

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales
Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales
Band: 69 (2011)
Heft: 3: Les fonctions du tiers dans la relation économique

Artikel: De quoi le tiers est-il le nom? : Quelles sont ses légitimités?
Autor: Barus-Michel, Jacqueline
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-283625>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

DE QUOI LE TIERS EST-IL LE NOM? QUELLES SONT SES LÉGITIMITÉS?

JACQUELINE BARUS-MICHEL

Laboratoire de Changement Social, Université Paris 7

j.barus@orange.fr

> Qu'en est-il du Tiers, qui sont les tiers, quelles sont leurs fonctions? Comment l'intervenant dans une organisation et, en particulier, le psychosociologue clinicien se pense-t-il tiers, d'où tire-t-il ses légitimités? Le tiers dont il sera question n'est pas le quidam, le gêneur, l'importun qui n'a rien à voir là quand des parties s'entretiennent dans une relation directe et qu'un étranger viendrait troubler, dans laquelle, si un tiers s'immisce, il est plutôt à craindre qu'il mette son mot mal à propos, sans titre pour le faire. Il sera donc question du tiers symbolique qui a titre pour occuper une place qui fasse sens. Cependant, le tiers, quel qu'il soit, laisse toujours posée la question de son opportunité, de sa légitimité, de sa pertinence, et de la neutralité de son engagement dans une situation complexe.

Mots-clés: tiers, légitimité, fonctions du tiers, pratique clinique, statut de l'intervenant.

1. TIERS AU NOM DE QUOI?

La figure du Tiers a des origines lointaines selon la psychanalyse, ce pourrait être le Père de la horde primitive. Ce Père mythique était un être à part, supérieur, sans rivaux, figure archaïque de Puissance. Il s'imposait par la violence, tenait sous sa domination les femmes et les enfants. On sait que les fils se rebellent et le tuent, mais ce meurtre engendre une culpabilité angoissante qui les amène à reconstituer la figure du Père sous l'espèce de Totems et de Tabous auxquels ils se soumettent: la violence devient autorité sacrée. L'interdit de profiter des femmes (jouissance et puissance sans freins) est intériorisé et fait Loi – celle qui constitue chaque individu comme sujet doté d'un moi, sorte de médiateur entre le ça pulsionnel et le surmoi normatif (regard extérieur intériorisé de tiers) – celle qui les constitue en membres d'unités sociales soumises à des chefs et des prêtres (pouvoirs et principes), à des lois, des institutions. Le droit et la morale en découlent, le politique aussi. Le père symbolique est devenu le Tiers (on pourrait dire l'Autre qui n'est pas l'autre, Autre de référence).

La Loi représente l'interdit de l'inceste fondateur du sujet, l'interdit de la dévoration du semblable (anthropophagie), fondateur du social qui préserve le semblable dans une distance suffisante pour l'échange et la coopération, pour le soustraire à la violence meurtrière (Barus-Michel, 2007). Loi du groupe qui préserve même l'enfant du père pour qu'il devienne à son tour membre de sa société humaine. La Loi est aussi Médiation, ce qui maintient à la fois le lien et les distances, régit l'ensemble, est abstrait: au-dessus, pour tous, verbe

instituant la communauté des semblables sans laquelle on ne saurait être. Mais aussi, pour énoncer le discours, il y faut des Figures (Roi, République, Justice...) qui s'incarnent diversement en des systèmes et, ou des personnes concrètes (chefs, présidents, patrons, maîtres...), nommées, élues, acclamées et, ou auto-désignées.

La Loi se décompose en de multiples énoncés, explicites ou implicites: les lois, règles, normes qui s'appliquent aux multiples circonstances de la vie sociale et privée, variant suivant les sociétés, dérivants au long de l'histoire, des pouvoirs, des intérêts et des événements.

