SOFOR / Sud-Ouest Formation Recherche

PROJET ASSOCIATIF 2022 - 2028

Adopté lors de l'assemblée générale du 21 septembre 2024

Table des matières

INTRODUCTION 2

LES AXES THÉMATIQUES 3

La nécessité de savoir jouer avec les théories 3

Pour un historique de la SOFOR 4

Légalité et dignité : au-delà des survivances de l'asile 6

Soignants, équipes et institutions : l'universel, c'est le local moins les murs ? 8

Quelle formation dans la start-up nation ? 9

Anticiper les transformations écologiques et leurs impacts sur le travail 11

Le R de recherche, le souci de ne rien tenir pour acquis 11

LES DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS 14

LES GROUPES DE FORMATION 14

Les actions résidentielles 15

Les actions locales 16

LES GROUPES D'ANALYSE DES PRATIQUES, RÉGULATION, SUPERVISION 17

NOS FINALITÉS 18

NOTRE ORGANISATION 20

Le conseil d'administration. 20

L'équipe des permanents. 20

Le groupe des formateurs. 20

LES ESPACES COLLECTIFS ET LA FORMATION DES FORMATEURS 21

Les week-ends formateurs. 21

Les groupes à thème. 21

Le compagnonnage. 21

Le groupe d'analyse de pratiques². 21

LES STATUTS DE LA SOFOR 22

LES PRÉCEDENTS PROJETS ASSOCIATIFS 26

Projet associatif 1994. 26

Projet associatif 2004 – 2013. 29

Projet associatif 2015 – 2020 31

INTRODUCTION

« Tout juste souhaitons-nous mettre d'emblée plus particulièrement en avant notre profond attachement à une psychiatrie du *sujet-citoyen*, centrée sur la *dimension psychosociale* des souffrances et suffisamment consciente de sa démarche pour concevoir sur le terrain, sa propre *politique de soin* ».

Avant-propos de *Quelle formation pour quelle psychiatrie*, 2024

Le présent document précise les axes de réalisation du projet associatif de la SOFOR et actualise les orientations que l'association entend développer compte tenu de l'évolution de ses activités et du contexte actuel de la psychiatrie et de la formation en France. Dans sa dénomination et dans l'énoncé de son objet (article 2 des statuts) la SOFOR s'est d'emblée assignée une double finalité de formation et de recherche, au service des professionnels de toutes catégories, travaillant dans le large champ qu'est le soin, concernant par les problèmes de socialité et ayant à utiliser les différents éclairages fournis par les sciences humaines et sociales.

Rappel des axes retenus pour le projet associatif 2015-2022 :

- *renforcer la formation des formateurs, le soutien pédagogique et assurer le renouvellement de l'équipe pédagogique ;*
- *re-penser (dé-psychiatriser ?) les offres de formation et d'accompagnement des équipes ;*
- *développer une recherche action à l'échelle de Bordeaux Métropole.*

Ce projet est le fruit de plusieurs temps d'élaboration et de rédactions collectives réalisées de 2021 à 2023 : réunions pédagogiques, conseils d'administration, week-ends formateurs, framapad. Dans un premier temps, il détaille des axes identifiés depuis le terrain comme « en tension », puis il reprécise les dispositifs « soforiens » existants à même de soutenir la mise en œuvre de ce projet.

LES AXES THÉMATIQUES

« L'Asile est en chacun de nous. Comme le racisme. Toujours en sommeil, jamais mort. Toujours prêt à retrouver toute sa virulence »

Roger GENTIS, *La psychiatrie doit être faite/ défaite par tous,* 1973

La nécessité de savoir jouer avec les théories

Les derniers temps de réunions avec les formateurs ont fait émerger de façon insistante le constat suivant : il y a une perte de sens de ce qu'est le soin. Face à cette impression remontée du terrain, le projet associatif peut se présenter comme un méta-cadre au service des formateurs, pour revitaliser le « tiers interne » SOFOR. Quels sont les référentiels partagés ? Les textes de référence ? Les notions de base ? L'arrière-plan théorique ?

Dans cette perspective, au-delà de ce que va tenter cet écrit du côté d'une approche théorique nécessairement partielle, le travail d'historicisation de la SOFOR pourrait venir, si ce n'est fonder, du moins soutenir de façon plus authentique cette reprise.

Dès l'origine, l'association SOFOR a été porteuse d'une certaine idée du sujet et sa folie, avant même de traiter du soin. Ce préalable illustre la conviction que quelque chose de la complexité humaine nécessairement échappe et peine à être pensée et/ou dite. L'être bio-psycho-social ne se résume en rien à l'être en bonne ou mauvaise santé, objet de réglages. Il n'y a ni science, ni vérité du sujet, aucun savoir n'est sacré, le sujet est sans cesse à tenter de rejoindre en n'ignorant jamais que « je est un autre ». Jeanson, Minard, Hochmann, les fondateurs et les suivants, ont chacun défendu cette idée de la personne et de sa souffrance et ont été nourris par de nombreux penseurs, notamment philosophes, dont ils ont chacun à leur façon poursuivi la démarche.

Si l'humain et sa folie, parce qu'ils sont éminemment complexes, nécessairement échappent à une compréhension exhaustive, le soin ne peut et ne pourra jamais se réduire à une somme de symptômes, de diagnostics et de traitements, à même de réparer par quelques ajustements la mauvaise santé psychique en une bonne. Il ne peut pas non plus s'agir d'un simple passage du pathologique au normal.

Sur la base de ces convictions la SOFOR se positionne d'emblée comme un espace de croisements, frottements, conflits, tensions, entre différentes théories, pensées, courants. Aucun·e à lui ou elle seul·e ne suffit. Il convient donc de toujours inventer, jouer, penser une pratique qui s'agira, au sens d'agir, dans une culture de la tentative toujours incomplète, toujours à réinventer. La philosophie, notamment du sujet faite « psychiatrie du sujet » (Jeanson), la phénoménologie, le droit, l'histoire, la psychanalyse, la

psychopathologie, l'anthropologie, la psychothérapie institutionnelle, la sociologie, la physique, les neurosciences, la médecine… Foucault, Goffman, Sartre, Laborit, Deleuze, Guattari, Fanon, Freud, Lacan, Tosquelles, Basaglia, Ricoeur, Winnicott, Kaes, Fustier, Klein, Bion…

Toutes ces connaissances, ces apports, ces pensées et bien d'autres sont à faire dialoguer, se rencontrer, s'attirer ou se repousser. Seule cette démarche de laboratoire, souvent conflictuelle, parfois incompatible, souvent lacunaire, vaut qu'on s'y attèle. C'est ici que peut s'inscrire le « R » de recherche dans SOFOR auquel les fondateurs tenaient et qu'ils tentaient de faire vivre, de manière toujours jugée incomplète.

Cette conviction théorique et clinique s'accompagne toujours de la dimension politique (service public, sectorisation…) et militante (accès à la citoyenneté, action culturelle…). C'est pour l'association SOFOR la triangulation indispensable à la rencontre et au soin du sujet bio-psycho-social. « Très vite, il nous est apparu que les chances d'avenir de la démarche psychiatrique se jouaient essentiellement au niveau d'une psychiatrie de service public et de son aptitude à prendre en compte, simultanément, le psychisme de ses clients, leur ancrage biologique et leur appartenance sociale » (projet associatif SOFOR de 1994).

Pistes pour les 5 années à venir.

- Profiter de chaque occasion de rencontres collectives à la SOFOR, pour faire vivre le laboratoire et diffuser cette culture commune.
- Soutenir et transmettre la complexité du sujet et du soin psychiatrique dans nos actions de formation et de recherche.
- Poursuivre, aussi via des actions de recherche, une mise en œuvre de cet engagement.
- Mettre en place le travail d'historisation de la SOFOR.
- Valoriser les ressources bibliographiques disponibles à la SOFOR et d'améliorer leur accessibilité.

Pour un historique de la SOFOR

C'est une exigence qui a été exprimée à plusieurs reprises dans différents groupes de travail de l'association et qui a donné lieu à une tentative, confiée à un stagiaire en 2017, pas aboutie. Il s'agit ici de revenir sur cette exigence, de l'expliciter et de rechercher si elle est encore vivante et partagée : on ne peut que partir de là.

