

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU CONSEIL EXÉCUTIF DE LA COMMISSION D'ENSEIGNEMENT

Année 2021

Alain GIBEAULT
Josiane CHAMBRIER-SLAMA

Le Conseil Exécutif de la Commission d'Enseignement assure la cohérence des orientations politiques quant à l'organisation de la formation au sein des deux Instituts (Paris et Lyon) auxquels il faut ajouter le Centre de Formation du Sud-Ouest, rattaché à l'Institut de Paris.

Le Conseil Exécutif de la Commission d'Enseignement est composé statutairement du Président (Alain Gibeault) et du Secrétaire (Josiane Chambrier-Slama) élus, auxquels s'ajoutent de droit les Directeurs des deux Instituts, Ellen Sparer pour Paris et Christian Seulin pour Lyon. Assistent par coutume aux réunions du CECE les deux co-Directeurs du Centre de Formation du Sud-Ouest (Bernard Bensidoun et Jean Picard) ainsi que des invités choisis au sein de la Commission d'Enseignement : la Présidente de la SPP (Clarisse Baruch) et deux Conseillers (Sylvie Faure-Pragier, Gilbert Diatkine).

En 2021 le fonctionnement de la Commission d'Enseignement a été troublé une fois encore par la crise sanitaire liée à la pandémie Covid-19.

Ainsi la Commission d'enseignement ne s'est-elle réunie que deux fois en présence, le Comité Exécutif de la Commission d'Enseignement a tenu 4 réunions par Zoom (les 14 Janvier, 8 Avril, 8 Juillet et 21 Octobre). Trois Commissions électorales tenues le 30 Janvier 2021 (zoom), le 20 Mars 2021 (zoom) et le 11 Décembre 2021 (mixte : présence et visioconférence) ont examiné quatre candidatures à la fonction de formateur. Jean-Baptiste Dethieux et Martine Pichon-Damesin ont été élus. La journée des formateurs s'est déroulée en mixte. Alain Gibeault et Josiane Chambrier-Slama ont participé en présence à deux fins de cursus à Lyon les 16 janvier et 9 Septembre.

La Commission d'Enseignement du 20 mars 2021 a été consacrée au travail des formateurs en particulier dans la formation théorique

Élisabeth Birot et René Roussillon (respectivement Secrétaire de l'enseignement de l'Institut Psychanalytique Paris et de Lyon) ont fait part des difficultés et des solutions concernant l'enseignement théorique des analystes en formation. La Direction de l'Institut de Lyon organise deux fois par mois un séminaire qui présente une vue d'ensemble du fonctionnement psychique et une étude des concepts fondamentaux avec une bibliographie de Freud et des post-freudiens. À cette occasion sont parcourus méthode, associativité, défenses, premiers entretiens, types d'intervention de l'analyste. Cette séance est suivie d'une présentation clinique faite par un analyste en formation. Le bulletin du Groupe lyonnais rassemble tous ces textes. Une rencontre après cursus clos et validé est mise en place pour permettre à l'analyste en formation de parler librement de son parcours.

À Paris l'enseignement de la psychanalyse est actuellement menacé à l'université. Aussi ne reviendrait-il pas à la Société Psychanalytique de Paris de le mener ? En tout cas est souhaitable une plus grande attractivité des séminaires, avec une vision d'ensemble suffisante dans laquelle Freud, les post-freudiens étrangers et français auraient leur place. Tout en

maintenant l'idéal de liberté qui appelle la pensée théorisante, en relation avec le fonctionnement mental de chacun, on pourrait envisager une combinaison des séminaires de formation afin d'avoir mieux en main le groupe des analystes en formation et de leur montrer le chemin. Une commission ad-hoc à propos des nouvelles technologies s'intéresse à cette question. D'autres sociétés qui utilisent le modèle français ont rendu des séminaires obligatoires et structuré l'enseignement théorique.

Mais nos séminaires sont de recherche et de transmission et ne peuvent balayer tout le champ théorico-clinique. Et tous les candidats n'ont pas les mêmes connaissances. Pourtant cela n'a pas de sens de les laisser se débrouiller seuls ! Bien que chaque analyste en formation peut en bénéficier, la référence à un aîné pour construire son projet de formation est très peu utilisée. Une autre proposition serait de les inciter à s'engager dans des *petits groupes de travail*, sur le modèle des groupes de week-ends, pour favoriser l'attractivité de la formation et leur responsabilité, les aider à construire un programme en leur laissant le choix des séminaires. Le rôle d'une *conscience de groupe* est souligné par la formation récente d'un Groupe WhatsApp d'environ 50 d'entre eux.

