

Cet article est le texte d'une intervention de Nordine SALEM dans le cadre du colloque « Les Processus Mortifères dans les Relations Instituées et le Thanatophore » organisé par Pratique Psychanalyse et Culture le 21 mai 2015 à Caen.

## PROCESSUS MORTIFERES ET THANATOPHORE A PARTIR D'EXPERIENCES D'ADPP

Je vais vous présenter quelques séquences tirées d'un travail d'Analyse Des Pratiques Professionnelles pour illustrer les processus mortifères dans un groupe. Il s'agit d'un groupe d'ADPP intra-institutionnelle où un groupe de travail se superpose à une équipe. Ceci peut aider dans une dynamique groupale mais cela peut aussi renforcer les conditions qui favorisent l'émergence d'une dimension thanatophorique en favorisant le parasitage de la dynamique de groupe de travail par la dynamique du groupe préexistant. Les processus à l'œuvre dans le fonctionnement groupal (illusion groupale, remaniement des fonctions, des rôles...) risquent alors d'être marqués sinon pervertis et amener les membres du groupe à une plus grande détresse.

Il faut donc être vigilant à distinguer les processus produit par l'ADPP des processus dont elle est l'héritière appartenant au groupe constitué déterminé par son histoire, les relations préexistantes et les influences de l'environnement institutionnel. Des éléments de régulation et d'analyse institutionnelle sont donc très présents dans ce type de travail.

Nous verrons que parfois l'espace de travail est empêché par l'action de certains sujets que l'on peut qualifier de thanatophore, c'est à dire qui joue un rôle destructeur. Emmanuel DIET nous propose une définition du thanatophore « sujet qu'il faut bien finir par identifier non seulement comme le porteur mais comme la source -sinon unique, du moins centrale – de la destructivité ressentie ou constatée. » « on se trouve là en présence d'une toxicité qui, tel un acide, attaque en silence et mine de rien les conteneurs, les contenant et les contenus symboliques, sape leur liens et détruit l'espace potentiel et transitionnel, disqualifie les sujets dans leur parole, leur désir, leur identité et leur pratique. Seule l'indicible souffrance éprouvée dans le contre-transfert permet d'identifier la massivité de la haine agie et ce, dans un contexte qui lui permet de se déployer et de se rendre a minima repérable dans ses effets ». (DIET, 2005, p124)

Sans pour autant correspondre à cette description type du thanatophore, nous verrons comment T occupe dans l'espace d'ADPP une fonction destructrice pourrait-on dire

thanatophorique ou bien une fonction phorique de destruction, en ce sens qu'il déploie une partie de l'arsenal destructeur qui annule la possibilité d'accès à un mode d'exercice de pratiques élaborées. E. Diet citant R. Kaes précise : « on pourra à tel moment, désigner un membre du groupe comme porteur d'une fonction phorique de destruction » (KAES, 1993).

Bien que réclamée, revendiquée, l'opportunité d'une mise au travail est bafouée face au coût qu'elle réclame. Ce coût, c'est précisément ce dont le thanatophore ne peut s'acquitter : se confronter au risque de l'altérité qui le menace dans son narcissisme et son identité. C'est également ce que dans le groupe, T incarnera dans sa **fonction destructrice** relayée par les dysfonctionnements et les crises qui traversent l'institution.

En, tant que tiers extérieur à l'institution, il est important de travailler sur ce qui protégera l'espace de parole. Pour ouvrir un tel espace suffisamment contenant, il est nécessaire de s'assurer de la protection du cadre. Il faut donc travailler avec les garants de cette protection et mesurer les limites imposées par le demandeur.