La réalisation d'un historique de la SOFOR ne peut pas relever d'une formalité administrative, comme un établissement qui utiliserait la rhétorique de l'histoire pour offrir

au public une certaine image (sublimée) de lui-même, pour façonner son « identité statutaire ». Au contraire, l'analyse dans une perspective historique de l'engagement culturel et politique de la SOFOR depuis sa naissance, peut surgir uniquement d'un geste subjectif, visant plutôt à suspendre l'image que la SOFOR a d'elle-même. Il s'agit de remettre en discussion son identité, de mobiliser toutes les auto – représentations qui se sont cristallisées au fil des années jusqu'à constituer un certain répertoire mythologique inhibant la possibilité de bricoler de manière à la fois critique et créative dans le présent.

Ce geste subjectif ne doit pas se présenter sous la forme d'un repli intimiste sur soi-même ; autrement dit, réaliser l'historique de la SOFOR ne consiste pas non plus à se retrancher du contexte dans lequel l'association s'est inscrite tout au long de son histoire, en finissant par cultiver une sorte de « folklore soforien ». Le but est de réfléchir sur les transformations de la psychiatrie tout en s'impliquant dans ces transformations et leurs contradictions, en tant qu'acteur spécifique engagé dans ce champ.

Un des axes problématiques de cette reconstruction historique peut par exemple s'appuyer sur cette question partagée lors d'un conseil d'administration : « comment se positionner face à l'intolérable ? Comment répondre à notre mission sans cautionner une série d'attitudes qui contredisent les bases même de notre engagement culturel et politique ? ». L'historique de la SOFOR pourrait servir à poser cette question de manière diachronique - plutôt que de la considérer simplement comme l'urgence du moment - et en s'impliquant dans le problème lui-même, à savoir en essayant de voir comment, en tant qu'acteur de la formation, nous avons mis au travail ce type de problème. L'idée est d'identifier comment la SOFOR elle-même a vécu et agit les contradictions, plutôt que de se poser en simple spectateur.

En ce sens, sans avoir la prétention de faire de l'historiographie, cet historique pourrait donner une contribution tout à fait intéressante à la réflexion collective sur le champ de la psychiatrie : un aperçu sur les « aventures » de ce champ, le long de ces quarante dernières années, proposé par le « trou de la serrure » d'une activité de formation impliquée dans ce même champ et qui cherche à réfléchir sur ses propres péripéties.

Cette exigence d'historisation peut se relier au geste de Basaglia qui, après la « victoire » de la loi 180 et sous la pression de ceux qui l'invitaient à théoriser son expérience, c'est-à-dire à la transformer en modèle technique prêt-à-porter, a toujours obstinément répondu, à l'image de Bartleby, « *I would prefer not to* ». Il préférait continuer de proposer des historiques du processus de transformation de la psychiatrie, réécrire à plusieurs reprises cette histoire, dont il avait été l'acteur, dans une sorte de « palimpseste » visant à faire résonner en permanence le passé avec les problèmes du présent.

L'historique de la SOFOR pourrait se présenter comme un palimpseste de ce type, dont il faut déterminer les conditions et les moyens de réalisation spécifiques.

Pistes pour les 5 années à venir.

- Déterminer qui anime ce travail et quels moyens y consacrer (humains, financiers, temporels…).
- Constituer un groupe de volontaires en repérant des personnes qui pourraient et aimeraient s'exprimer sur une période de 40 ans de la SOFOR.
- Amorcer un travail de « périodisation » en repérant les évènements majeurs (loi, crises, rencontres, changements culturels) à partir d'une frise propre à l'expérience individuelle de chacun avec la SOFOR.
- S'accorder dès le début de la mise en œuvre de ce travail sur les modalités de sa restitution.

Légalité et dignité : au-delà des survivances de l'asile

Dans les formations ou les groupes d'analyse des pratiques, les professionnels évoquent de nombreuses situations cliniques présentant un traitement indigne et/ou illégal des personnes. Les formateurs se retrouvent en difficulté pour recevoir l'inentendable et savoir quoi en faire. Le simple fait de rappeler la loi est insuffisant. La SOFOR peut-elle se doter d'un cadre institutionnel plus étayant et opérationnel pour les formateurs et les stagiaires dans ces situations ?

La notion de dignité s'appuie sur un héritage Kantien. La définition que donne E. Kant de la dignité renvoie à une « éthique déontologique » qui, lorsqu'il s'agit d'un être humain, rejette toute possibilité de calcul : « *ce qui a un prix peut être aussi bien remplacé par quelque chose d'autre, à titre d'équivalent ; au contraire, ce qui est supérieur à tout prix, ce qui par suite n'admet pas d'équivalent, c'est ce qui a une dignité* ». La dignité est ce qui fait que la personne « *ne doit jamais être traitée comme un moyen, mais toujours comme une fin en soi* ». De cette notion émerge l'impératif catégorique de préservation de l'intégrité physique et psychique de tout un chacun.

Lorsque le droit français, européen ou international convoquent la dignité, ils se réfèrent directement à la conception kantienne. En cela, le corps collectif a des devoirs envers chaque être humain et son « infinie dignité ». Or, si l'impératif de respect de la dignité humaine traverse la pratique de soin, celui-ci est en tension avec une approche utilitariste, basée elle sur une logique de calcul. Cette « éthique conséquentialiste » repose sur la nécessaire mesure pour envisager nos actes, du plus grand bonheur du plus grand

nombre. Dans une considération plus individualiste, c'est de cette pensée qu'a émergé l'autonomie entendue comme auto - détermination. La tension entre ces deux héritages irrigue le cadre légal des pratiques soignantes et ouvre sur des injonctions paradoxales. Les nommer permet de poser le dilemme et d'ouvrir un espace d'élaboration pour chercher à le dénouer.

Les groupes de formation ou de supervision animés par des formateurs SOFOR sont présentés comme des espaces de confidentialité (« ce qui se dit ici reste ici ») ceci afin d'ouvrir la parole (espace du dire) sur les pratiques relationnelles et les relations intersubjectives. Force est de constater que cela fonctionne. Il s'agit alors de propos rapportés par un stagiaire, d'une pratique à laquelle le formateur n'a pas assistée. Elle s'énonce plus rarement à la première personne (« j'ai fait »), plus souvent sous la forme de « on », « nous », « le collègue », « le médecin », « l'équipe ». Elle peut parfois s'entendre dans une forme de non-dit, en creux, par rapport à tout ce qu'on ne fait pas, ou qu'on ne peut pas faire, ou qu'on est empêché de faire, à savoir du soin. Jusqu'alors, le plus souvent, les formateurs de la SOFOR se contentent de faire un rappel à la loi et/ ou à l'éthique et de tenter d'accompagner les soignants à :

- critiquer ces agirs et penser des alternatives,
- faire retour sur les temps d'élaboration institutionnelle,
- dénoncer aux autorités compétentes (interne et externe à l'institution).

L'accroissement du nombre de ces témoignages ces dernières années, surtout en psychiatrie, l'inconfort que cela génère pour les formateurs et les sentiments d'impuissance et de découragement exprimés par ces mêmes formateurs nous impose d'envisager un autre mode de réponse. Il s'agit d'éviter d'être en miroir et d'élaborer les effets pathoplastiques. Aujourd'hui, il nous semble que les formateurs à l'image des soignants, critiquent ces agirs, pensent des alternatives, font retour sur les temps d'élaboration institutionnelle de la SOFOR, dénoncent aux autorités compétentes internes ; comme les soignants, les formateurs ont parfois le sentiment qu'il ne se passe rien.

Pistes pour les 5 années à venir.

- Recenser les situations exprimées : proposer aux formateurs d'écrire ou de raconter à l'équipe pédagogique les témoignages entendus pour les retranscrire afin de les compiler.
- Solliciter un juriste pour établir plus finement la responsabilité de la SOFOR, des formateurs et des professionnels, en fonction des situations.

- Organiser des espaces d'élaboration au sein de la SOFOR consacrés à ces questions afin d'affiner les questions relatives à la confidentialité, les modalités de retour à l'institution, aux autorités compétentes.
- Rédiger un écrit à diffuser aux formateurs sur le positionnement de la SOFOR et mettre en place une formation de formateurs si nécessaire.
- Mettre à disposition des ressources documentaires pour les formateurs et les professionnels.

Soignants, équipes et institutions : l'universel, c'est le local moins les murs ?

Les problématiques des professionnels qui prennent soin des personnes en grande souffrance ont une forme de permanence, qu'importe le contexte : il s'agit de tenter de raconter, de faire entendre quelque chose de l'autre, de sa singularité et de son histoire. Le formateur qui les accompagne, de par sa position à leur chevet, est sur le bord des institutions. En cela, il occupe une place privilégiée pour questionner, permettre aux professionnels de prendre conscience et mettre au travail ce qui se joue à la fois dans la rencontre, dans le lien à l'autre et au sein des organisations collectives.