Il faut rendre mieux compte de la formation théorique lors des suivis et des fins de cursus. Les directeurs de séminaires devraient témoigner de l'engagement des analystes en formation. Les deux membres de la sous-commission qui reçoivent le candidat devraient l'interroger sur son parcours qui comprend les supervisions et les séminaires. La formation exige l'organisation d'une pensée secondarisée qui nécessite un travail de lecture et d'écriture personnel. Il faut encourager les analystes en formation à écrire dans les revues.

À propos du travail entre superviseurs, la direction de l'IPP rappelle qu'il serait souhaitable qu'ils se prêtent plus volontiers aux échanges, entre eux et avec leur sous-commission, à propos des problèmes rencontrés dans leur supervision collective ou individuelle. Gilbert Diatkine nous a fait part de l'intérêt qu'il trouve au partage d'expériences dans un groupe de superviseurs qui a été fondé il y a 20 ans et qui, hors institution, comprend 12 collègues de Paris, Lyon et Bruxelles se référant au modèle français.

L'API et la FEP réfléchissent de longue date à l'analyse à distance y compris pour la formation des analystes. Proposée par la Présidente de la SPP et le Conseil d'administration, une Commission ad hoc sur l'analyse à distance a été mise en place. C'est un groupe ouvert, composé de 18 membres appartenant aux analystes en formation, aux adhérents et aux titulaires dont des formateurs.

Le 8 Septembre 2021 s'est tenue la réunion annuelle des nouveaux formateurs.

Françoise Moggio et Roland Havas qui nous avaient représentés à la réunion des nouveaux formateurs organisée par la Fédération Européenne de Psychanalyse à Bruxelles les 5 et 6 septembre 2021, par Joëlle Picard, Vice-présidente de la FEP, avec Martina Burdet (Association de Madrid) et Tomas Plänklers (Association allemande), nous ont fait part de ses travaux.

Les différences entre les modèles par rapport à l'environnement politique les ont occupés, leur donnant le sentiment que les représentants des deux modèles ne faisaient pas le même métier. Dans le modèle Eitington, où l'enseignement se fait selon un programme construit sur un mode universitaire, la supervision n'est qu'une petite partie du travail de l'analyste formateur et l'analyse didactique la chose importante. Les candidats sont très jeunes, n'ayant fait aucune

ou une brève analyse personnelle. La fin de cursus ressemble à un examen. Les formateurs sont choisis, et non pas élus, après un long parcours et sur l'évaluation de leur clinique.

Nos représentants ont exposé le modèle français qui se réfère au concept de formation et non pas d'enseignement ; où les enjeux identificatoires sont très importants et la fonction de formateur ambiguë. Elle implique un sentiment de responsabilité et un aspect surmoïque et comprend les admissions, les supervisions, les séminaires, le suivi et l'évaluation de la fin de cursus. Notre modèle moins scolaire que le modèle Eitingon s'appuie sur le travail personnel et l'évaluation du candidat concerne son fonctionnement psychique. Nous devons juger comment nos analystes en formation progressent, ce qui implique l'évaluation d'un processus interne et non une progression observable et quantifiable.

Aujourd'hui le modèle de la supervision n'est plus considéré comme une prolongation du modèle de l'analyse, avec un superviseur, de préférence individuel, silencieux. Aussi comment valider le travail de supervision, sur quel changement, au bout de combien de temps ? Le suivi du cursus ne prend pas (ou peu) en compte la dimension d'enseignement. Souvent les formateurs doivent inviter les supervisés à fréquenter les séminaires.

Quel que soit le modèle, la formation des formateurs n'existe nulle part. C'est un manque. À la SPP, le nouveau formateur se forme dans sa sous-commission. Certains ont l'expérience de la supervision avant d'être formateur mais le fait de devoir évaluer le candidat change la donne. C'est pourquoi la mise en place de groupes de réflexion sur le travail de supervision a été souhaitée par certains alors que d'autres préfèrent trouver eux-mêmes leur manière de faire et éviter une supervision de superviseurs. Les formateurs rencontrent partout des problèmes avec les candidats qui ne continuent pas leur formation.

