

congruence fonctionnement optimal et démarche d'intégration

Par Jean-Luc Héту

Copie de conservation et de diffusion, disponible en format électronique sur le serveur WEB du CDC :

URL = <http://www.cdc.qc.ca/prospectives/12/hetu-12-1-1976.pdf>

Article revue *Prospectives*, Volume 12, Numéro 1.

*** SVP partager l'URL du document plutôt que de transmettre le PDF ***

Les pages qui suivent portent sur la démarche d'intégration que l'on retrouve à l'intérieur de certains programmes universitaires. Leur propos n'est ni de décrire ni d'évaluer cette démarche, mais d'introduire quelques notions courantes en psychologie, de manière à mieux saisir les objectifs de cette démarche ainsi que les moyens sur lesquels elle mise.

Ces pages ont d'abord été écrites à l'intention de ceux qui conçoivent et implantent des programmes de formation, mais elles peuvent aussi s'adresser aux personnes intéressées aux objectifs pédagogiques débordant la simple transmission de contenus cognitifs préétablis.

Émotion et conscience

En matière d'intégration, tout part de la distinction entre mes émotions et la conscience que je peux en avoir. L'émotion et le concept (ou l'image) qui lui est rattaché peuvent apparaître simultanément, mais souvent aussi ils sont dissociés, ... pour donner un concept sans l'émotion à laquelle il réfère: "hier, j'ai eu peur en

le voyant arriver"; ... ou pour donner l'émotion sans le concept: "je me sens mal, je ne sais pas ce que j'ai".

Dans le langage courant, le terme "expérience" a habituellement trait à un ensemble d'émotions relativement conscientes, c'est-à-dire à une séquence de contenus émotifs sur lesquels on a déjà une certaine prise, et auxquels on peut déjà avoir attribué un certain sens. On dira par exemple: "Ce fut une expérience de solitude dure mais profitable."

Pour prévenir toute confusion avec ce sens du mot expérience, certains auteurs préfèrent utiliser le terme *experiencing* lorsqu'ils se réfèrent à ce courant continu d'émotions dont la majorité sont appelées à demeurer confuses et fugitives, parce que mon attention est souvent dirigée ailleurs que sur mon monde intérieur.

Retenons de tout ceci que j'ai habituellement une prise assez lâche et assez floue sur mes contenus intérieurs (émotions, mais aussi besoins, motivations, attitudes...).

Congruence et incongruence

Certains psychologues se sont intéressés à la correspondance qui peut exister entre mon vécu actuel et la saisie consciente ou la symbolisation que je peux en faire, par mon langage corporel, mes concepts ou les images qui me viennent en tête. Carl Rogers a inventé le terme congruence pour définir ce genre de correspondance, et le terme incongruence pour définir l'absence de cette correspondance.

Cette congruence peut s'établir à trois niveaux de fonctionnement bien distincts:

- a) niveau émotif: complète ouverture à ce qui se passe en moi, de sorte qu'aucune émotion n'est niée ou déformée et que je la symbolise correctement;
- b) niveau cognitif: complète correspondance entre les émotions que j'éprouve et l'idée que je me fais de moi-même (*self-concept*);
- c) niveau comportemental: complète correspondance entre les émotions que j'éprouve dans une situation donnée, l'idée que je me

fais de moi dans cette situation, et les actes que je pose dans cette même situation.

Un exemple va nous permettre de nous familiariser avec ces concepts.

a— Un Noir sonne à ma porte pour visiter un des mes logements qui est à louer. Après un moment d'hésitation, je me souviens qu'un des visiteurs qui l'ont précédé ne m'a pas donné de réponse définitive. Je dis sèchement à mon visiteur que le logement n'est plus libre. Celui-ci me répond: "Est-ce la couleur de ma peau qui vous fait peur?" Je réplique, un peu piqué: "Ça n'a rien à voir avec ça. Ce n'est pas mon problème si vous vous sentez persécuté." En refermant la porte, je ressens un certain malaise, et je m'efforce d'oublier l'incident.

Je suis ici en état d'*incongruence émotive*, car j'ignore, je nie ou je déforme l'émotion que j'éprouve, et qui est en l'occurrence un sentiment de répulsion face à mon interlocuteur.

b— Quinze minutes plus tard, je repense à l'incident et je me dis: "Il y a quelque chose qui ne me revenait pas chez ce type-là". Ayant procédé par élimination (façon de se présenter, tenue vestimentaire, etc.), il me reste seulement la couleur de sa peau, et je réalise que c'est ce facteur qui m'a enlevé le goût de l'avoir comme locataire et voisin.

