Généraux de la Psychanalyse se sont initiés avec la proposition d'un type d'organisation Interdépendante dirigée vers un type d'organisation Organique – apportant la possibilité de hausser les institutions Psychanalytiques aux stages suivants de la spirale.

J'ai une démonstration très claire de cela avec les faits ayant lieu à l'Institution dont j'appartiens. Après avoir passé une longue période au deuxième stage de la spirale, avec des tendances d'évolution vers le troisième, elle a souffert une régression vers le premier stage avec une stagnation d'une période significative. En 2000, en rentrant de la Première Rencontre des Etats Généraux à Paris et participant aux réverbérations du même évènement à Rio de Janeiro – les "Rencontres Brésiliennes de Psychanalyse" – j'ai osé proposer à mes collègues d'amener les propositions des Etats Généraux de la Psychanalyse à l'intérieur de notre Institution. Cette proposition a été acceptée et aussi transformée en devise par un nombre significatif d'associés, ce qui a abouti à une vraie révolution institutionnelle. Je peux dire heureusement qu'aujourd'hui notre institution se trouve carrément au troisième niveau de la spirale – celui des Organisations Interdépendantes: sa structure courante, malgré notre forme de gestion encore hiérarchique, est interactive, flexible et dynamique, cherchant la participation d'un plus grand nombre possible d'associés; notre forme de gestion essaye toujours de motiver la participation de tous les associés à ces décisions; et notre forme de communication a essayé d'être la plus authentique et transparente possible, facilitant un échange constant entre les associés. Certainement, soutenir l'Institution à ce niveau n'est pas une tâche facile: constamment nous devons administrer des conflits qui ont lieu avec plus de

fréquence dans ce type d'organisation; parfois les situations deviennent très confuses et il faut supporter la confusion jusqu'à son élucidation et réorganisation; sans faire mention aux foyers constants de résistance tendant à revenir au stage précédent – en partant des associés qui se sont battus pour le changement et qui semblent ne pas se rendre compte du mouvement régressif qu'ils sont en train de faire.

Alors je me propose à parcourir – selon les paramètres ci-décrits – l'évolution des Etats Généraux de la Psychanalyse depuis ses commencements, accompagnant ses mouvements dans la spirale, comme indicatifs d'un futur possible et, à mon avis, bien meilleur, pour la psychanalyse, et qui l'inclut dans un mouvement de transformation sociale plus vaste, comme j'ai fait mention au début.

Quand nous avons reçu les premières nouvelles sur les E.G.P., pas encore au moyen de l'Internet, mais sous la forme de dépliants, c'était claire qu'il s'agissait d'une chose entièrement nouvelle et différente de ce qu'on était habitué à nos Institutions. La réponse était immédiate – le réseau à l'Internet a été accédé d'un seul coup et, libres des amarres normalement imposées par les Institutions Psychanalytiques, nous avons vu proliférer des travaux beaucoup plus créatifs que ceux dont on avait à faire.

Examinons la proposition des E.G.P. face à nos paramètres: la proposition avait une structure floue en réseau, sans aucune hiérarchie, une gestion participative (le groupe organisateur essayait de motiver la participation de tous) et une communication intense et agile – c'est-à-dire, caractéristiques d'Organisations Interdépendantes et Organiques – quelque chose de très avancé par rapport aux Institutions Psychanalytiques en vigueur.

Entre curieux et fascinés, les psychanalystes du monde entier ont envoyé ses travaux, se sont inscrits et partis pour Paris sans savoir ce qui les attendait au-delà des beautés immanentes de la Ville Lumière. Et là nous avons trouvé tout. Liberté d'expression bien en dessus de nos latitudes, mais aussi une grande confusion, parfois aboutissant le chaos. Des présentations brillantes et moins brillantes, mais surtout l'explicitation des différences énormes entre les psychanalystes. Et naturellement les foyers de résistance au nouveau: «lecteurs» qui “n’ont pas compris” sa fonction et se sont présentés comme s’ils étaient dans un Congrès classique où l'objectif serait sa propre visibilité; et accusations dirigées vers René Major en disant qu'il avait l'intention de créer une nouvelle IPA... À la fin, comme prévu, les E.G.P. ont été dissolus à fin d'éviter son institutionnalisation.

Mais les germes des nouvelles propositions ont déjà été inoculés en nous, et le mouvement a procédé. Je me limiterai à accompagner son évolution en Amérique Latine en fonction de ma participation et des plus grandes connaissances comme conséquence. Mais il est aussi vrai que j'ai entendu des psychanalystes européens qu'en Amérique Latine les E.G.P. se développent plus vigoureusement.