Le 25 Septembre 2021 a été consacré à l'expérience pour les fins de cursus menée à l'Institut de Paris

Alain Gibeault a situé le contexte dans lequel la nécessité de remanier nos procédures de fins de cursus est apparue. Il s'agit selon une procédure tiercéisante, d'une part de donner la parole aux Analystes en formation dans ce moment symbolique, comme cela se fait dans de nombreuses sociétés (en France, à l'APF et à la SPRF), et d'autre part d'enrichir le travail des formateurs. Il rappelle que la fonction de formateur est ambiguë, paradoxale : il s'agit d'évaluer un processus interne et des enjeux identificatoires, selon une progression qui n'est ni observable et ni quantifiable. Mais en même temps cette évaluation comporte un jugement devant conduire à une décision institutionnelle, comportant des enjeux de pouvoir et relative à une négociation à la fois narcissique et objectale.

Par le passé B. Brusset et B. Penot ont rassemblé les paramètres en jeu lors des présentations du travail de supervision, et plus récemment B. Chervet a souligné les différences et la nécessité du maintien d'un écart entre l'exposé du superviseur et le compte-rendu du supervisé. C'est pourquoi, lors de sa fin de cursus, à la place du coordinateur, est menée, dans les trois unités de l'IPP, l'expérience d'une rencontre de l'analyste en formation avec deux formateurs.

Ellen Sparer, Directrice de l'IPP, a présenté les premiers résultats de cet essai, reconnaissant que certains aspects n'avaient pas été très clairs, pour ceux, "doublets" et analystes en formation qui ont accepté d'y participer. L'inadéquation, souvent déplorée, des rapports des superviseurs pouvait être liée au fait qu'ils sont réalisés non pas à partir de l'associativité et de

ses notes prises au long de la supervision, mais en utilisant le "mini-mémoire" écrit par l'analyste en formation à la fin de la supervision. Ainsi la qualité de travail en double est perdue. Le superviseur ne peut pas nous communiquer, nous ne pouvons pas nous représenter, son « objet interne supervisé », forcément différent de « l'objet interne patient » du supervisé. Pour juger le travail de l'AeF et non pas sa personne dans une situation complexe où peuvent jouer des sentiments de sympathie ou d'antipathie envers le candidat. Il ne doit pas attendre un mémoire de la cure mais un travail écrit de l'analyste en formation témoignant de son élaboration qui lui permet de décrire le processus, de donner des exemples d'interprétations et d'avancer quelques réflexions théoriques suggérées par le matériel.

Le but de l'expérience qui se poursuit est :

- de donner la parole au candidat en lui demandant ses associations sur sa formation, tout comme au moment de l'admission nous lui demandons ses associations sur sa propre cure.
- de faire en sorte que les superviseurs parlent du candidat et de son évolution et moins du patient du supervisé.
- compte tenu de la valeur du double récit et de l'importance des processus tiercéisants le but est de faire mieux fonctionner le tiers institutionnel, représenté par la sous-commission, entre l'analyste en formation et ses superviseurs.

Les procédures définies ont été les suivantes :

- Avant la réunion de fin de cursus de l'unité, le candidat est reçu par deux formateurs ensemble qui lui demandent de parler librement de ses cures, de son expérience avec ses patients de supervision (le processus, les difficultés rencontrées ou ce qui a bien marché) et sa formation théorique. En résumé, tout ce qui peut aider à évaluer son parcours.
- Lors de la réunion, le "doublet" rapporte en premier le point de vue du candidat sur sa formation.
- Puis les superviseurs parlent de l'analyste en supervision et de l'évolution de son travail.
- Enfin, la sous-commission délibère.

Toutefois, l'articulation entre le travail du doublet et celui des superviseurs est délicat. Est-ce un « double » du travail du superviseur alors que les temporalités (3/4 d'heure d'entretien contre des années de travail) ne sont pas comparables. Pourquoi ne pas proposer que le supervisé expose directement un travail sur ses cas ou un de ses cas à la sous-commission ? Faut-il déléguer le travail d'évaluation du processus d'identification au cours de la formation à 2 ou 3 personnes seulement ? Est-il préférable d'instaurer une période de mise à distance pour évaluer la qualité de la formation ? Faut-il parler de ce protocole dès le début de la formation aux analystes en formation ?