## **A) Le Cadre de l'Espace d'ADPP**

### **I) L'instauration du cadre.**

La première séance est composée de **seulement la moitié de l'équipe** dont un remplaçant, un stagiaire et un salarié au statut précaire. Je commence donc ce groupe de travail avec un seul vacataire ce qui va d'emblée **compliquer l'instauration du cadre**. Peu de points d'appuis se présentent alors à moi. Le chef de service est absent, on a l'impression que cet espace arrive comme un cheveu sur la soupe (institutionnelle) ou tout du moins que les résistances risquent d'être importantes et venir de toute part (difficulté à percevoir une attente, une demande).

Il s'agit en fait de la reprise d'un groupe de travail en ADPP après un temps de travail en régulation d'équipe lié à des plaintes de dysfonctionnement.

Manifestement ces difficultés persistent, elles occupent une grande part des thèmes abordés notamment en direction du responsable qui suscite des sentiments mitigés (surtout un manque de confiance envers lui). Un participant fini par proposer « il faut qu'on lui parle » (ce qu'ils sont sensés avoir fait lors de la régulation antérieure).

Finalement je sens un élan vers une mise au travail : tous participent, réfléchissent et identifient leur mode de fonctionnement (l'intellectualisation) « on théorise mais on n'agit pas » regrette un participant.

Nous verrons que le mécanisme de défense le plus utilisé sera l'intellectualisation, le plus souvent au service de la plainte et surtout pour refuser d'accéder à un travail sur les affects (parfois de nature dépressive). Ces discussions seront très riches et porteront par exemple sur les évolutions sociétales jugées délétères.

L'humour ou l'ironie teintée d'agressivité sont également très présentes.

Ainsi lors de la première séance en l'absence de la quasi totalité des titulaires, un participant relève les prémices d'une élaboration groupale et formule une remarque « peut-on continuer à réfléchir ensembles comme aujourd'hui après la séance d'ADPP ? »

## **II) La 2eme séance illustre comment le cadre de l'ADPP risque de se trouver happé par le fonctionnement institutionnel.**

L'ensemble de l'équipe qui compose le groupe de travail est présent. Les questionnements et la réflexion à propos d'un cas clinique tourne autour deux idées : pas de contenance institutionnelle ; l'agir prévaut dans leurs pratiques sur un mode affectif et émotif.

Beaucoup d'éléments apparaissent qui me font penser qu'il sera difficile de garantir le cadre de cette espace :

- Le comportement du responsable me montre ce jour là qu'il ne portera pas le cadre voire qu'il faudra que je le défende ardemment. J'observe que l'espace est déjà entamé constamment. *En effet, finissant la réunion qu'il anime juste avant mon intervention, il libère les participants avec 10 minutes de retard.*
- *Il m'invite à prendre « sa place » autour de la table où l'équipe est déjà en place comme si la réunion précédente allait se prolonger.*
- *Durant la séance les participants sont régulièrement dérangés par les jeunes dont ils s'occupent. Les allées et venues perturbent alors la continuité des échanges. (Finalement je m'aperçois qu'ils n'ont pas expliqué aux jeunes qui j'étais, ni qu'ils ne seraient pas disponibles pendant ce temps de travail) .*

Pourtant la demande est forte. J'engage alors une réflexion sur leurs attentes : **ils veulent du cadre**. Une attente se formule à mon encontre car je soutiens le cadre de cet espace, ils sentent que je suis vigilant et questionne tous les écarts. Du coup il faudra pour eux tout régler à partir de cette instance (sens du travail dans le projet d'établissement, régulation d'équipe (lien au psychologue et au chef de service, « inconsistance de l'équipe »), analyse

de situation dans l'optique du projet individualisé.... je dois alors résister à cet appel adressé au Sujet Supposé Savoir idéalisé et omniscient et repreciser l'objectif de ce groupe de travail : « penser leur positionnement clinique (individuel ou collectif)».