Derrière les figures symboliques, énonciatrices de la Loi, se profilent les figures innombrables, contradictoires, de la médiation entre le sacré et les hommes: le roi, le prêtre, le juge, l'arbitre, ce Tiers qui parle de l'autre, pour l'autre, au nom de l'Autre. Les croyants monothéistes, après le Totem, pensent y discerner Dieu tenant les Tables de la Loi, le Verbe. Les incarnations de ces figures en oublient leur dimension symbolique, le père, le chef, le patron, hic et nunc, se prend parfois pour le Père, pour Dieu, pour la Loi et le Pouvoir (Toute-Puissance), tyran, au lieu d'être autorité, au lieu de représenter la loi, dans un domaine, en un temps, au lieu de laisser le pouvoir comme un «lieu vide» (Lefort, 1986), lui-même faisant fonction (exercer n'est pas être), (Clastres, 1973, «le chef qui se prend pour le chef»).

Le diplomate, le prêtre, le négociateur, le thérapeute, le psychanalyste, le psychosociologue, s'interdisent d'occuper le lieu vide, de se prendre pour le Pouvoir, le Savoir et la Loi (même s'ils sont «supposés» l'être), pour rester garants, non seulement de ce qui fait loi dans leur fonction, mais pour laisser accès à la parole de l'autre susceptible de s'adresser à eux, et, à travers eux, à de l'Autre, justement au Savoir et à la Loi pour en penser le sens.

Ainsi, d'un point de vue anthropologique, le Tiers est-il d'abord la Loi (sous forme d'interdit de l'inceste, du meurtre) et son représentant. Il est symbole de la Loi, et de l'Institution: ce qui soude l'unité sociale, ce qui constitue sa solidarité, son lien. Représentant, il est celui qui en tient le discours et la manifeste: il fait autorité. Il est donc à la fois symbole, signe transcendant donc sacré et, en tant que représentant, personne et incarnation avec ses singularités. Dualité grosse de tous les dangers:

- > personne(s) en proie aux faiblesses de la chair et des désirs, aux ambivalences, aux narcissismes...
- > figure sacrée, idéalisée, intouchable, infaillible, confondue avec une loi, elle-même confondue avec la Loi.

D'où l'instabilité de tous les régimes, gouvernances, gestions, managements, à la fois personnalisés, historiques, et porteurs d'un discours nécessaire. De là les oscillations entre faiblesses et rigidités, tyrannie et incapacité, soumissions et soulèvements. Entre les deux il y a place pour l'expression, la revendication, la transgression... des sortes de tiercéités profanes ou marginales... underground!

2. LE LIEU DU TIERS, LES NOMS DU TIERS.

Ce lieu est géométriquement varié. Il peut surplomber ou se tenir au milieu, entre ou au-dessus des divisions et conflits inévitables quasi génétiques, consubstantiels du social, lequel n'est Un que par la Loi et le besoin de solidarité, mais qui n'a aucune unité réelle, seulement imaginaire (affective, émotionnelle) et symbolique, à travers la loi et l'institution (constitu-

tion, système, appareil, cadre). Toute unité sociale est une organisation, une construction, non un organisme (exemple, le mariage).

2.1. *Au-dessus* signifie sage, juge, arbitre, garant des valeurs, des lois (règles, normes), qui tranche les différends et sanctionne, il est au-dessus des requérants parce que au plus près du savoir. Il est en principe neutre, faisant exclusion de sa personne, de ses choix personnels émotionnels, idéologiques, ne parlant qu'au nom des valeurs et références reconnues.

L'expert évalue en référence à un savoir spécifique sur la chose jugée, et seulement à ce savoir, mais qui peut dire que ce savoir n'est pas relatif?

La place d'arbitre est facile à tenir quand il n'a qu'à faire jouer des règles objectivables préalablement admises par tous. Pourtant, il en est encore pour crier «Mort à l'arbitre!» suspect de préférences.

Les jugements sont contestés à la sortie des tribunaux. Et justement, que veulent les victimes? Comprendre, connaître le sens du crime, se l'entendre dire. Or, c'est impossible, la pulsion ne parle pas, n'a pas de sens. Ce besoin de sens, les juges en sont abrités, ils ne font qu'apprécier les écarts à la loi, leur fonction est protégée par l'interdit de présumer puis de contester le jugement. Le seul recours est l'Appel à des juges à plus haut niveau, mais qui n'ont eux-mêmes référence qu'aux termes de la Loi. C'est quand même dire que le tiers juge est attendu pour autre chose que ce qu'il est, on le veut trop humain.