Nous avons rappelé les problèmes particuliers qui se posent quand l'analysé du supervisé est un psychiatre ou un psychologue. Nous n'avons pas inscrit de règle concernant les patients psychiatres et les psychologues dans aucun statut ou règlement. Nous avons souhaité rester flous pour garder une certaine souplesse. Malgré la difficulté à trouver un patient d'analyse et le manque de supervision collective, il a été convenu pour des motifs de confidentialité de continuer à ne prendre qu'en supervision individuelle les analystes en formation qui ont pour patient un psychiatre ou un psychologue dont nous nous réservons la possibilité d'examiner leurs éventuelles candidatures à la formation selon les modalités habituelles des admissions dès que leur analyste est devenu membre de l'API.

La Journée des formateurs s'est tenue le 11 décembre 2021 et était consacrée au thème des « **Enjeux narcissiques du formateur dans la situation de formation** ». A. Gibeault a rappelé dans son introduction que c'est une question sensible dans une société, alors qu'il s'agit d'évoquer les conflits, voire les dilemmes de l'analyste formateur, dans sa fonction d'évaluation à tous les niveaux de la formation : sélection, supervision et suivi du cursus, fin de cursus. Nous pourrions ajouter celle d'analyste des éventuels analystes en formation, ce qui concerne aussi tous les membres de la société depuis l'extension de l'analyse ayant valeur de formation en 1995. A la suite de Shmuel Erlich (Société psychanalytique d'Israël), il a souligné que l'analyste formateur doit faire face à des dilemmes à différents niveaux, ce qui peut susciter confusion, désarroi ou attitudes autoritaires : d'où la difficulté de dire clairement « Oui » ou « Non » dans plusieurs situations qui exigent une réponse définitive et une décision. C'est un phénomène qui caractérise les analystes comme groupe et comme profession.

Les analystes attendent de l'institution psychanalytique de maintenir un haut niveau de formation et de pratique et lui reproche en même temps son autoritarisme et son infantilisation des analystes en formation. Malgré des différences, ce paradoxe concerne tous les modèles de formation à des degrés divers et l'on connaît bien ce problème à la SPP lorsqu'il s'agit d'introduire des changements dans notre cursus. L'autorité est parfois suspecte et suscite des résistances, où le narcissisme des formateurs est engagé. Cet enjeu narcissique était d'autant plus important quand être formateur correspondait à un statut, plutôt qu'à une fonction.

Cette problématique a été développée par les présentations de Marie-France Dispaux (Société belge de psychanalyse), de Paul Denis (Société Psychanalytique de Paris) et par une relance de Sylvia Cabrera (Société Psychanalytique de Paris). Dans sa communication intitulée « Institution et transmission », Marie-France Dispaux a mis l'accent sur l'évaluation comme processus qui favorise les défenses narcissiques et active les rivalités en raison de son côté subjectif et imparfait : d'où la difficulté de reconnaître que l'on a pu se tromper. Mais la fonction tierce de l'institution permet d'organiser et de contenir autant que faire se peut les facteurs subjectifs. Elle a illustré le rôle de l'institution à partir de l'exemple du dispositif de la Société belge : sélection à partir de deux tournées à un an d'intervalle, trois ans de séminaires théoriques et cliniques mensuels obligatoires afin que tous les AeF aient une base théorico-clinique commune, deux supervisions d'un minimum de trois ans afin d'inclure les premiers entretiens avec différents patients, suivi du cursus de tous les AeF deux fois par année, réunions des formateurs deux fois par mois pour discuter des entretiens de sélection et des supervisions. De ce point de vue, l'application du modèle français par la Société belge est différente de celle de la SPP, par un encadrement qui le rapproche du modèle Eitingon.