Aujourd'hui, les collectifs professionnels, leurs compositions, la nature de leurs formations respectives, les différentes façons de travailler ensemble, sont particulièrement bousculés par de profondes mutations, notamment guidées par des impératifs économiques et les démarches évaluatives. De sa place particulière dans cette nouvelle architecture du prendre soin, en perpétuelle (dé)construction, la SOFOR, elle-même impactée par ces logiques, tente de garder au cœur de son exercice l'essence de sa tâche primaire : créer des espaces de praxis (pratique intégrant une réflexion sur elle-même). Transmettre, raconter, entendre, analyser, critiquer, comprendre, dialectiser et tenter d'élaborer de nouveaux sentiers du faire. De la même façon, nombre de personnes à l'échelle d'une structure, d'un service, d'une équipe, poursuivent l'effort de penser des pratiques instituantes, de soutenir une dimension collective.

Les formateurs rencontrent des équipes parfois décimées, trop souvent défaites, plurielles en elle-même, sans voie/voix communes ; des professionnels de plus en plus souvent désengagés, pour certains démissionnaires ou en position de ce qui nouvellement se nomme « démission silencieuse ». Le recours à l'intérim se banalise, laissant place à la juxtaposition de « mercenaires ». L'action de l'État accompagne la destruction des collectifs soignants en finançant l'hémorragie. Le contexte politique et son récit néolibéral produit de nombreux effets délétères, sur les individus, leurs organisations, leurs synergies.

Ces transformations prennent la forme d'un passage d'une utopie de fond (inclusion pour tous, individualisation des accompagnements au regard de la singularité,

respect de la place accordée au doute…) à une dystopie de forme (plateformes, fluidité des parcours, hyper-responsabilité individuelle, certification-tarification-formatage-traçabilité-numérisation…). Entre les deux, le rêve d'inclusion pleine et entière de chaque citoyen de droit laisse place, pour les formes professionnelles qui les accompagnent, à des paradoxes, des tensions, des contradictions, à un sentiment de solitude et *in fine* de souffrance. Alors que dans l'institution totalitaire, « soignants et soignés sont pris une machine à broyer les êtres humains », l'idéal inclusif produit lui, dans sa matérialité contemporaine, de profonds sentiments d'isolement, de perte de sens, de babelisation. Quand la complexité du social, nécessairement rhizomatique, rencontre l'imaginaire liquide de la plateformisation, les enveloppes du collectif se délitent, les articulations grincent, les solidarités coulent.

Pistes pour les 5 années à venir.

- Réaffirmer ce qui apparait comme des fondamentaux dans les métiers du Soin : l'analyse institutionnelle, l'équipe pluridisciplinaire, l'accueil, l'écoute, la clinique.
- Poursuivre la mise en place de formations pluriprofessionnelles et valoriser cette démarche.
- Connaître et partager les mutations contemporaines du travail et leurs effets sur les nouvelles formes d'organisation.
- Soutenir les collectifs soignants engagés dans une réflexion sur les mutations des espaces de soin.

Quelle formation dans la start-up nation ?

Si le soin et le travail social sont parcellisés à l'aune de leurs évaluations et cotations, le champ de la formation continue, notion dissoute dans celle de formation professionnelle, a fortement évolué ces dernières années. Depuis la transformation du DIF en CPF, la mise en place de certifications (DPC en 2013, DataDock en 2015, Qualiopi par la loi du 5 septembre 2018) – soit « de démarches d'évaluation de la qualité dans les organismes de formation » – augmente la sélection et accentue la difficulté même de mettre en œuvre des formations. Sans label, pas de stage. Former des experts, entre pairs, de manière corporatiste, par métiers et hyperspécialisés, si possible par capsules vidéo ; le distanciel est valorisé ; c'est ce type de stage qui paie, qui est financé par les cotisations dédiées à la formation. Il n'est pas question de penser au sens ni d'élaborer sur ses activités professionnelles. Il s'agit pour les organismes de formation de doter les soignants en outils, en compétences, en savoir-être et savoir-faire. Ces compétences doivent elles-

mêmes être mesurables et vérifiables. Tout se mesure, « s'indicatorise », rentre dans une sous-catégorie.

Être évalué pour obtenir l'accréditation Qualiopi, ce n'est pas discuter de la pertinence du contenu de telle formation pour tel type de profession, c'est « attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences ». C'est montrer qu'on utilise correctement le logo dans nos supports de communications, c'est indiquer le degré de satisfaction des stagiaires afin que ces derniers puissent choisir en toute connaissance leur formation. Un chiffre, ça ne se discute pas et le client a besoin d'information sur le marché avant d'opérer son choix.

Une formation de qualité pour la SOFOR, c'est une attention primaire portée au groupe, sa constitution, sa sécurité de base, la liberté de parole que les participants peuvent s'y autoriser. Cette attention est partie prenante de la pédagogique, elle en est le fondement et le fil rouge. Elle oriente la chronologie et l'articulation des séquences pédagogiques et permet d'ajuster la mobilisation de supports didactiques, au cas par cas, rendant chaque formation singulière. Cette vision globale d'une pédagogie primaire et secondaire reste l'ancrage de l'accompagnement SOFOR, pensée et portée par un travail métaphorique du travail de soin.

Pistes pour les 5 années à venir :

- Décliner et valoriser les modalités d'évaluation des stagiaires utilisées par les formateurs SOFOR, leurs traçabilités.
- Discuter collectivement des effets posés par la démarche d'évaluation dans nos formations (de la conception au bilan).
- Maintenir notre offre de formation en actions de DPC.
- Continuer la réflexion sur l'éligibilité de formations au répertoire spécifique.
- Obtenir la reconduction de la certification Qualiopi, tout en s'assurant que ces contraintes ne recouvrent pas nos priorités pédagogiques.

Anticiper les transformations écologiques et leurs impacts sur le travail

En 2022, la SOFOR s'est engagée dans un programme dénommé TERENA, pour la « transformation écologique et la résilience des entreprises en Nouvelle Aquitaine ». Cet accompagnement sous forme d'audit / formation-action avait pour objectif de sensibiliser notre association, ses membres, aux anticipations nécessaires liées aux transformations écologiques et professionnelles des années à venir. Les modifications écologiques auront en effet un impact direct et profond sur le travail, tant sur sa forme individuelle que sa dimension collective. Le programme TERENA repose sur le repérage d'axes de vulnérabilité (interne ou externe) et l'élaboration de stratégies dites de « résilience ». Des axes d'évolution possibles ont été repérés plus particulièrement à la SOFOR :

- les enjeux concernant la mobilité et les déplacements des formateurs, des salariées plus globalement et des stagiaires ;
- les enjeux liés à la digitalisation des organismes de formation et à nos diverses pratiques numériques ;
- la possibilité d'assurer des évènements éco responsables et de rendre les locaux SOFOR en énergie basse consommation.

Pistes pour les 5 années à venir :

- Poursuivre l'attention portée aux enjeux écologiques dans nos démarches de digitalisation (pédagogiques et administratives).
- Favoriser l'usage du transport ferroviaire dans nos déplacements, notamment par les formateurs et valoriser cette démarche.
- Sensibiliser et informer aux enjeux écologiques en rendant accessibles et compréhensibles les données sur les réalités de nos pratiques (digitales, énergétiques…) et les alternatives possibles.
- Faire des travaux dans les locaux de la SOFOR et valoriser les pratiques vertueuses en termes énergétiques.
- Obtenir l'agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » / ESUS.

Le R de recherche, le souci de ne rien tenir pour acquis

Depuis sa création, la SOFOR anime des espaces de réflexion sur la psychiatrie. Ses membres organisent et participent à de nombreux colloques, congrès ou journées d'étude. C'est dans le projet associatif de la SOFOR de 2003-2014 que s'inscrit avec le plus de détermination le R de SOFOR, son axe 2 s'intitulant : « déboucher au niveau des projets de recherche ». A travers la mise en place du projet C2sm portant sur « la construction des

catégories en santé mentale », financé par le Conseil Régional d'Aquitaine et animé par la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, la SOFOR a pu, de 2010 à 2014, participer tout à la fois au développement de projets transdisciplinaires associant professionnels et chercheurs et développer des relations avec les milieux scientifiques et universitaires bordelais. Ce travail de recherche a soutenu la mise en place de deux colloques : « Histoire du militantisme en psychiatrie » (29-30 septembre 2011) et « Les catégories diagnostiques en psychiatrie : production, diffusion, utilisation » (27, 28 novembre 2014). Des ouvrages et des articles, rédigés par des membres de la SOFOR, ont également été publiés.