2.2. *Entre*, lieu du tiers qui se tient au milieu de la mêlée tout en se réclamant d'au-dessus. Là se trouvent les forces d'interposition (Casques bleus) qui se placent entre des belligérants pour les séparer, empêcher la violence au nom d'une instance tierce internationale qui, elle, est au-dessus et fait loi (ONU). Ainsi le tiers peut se décomposer en loi, force d'interposition, et d'imposition: son bras armé (gens d'arme).

Le tiers qui se tient entre, c'est l'intermédiaire, celui qui fait passer le message. Le messenger transmet le message sans en prendre connaissance, degré zéro de la communication, mais vraiment neutre, il franchit les lignes. L'intermédiaire fait office de passerelle, il «tient» (appartient aux?) des deux côtés, fait passer un message en parlant les deux langues, c'est un traducteur... et alors «tradittore»? A quoi tient la trahison, à l'inadéquation des langues ou aux infléchissements du traducteur?

Entre, le tiers peut assurer une médiation active, sans pouvoir partisan, il tient les mains des parties en conflit pour les accorder. Il peut, à la fois, réguler, concilier, accorder, traduire, faire communiquer, sans prendre parti, sans y avoir d'enjeu. Il n'est pas le chef, et, s'il la connaît, il n'est pas la loi: il en tient compte pour proposer le rapprochement des parties. Aidant à la prise de conscience de la complexité des relations, à son explicitation, le tiers médiateur peut faire entrevoir ou même proposer des compromis qui concilient ce qu'il sait des potentiels des uns et des autres au regard du problème qui les oppose. Cela suppose analyse fine et intuition stratégique.

Le médiateur est conciliateur dans un conflit, un rapport de force entre antagonistes généralement inégaux, le principe étant de rétablir une sorte d'égalité de forces et de recourir aux règlements qui régissent les rapports des deux parties. L'apport du tiers est en plus d'apaiser les relations en faisant valoir les intérêts de chacun et en faisant appel à une compréhension de la position de l'autre (représentation, relation).

Le tiers concilie l'inévitable dilemme entre la réalité (obstacle à transformer) et les intentions, les désirs, les affects, les besoins eux-mêmes contradictoires.

Pris entre la réalité (obstacle) et le désir, nous sommes tous des médiateurs, nous fonctionnons comme tels: acte et pensée sont des compromis (principe de réalité, fonction du moi, sans compter le surmoi et ses exigences normatives.)

De plus l'humain inclut son acte dans du collectif (c'est un animal social), et il faut tenir compte de cette dimension sociale, engageant relation, coopération, solidarité, identification, adhésion mais aussi différences, divergences, conflits...

Confronté à la réalité collectivement, l'humain est en danger de réification, d'instrumentalisation (force de travail, main d'œuvre) et oppose une singularité pensante, désirante, rebelle, en besoin de sens et d'appropriation de son acte (Mendel). La médiation concerne aussi le conflit entre collectif et sujet.

Le tiers qui se tient ou vient entre, c'est l'inter-venant qui a ses références théoriques et méthodologiques, mais aussi un savoir tenant surtout du savoir-faire en situation de conflit, d'indécision, de crise. Il peut pencher vers l'expert («je sais») ou le praticien, clinicien («j'écoute, j'aide à démêler à ce que s'entende ce que ça veut dire, «ça»: une parole enfouie ou retenue»), le savoir étant du côté de la demande. C'est une question de langage, de mettre en langage une situation de sorte qu'elle fasse sens pour ceux qui la vivent, la langue est un code commun, forme de loi qu'il faut bien partager pour être et faire ensemble.

On voit que le tiers peut avoir plusieurs fonctions entre lesquelles il peut osciller, ou qu'il peut confondre, usurper. Il y a nécessité d'analyser et expliciter ces positions potentielles au départ. Chef ou juge ou intervenant, au nom de quoi? Pour quoi faire? Dans quel cadre et limites? Quel qu'il soit, le tiers garantit du sens et de l'unité. Quelle unité, quelle solidarité, quelle coopération? Pour quel sens, finalités, objectifs, pour quoi faire, dans les intérêts de qui? Le tiers peut-il répondre à ces questions fondatrices et qui le légitiment? Elles se résument à: quelle est la loi qu'il faut reconnaître?