J'ai atteint la congruence émotive. En soi, cette démarche devrait m'amener à me sentir mieux, mais dans le cas présent, elle m'amène plutôt à ressentir l'opposition entre ce

sentiment de répulsion face à un Noir, et l'image que je me fais de moi comme étant un homme ouvert et sans préjugés raciaux. Je suis alors dans une situation d'*incongruence cognitive*, dont je pourrai sortir de deux façons.

D'abord, en niant la contradiction entre le sentiment que j'ai éprouvé et l'image que je me fais de moi comme n'éprouvant pas ce genre de sentiment-là. Je pourrai dire: "Une fois n'est pas coutume", "Ce n'est pas vraiment de la discrimination", etc.

Je puis aussi accéder à la congruence cognitive en modifiant l'image que je me fais de moi-même, et en admettant que je suis une personne qui pratique la discrimination raciale, au moins à l'occasion. Cette démarche est difficile, parce que toute modification du *self-concept* dans une direction que le sujet affecte d'un coefficient négatif soulève normalement de fortes résistances de sa part (négations, reformulations, rationalisations...).

c— dans le cas présent, cette démarche peut me faire entrer en état d'*incongruence comportementale*, le jour où je serai amené à poser des gestes qui m'apparaîtront en contradiction soit avec mes valeurs ou mes émotions, soit avec les nouvelles informations que j'ai intégrées à mon *self-concept* (comme étant quelqu'un porté à la discrimination raciale).

On sollicite ma signature pour une pétition dénonçant un employeur qui a refusé d'embaucher un Noir. Normalement, un tel exemple de discrimination aurait pour effet de m'indigner fortement. Non seulement je signerais la pétition, mais j'irais même jusqu'à pro-

poser d'organiser une manifestation devant la résidence de cet employeur au comportement scandaleux. Si j'agissais ainsi, mon épouse qui a été témoin de la visite du Noir à la maison soulignerait à sa façon mon incongruence comportementale: "Faites ce que je dis, et non ce que je fais!", "Beau parleur, petit faiseur..."

Ainsi, dans notre exemple, je vivrai probablement de l'incongruence quoi que je fasse, soit en m'abstenant d'agir alors que mes valeurs m'amènent à m'opposer à la discrimination, soit en agissant alors que je suis conscient de pratiquer moi-même ce que je dénonce.

Si je me laisse interpellé par toute cette aventure, j'évoluerai normalement de la façon suivante. Confronté de nouveau à une situation analogue,

- je disposerai d'informations plus exactes sur ce que je suis (c'est-à-dire une personne susceptible d'éprouver un sentiment de recul en présence d'un Noir);

- cette information me permettra de laisser monter davantage à ma conscience ce sentiment de recul, lorsque je l'éprouverai;

- la conscience plus claire de cette émotion me permettra de l'identifier comme un des facteurs en cause dans la situation, plutôt que d'agir confusément à partir de ce seul facteur: *J'ai peur des Noirs sans le savoir et je me ferme complètement sans m'en rendre compte. Voici un Noir d'apparence honnête qui veut devenir mon locataire, moi qui privilégie l'ouverture aux autres et l'égalité des hommes, sans pour autant être libéré de tout préjugé. Je veux faire un pas en*

avant mais sans nier mon sentiment de recul. Je dis: "Monsieur, vous avez probablement droit à ce logement, mais je suis un peu méfiant avec les gens qui sont différents de moi. Ça m'aiderait beaucoup si vous pouviez me fournir des références sur vos qualités de locataire..."

Cette dernière réaction atteint les trois niveaux de congruence:

- j'identifie mon sentiment de répulsion et je vais même jusqu'à l'exprimer assez clairement (congruence émotionnelle);

- j'agis en tenant compte de ce sentiment: mon sentiment de méfiance provoque en moi le besoin d'être rassuré, ce que je fais en demandant des références (congruence comportementale);

- cette réaction affective et ce comportement cadrent bien avec l'idée que je me fais de moi (j'ai encore des préjugés), tout en cadrant aussi avec mes valeurs (je veux devenir de plus en plus ouvert et juste) (congruence cognitive).

Le concept d'intégration

Ce long détour par le concept de congruence nous permet d'arriver au concept d'intégration. Le "fonctionnement optimal" dont on parle parfois à la suite de Carl Rogers se rapporte à un fonctionnement intégré ou en voie d'intégration constante. On pourrait décrire ce fonctionnement intégré comme le fait de vivre en maintenant en interaction continue et harmonieuse les éléments suivants:

- mon vécu émotionnel, c'est-à-dire le flot incessant de mes états intérieurs;

- ce que je pense de moi et la représentation que je me fais de ce que j'aspire à devenir;

- mes interactions avec mon environnement, c'est-à-dire les réponses que je dois sans cesse donner aux sollicitations de la réalité qui m'entoure.