Suite à ce projet, le conseil d'administration de la SOFOR a soutenu la poursuite d'une démarche de recherche effective. Les prémices d'un projet mêlant la culture scientifique académique et la culture dans la cité balbutient dès 2014. Les objectifs repérés sont alors doubles :

- favoriser les liens entre la psychiatrie et la cité en utilisant la culture comme médium ;
- favoriser la recherche où s'entrecroisent les formes de savoirs : académiques, scientifiques, professionnels, expérientiels, usagers, patients, citoyens.

Le dernier projet associatif (2015-2020) pose clairement dans son axe 3 « développer une recherche-action à l'échelle de Bordeaux-Métropole ». Ce projet s'est déployé de 2018 à 2022 avec l'organisation de 5 rencontres-événements sur le thème murs, frontières. Participant d'une démarche de déstigmatisation de la psychiatrie et des maladies mentales, cette « recherche-action » reposait sur la mise en place de plusieurs événements combinant action culturelle et éducation populaire. Ces rencontres thématiques (Errance, Exclusion ou prison sans murs, Des rives numériques, Identités hybrides), gratuites et tout public, invitaient à participer à des dispositifs (ateliers et conférence happening) mêlant expérimentation de médium culturels (arts plastiques, écriture, théâtre) et élaborations collectives étayées sur des savoirs scientifiques. Cette démarche, soutenue par un collectif de personnes engagées dans ce projet, fait actuellement l'objet d'un travail de publication avec la maison d'édition d'Une (2025).

D'autres liens avec la recherche académique existent encore : participation financée sur l'ingénierie pédagogique dans les projets TRAFOR et Minexp avec l'association Ruelle et le laboratoire de recherche en droit bordelais Comptrasec ; interventions de salariées de l'équipe permanente dans des facultés, engagements dans des associations universitaires… Les relations avec la recherche professionnelle sont également nombreuses : interventions de membres de la SOFOR dans des colloques universitaires et professionnels, appui à la mise en place de colloques (par exemple en

2024 : journée nationale de psychothérapie institutionnelle de la FIAC, 1er colloque penser/panser le soin des enfants et adolescents) …

Un des objectifs sous-jacents des années à venir est de poursuivre les réflexions sur le format des rencontres et des modalités de recherche ; mais également de favoriser la participation du plus grand nombre, notamment aussi de professionnels à ces activités. En ce sens, il est proposé d'ouvrir un cycle de rencontres dont le but est de réfléchir ensemble aux transformations du champ de la psychiatrie - santé mentale et de s'adosser aux axes thématiques de ce présent projet.

Pistes pour les 5 années à venir :

- Publier la restitution du cycle murs, frontières.
- Mettre en place un séminaire, sous réserve qu'il soit organisé en partenariat avec des structures locales.
- Organiser 5 colloques d'ici 2034, dont les formats restent à discuter et préciser en tenant compte de l'expérience murs, frontières. Quelques idées de thèmes ont déjà émergé : quelle(s) politique(s) pour les soins psychiatriques ? Y a-t-il une pathologie de l'éthique psychiatrique ? Au-delà de « ventre plein, cul propre », la question du soin psychique ? Professionnels de terrain et usagers, quelles rencontres, quelles implications ? Histoires, récits de vie, singularités et mouvements transférentiels. Le conflit en institution.
- Encourager la publication et la participation des formateurs à des colloques.
- Poursuivre la mise en place d'espaces de recherche avec des acteurs des recherches scientifiques (locales), les soignants et les soignés dans la cité.
- Interroger la disparition de la revue Sud-Nord (Folie et Culture), d'autant que l'engagement de la SOFOR dans cette initiative avait été réaffirmé lors du projet associatif précédent.

LES DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS

« Nous ne souhaitons pas répondre à certaines demandes qui nous sont adressées, sous forme d'appels d'offres concernant des rubriques très précises, avec la prétention d'évaluer les résultats sous des angles et selon des normes qui nous semblent hors de propos. Alors nous choisissons de fonctionner sur la base de nos spécificités. Finalement, si la SOFOR continue d'exister, c'est peut-être dans la mesure même des exigences de sens qu'elle manifeste ».

Francis Jeanson, *Quelle formation pour quelle psychiatrie ?* 2004

Ces axes thématiques ne sont certainement pas exhaustifs. Ils ne demandent qu'à être discutés ou complétés lors de différentes rencontres organisées par la SOFOR. Afin de s'en saisir, nous avons souhaité les compléter dans cet écrit, par une présentation succincte des dispositifs institutionnels actuels de la SOFOR. Ce sont ces dispositifs et les personnes qui les incarnent et les font vivre qui sont à même de mettre en œuvre ce projet. La majorité des textes réunit issus était préalablement rédigée pour d'autres écrits.

LES GROUPES DE FORMATION

Le premier moyen d'action de l'association dans ses statuts sont « les stages de formation ». Ce sont ces actions qui déterminent notre place dans le champ de la formation et dans celui de l'économie sociale et solidaire. C'est pour assurer (élaborer, proposer et animer) des stages de formation que la SOFOR a été créée. C'est principalement dans ces groupes qu'il est possible de mettre en œuvre l'objet de notre association : « fournir des instruments d'information, de réflexion et de recherche aux professionnels de toutes catégories », en premier lieu ceux « travaillant dans les champs psychiatrique, médico-social et social ».

Michel Minard précise une conception « soforienne » de la formation dans l'ouvrage *Quelle formation pour quelle psychiatrie ?* rédigé pour les 20 ans de la SOFOR (2004).

> « *Si cette formation n'est pas une remise en question des pratiques routinières, un questionnement sur les dispositifs collectifs et sur les dispositions individuelles, une possibilité offerte aux professionnels de dérouiller leur activité de pensée, une mise en commun et en rapport d'expériences diverses, en même temps qu'un apport ou un rafraîchissement de connaissances, et aussi une réflexion critique sur soi-même et l'état de son savoir, elle ne peut en rien servir à promouvoir une psychiatrie active, ouverte, solidaire au service des plus défavorisés de nos*

concitoyens : ceux qui souffrent précisément dans leur activité de pensée, dans leur dispositions individuelles, dans leur être-au-monde et dans leur affects ».

Toute une série de prérogatives dans la conception et les modalités d'intervention dans des stages de formation de la SOFOR découle de ces ambitions. Les expliciter doit soutenir la pratique de formation des formateurs et le travail de pédagogie des prochaines années. Ils induisent des choix, des positionnements et des renoncements dans la mise en place de stages ou dans le développement de nouvelles modalités pédagogiques ou de partenariat.

Pourquoi formons-nous sur certains thèmes et pas sur d'autres ? Pourquoi proposons-nous, sur certaines thématiques, uniquement des modules de sensibilisation ?

Pourquoi soutenons-nous une indispensable expérience du groupe et la dimension du collectif en formation ? Quels liens avec la pédagogie, la transmission et le soin ?

Si les interrogations sur les dispositifs institutionnels sont un arrière champ dans chaque formation, les formateurs sont aussi encouragés à réajuster leur déroulé / scénario pédagogique à la dynamique du groupe en formation. Tout formateur est invité à adapter ses contenus de formation et ses méthodes pédagogiques (alternance sous-groupes / grand groupe, variation des supports pédagogiques, etc.). Un formateur principal, dit formateur fil rouge, se doit d'être le garant de la sécurité du groupe et de l'écoute et l'élaboration au jour le jour de la demande. Il est attentif à l'appareil psychique groupal et se pose tout à la fois comme mémoire et fonction phorique de ce qui se passe dans ce groupe.

Les actions résidentielles

Ce sont les stages de formation qui ont lieu dans les locaux de la SOFOR ou dans des salles ou espaces loués par nos soins. Ils sont programmés plus d'un an à l'avance (élaboration du planning de l'année n1 en mars de l'année n-1). Ces stages de formation s'appuient sur une thématique et alternent systématiquement les propositions pédagogiques (apports théoriques, analyses de pratique, mise en situation, rencontre d'intervenants…).