Au total dès le début, je suis invité, à participer, à faire partie prenante du groupe ou plutôt de l'équipe et ainsi participer à sa dynamique. Je me sens happé par un environnement institutionnel particulier qui rejoint le constat des professionnels :

Les limites sont floues (il y a une tendance à l'indistinction des temps, des espaces, des fonctions, par exemple les horaires, la salle, les places...);

Pas de parole pour expliquer, donner du sens, poser les choses (pas d'accueil);

La plainte prévaut dans l'équipe;

On se sent pousser dans l'agir et à suppléer aux manques. (J'ai dû expliquer moi-même ma présence aux jeunes).

## **B) Éléments qui caractérisent le processus de destructivité**

Je vais maintenant vous parler des différents éléments qui ont caractérisé le processus de destructivité dans ce groupe de travail.

### **III) L'équipe**

Ce groupe montre très vite dans son fonctionnement qu'il réagit à l'ambient institutionnel.

Force est de constater que les différents niveaux de dysfonctionnement sont présents. L'institution traverse les remous d'une réorganisation. Les professionnels vivent ce remaniement de manière brutale. Ils ne sont plus en mesure de parler et de penser (ils disent qu'ils ne savent plus répondre aux questions et aux besoins des jeunes).

*L'espace d'ADPP sera lui-même entamé par l'annulation d'une séance prévue dans un calendrier plusieurs mois à l'avance parce que la majorité de l'équipe est en congés.*

Les séances suivantes tournent principalement autour de plaintes concernant l'institution. Les pratiques ne sont pas vraiment évoquées, les contenus cliniques sont pauvres, la posture participative semble de façade avec beaucoup de digressions sur des thématiques générales, sociétales.... **La parole n'émerge pas.**

Voici maintenant l'exemple d'attaque du lien

### **IV) L'Attaque du Lien**

D'abord au niveau des fonctions

*Lors d'une réflexion apparaît un jour les contours d'un **fantasme d'une pratique***

**unique et idéalisée** à laquelle participe monsieur T.

En répercussion, T attaque la **psychologue** avec qui ils travaillent dans l'institution (la fonction et la personne en particulier). Il trouve qu'elle est absente et « incompétente ». Il s'appuie sur un exemple très intellectualisé « elle ne sait même pas m'expliquer ce qu'est le morcellement. Et d'ajouter « nous les éducateurs on a lu des livres aussi. »

Le **responsable** n'échappe pas aux critiques au point que l'un d'eux tente de relativiser toutes ces attaques « pourquoi voit-on toujours le côté négatif des cadres? »

Ensuite au niveau du groupe-équipe

Une séance est marquée par l'absence d'une participante qui est en arrêt maladie, le lien se fait rapidement avec les conditions de travail : elle serait victime de burn out. De toute façon « elle est trop sensible » dit T qui est très critique à son égard. Cela l'énerve de la voir pleurer depuis des mois. « Si elle n'est pas capable de séparer le professionnel du personnel, ça va pas ». Le reste de l'équipe semble au prise avec ce jugement implacable. Ici on doit être fort, ne pas montrer ses faiblesses. Chacun semble devoir montrer qu'il est fort. Mais la connotation de ce signifiant « fort » dans ce groupe revêt une dimension particulière, influencée nous semble-t-il par le travail de destructivité de T. En fait, pour lui, c'est être insensible, ne pas exprimer de souffrance, de doute et de culpabilité potentielle. C'est ne pas penser, c'est s'imposer, c'est agir.

Contraint de se positionner par rapport à cette assertion, seul un participant ose dire que pour lui aussi « il y a des hauts et des bas ». Il semble que l'expression d'une faille, d'une difficulté ne soit pas possible dans ce groupe-équipe. T le dit lui-même, lui il « n'a pas de problème dans le travail », il clive sans problème et attend des autres qu'ils ne lui fassent pas supporter cela. Avant son arrêt la professionnelle avait reproché à T « **tu ne me regarde pas** ». **Il rapporte ces mots sur un ton ironique. Des moqueries sur sa collègue viennent ensuite, générant les rires du reste du groupe.**

A ce moment là, il me semble évident qu'il décline la responsabilité d'endosser, de reconnaître l'humanité et la souffrance de sa collègue (cf E. Lévinas : « dès lors que l'autre me regarde j'en suis responsable »).