A Rio de Janeiro, peu après la Rencontre de Paris, se sont créées des “Rencontres Brésiliennes de Psychanalyse”, qui malgré les excellentes propositions gardant l'esprit des Etats Généraux, ont fini par se transformer, à mon avis, dans un foyer de résistance. La proposition initiale était d'avoir une rotation constante d'organiseurs et que la présentation des travaux soit libre. Mais ce n'était pas le cas - les organisateurs se sont fixés et ont invité des personnes “connues” pour présenter formellement ses travaux à un public passif - les autres travaux resteraient disponibles au réseau... c'est-à-dire, la vieille institution connue retournant, dominant, expulsant le nouveau... Résultat - les “Rencontres Brésiliennes” se sont vidées et finalement dissolues. Je vois cela comme une évidence que les psychanalystes sont fatigués

des répétitions, ils souhaitent et peut-être plus que cela, ils ont besoin du nouveau – conformément aux évènements mondiaux en plusieurs secteurs.

À São Paulo les choses ont pris une autre direction aboutissant à la Deuxième Rencontre Latino-Américaine de Psychanalyse (la première a eu lieu avant la Rencontre de Paris), qui a avancé et perfectionné les propositions de la Rencontre de Paris, en gardant ses points positifs et corrigeant les échecs. Dans cette Deuxième Rencontre ils ont réussi à fonctionner conformément aux paramètres d'une Organisation Organique: structure floue en réseau, sans hiérarchies; gestion coopérative avec des « leaderships » alternatifs surgissant en fonction de la performance – une fois que tous ont été appelés pour exercer des fonctions et que tous ceux qui se sont présentés ont été acceptés; communication intense et agile. Le résultat a été surprenant: je n'ai jamais vu une Rencontre avec des psychanalystes si nombreux où l'on observait autant de liberté d'expression, des travaux si originaux et créatifs, des débats si productifs – où chacun avait le courage de dire et endosser ce qu'il pense et fait dans son cabinet de consultation – et une atmosphère si stimulante et agréable. En plus, cette Rencontre ayant eu lieu un mois après le 11 septembre, l'ambiance était d'une intense participation dans la situation mondiale. Les Argentins présents étaient si mobilisés avec ce qu'ils ont vu, qu'ils se sont offerts à réaliser une Troisième Rencontre Latino-Américaine en 2002.

À mon avis, la réalisation de cette Troisième Rencontre à Buenos Aires a été une démonstration de ce qui peut produire une Organisation du type Organique. Avec l'aide des Brésiliens, les psychanalystes argentins ont réussi, héroïquement, à organiser et réaliser une Rencontre avec la même qualité de celle de São Paulo, malgré la grave crise socio-économique accablée sur leur pays en cette année. Pourtant là-bas, les foyers de résistance se sont manifestés à nouveau de façon bien claire et intense: quand nous sommes arrivés, on apprenait sur une dispute entre les

Argentins qui éloignait un groupe significatif de psychanalystes de la Rencontre; et dans l'Assemblée Générale réalisée à la fin de la Rencontre, la querelle a explosé...

Je pense que ce qu'a eu lieu dans cette Assemblée, au-delà des questions personnelles – comme indiquaient quelques dépositions – était un conflit entre paradigmes, entre un type d'Organisation Interdépendante tendant vers l'Organique, et un type d'Organisation Compétitive tendant vers l'Autocentrée. Les participants de l'Assemblée étaient enthousiastes du type d'Organisation de la Deuxième et Troisième Rencontre Latino- Américaine et souhaitaient uniquement son perfectionnement - comme démontrent toutes les dépositions (qui sont sur le réseau) pendant que le sujet était "Evaluation de la Troisième Rencontre et acheminement des futures Rencontres Latino-Américaines". Mais, quand le sujet était la "Deuxième Rencontre Mondiale des E.G.P.", ayant lieu en 2003 à Rio de Janeiro, et faisant face à plusieurs évidences d'une rétrocession de la Commission Exécutive de celle-ci également pour un type d'Organisation Compétitive tendant vers l'Autocentrée – avec une Structure rigide hiérarchique et en compartiments, avec une forme de Gestion lointaine, formelle, normative et bureaucratique, tendant vers l'autoritaire et avec une forme de Communication peu partagée - les participants de l'Assemblée se sont révoltés et le chaos s'installait à nouveau. Comme toujours, plusieurs vérités et non-vérités ont été dites comme résultat des états d'entrain exaltés du moment.