Au-delà des éclairages théoriques - approfondissement ou actualisation de connaissances spécifiques - et des apports sur des techniques ou dispositifs thérapeutiques, participer à une formation inter-établissements à la SOFOR est l'occasion pour les stagiaires de rencontrer des professionnels exerçant dans des services différents,

dans toutes la France. Un nombre minimum de participants est requis pour ouvrir le stage. Ces formations ne sont à aujourd'hui, ni diplômantes, ni certifiantes.

Les actions locales

Ce sont les stages de formation organisés dans les établissements. Ces actions font l'objet d'un travail sur la demande de formation par l'équipe pédagogique de la SOFOR. De ce travail d'analyse du contexte et des besoins, découle notamment : l'élaboration d'un programme sur-mesure ; le choix du formateur et d'intervenant ; la taille du groupe et liste des participants (composition du groupe). Ces formations soutiennent le travail en équipe et le perfectionnement des dispositifs institutionnels.

GRILLE D'ANALYSE DES DEMANDES DE FORMATION

Contexte de la commande.

- Pourquoi cette demande de formation ?
- Qui fait la demande ? (Les encadrants, les professionnels, une équipe, etc.) ?

Les objectifs de la formation.

- Expliciter les attentes et besoins, individuels et collectifs.

Description de l'établissement et du dispositif institutionnel.

- Quel public reçoit l'établissement (nombre, âges, pathologies, ancienneté…) ?
- Organisation et fonctionnement de l'établissement (organigramme, réunions, projets – établissement, service, atelier ou autres soins en groupe ou individuel…).

Professionnels concernés et compositions de(s) groupe(s) de formation.

- Présentation de(s) équipe(s) de professionnels.
- Composition de l'équipe (métiers, statuts, formations initiales).
- Ancienneté ? Conflits ? Mouvements (au sein de l'équipe ou l'établissement) ?

Dispositifs de formation et d'accompagnement des professionnels déjà existant.

- Qu'est-ce qui existe déjà (GAP, plan de formation, d'autres formations en cours…) ?
- Fonctionnement / ancienneté du dispositif.

Spécificité à prendre en compte.

- Lieu :
- Stagiaire(s) en situation d'handicap :
- Moyens matériels nécessaires :

LES GROUPES D'ANALYSE DES PRATIQUES, RÉGULATION, SUPERVISION

Le travail de soin et d'accompagnement auprès des personnes en souffrance psychosociale exige de chaque professionnel de donner de son temps, de sa personne et de son savoir-faire, tout en se déployant dans des cadres institutionnels soumis à de nombreuses contraintes.

Les relations entre les professionnels et les personnes accompagnées reposent sur des mécanismes complexes (représentations, identifications, clivage, etc.) et mettent en jeu différents niveaux : personnels, interpersonnels, institutionnels. Lorsque ces interactions et leurs enjeux ne sont pas analysés, ni pris en compte, les risques d'incohérences et de dysfonctionnements institutionnels sont accrus. Ils potentialisent la souffrance au travail et l'épuisement professionnel. C'est pour cela que les espaces dit « d'analyse des pratiques » ou de « supervision » proposent aux professionnels des temps où ils sont à leur tour entendus et accompagnés.

Quelle que soit la demande des équipes, il s'agit avant tout de mettre à leur service un temps spécifique organisé autour de la parole. C'est un espace particulier, ni tout à fait dehors, ni tout à fait dedans, animé par un tiers extérieur. Cet exercice spécifique est complémentaire aux dispositifs institutionnels habituels et doit contribuer à réinscrire chaque membre de l'équipe dans une histoire et participer à une reprise du travail sur le sens des pratiques et l'appropriation du projet institutionnel.

Les demandes pour ce type d'action font également l'objet d'un travail par les membres de l'équipe pédagogique afin de déterminer les modalités et nommer l'espace en fonction de la culture et de l'histoire de l'établissement. Chaque intervenant·e co-construit son cadre de travail avec le groupe de professionnels présents, mais certains préalables sont indispensables pour garantir un espace sécurisé :

- des rencontres programmées de façon régulière ;
- une durée et un espace-temps déterminés à l'avance et repéré ;
- l'engagement dans la durée des membres du groupe constitué.

Les groupes d'analyse des pratiques ou de régulation ne sont pas des espaces décisionnaires : ils peuvent uniquement impulser une dynamique collective de réflexion sur les pratiques professionnelles individuelles et en équipe.

NOS FINALITÉS

Fondée en 1984 par le philosophe Francis Jeanson, des médecins psychiatres et des infirmiers psychiatriques, la SOFOR (Sud-Ouest Formation Recherche) est une association Loi 1901 qui vise à promouvoir tant la subjectivité et la citoyenneté des personnes qui font l'objet de soins psychiatriques, d'accompagnements éducatifs et sociaux, que celles des professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social. Notre organisme propose des actions de formation et de recherche dans une optique d'ouverture sur la Cité, selon des modalités pédagogiques dynamiques et expérientielles.

Au début, nos formations s'adressaient presque exclusivement aux soignants des établissements psychiatriques désireux de participer à la mise en place de la politique de sectorisation, qui depuis les années soixante, proposait un dispositif de soin dans la communauté et non plus exclusivement à l'hôpital psychiatrique. Depuis lors, ce dernier a perdu sa centralité dans l'accueil et l'accompagnement des personnes souffrant de troubles psychiques. Elles vivent désormais dans la société et/ou sont soignées et accompagnées par des professionnels n'exerçant pas exclusivement en psychiatrie. C'est pourquoi nos formations sont destinées à l'ensemble des acteurs intervenants en santé mentale, aussi bien aux soignants qu'aux travailleurs sociaux.

Aujourd'hui, le contexte socio-économique est marqué par sa complexification. Les établissements recevant des publics vulnérables connaissent des diminutions budgétaires, un renouvellement et un rajeunissement des professionnels, des injonctions de bonnes pratiques et dans le même temps, accueillent toujours plus de personnes en situation de précarité et/ou en grande détresse psychosociale. Quotidiennement aux prises avec le défi de la souffrance psychique, les personnels des institutions psychiatriques, du médico-social et du social, ont plus que jamais besoin de s'assurer de leur propre pratique professionnelle, d'en saisir le sens, les conditions et les limites. Comment comprendre et accompagner cette souffrance qui se donne à entendre ? Qu'il s'agisse d'une personne hospitalisée, d'un résident en MAS ou en foyer, d'un enfant en ITEP, en hôpital de jour ou en famille d'accueil, d'une personne exclue ou incarcérée, comment prendre soin de cet autre, sujet et citoyen de droit ?

Attentifs aux interrogations et aux demandes qui s'expriment à l'occasion des formations, nous éprouvons aujourd'hui le besoin de réaffirmer quelques-unes des convictions qui soutiennent notre engagement.

- Le soin psychique et l'accompagnement social constituent **des praxis** : des pratiques constamment sommées de réfléchir sur elles-mêmes et leurs histoires. Connaître **l'histoire** des institutions, des professions ou des disciplines, permet de transmettre et d'échanger en conscience, sur ce qui a déjà été expérimenté ou pensé. C'est se donner les moyens d'élaborer ensemble pour mieux agir ensemble, en construisant et en partageant **une culture.**

- La prise en compte de la dimension **biopsychosociale** du sujet est un préalable qui suppose une approche multi-référencée et complémentaire. L'exigence du respect de l'autre, dans sa globalité, passe par la capacité des équipes à dialoguer avec les familles et les acteurs sociaux, à articuler plusieurs approches théorico-pratiques pour accompagner chacun dans sa singularité et à savoir se rassembler.

- **Le travail d'équipe** qui, quel que soit le champ d'intervention, pose et repose au groupe la question du sens de la pratique individuelle et collective. Le travail en équipe est le temps du travail du groupe sur lui-même, la possible expression de son perpétuel souci de cohérence. C'est la capacité de l'équipe à prendre soin d'elle-même pour pouvoir prendre soin de l'autre. Le travail en équipe va de l'intra vers l'inter (travail avec les différents partenaires) et reste aujourd'hui la pierre angulaire de tout accompagnement.

- Enfin, **la psychopathologie**, matière incontournable, à la fois malléable et solide, est cette traduction d'une pensée en mouvement qui cherche à comprendre et à dire. Sans dogmatisme et avec humilité, il s'agit de savoir faire dialoguer des champs théoriques et pratiques, certes diversifiés, mais ayant en commun d'exprimer quelque chose sur les multiples visages de la souffrance.