## V) L'Attaque de la Pensée, de la Sublimation

Je propose d'engager une réflexion sur la dynamique de ce groupe d'ADPP. Chacun reconnaît un certain ennui. Un participant rappelle l'intérêt qu'il avait trouvé en début de session à pouvoir parler de « **belles choses** », d'avoir une parole plus authentique et profonde, c'est à dire de rentrer dans un mode d'énonciation différente de celle qu'ils

connaissent habituellement. A l'inverse, T dit que c'est « **cette façon de se parler qui le fait chier** ». Aussi, il utilise les vanes, les grossièretés pour éviter de parler des belles choses. Il finit par sortir dehors pour souffler « parce que ça l'énerve » me confient ses collègues.

Je prends le parti de soutenir l'émergence de cette parole plus authentique et respectueuse de la subjectivité de chacun, et propose de penser ensemble les conditions de cette émergence. Je suggère par exemple de changer la disposition des chaises afin de différencier physiquement la configuration du groupe d'ADPP de celle de la réunion qu'ils ont précédemment. Il s'agit d'ouvrir dans l'institution un espace singulier où pourra tenter de s'expérimenter une élaboration préservée de la dynamique habituelle. T dit qu'il refuse si il s'agit de « **mettre les chaises en cercle comme dans les thérapies de groupe** ». On voit là comment T participe à rendre impossible le déploiement de l'espace transitionnel, lieu symbolique de mise au travail psychique des participants grâce aux participants.

Ceci illustre bien ce que dit E. Diet « face à l'impossibilité de métabolisation groupale, [...] on se trouve en présence d'une destructivité agie par un membre du groupe ou de l'organisation, qui attaquant l'appareil psychique groupal, séduit pour annuler, arrête la circulation fantasmatique et refuse de participer à la dialectique vivantes des places, des positions et des fonctions au sein du groupe. » (Diet in Kaes, 2005, p123).

## **VI) La Fonction Phorique de Destructivité**

Lors d'une séance en l'absence de T, une stagiaire réussit à mettre au travail le groupe en amenant un questionnement clinique. Elle évoque l'incertitude de son bon positionnement professionnel. A nouveau l'inconsistance du cadre est ramenée comme cause principale des difficultés d'exercice des pratiques professionnelles. Ils se sentent seuls garants d'une prise en charge sérieuse du public. Mais la réflexion qui ce jour là réussit à se déployer, amène les participants à évoquer les étayages qu'ils souhaitent utiliser. Il apparaît alors que **l'équipe est l'objet incontournable** pour se permettre d'élaborer des choix cliniques. C'est alors l'occasion de tenter d'analyser ce qui caractérise leur fonctionnement groupal. Je questionne alors leur façon de communiquer et s'ouvre une discussion sur leur façon de se parler articulée à la représentation idéalisée d'une équipe virile. **Un participant se rappelle qu'il a été interloqué à son arrivée dans l'équipe de la manière dont T s'adressait aux jeunes. Un autre personne (qui revient d'arrêt maladie) se permet alors de dire que son sentiment de manque d'étayage pourrait bien venir de l'équipe.**

Je m'aperçois que l'équipe peut se penser en l'absence de T et se met au travail.

Nous tentons de poursuivre cette dynamique lors de la séance suivante en présence de T. C'est toujours la stagiaire qui initie l'élan de la réflexion. « *Comment se faire entendre des jeunes ?* » T assène que c'est par la figure masculine du « grand frère » qu'on se fait respecter et que pour les femmes c'est donc plus compliqué. Il déploie une rhétorique très crue voire provocatrice pour asseoir son point de vue phallocrate (« **la fonction maternelle c'est pour faire le ménage...** »), illustrant très bien ce que le groupe évoquait la fois précédente.