Les tiers servent à la fois de bouclier, de porte-parole, de relais, d'incitateur.

Il est difficile d'être tiers! Comme de soigner, éduquer, gouverner, selon Freud. Comme il en est de tous les métiers de mise en relation, de (re)mise en sens dans la complexité.

3. LE TIERS INTERVENANT DANS L'ORGANISATION

Faisons d'abord une distinction entre organisation et institution.

L'organisation considère une unité sociale qui a ses objectifs et coordonne, en vue de ceux-ci, un ensemble d'acteurs, dans un système géré, assurant les différentes fonctions jugées nécessaires (problèmes de détermination des fonctions, de leur hiérarchisation, de leur coordination, problème de pouvoir qui l'assure, des contraintes contextuelles).

L'institution instaure et stabilise officiellement des rapports humains en termes de relation, dans différents secteurs considérés comme essentiels à la vie sociale et individuelle (santé, éducation, politique, justice, défense, police, assistance...). Elle fonctionne (elle suppose aussi de l'organisation en ses établissements) en regard de finalités, de valeurs et de principes qui se déclinent en règlements. Les institutions concrétisent une conception des rapports humains dans cette société. Elles ont une dimension sociale et éthique qui reflète des choix politiques. Elles sont dans notre démocratie (en France, tout particulièrement), publiques, mais la tendance actuelle est de les privatiser et des les reconsidérer dans leur dimension

d'organisation: gestionnaire, concurrentielle, rentabilisée.

Elles sont effectivement aussi des organisations mais leur gestion est restée jusqu'ici liée aux finalités (éthique et sociale). L'analyse institutionnelle interroge les pratiques et les échanges à la lumière des finalités et des principes (au nom de quoi?) pour comprendre ce qui en détourne ou fait difficulté tenant aux personnes, à l'organisation ou autres.

Nous parlons ici d'organisation dont les objectifs premiers sont la production et la rentabilité. Celles-ci dépendant néanmoins de facteurs très complexes, contradictoires et emmêlés parmi lesquels le facteur humain a toujours paru difficile à maîtriser, donc, si la question du «Au nom de quoi?» est écartée, toutes les autres «Qui, quoi, comment, pour quoi....?» et en termes de sens: «Pourquoi ne pas être, dire, faire autrement...?», restent pertinentes. Quand on parle d'analyse de l'organisation, il peut s'agir d'entendre les acteurs qui y sont intéressés, sur leur place, leur pratique et leur expérience, comme de parler de l'organisation en tant que mode d'agencement de l'acte.

L'organisation est une unité sociale, espace et temps, lieux et histoire, considérée habituellement du point de vue du fonctionnement, objectifs, fonctions, rôles, leur hiérarchisation, les pouvoirs qui en découlent rationnellement, le système qui arrange au travers de ces fonctions, des vivants et des choses (ressource, matériel, machines). L'entreprise a ses règles, le droit du Travail, les contre-pouvoirs, les syndicats, les inspecteurs du travail, les prud'hommes... mais ne maîtrise pas la complexité de la vie de l'entreprise dans toutes ses dimensions entremêlées.

En effet, l'organisation n'est pas que rationalité, les vivants sont des hommes qui vivent de sens (construction, perte) (comprendre, s'exprimer, se réaliser), qui vivent de solidarité et de coopération (relation, communication, appartenance, identité) d'où ils tirent satisfaction ou souffrance.

Le ou les tiers (dirigeants, cadres, intermédiaires à tous les niveaux) ont à gérer tout cela, (l'humain, le social, le fonctionnel), mais ont leurs attributions, sont spécialisés dans une fonction précise comme le sont le juge par le code, le prêtre par le droit canon, l'arbitre sportif par les règles du jeu.

L'organisation est un milieu de vie (pas une partie de foot), un système complexe traversé de dynamiques, contraintes contradictoires et multiples.

Les effets de la complexité, de la perte de sens se traitent ou personnellement avec des coachs ou au niveau collectif avec des psychosociologues... cliniciens.