C'est dans ce maillage complexe que nos formations se proposent d'être un étayage, un partenaire supplémentaire au service des équipes et de chaque professionnel, pour accompagner l'exercice « sur le fil » d'une pratique qu'il convient sans cesse d'interroger.

NOTRE ORGANISATION

À partir de ces finalités, la SOFOR se dote d'une organisation concrète, à même de proposer des formations de qualité et de garantir une réponse sur mesure et renseignée aux demandes de formations des établissements sur les thèmes mobilisés par ses champs d'intervention.

Le conseil d'administration.

Composé de membres fondateurs, de professionnels du soin, de l'accompagnement et de chercheurs, cette instance assure la gouvernance de l'association et soutient l'équipe des permanents dans la mise en œuvre du projet associatif. Il veille à la qualité des actions de formation et de recherche et à leur pertinence, dans le contexte politique et scientifique. Soucieux des enjeux actuels propres aux métiers du soin en psychiatrie et de l'accompagnement social des populations vulnérables, ses membres participent à identifier les évolutions de ces secteurs d'activités et leurs répercussions sur la formation professionnelle continue.

L'équipe des permanents.

Elle est composée de 4 salariées en charge de l'accueil, de la pédagogie, de la gestion administrative et des locaux. Elle organise les formations et répond aux demandes d'interventions adressées à la SOFOR. Au sein de cette équipe, les responsables pédagogiques (conseillère psychopédagogique et directrice) s'assurent de l'adéquation et du développement des propositions de formation, en liant les besoins émergeants du terrain et les compétences des formateurs et intervenants. Elles animent en ce sens les groupes de formateurs et orchestrent les différentes réunions pédagogiques. La chargée d'étude en ingénierie de formation s'assure des liens entre les attendus des démarches qualité et autres labels et, l'ingénierie pédagogique déployée dans nos stages. L'assistante de direction coordonne l'organisation et la comptabilité de nos activités Cette équipe réalise aussi des activités de veilles, entretient un fonds documentaire riche, tout en valorisant l'expertise de la SOFOR en ingénierie de la formation.

Le groupe des formateurs.

Il est composé d'une cinquantaine de formateurs, ayant des métiers et parcours professionnels variés et une expérience du champ sanitaire, médico-social ou du travail social. Chacun est choisi pour son expertise théorique et pratique sur les sujets qu'il aborde

et les enjeux de ses domaines d'intervention, sa curiosité intellectuelle et relationnelle, ses qualités pédagogiques et son engagement sur les finalités de la SOFOR.

Une fois par an, ces trois équipes se réunissent lors de l'assemblée générale, ouverte également à l'ensemble des stagiaires ayant participé à une formation SOFOR l'année précédente.

LES ESPACES COLLECTIFS ET LA FORMATION DES FORMATEURS

En plus des stages de formations, ce sont ces lieux qui font vivre la SOFOR : ils font rencontre, débats et assurent la transmission d'une culture commune aux membres de la SOFOR. En effet, les formateurs de la SOFOR sont engagés à réinterroger leurs pratiques et leurs connaissances, en collectif, dans des aires de formation continue.

Les week-ends formateurs.

Sous forme de séminaires biannuels, ils regroupent les formateurs principaux pour questionner, expérimenter et développer des méthodes pédagogiques et des contenus. Ils visent, par l'échange soutenu autour d'apports théoriques, à approfondir les savoirs et à développer les compétences. Ces rencontres pédagogiques sont animées en partie par des intervenants extérieurs, spécialistes de leur domaine.

Les groupes à thème.

Ils sont dédiés à la recherche conceptuelle et pédagogique thématiques. Ces groupes, animés par des responsables pédagogiques, visent tant à réinterroger ou réactualiser des contenus de formation existants qu'à en faire émerger de nouveaux.

Le compagnonnage.

Il est une première étape proposée à chaque nouveau formateur et consiste à accompagner un de ses collègues dans l'animation d'une formation. Il contribue lui aussi à faire émerger un savoir-être en groupe et des savoir-faire dans l'animation des groupes en cohérence avec l'identité du projet SOFOR.

Le groupe d'analyse de pratiques[2].

Il est spécifiquement destiné à soutenir l'équipe des intervenants SOFOR en analyse des pratiques, régulation et supervision. Ce groupe, conduit par deux intervenants extérieurs, membres de l'association Transition, se réunit plusieurs fois par an.

La participation à des séminaires, colloques et formations, interne et externe, est également encouragée et soutenue par l'association. Par son organisation, la SOFOR souhaite encourager une pensée créative engagée et soutenir des espaces d'échanges et de transmissions multi-dimensionnels.

LES STATUTS DE LA SOFOR

Ces statuts ont été mis à jour et adopté lors de l'AG extraordinaire du 10 juillet 2021

ARTICLE 1 – DÉNOMINATION – DURÉE – SIÈGE.

Il est créé une association dite « SOFOR » - SUD OUEST FORMATION ET RECHERCHE

Sa durée est illimitée.

Son siège est fixé à Bordeaux (33800) au 15 rue de Belgique.

Il pourra être transféré par simple décision du Conseil d'Administration. La ratification par l'Assemblée Générale sera nécessaire.

ARTICLE 2 – OBJET

L'Association a pour objet de fournir des instruments d'information, de réflexion et de recherche aux professionnels de toutes catégories :

- travaillant dans les champs psychiatrique, médico-social et social,
- concernés par les problèmes de pédagogique, de culture et de société,
- ayant à utiliser les différents éclairages fournis par les sciences humaines et sociales.

ARTICLE 3 – MOYENS.

Les moyens d'action de l'Association sont :

- stages de formation,
- séminaires, conférences,
- groupes de recherche transdisciplinaire,
- publications
- et tout autre moyen en correspondance avec son objet.

ARTICLE 4 – COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

L'Association se compose de membres utilisateurs/trices et de membres associé~~·e·~~s.

Est **membre utilisateur/trice** toute personne ayant participé à un stage de formation ou ayant été impliqué~~·e~~ dans une activité de recherche organisée par l'Association lors de l'année en cours.

Est **membre associé~~·e~~** toute personne physique ou morale dont la compétence ou l'intérêt des travaux est susceptible de participer aux buts poursuivis par l'Association.

ARTICLE 5 – ADMISSION.

Pour faire partie de l'Association, les membres associé·e·s doivent être agréé·e·s par le C.A. qui statue sur les demandes d'admission présentées.

ARTICLE 6 – RADIATION.

La qualité de membre se perd par :

- la démission,
- le non paiement des services rendus par la SOFOR,
- le décès,
- la radiation prononcée par le C.A. pour motif grave, l'intéressé·e ayant été invité·e à se présenter devant le bureau, par lettre recommandée, pour fournir des explications.

ARTICLE 7 – RESSOURCES.

Les ressources de l'Association comprennent :

- la facturation des services rendus,
- les subventions et toute ressource permise par la législation en vigueur.

ARTICLE 8 – LE CONSEIL D'ADMINISTRATION.

L'Association est administrée par un Conseil d'Administration de 7 à 15 membres, dont au plus 4 membres utilisateurs/trices et un·e représentant·e des salarié·e·s.

Les candidatures des représentant·e·s des membres utilisateurs/trices et associé·e·s sont soumises au vote de l'Assemblée Générale. Leur mandat est de trois ans. En cas de vacance, le Conseil pourvoit par cooptation au remplacement des membres concerné·e·s. La prochaine Assemblée Générale ratifiera leur désignation.

Les pouvoirs des membres coopté·e·s prennent fin à l'époque où devait normalement expirer le mandat des membres remplacé·e·s.

La/le représentant·e des salarié·e·s en contrat à durée indéterminée est élu·e par les salarié·e·s pour un mandat d'un an renouvelable.

Le Conseil d'Administration est investi de tous les pouvoirs non réservés à l'Assemblée Générale.

ARTICLE 9 – BUREAU.

Le Conseil d'Administration choisit parmi ses membres, au scrutin secret, un bureau composé de 4 à 6 membres comprenant :

1/ un·e président·e,

2/ un·e vice-président·e,

3/ un·e secrétaire et, s'il y a lieu, un·e secrétaire adjoint·e,

4/ un·e trésorier·e et, si besoin, un·e trésorier·e adjoint·e.

La durée du mandat des membres du bureau est de trois ans. En cas de vacances, il est procédé au remplacement de la/du membre du bureau pour la durée du mandat restant à courir.

Le bureau intervient sur les affaires courantes de l'Association et fait face aux décisions en situation d'urgence. Il ne peut se substituer au C.A. et ne peut ainsi souscrire aucun emprunt ni procéder à aucun investissement supérieur à 20.000 euros sans l'accord préalable du C.A.