Une participante, que je sens touchée, réagit sur un ton mesuré « ça dépend ça peut être un atout ». Les réactions sont multiples allant du silence à l'utilisation de l'humour mais reste sur un mode très général et intellectuel ce que fait remarquer l'un d'entre eux « tout ça c'est du blabla j'ai l'impression qu'on ne se met pas au travail ». Lorsque je tente de les questionner à un niveau plus subjectif, T rétorque « **que pensez vous on ne se met pas à poil comme ça** ».

J'ai alors la nette impression que la dynamique de l'équipe est bousculée, l'instance d'ADPP pourrait apparaître comme une opportunité de conflictualisation mais l'attitude de T freine la parole.

Ses collègues restent lié a lui, à la fois par ce dont il témoigne, sa capacité à « tenir » les jeunes, sa force, mais aussi par cette fragilité sous-jacente, où le pulsionnel ne se lie pas aux représentations, où la reconnaissance de l'étayage moral et psychique est absent voire refusé. Je me dis alors qu'il faut poursuivre le travail de consolidation du cadre afin de générer les conditions d'une mutation des équilibres qu'ils ont trouvés.

## **C) La Déliaison du Groupe et des Processus Psychiques**

### **VII) La Crise**

Un événement marquant viendra saper le frémissement révélé auparavant. L'annonce d'une **réorganisation de l'institution** qui va entraîner des modifications des pratiques et dans la constitution de l'équipe introduit beaucoup d'incertitude chez les quelques participants présents (à peine la moitié du groupe). Je retrouve alors le fonctionnement initial, un discours de plainte à l'égard de l'institution, du cadre, du manque de soutien et de consistance du chef de service.

*Par la suite chacun pourra évoquer les répercussions de cette réorganisation. Mêlé à des dysfonctionnement dans la prise en charge de certains jeunes, l'ensemble de l'équipe*

*est affecté par la perte d'une certaine maîtrise de leur pratique professionnelle. Les affects sont pour une fois exprimés (sur un versant dépressif : lassitude). La démotivation, la fatigue pour certain, la révolte pour T, voire la fuite pour un autre qui préfère démissionner plutôt que de subir « l'arbitraire » du chef de service.*

*Tous s'accordent à pointer du doigt le fonctionnement de ce dernier. « **Il est sympa mais il nous fait subir ses travers** » ils parlent alors de « double discours », « de traitement arbitraire des membres de l'équipe », son « impossibilité à médiatiser les conflits, son manque de positionnement clairement assumé... » « on est en difficulté pour lui en parler ».*

E. DIET : « c'est dans la relation entre la structuration singulière du sujet, les conditions historiques et dynamique d'un groupe institué et une conjoncture événementielle extérieur, « l'occasion qui fait le larron », que se cristallise la position thanatophorique. » (Diet in Kaes, 2005, p 124).

Cette période de bouleversement institutionnel crée une crise dans l'équipe. A ce moment, il est très difficile de monopoliser les professionnels dans une réflexion sur leur pratique, bien que la parole commence à se déployer et que les tabous, les conflits de loyauté s'énoncent. Mais ma crainte, reste à propos de la solidité des liens du groupe-équipe qui leur permettent de traverser ces perturbations sans sombrer dans la dépression, l'agir, ou la perversion.

### **VIII) Attaque de l'extérieur.**

La séquence suivante illustre l'explosion du cadre et du groupe de travail. L'espace n'est plus protégé, il n'est plus contenant.

*A nouveau le groupe est amputé de la moitié des participants. Il ne sont que 3. L'une d'entre eux sait qu'elle bénéficiera d'un changement d'affectation dans les mois qui suivent. Parmi les absents, une personne qui a pris de la distance avec l'institution. Il ne reviendra pas. **L'intégrité du groupe-équipe est donc fortement entamée.***

À nouveau l'identité groupale va devoir être remaniée. Le groupe de travail est à l'image de ce que subi l'équipe, l'unité qui était déjà fragile semble réduite à quelques uns.