Le contraire d'un fonctionnement intégré, c'est un fonctionnement qui se situe à un niveau donné et qui fait abstraction des autres niveaux. J'agis et je travaille sans tenir compte de mes états intérieurs ou de mes besoins affectifs. Je réponds à mes besoins affectifs sans tenir compte de la réalité extérieure et des personnes qui m'entourent. Je vis et je travaille sans faire référence à ce que je suis et veux devenir, etc.

Nous disposons d'un vocabulaire fort diversifié pour décrire les multiples symptômes d'un fonctionnement non intégré: inconscient, esprit compartimenté, consommateur, "parti", robot, intellectuel désincarné, rêveur, défensif, qui n'est pas parvenu à maturité, etc.

On pourrait maintenant se demander comment se fait le passage d'un fonctionnement non intégré à un fonctionnement intégré. Notre façon de répondre consistera à énumérer les différents agents qui nous semblent facilitants dans cette démarche d'intégration des trois niveaux de fonctionnement.

Les agents facilitants

Voici une liste non exhaustive de ces agents, et une description sommaire de chacun d'eux.

Le temps. Il se peut que le sim-

ple facteur temps suffise parfois pour que quelqu'un prenne conscience de certaines de ses incohérences personnelles. Avec le temps, on prend du recul, les émotions s'estompent, et l'on devient davantage capable d'objectiver son vécu d'alors. Mais cette affirmation demeure sujette à caution pour deux raisons. D'une part, il existe des personnes qui entretiennent toute leur vie des contradictions qu'elles ont "appris" à ne pas voir. Le cas des préjugés raciaux rationalisés chez des personnes de foi chrétienne constitue en ce sens un exemple assez fort.

D'autre part, les effets du temps comme tel sont difficiles à identifier, car le temps opère toujours en conjonction avec d'autres facteurs que l'on ne pourrait isoler pour fins expérimentales. Pour cette raison, il serait plus prudent de considérer le temps comme agent facilitant seulement lorsqu'il est associé à l'un des facteurs suivants.

La sécurité affective. C'est probablement l'agent le plus puissant. Autant l'insécurité m'amène à nier la réalité intérieure et même la réalité extérieure, autant la sécurité affective me permet de m'ouvrir à mes émotions et à mes contradictions personnelles.

La sécurité dont il est question ici correspond fondamentalement à la confiance que j'ai en la permanence de l'affection que me portent les personnes qui sont importantes pour moi. Avec la poursuite de ma croissance, une autre sorte de sécurité vient se surimposer à celle-ci. Il s'agit de la certitude, que j'acquiers progressivement, que je suis fondamentalement une personne valable, et que ce

regard d'acceptation que je porte sur moi ne changera jamais, quoi que je croie devoir faire et devenir, et même si mes proches cessaient un jour de me comprendre et de m'aimer.

L'ouverture à soi. L'ouverture que je puis avoir par rapport à ce que je ressens, à l'image que j'ai de moi et à ce que je fais, est surtout fonction de la sécurité affective dont je puis bénéficier, en vertu de mon histoire personnelle et du genre de relation que mes proches entretiennent avec moi. Mais d'autres facteurs peuvent aussi favoriser cette ouverture à soi.

Certains de ces facteurs sont d'ordre culturel: dans certaines professions et dans certains milieux, on valorise beaucoup la croissance personnelle, le contact avec son monde intérieur, etc. Mais ces facteurs peuvent aussi être d'ordre situationnel: je suis membre d'un groupe où l'on s'arrête volontiers sur ce qui se passe entre nous; je suis intrigué par certaines de mes réactions et j'en parle longuement avec mon épouse; j'ai un ami qui me confronte souvent en me demandant: "Est-ce ce que tu penses vraiment?", "Fais-tu cela parce que tu te sens obligé?", etc.

Les feedback spontanés. Le feedback est une information sur nous qui nous arrive par l'intermédiaire d'autrui. Dans l'exemple utilisé plus haut, nous avons deux cas de feedback spontané. Lorsque le Noir m'avait demandé: "Est-ce la couleur de ma peau qui vous fait peur?" il m'avait communiqué deux informations nouvelles sur ma situation. D'abord, il percevait de la peur dans ma réaction, et ensuite, il reliait ma peur à la couleur de sa peau.

Dans l'autre cas de feedback

spontané où mon épouse me disait: "Faites ce que je dis, et non ce que je fais!" l'information qui m'était communiquée portait sur l'inconséquence de dénoncer des gestes que je posais moi-même, plus ou moins consciemment.