ARTICLE 10 – RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.

Le Conseil d'Administration se réunit une fois au moins tous les six mois sur convocation du / de la Président·e ou sur simple demande d'un tiers de ses membres.

Les décisions sont prises à la majorité des voix. En cas de partage, la voix de la/du Président·e est prépondérante.

Tout membre qui est absent, sans motif valable, à trois réunions consécutives du C.A. sera considéré comme démissionnaire.

ARTICLE 11 – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE.

L'Assemblée Générale comprend tous les membres de l'Association. Elle se réunit une fois par an.

Les membres de l'Association sont convoqués par la/le Président·e du C.A.

L'ordre du jour est indiqué sur la convocation.

L'Assemblée Générale est présidée par le/la Président·e du C.A.

- Elle entend les rapports sur la gestion du C.A. et sur la situation financière et morale de l'Association.
- Elle désigne les commissaires aux comptes chargés de vérifier la comptabilité de l'Association et de la tenir informée de leur mandat.
- Elle approuve le bilan et les comptes de l'exercice ainsi que les documents comptables y afférant.
- Elle élit les membres du Conseil d'Administration ou ratifie leur désignation par le C.A.
- Elle délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.
- Les décisions sont prises à la majorité des voix. En cas de partage, la voix de la/du Président·e est prépondérante.

ARTICLE 12 – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE.

Si besoin est, ou sur la demande de la moitié plus un des membres du Conseil d'Administration, la/le Président·e convoque une Assemblée Générale Extraordinaire selon les modalités prévues à l'Article 11.

L'AGE est convoquée pour statuer sur les questions importantes ou urgentes :

- L'acquisition ou la vente d'un patrimoine immobilier
- La souscription d'un emprunt important
- La transformation de l'Association (modification de l'objet social, de la dénomination, ou des statuts)
- La dissolution de l'Association

Elle délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix. En cas de partage, la voix de la/du Président·e est prépondérante.

ARTICLE 13 – RÈGLEMENT INTÉRIEUR.

Un règlement intérieur peut être établi par le C.A. qui le fait approuver par l'Assemblée Générale.

Ce règlement intérieur est destiné à fixer les divers points non prévus par les statuts, notamment ceux qui ont trait au fonctionnement intérieur de l'Association.

ARTICLE 14 – MODIFICATIONS DES STATUTS.

Les statuts peuvent être modifiés par décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire à la majorité simple dans les conditions prévues par l'article 12.

ARTICLE 15 – DISSOLUTION.

La dissolution ne peut être prononcée que par une Assemblée Générale Extraordinaire à la majorité simple dans les conditions prévues par l'article 12. Un·e ou plusieurs liquidateurs/trices sont nommé·e·s par celle-ci et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu conformément à la loi du 1er juillet 1901 et au décret du 15 août 1901.

LES PRÉCEDENTS PROJETS ASSOCIATIFS

Projet associatif 1994.

PROJET ASSOCIATIF

Dans sa dénomination et dans l'énoncé de son "but" (article 2 des statuts), la SOFOR s'est d'emblée assigné une double finalité, de formation et de recherche, au service des professionnels de toutes catégories travaillant dans le champ psychiatrique : dans un champ où le souci thérapeutique s'ouvre sur des interrogations d'ordre socio-culturel et nécessite une réflexion alimentée par différents éclairages théoriques.

Très vite, il nous est apparu que les chances d'avenir de la démarche psychiatrique se jouaient essentiellement au niveau d'une psychiatrie **de service public**, et de son aptitude à prendre en compte, simultanément, le psychisme de ses clients, leur ancrage biologique et leur appartenance sociale.
Mais cette conviction qui a sous-tendu nos successifs programmes de formation, ne relevait guère jusqu'ici que d'une **politique de formation**, plus ou moins remaniée au fil de nos rencontres avec les différents partenaires concernés et pour tenir compte de certaines évolutions du contexte global.

Nous n'avions en revanche défini aucune **politique de recherche**, tout en prenant çà et là quelques initiatives, et en soutenant quelques démarches, qui auraient pu d'emblée s'y inscrire.
Du moins nous étions-nous très tôt préoccupés de constituer une réserve budgétaire : une partie étant destinée à nous permettre de traverser d'éventuelles périodes creuses sans pour autant renoncer à nos exigences premières en matière de formation; le reste devant être consacré à un effort de réflexion sur les diverses problématiques issues de nos activités formatrices. Cette réserve ayant soudain fait l'objet d'une assez vive contestation fiscale, il nous a fallu deux années pour obtenir sa relative légitimation. Ce qui nous laisse enfin libres d'articuler, dans un véritable projet associatif, nos habituelles préoccupations d'ordre "pédagogique" et une démarche complémentaire, plus résolument réflexive.

Sur le premier de ces deux registres, nous pouvons désormais prendre le risque d'un certain accroissement de notre budget "salaires" : une ou deux embauches, à mi-temps ou à plein temps, pour étoffer le secrétariat et nous assurer le concours d'une excellente formatrice, également capable de soulager notre directrice dans certaines de ses tâches.

Quant au second registre, il nous appartient maintenant de fixer les grands axes d'une politique de recherche et de préciser les quelques objectifs que nous voulons lui assigner en priorité.

GRANDS AXES

Il semble que notre effort de réflexion doive essentiellement concerner :

- les diverses pratiques thérapeutiques, ainsi que les théories dont elles se réclament;

- l'incidence des structures insitutionnelles sur la conception même et sur l'exercice du soin psychiatrique;

- la présente évolution du système de soins : affaissement de la sectorisation, glissement de la psychiatrie vers l'hôpital général, sensible renforcement des préoccupations d'ordre gestionnaire.

Objectifs prioritaires

Un problème (parmi d'autres) semble pouvoir être inscrit à notre "ordre du jour" : celui de l'indispensable prise en compte, simultanément, de la dimension psychique et de la dimension sociale dans toute pathologie psychiatrique. A cet égard, l'évolution en cours tend plutôt à retirer aux équipes soignantes les moyens de travailler au contact des populations concernées, tout en insistant sur la dimension sociale des troubles psycho-affectifs jusqu'à considérer la gestion de ces troubles comme relevant essentiellement des travailleurs sociaux.

Tel est d'ailleurs le propos central du groupe de réflexion que votre directrice et votre président ont éprouvé le besoin de constituer dès 1993, et dont la sixième réunion est fixée au 30 septembre prochain. Un compte-rendu global de ses activités vous sera périodiquement fourni.

Mais il nous semble tout aussi capital d'explorer les différents moyens de mise en relief, et de mise en oeuvre, du facteur proprement ***culturel****, en tant que moteur de toute socialité, indispensable médiation entre le développement d'une personne et son inscription dans la cité.*

D'où nos éventuelles participations (outre celles dont nous avons déjà cru pouvoir prendre le risque) à des initiatives manifestement sous-tendues par des préoccupations du même ordre.

Sans doute y a-t'il là de quoi relancer chacun d'entre nous sur la piste de ses plus radicales motivations; et c'est bien à ce niveau-là qu'il nous faut ici échanger entre nous. Inventeurs il nous faut devenir, administrateurs nous devons demeurer. D'où la nécessité d'inclure dans ce projet associatif certaines garanties quant à la survie même de l'association : critères de sélection concernant les actions à programmer, les partenariats à mettre en place, ou la participation de membres de notre équipe à des rencontres signifiantes. Obligation étant faite, en tout état de cause, d'obtenir du C.A (ou de son Bureau en cas d'urgence) le feu vert pour quelque action que ce soit, et de lui en rendre compte à chacune de ses réunions.

LE PROJET ASSOCIATIF DE LA SOFOR (2004-2013)

Le présent document précise la réalisation du projet associatif de la SOFOR et actualise les orientations que l'association entend développer compte tenu du développement de ses activités et du contexte de l'évolution générale de la psychiatrie en France. En conformité avec les buts et les moyens définis par les statuts de l'association (articles 2 et 3), ce projet ambitionne tout à la fois de poursuivre nos actions de formation en spécifiant les priorités à retenir et à s'engager de façon plus active dans le domaine de la recherche.

1. POURSUIVRE NOS ACTIONS DE FORMATION

Le projet associatif doit tout d'abord prendre en compte la nécessité d'adapter nos formations à l'évolution du champ psychiatrique, notamment par ses liens croissants avec le social, et renforcer la formation de l'équipe des formateurs pour faire face à ces nouveaux enjeux.