*De plus certains jeunes mettent à mal les professionnels dans leur prises en charge dont il doivent percevoir la fragilité. C'est T qui en parlera. Il décrit des comportements agressifs des jeunes. Destruction de matériel, agressions verbales envers des professionnels mais également physiquement à travers la détérioration de leur effets personnels.*



*Ce sont des jeunes qui mettent à l'épreuve le cadre, la contenance de la prise en charge. T lui même fait les frais de ces attaques, attaqué personnellement par les jeunes (via ses effets personnels) : il n'en fera rien en ADPP. Sa réponse se fait sur un mode opératoire (les assurances) il ne livrera rien sur les ressentis ou l'aspect symbolique de l'acte. Il tente d'afficher une attitude du « même pas mal ». Aucun sentiment ne sera mis en mots qui pourraient préserver de l'agir. Mais on ne peut que percevoir l'état de tension contenue qu'il ne mettra pas au travail, nous faisant craindre une décharge sous forme de règlement de compte.*

*La colère couve, je sens qu'il a envie d'en découdre et d'appliquer la Loi du talion. T se repli dans une sorte de réserve alors que ses collègues continuent d'évoquer ces tensions qu'ils vivent dans leur pratiques. Et c'est dans l'ici et le maintenant que j'assiste à **un rapport de force** que des jeunes présents dans l'institution à ce moment cherchent à provoquer avec les professionnels. Deux d'entre eux, dont T, quittent la séance pour intervenir. L'espace transitionnel est alors complètement éclaté, il n'y a plus de contenance à l'image de T qui revient furieux montrant sa colère de manière très froide par des mots cinglants à l'égard des auteurs de troubles. L'émiettement du cadre sera complet par l'arrêt brutal de la séance avant son terme lorsque les alarmes incendies se déclencheront nous obligeant à quitter les lieux.*

Je me sens alors moi-même gagné par un **sentiment d'impuissance** face à cette dynamique que rien ne semble pouvoir arrêter. Pourtant ces mouvements agressifs doivent être élaborés, mais cela semble impossible tellement les instances comme celles-ci sont malmenées dans la tourmente institutionnelle et les défenses des participants. Je me dis pourtant que cet événement que je rapprocherai d'un passage à l'acte (ou d'un **« acting in » au sens où l'agir entre de l'extérieur par effraction**) sera l'objet d'une analyse lors de la prochaine séance dans de meilleures conditions.

## **IX) L'Attaque de l'Intérieur**

L'émiettement du groupe se poursuit. Il y a la présence d'une nouvelle venue dans l'équipe. *Il est très difficile de lancer le travail d'élaboration de ce qui s'est passé la dernière fois. Pour certains, je sens potentiellement une réflexion voire une prise de recul quant à leur positionnement professionnel ( « **On ne leur fait pas de cadeaux parce qu'ils ne nous en font pas [...] On fait cela pour les emmerder par ce qu'ils nous emmerdent.** » « **Il faut qu'on repose le cadre parce qu'on ne l'a pas assez tenu, on a été trop laxiste cet été** »).*

*Cependant, **en l'absence de T, un de ses collègues endosse le discours de***

**disqualification du travail d'élaboration** de leurs contre transferts, des problématiques des jeunes, des positionnements symboliques des professionnels et de la loi symbolique (redonner du sens au cadre) : « moi je viens juste pour travailler, **je ne cherche pas le sentimentalisme**. Les symboles amènent cela, je **refuse de réfléchir à ça**. De toute façon nos pratiques nous sont dictées par le responsable et l'organisationnel, on ne peut rien faire valoir ».

Je sens à nouveau une sorte d'hostilité à l'égard du travail d'ADPP. Éprouvant la nécessité de défendre cette approche du travail je m'aperçois du rapport de force qui risque de s'engager ici aussi.