Dans sa communication intitulée « Résistances narcissiques de l'analyste au processus de supervision », Paul Denis a exploré les problèmes narcissiques considérables engendrés par la situation de supervision. D'abord pour le superviseur nouvellement élu : son degré d'impréparation à cette fonction peut engendrer un sentiment d'imposture pouvant susciter ou un renoncement à une attitude jugée trop interventionniste ou au contraire l'adoption d'une position autoritaire et rigide. Ces vicissitudes narcissiques sont à l'origine de ce que Paul Denis dénomme « supervisions de Procuste », visant à imposer un modèle d'analyse à son supervisé, inadéquat tant pour le supervisé que pour le patient de celui-ci. La situation de supervision recèle un potentiel de double contrainte car le superviseur est dans une position à la fois de responsabilité dans le déroulement de l'analyse du patient de son supervisé et d'évaluation du supervisé : dilemme qui peut toutefois être surmonté grâce à la fonction tierce

de la commission du cursus, sans exclure toutefois ces enjeux narcissiques au cours de la supervision et lors de la fin de cursus. Un exemple de ce que Phyllis Greenacre a décrit comme « dilemme pratique » est celui du conflit chez le supervisé entre la conception de l'analyse de l'analyste personnel et celle du superviseur. Le superviseur risque alors d'être entraîné dans une rivalité où il est tenté d'imposer à l'AeF un fauteuil d'analyste aux dimensions fixes, un fauteuil de Procuste. Le supervisé risque également d'être engagé dans une résistance narcissique à la perception du nouveau et du différent, lorsqu'il s'agit de faire revivre à son patient ce qu'il a vécu dans son analyse personnelle.

Dans la relance à la discussion soulevée par les deux précédentes communications, Sylvia Cabrera a rappelé, comme l'a souligné Marie-France Dispaux, que les enjeux narcissiques et de rivalité des supervisés sont effectivement suscités par la position interne d'apprentissage, mais concernent aussi les superviseurs. Elle note très justement que les différentes fonctions du formateur, que ce soit la sélection des AeF, les supervisions et les fins de cursus s'accompagnent d'une fragilisation narcissique du formateur, en écho avec celle du supervisé qui commence sa formation. C'est cette hypothèse que Paul Denis a souhaité explorer dans sa communication. Sylvia Cabrera a questionné certains aspects de cette résistance narcissique à différents niveaux de la formation :

- 1) Si le fauteuil de Procuste est une conception personnelle de l'analyse qui ménage son propre narcissisme en obligeant le supervisé à une soumission passive, est-ce qu'il n'y a pas un risque institutionnel à les cataloguer comme des AeF problématiques, voire caractériels, au lieu d'entendre la manifestation d'une altérité, d'une autre subjectivité ?
- 2) L'évaluation, une des fonctions du formateur, dans les entretiens d'admission, les supervisions et les fins de cursus, met à l'épreuve le narcissisme du formateur face à l'incertitude de son propre jugement et du jugement des autres formateurs sur son travail dans les réunions de la commission du cursus. Le superviseur est en face de la sous-commission comme le supervisé est en face de lui : des évaluations croisées susceptibles d'engendrer « un sentiment d'incompétence foncière », comme l'a rappelé Paul Denis. Sylvia Cabrera se demande si cette attitude de doute ne renvoie pas à la projection du surmoi du formateur sur ses collègues. Compte tenu des identifications sur laquelle la capacité à superviser s'étaye, il faudrait plutôt supposer que le formateur débutant ne devrait pas être aussi complètement démuné.
- 3) La proposition d'une formation des nouveaux formateurs a été évoquée par Paul Denis comme une solution pour faire face à ces doutes et ces incertitudes. Sylvia Cabrera préfère laisser à chaque nouveau formateur la liberté intérieure de trouver son style et ses références. De ce point de vue les réunions d'admission sont une école d'apprentissage dans les discussions sur le processus d'évaluation à partir des trois ou quatre entretiens. Des groupes de travail de superviseurs sont peut-être à envisager pour partager les difficultés de la fonction de superviseur ; la question a été posée qu'ils soient institutionnalisés ou pas.
- 4) Enfin Sylvia Cabrera a évoqué la dernière épreuve du narcissisme du formateur, celle du renoncement à la fonction de superviseur dans le cadre du cursus à 78 ans et à celle de formateur à 85 ans. Nos deux Instituts ont donc fixé des âges limites pour les formateurs de la SPP, contrairement à d'autres sociétés, comme la Société belge. C'est

ce qu'a rappelé Marie-France Dispaux, qui a tout de même souligné la création dans leur Société d'un groupe de travail sur les enjeux du vieillissement et de la maladie chez les analystes. Cette limite institutionnelle peut être vécue comme une violence infligée et une injustice, compte tenu des particularités individuelles. Mais Sylvia Cabrera rappelle que cette règle protège le narcissisme du superviseur, contre le vécu d'impuissance suscité par le vieillissement. C'est l'institution qui interdit, comme l'interdit de l'inceste protège le narcissisme de l'enfant.