Un expert, un consultant, analysent une situation en fonction d'un savoir et donnent des solutions adaptées à la situation. Mais la question est: quel savoir? Le savoir du tiers est un savoir spécifique. Or, intervenir à un niveau, ne veut pas dire qu'il ne contienne tous les autres, individuel conscient et inconscient, relationnel, collectif, organisationnel, institutionnel, et qu'il ne faille en tenir compte, qu'il soit pertinent ou non de les aider à expression dans la situation. Des collectifs institués, délégués du personnel, syndicats, servent d'intermédiaires dans le cadre des compétences que leur donne la loi, ils représentent dans un conflit, une des parties, ils s'entremettent au nom de cette partie dans le cadre de leur compétence. Certains collectifs peuvent se constituer spontanément dans un espace que leur reconnaît l'organisation ou initié par elle, pour étudier un type de problème déclaré et proposer des solutions, cela suppose une négociation préalable; on parlera moins de médiation ou de position tierce que de groupe de travail.

4. L'INTERVENANT PSYCHOSOCIOLOGUE

Le psychosociologue clinicien se propose comme tiers «neutre et bienveillant», une écoute dans un espace dégagé (le cadre de l'intervention) par les règles posées, un lieu vide (Lefort, 1986) dont il garantit la confidentialité, espace ouvert pour l'expression et l'échange. Des propos y sont mis en relation dont l'intervenant relie les morceaux épars pour restituer leur sens, aider à une reconstruction et, ou à des propositions. L'expression en soi est cathartique, les échanges reconstruisent des perspectives et orientent les tâtonnements, la reconnaissance des places, de soi, de son travail (analyse de pratique) du lien aux autres, débouche vers une parole extérieure qui peut être portée, entendue, rediscutée, matériau d'une élaboration.

L'écoute laisse surgir une parole multiple et dispersée qui suppose d'être entendue comme effort de trouver du sens, sens restitué avec l'aide du psychosociologue.

On peut parler d'interprétation si celle-ci est comprise comme une forme de médiation, non comme la traduction d'une langue étrangère. C'est une façon de relier des fragments de discours dispersés, non d'énoncer une vérité méconnue. L'interprétation, quelles que soient les références intériorisées qui servent de pierre de touche, par exemple au psychanalyste, n'est pas un savoir délivré, qui obligerait l'analysant à un silence respectueux. Elle met des passerelles, rappelle, redit, dit autrement ou maintient même un silence qui insiste et incite. Elle tient à ce «sentiment linguistique» dont parle Freud, dans Moïse et le monothéisme.

On peut parler de l'intervention en termes de régulation: ce qui régule un flux, facilite une dynamique des rapports (fonctionnel) et des relations (individuel) dans le respect de règles explicitées (analysées), évite les blocages et dérives génératrices de tensions psychiques et sociales. La régulation est la pratique de l'intervenant qui a une vue (symptômes) et une écoute d'ensemble et du singulier: ce que disent, ou ressentent sans pouvoir le dire, les acteurs, ce qui se partage à différents étages. Les acteurs formulent et reformulent. Il s'agit d'expression, d'échange et de proposition, de leur transmission possible. Des échanges, naît de la remise en sens. Il y a un effet subjectif et pratique de réappropriation de l'acte et de la relation de travail.

On parle ici aussi de psychosociologie clinique.

La démarche clinique tire ses références de la psychanalyse. Elle fait l'hypothèse que la vie collective dans l'organisation est un jeu complexe des relations où les contraintes, les contradictions, les conflits, le non exprimé, non entendu (censuré, refoulé) créent du non sens et de la souffrance, voire des passages à l'acte contre soi (dépression, maladie psycho-somatique, accidents, toxicomanies) et tournés vers l'extérieur (violences, délinquance), aboutissant à des dysfonctionnement et des crises, individuelles ou, par contamination, collectives puis organisationnelles.

La pratique du psychanalyste sert ici d'exemple: il aide à ré-enchaîner les fils ou les morceaux d'un discours en lambeaux pour que du sens se reconstruise, qu'apparaisse ce qui entrave, comment réarticuler les éléments désarticulés pour expression, réalisation, bénéfice, maîtrise, coopération, solidarité.

Dans la situation d'intervention c'est d'abord la commande qui délimite ce champ de pertinence (global, partiel), mais la commande s'analyse elle-même (objectifs, extension) et la marge de manœuvre de l'intervenant se prévoit, les principes s'explicitent: participants, confidentialité, lieux, temps, restitution, paiement... Il y a un accord préalable sur les règles, le dispositif, les objectifs.