Je doute à ce moment de la possibilité de mobiliser les forces constructives des participants tant les éléments destructurants sont à l'œuvre. Chaque élan est aussitôt stoppé par les agirs, les angoisses, et les résistances au travail de mise en sens. La loi symbolique semble bafouée, l'altérité vécue sur un mode paranoïde et l'annonce de l'effectivité de la nouvelle organisation pose la question de la pérennité de cette espace institué.

## **X) La Mise à Mort de l'Espace d'élaboration**

*Lorsque j'arrive à cette séance bilan je sais que ce sera la dernière car l'équipe a demandé un changement d'intervenant. Pourtant l'ensemble de l'équipe est présente. Ils parlent d'emblée de la dégradation persistante du lien avec certains jeunes (dégradation des véhicules). Tous les jeunes en pâtissent (sanction collective). T déploie un discours ultra provocateur et violent sur la façon dont il voudrait régler le problème. Il banalise la violence, transgresse des tabous en convoquant explicitement les « méthodes nazies ». Pour certains cas « **il faudrait en tabasser un devant les autres pour l'exemple** » ; « **il faut parfois éduquer par la violence et la peur** » ; « la prévention ça ne sert à rien » ; « maintenant tout est permis y'a plus de vraies sanctions » ; « un jeune devrait avoir peur en rentrant au tribunal et en ressortir en pleurant. ».*

*Toutes ces prises de positions assénées avec force et conviction entraînent le reste de l'équipe dans un rire complice et défensif empêchant toute réaction qui aurait pu créer une conflictualisation. La force avec laquelle ces propos sont assénés engendre une sidération. Les réactions défensives engendrent une banalisation de la violence dont ils sont victimes. Je reste moi-même stupéfait d'un tel discours. Il m'a mis K.O..*

Ce sentiment sera amplifié lorsque au moment où je leur confirme que l'on ne se verra plus je lis sur le visage de quelques participants un grand étonnement qui me donne le sentiment que le choix n'était pas unanime. Contrastant avec cet étonnement T **confirme triomphant**

**qu'il avait bien demandé un changement d'analyste.** Je ne pu que leur dire que je ne pouvais probablement pas les aider reconnaissant et acceptant les limites d'un tel espace ayant pour principal objectif la construction du lien, de la pensée et du sens.

E. Diet nous rappelle que le thanatophore « (il) n'est identifiable que dans la violence d'une souffrance contre-transférentielle, engendrée par une destructivité silencieuse qui brise la circulation intersubjective. » (dans le cas présenté, la destructivité devient de plus en plus bruyante sur le mode cru et provocateur).

Je ressens les attaques de T, portées par les résistances de certains membres du groupe et probablement au-delà du groupe, dans l'institution, contre le signifiant que je représente c'est à dire la pensée, l'élaboration, les mots, le symbolique, l'altérité et son respect. Ce n'est pas l'agressivité très présente dans les liens ou la rudesse des relations le plus inquiétant, mais la disqualification de tous ce qui pourrait pacifier ces liens ou assouplir les positionnements. C'est en cela que la destructivité est à l'œuvre, et qu'elle a pris le dessus dans ce groupe. L'environnement institutionnel est insécurisant, il génère beaucoup d'incertitudes, de déceptions, de déprime voire des fonctionnements thanatophoriques. En effet, c'est dans le seul but de se protéger dans son intime que T utilise des stratégies de dénigrement, de sidération, et d'agir dans l'espace transitionnel et en annule ses vertus.

Pour conclure, je citerai E. Diet : « le thanatophore (qui) est lui aussi, victime de la déliaison qu'il met en œuvre, il s'acharne à rendre tout recours impossible, en l'occurrence, avec l'énergie du désespoir. »

Nordine SALEM, psychologue,

21 Mai 2015

Note

E. DIET in R.KAES (2005) *Souffrance et psychopathologie des liens institutionnels*. Paris DUNOD