Les Analystes en formation

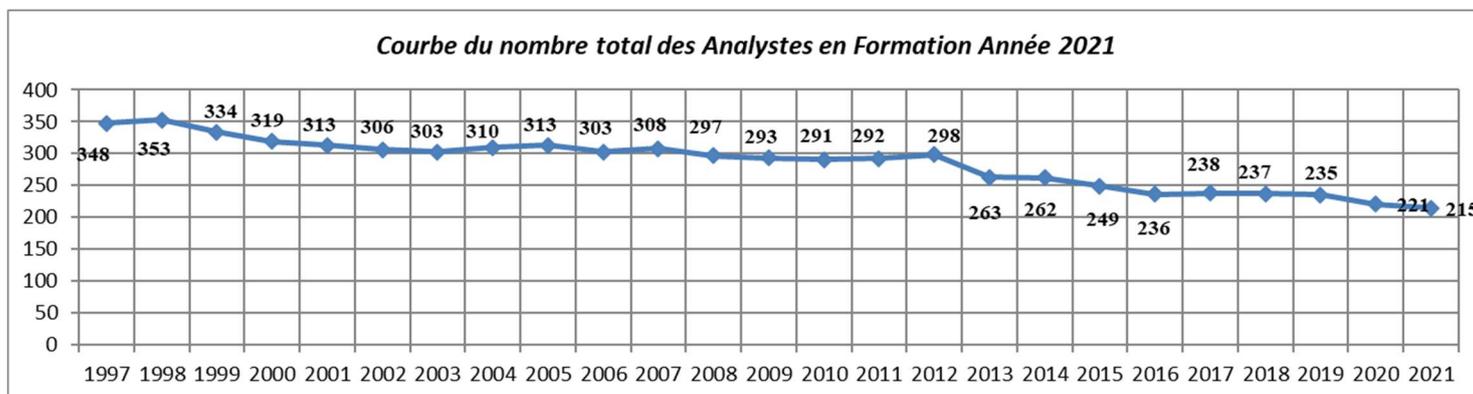
1/ Il y a actuellement :

- 184 analystes en formation inscrits à l'Institut de Paris ; 31 inscrits à l'Institut de Lyon
- au 31/12/2021, 9 candidats entrent dans la catégorie « Anciens élèves » à Paris et Lyon

Étude de la répartition des analystes en formation de Paris et de Lyon

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Paris	285	286	272	260	255	247	243	256	257	253	255	245	245	243	244	253	221	222	210	203	201	201	200	191	184
Lyon	63	67	62	59	58	59	60	54	56	50	53	52	48	48	48	45	42	40	39	33	37	36	35	30	31
Total	348	353	334	319	313	306	303	310	313	303	308	297	293	291	292	298	263	262	249	236	238	237	235	221	215

Répartition du nombre total des analystes en formation de Paris et de Lyon (étrangers compris)



2/ Les « Fins de Coursus »

- 13 réunions de fins de cursus ont eu lieu à Paris : dont 1 de la Sous-Commission 10, 1 dans la Sous Commission du Sud Ouest et 2 à Lyon
- 23 cursus ont été clos et validés à Paris (dont 1 pour la sous-commission 10 et 1 Sud Ouest) et 6 à Lyon.

3/Les activités institutionnelles des Analystes en formation

Mirella De Picciotto, Stéphanie De Buffévent et Florence Deloche-Gaudez élues en juillet 2021 ont commencé leur mandat de représentants de l'IPSO [*International Psychoanalytical Studies Organisation*]. À Paris comme à Lyon, des correspondants AeF ont assuré les liens avec les Unités des Instituts de Psychanalyse.

Le Président de la Commission d'enseignement et la secrétaire remercient la direction des Instituts de Paris et de Lyon et du Centre de formation du Sud-ouest, leurs conseillers, et tous les collègues habilités à la fonction de formateur pour leur travail au sein des Sous-Commissions et leur participation active aux débats de la Commission d'Enseignement.

Ils remercient particulièrement Mme Caroline Kestens pour sa grande disponibilité dans cette période troublée, son engagement et son efficacité.