Le dispositif qui organise l'espace de la pratique clinique en ses lieux et moments, régit les modes de relation (paiement, règles d'expression, de posture et d'échanges) qui sont l'objet d'une convention préalable, institue les conditions d'une médiation. Il délimite le cadre vide à l'intérieur duquel le clinicien peut être le garant d'une liberté d'advenir pour un ou des sujets. Espace à l'intérieur duquel, lui-même assure une médiation entre le possible et l'impossible: le désir et l'interdit, l'idéal et la souffrance, le projet et les dysfonctions, le sujet et lui-même et son contexte. C'est un espace de jeu, celui où l'on peut jouer à remettre en cause, reprendre souffle et parole, se réinventer et faire accord. L'approfondissement des problèmes par le collectif entrelacent et touchent plusieurs dimensions (du subjectif à l'organisationnel). L'intervention est transformation de l'expérience de l'intérieur (travail sur soi du collectif en question), non changement apporté de l'extérieur. Les solutions réellement proposées sont examinées avec les intéressés, mais la mise en place effective est de leur ressort.

5. QUELQUES QUESTIONS

L'intervenant étant payé par le commanditaire (l'entreprise), jusqu'où prend-t-il le parti de l'individu pour compenser l'asymétrie (conflictuelle) entre l'organisation et l'individu?

D'abord qu'est-ce que c'est que l'individu? Le salarié, le sujet? Celui qui, par hasard, se suicide, c'est qui? L'organisation n'est pas en face de l'individu en dissymétrie, c'est un contenant orienté où, quelque soit le système, tourbillonnent des imaginaires, des affects (rancœurs, haines, rivalités, jouissances, créativité, solidarités, peurs, angoisses...), des savoir-faire, des pouvoirs, des gains, des pressions; ce sont des sujets qui vivent tout cela et y jouent leur partie physiquement et psychologiquement, tout seuls ou dans des alliances.

L'intervenant prend cela en compte, doit (s')expliquer qu'il est payé pour prendre tout cela en compte, le recevoir, se débrouiller avec ce que cela lui fait aussi à lui (qui s'appelle le contre-transfert, ce à l'aide de quoi il entend mieux, s'il y est fait). Et puis, «ça» ira mieux pour tous dans l'organisation si ça se débrouille un peu, si ça se parle, si ça s'entend, si ça sort du silence bloqué ou haineux, si ça propose: «Et alors, si...?». Ce n'est pas toute l'organisation qui va sortir illuminée d'un coup, ce sont des gens qui pratiquent ensemble, partagent une expérience. On s'exprime d'abord entre ceux qui se rencontrent, ont affaire à une réalité qui a du mal à passer. Puis on échange avec d'autres. Il ya des organisations dans la grande, des services, des équipes. Ce sont des fractales, comme dit E. Morin (1990) «chaque élément contient le système en entier».

Une plus lourde objection est posée par la contrainte du système macro, global, mondial, d'où les autres contraintes viennent et non l'inverse. Là où dispose «la main invisible» (cf. Adam Smith) qui s'est révélée une main folle. Le capitalisme financier. C'est un Tiers qui n'est plus le Père, ni Dieu, ni l'Autre mais le Chiffre, imperturbable, sans parole et sans oreilles. A moins qu'il s'effondre? Quels médiateurs, quels tiers pourront jamais en soulever le couvercle qui pourtant fait lourdement la loi?

Le tiers pense-t-il? Le tiers doit-il penser? Est-il neutre, vide (Lefort, 1986), surface de projection pour le transfert (cf. Sigmund Freud), pour renvoyer, dire autrement, interpréter? Représente-t-il la loi sans état d'âme? Est-il simple représentant, porte-parole ou questionneur permanent, porteur du «pourquoi?» Entre tous les tiers et médiateurs possibles, quelle est sa fonction? Celui qui prend ou occupe cette place, doit la penser, penser ce qui le légitime, répondre de ce qui l'anime, pour qui et pour quelles fins?