Mais le nouveau paradigme était déjà installé en nous et, en ce moment de crise, nous utilisons un de ses paramètres - la forme de Communication transparente, intense et agile: le Compte-Rendu de l'Assemblée a été proclamé à l'Internet, la Commission Exécutive a répondu, des lettres sont venues de Paris... et avec toute cette communication nous nous sommes sauvegardés.

Je pense que ces crises, ces allées et retours, progrès et rétrocessions, avancements et résistances, font partie inévitable d'un processus comme celui que nous traversons, de changement pour un nouveau paradigme, pour une nouvelle forme d'Organisation. Un exemple clair de cela est la lettre envoyée de Paris concernant l'Assemblée de Buenos Aires – à mon avis assez ambigu, contenant explicitement des éléments d'Organisations plus évoluées selon la proposition des E.G.P., mais aussi contenant en ses entre-lignes, de façon pas si explicite, des éléments autoritaires, caractéristiques d'Organisations moins évoluées, avec une conscience plus limitée.

D'après ce bouleversement, la Commission Exécutive a compris qu'elle ne pouvait pas soutenir le changement, le nouveau, toute seule – si elle le faisait, elle serait en accord avec les anciens paradigmes d'Organisations Compétitives ou Autocentrées. Elle a compris qu'elle avait besoin de la participation de tous et a convoqué par l'Internet à une réunion avec le Comité de Préparation de la Deuxième Rencontre Mondiale, à la quelle les membres du Comité ont répondu massivement... Significatif, non ? Evidence du grand désir de changement, de passage à une forme plus évoluée d'Organisation. Dans cette réunion, après quelques conflits et ajustements, nous avons réussi à reprendre le chemin vers le nouveau, je crois que selon le désir de tous, ou au moins de la majorité: nous avons repris une structure interactive, dynamique et flexible, dirigée vers un fonctionnement en réseau; une gestion coopérative ouvrant la possibilité de s'alterner les « leaderships » selon la réalisation des fonctions; et au moins l'objet d'une communication transparente, intense et agile – étant donné que le projet construit dans cette réunion préconise que les travaux ne soient pas seulement présentés, mais aussi débattus à l'Internet, et

que les présentations des “lecteurs” à la Deuxième Rencontre Mondiale soient un résultat de ces échanges sur le réseau.

Est-ce qu'on réussira à soutenir ce type d'Organisation à la Deuxième Rencontre Mondiale des E.G.P.? Nous ne savons pas - mais nous savons sûrement que c'est le désir et l'intention de la majorité. Mon objectif, en présentant ce texte, est qu'en utilisant les paramètres des actuelles théories d'organisation, nous aurons pleine conscience de l'amplitude et profondeur du changement que les E.G.P. proposent et des résistances qui s'opposent inévitablement à ces changements, étant donné qu'elles font partie de n'importe quel procès de transformation. Dans ce sens, je pense que c'est important et significatif de nous interroger sur l'“Institut des Hautes Études en Psychanalyse” proposé par René Major. Est-ce que cette proposition est incluse ou pas au Mouvement des E.G.P. ? À mon avis cela n'est pas très claire et dans ce cas elle pointe à une ou autre direction – celle des Organisations Interdépendantes et Organiques ou des Compétitives et Autocentrées ? Ou à quel point cela englobe les deux tendances selon la lettre ci-dessus ? Je considère que ce sujet exige beaucoup de réflexion et certainement un autre travail. De toute façon il est important de nous poser ce genre de question, parce que tant le désir d'évoluer et de dépasser nous-mêmes, quant les résistances contre celui-ci, sont en nous. Evoluer à un nouveau type d'organisation, selon la proposition des E.G.P., implique renoncer aux paramètres connus, qui sont imprégnés en nous, et courir le risque d'utiliser des paramètres avec lesquels on n'a pas beaucoup d'expérience - qui pourront générer des problèmes nouveaux, qu'à son tour mettront en danger notre créativité, notre capacité de trouver et inventer des nouvelles formes pour lui faire face et lui trouver des solutions. Mais je suis sûr que si nous réussissons, la psychanalyse n'aura qu'à gagner... et même plus, c'est peut-être sa possibilité de continuer à rester VIVANTE...

Bibliographie

Shelton, Charlotte. *Gérance Quantique* – S.P.Cultrix 1999

Basso, Theda et Pustilnik, Aidda. *Corporifiant la Conscience* – S.P. Institut Culturel
Dynamique énergétique du Psychisme, 2000