1.1. Décloisonner les champs sanitaire, médico-social et social

Compte tenu de l'évolution du champ psychiatrique et du report dans le domaine du social des prises en charge auparavant assurées par le premier, il devient tout d'abord urgent de développer des actions de formation visant à œuvrer au **décloisonnement des champs sanitaires (psychiatrique), médico-social et social**. Travail en partenariat et en réseaux.

Dans ce cadre, il convient notamment de travailler la **dimension historique de la psychiatrie et du médico-social** pour permettre aux acteurs de contextualiser les changements auxquels ils sont confrontés. Il importe de préciser l'**évolution des métiers** et l'apparition de nouveaux métiers, avec une attention particulière sur certains métiers peu connus (comme cela a été fait sur les TISF) qui prennent une place nouvelle dans l'évolution du dispositif.

1.2. Renforcer la formation des formateurs et assurer le renouvellement de l'équipe

Pour mettre en place des formations de qualité sur ces nouveaux domaines et assurer la cohérence de notre équipe de formateurs, un renforcement et une actualisation de la **formation des formateurs**. Les « rencontres ou week-end formateurs » (à raison d'une journée et demi deux fois par an) ont pour buts leur information (sur les évolutions des champs où nous intervenons) ainsi que leur formation pédagogique.

Compte tenu du départ des plus anciens, il faut anticiper le **renouvellement des formateurs** en préparant – par le biais du compagnonnage ou du tutorat – de « jeunes » formateurs.

2. DEBOUCHER AU NIVEAU DES PROJETS DE RECHERCHE.

Le projet associatif ambitionne aussi d'orienter plus largement les activités de la SOFOR vers la recherche sur son objet.

2.1. Participer au développement de projets transdisciplinaires associant professionnels et chercheurs

Pour appréhender les transformations rapides du champ de la psychiatrie qui déborde sur d'autres champs sociétaux, l'exigence d'une **recherche transdisciplinaire associant les professionnels** de la formation et de la psychiatrie **aux travaux des chercheurs et universitaires** (sociologie, philosophie, biologie, médecine, économie, etc.) n'en est que plus d'actualité.

L'expérience accumulée par les 25 années de fonctionnement de la SOFOR mérite d'être valorisée et l'expérience partagée avec les chercheurs dans le cadre de projets nous permettant de renforcer la qualité de nos formations.

2.2. Développer des relations avec la communauté scientifique

Dans cette perspective, il convient non seulement de poursuivre l'engagement de la SOFOR dans des initiatives comme celles associés à la revue *Sud-Nord (Folie et Culture)*, mais aussi de favoriser le développement des relations que l'association entretient avec les milieux scientifiques et universitaires bordelais. Une démarche proactive visant à s'intégrer dans ces réseaux est nécessaire.

Il s'agit d'aller au-delà des actions réalisées jusque là (financement du master professionnel sur les questions de bio éthique et philosophique de la directrice en 2005-06, réalisations de différents colloques). C'est l'ambition du projet C^2SM (Construction des Catégories de la Santé Mentale) déposé auprès du Conseil Régional d'Aquitaine par la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine au sein duquel la SOFOR jouera un rôle majeur dans l'animation d'une opération de recherche (2010-13).

Bordeaux, le 2 juillet 2010

Yannick LUNG, Président de la SOFOR

Projet associatif 2015-2020

Ce projet associatif est le fruit d'un travail conjoint des administrateurs de la SOFOR et des principaux formateurs et salariés permanents. Une journée de travail lui a notamment été consacrée le 30 janvier 2015.

Rappel des axes du projet associatif 2004 - 2014 :

- Décloisonner les champs sanitaire, médico-social et social.
- Accompagner les formateurs.
- Recherche : participation de la SOFOR au projet C2SM (terminé en 2014).

Axes retenus pour le projet associatif 2015 - 2020

1. **Formations de formateurs et renouvellement de l'équipe pédagogique.**

Formateurs : quelles attentes en soutien pédagogique de la SOFOR ? Compagnonnage ?

2. **L'offre de formations SOFOR.**

« Dépsychiatriser » le planning, penser de nouvelles modalités d'accompagnement des équipes (baisses des budgets FC, ddes de formations courtes, dimensions audit, APP et suivi des actions d'amélioration)

3. **Projet recherche-action : théâtre(s) des folies et constellations culturelles.**

Diffusion du texte de Pierangelo Di VITTORIO

Axe 1 : Formation de formateurs et soutien pédagogique

Propositions du groupe d'échange du séminaire formateurs janvier 2015

Séminaire we formateurs et veille pédagogique :

- Débuter le séminaire par un point actu not. évolutions législatives : ce travail serait réalisé en amont par l'équipe pédagogique de la SOFOR (restitution aux formateurs du travail de veille pédagogique réalisé à la SOFOR) et/ou par les formateurs eux-mêmes, en fonction de leurs thématiques ou du contexte de leurs établissements respectifs.
- Etablir un programme pour les séminaires formateurs à envoyer en amont + éventuellement un article ou texte à lire, docs ou film (Biblio) pour le préparer.

Appui pédagogique :

- Connaître mieux les ressources documentaires disponibles à la SOFOR, y avoir accès et les utiliser (de manière dématérialisée si possible).
- Proposer différents espaces d'échanges entre les formateurs pour discuter de leur pratique et des temps d'échanges thématiques.
- Renouveler les possibilités de participer à des formations, à des séminaires, à des colloques organisés ou pas par la SOFOR (dans lesquels les formateurs pourraient intervenir) et y aller tous ensemble.

Renouvellement de l'équipe des formateurs :

- Faut-il créer une formation pour être formateur pour accompagner le passage du témoignage à la transmission ?
- Relancer le compagnonnage.

Ateliers d'échanges pour jeunes professionnels.

Mise en œuvre de l'axe 1 du projet associatif : accompagner les formateurs.

- Groupe de travail avec des jeunes professionnels/ futurs formateurs : une journée en début 2016.
- Compagnonnages.
- Séminaire / week-end formateurs : travail en cours sur les modalités pratiques + sur le format, les attentes pédagogiques et le programme.
- Gestion des ressources documentaires, veille et diffusion supports pédagogiques et informations sur champs psy et colloques (? Tps de travail salarié SOFOR).

Axe 2 : L'offre de formations SOFOR

Propositions du groupe d'échange du séminaire formateurs janvier 2015

Sur « Les finalités de la SOFOR » :

- Les rendre plus lisibles sur le livret annuel des formations.
- Les revisiter.
- Le sommaire : à revisiter en fonction des finalités.

Propositions de création :

- Introduire un thème annuel.
- Valoriser les autres activités de la SOFOR dans le livret (we formateurs, recherche / double page couleur, etc.).
- Créer un onglet « qui sommes-nous ? ».

- Afficher la conception de la formation et présenter l'intérêt pour les stagiaires (à l'inverse des boîtes à outils, indicateurs quantitatifs d'évaluation, etc.).
- Arriver à être sagement ambigu (travail de com dans la formulation).

Mise en œuvre de l'axe 2 du projet associatif : penser les offres de formation

- Groupes de travail (professionnels, chercheurs, formateurs) par thématique (1 ou 2 demi-journées par an) : développement propositions de formations et décloisonnement sanitaire au social.

2015 : Vie affective et sexualité / Les structures du médico-sociales : évolution des publics, évolutions des pratiques (désinstitutionalisation) / Psychiatrie et prison / animation / blob philo

2016 : Le travail à domicile/ ? développement des stages sur la clinique et la psychopathologie.

- Développer la communication : colloque SOFOR en 2016 (thème), présence sur internet et le web, relai des infos, animation réseau et veille pédagogique.
- Travailler sur le livret planning de formations 2017 : Soutien comité pédagogique (Nicole Rumeau, Audrey Valade et Pierangelo DiVittorio).

=> Développement nouvelles formations, rédaction planning à partir temps d'animation de groupes d'échange.

Axe 3 : Développer une recherche-action à l'échelle de Bordeaux Métropole

- But : création d'un festival mêlant art et recherche scientifique afin de participer à la déstigmatisation des maladies mentales dans la métropole bordelaise.
- Méthode : recherche scientifique, action culturelle dans la cité et partenariat local en santé mentale (mobilisation autour réseau d'accompagnement des usagers).

=> L'ensemble des membres de la SOFOR seront invités à participer à la première rencontre de mise en œuvre du projet.