S'il est critère ou loi, même en se taisant, il signifie quelque chose ou même le proclame: il ordonne autour de lui (dispose, réfère), c'est la vertu du symbolique dont il désigne le lieu (pôle magnétique). «Symbolique» signifie qu'il y a un principe d'interdit: il faut qu'il y ait de la loi, on trouve ce principe inhérent à toute société, à l'espèce (Freud, 1912, Lévi-Strauss, 1958). Mais les lois sont promulguées par ceux qui les ont pensées, voulues pour construire et défendre des échanges et des pratiques particulières. De la Loi et de la nécessité découlent des formulations, des déclinaisons, lois générales ou détaillées, qui sont formulées par les pouvoirs, chefs, prêtres, conseils, assemblées, puis il y a ceux qui les font appliquer, juges, maîtres, patrons, pères, policiers, les uns instructeurs, les autres surveillants, les autres sanctionnant... selon les lois partielles dont ils se réclament.

Le tiers se décompose en fonctions multiples. Ou il ordonne, ou il intercède, ou il arbitre, ou il représente. Il ne fait pas toujours la loi, il ne la dit pas, souvent il la représente, il en est la figure symbolique («castratrice» en ce qu'il représente un principe de réalité, de socialité qui signifie on ne peut pas tout faire, il faut compter avec l'ordre, la justice, l'action, l'avenir).

Le tiers pense la loi dans la mesure où il en représente le sens (nécessité sociale: ordre, justice, action, avenir). Il est pensée du social, de ses principes et finalités. Il représente la loi à la lumière de ses principes, non de ses intérêts à lui. Ce que Pierre Clastres (1973) illustre par l'exemple de ce vieil indien sage, immobile et discoureur: il récite le discours normatif, représentatif, symbolique, l'arrangement culturel. Il dit, il répète, il transmet. C'est son devoir, et il ne doit surtout pas se prendre pour le chef, avoir un discours de Maître. Ce faisant, il défend, porte, fait exister le collectif.

Le tiers est la pensée des principes fondateurs du collectif, à leur mesure il reconnaît les sujets et les actes, dégage leur sens (pertinences et écarts). S'il décide et ordonne, c'est selon les principes reconnus, s'il analyse, s'il intervient, il ramène à eux.

Si le patron est un tiers, quel genre en est-il? Celui qu'il peut être en pensant «au nom de quoi?». C'est cette pensée qui fait la différence entre la toute-puissance (ivresse narcissique), le pouvoir (favoriser un possible) et l'autorité (socialement légitimée). Le danger, c'est de confondre sa personne avec le principe: se prendre pour le maître.

Certes, il y a l'action, l'urgence, la décision, les risques, il faut vite peser et penser. Mais c'est toujours et d'abord une question de principes. Il n'y a pas de politique sans éthique.

Le pouvoir et la règle peuvent-ils être pervers? Quand ils ont pour intérêt d'établir la jouissance et la puissance de ceux qui les détiennent. D'où la question essentielle demeure: de quel principe, valeur découle la règle?

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Barus-Michel J. (1991) *Pouvoir, mythe et réalité*. Paris, Klincksieck

Barus-Michel J. (2007) *Le politique entre les pulsions et la loi*. Toulouse, Erès

Barus-Michel J., Enriquez E., Lévy A. (ss la direction de) (2002) *Vocabulaire de psychosociologie. Références et positions*. Toulouse, Erès

Clastres P. (1974) *La société contre l'Etat*. Paris, Editions de Minuit

Clastres P. (1973) «Le devoir de parole». *Nouvelle revue de psychanalyse, pouvoirs*. N° 8, Paris, Gallimard

Freud S. (1912) *Totem et tabou*. Paris, Payot, 1951

Gaulejac de V., Hanique F., Roche P. (ss la direction de) (2007) *La sociologie clinique*. Toulouse, Erès

Green A. (1989) «De la tiercéité» in *La psychanalyse: questions pour demain*. Paris, PUF

Lefort Cl. (1986) *Essais sur le politique*. Paris , le Seuil

Lévi-Strauss Cl. (1958) *L'Anthropologie structurale*. Paris, Plon

Mendel G., Prades J.L. (2002) *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*. Paris, La Découverte

Morin E. (1990) *Introduction à la pensée complexe*. Paris, ESF