Ces feedback sont dits spontanés parce qu'ils me sont communiqués dans le feu de l'action, sans que je m'y attende. Ils peuvent provoquer chez moi une prise de conscience plus claire de mon vécu, mais s'ils sont accompagnés d'une charge émotive (le Noir se sent atteint et il riposte, ma femme est déçue ou indignée par ma réaction), il est à craindre que je les rejette en devenant plus défensif encore (ce qui arrive effectivement dans le premier exemple).

Les feedback "centrés sur la croissance". Les feedback centrés sur la croissance ne contiennent aucune charge émotive et aucun jugement de valeur sur ma personne. Ils me sont communiqués en toute sérénité par quelqu'un qui n'attend rien de moi et dont le seul objectif est de m'aider à voir clair dans ce que je vis. Ce type de feedback est donc hautement susceptible de favoriser une conscience de plus en plus claire des émotions que j'éprouve dans une situation donnée, ainsi qu'une correspondance de plus en plus étroite entre ces émotions, l'idée que je me fais de moi et les actes que je pose dans cette même situation.

La démarche d'intégration

La démarche d'intégration se fixe comme objectif de favoriser l'évolution de l'étudiant vers un fonctionnement optimal en augmentant sa capacité de congruence.

Pour atteindre cet objectif, le responsable de l'activité vise à réunir dans une même situation d'apprentissage le plus grand nombre possible des agents facilitants que nous avons décrits plus haut. Cette situation d'apprentissage peut prendre diverses formes, comme par exemple, la rédaction par l'étudiant d'un dossier d'intégration, ponctuée de rencontres avec le responsable, ou encore la participation hebdomadaire à un atelier d'intégration.

Reprenons chacun des agents facilitants, et voyons brièvement comment il peut jouer dans la démarche d'intégration.

Le temps. La démarche d'intégration doit s'étendre sur un certain laps de temps, ne serait-ce que pour permettre aux autres agents facilitants d'accomplir leur effet. Il faut de plus tenir compte du fait que si la recherche de congruence peut porter sur des émotions spontanées, elle portera plus fréquemment sur des attitudes, c'est-à-dire sur des dispositions à l'action plus structurées, impliquant à la fois des contenus émotifs, cognitifs et comportementaux.

Dans le cas des attitudes, le processus d'intégration se décompose en trois temps: une période de remise en question de l'attitude donnée, une période de flottement et de recherche, et enfin une période de réorganisation des trois types de contenus dans une synthèse plus cohérente, plus congruente. Voilà pourquoi la démarche d'intégration demande de la continuité.

La sécurité affective. Lorsqu'il s'agit d'une démarche de groupe, cette sécurité est favorisée par l'établissement d'une at-

mosphère de respect et d'acceptation. Dès que les participants ont bien saisi les objectifs de la démarche et qu'ils se les sont appropriés, les normes du groupe s'en trouvent un peu modifiées. Le groupe se met à valoriser l'authenticité et la congruence, de sorte que contrairement aux situations sociales habituelles où il faut présenter de soi une image positive, ici c'est en identifiant ses points faibles et ses incohérences que le participant obtient du groupe encouragement et support, et donc la sécurité dont il a besoin!

Il va de soi que la présence d'un moniteur compétent peut jouer beaucoup dans l'établissement de cette atmosphère d'acceptation et de sécurité. (Dans une faculté universitaire, on avait tout simplement confié le rôle de moniteur d'intégration aux professeurs réguliers de la faculté. Il va sans dire que la démarche d'intégration ne donna pas les résultats attendus...)

L'ouverture à soi. Nous disions plus haut que l'ouverture à soi pouvait être favorisée par certains facteurs situationnels. Parmi ceux-ci, mentionnons: le caractère possiblement séduisant des objectifs assignés à cette démarche d'apprentissage (fonctionnement plus satisfaisant, meilleure connaissance de soi, plus grande cohérence...); l'effet d'entraîne-

ment causé par les autres participants qui trouvent profit à être confrontés à leurs difficultés ou leurs questions (dans le cas de la démarche de groupe); la pertinence et le caractère stimulant des interventions et des questions du moniteur et des autres participants; le plaisir et la satisfaction que les participants peuvent éprouver à sentir qu'ils entrent en contact avec des éléments significatifs de leur vécu...

Le feedback. La démarche de groupe permet aux participants de recevoir et d'utiliser avec profit les feedback qui leur sont communiqués sur leurs comportements. En outre — ce qui n'est pas négligeable —, ils sont appelés à donner eux-mêmes du feedback, en apprenant à découvrir et respecter les conditions pour que ce feedback soit acceptable et profitable à son destinataire.

Puisqu'il implique une saisie claire de ses propres états intérieurs lorsqu'on le donne, et qu'il provoque cette saisie lorsqu'on le reçoit, l'apprentissage du feedback est très lié à l'apprentissage de la congruence.

Conclusion

Il resterait beaucoup à dire, autant sur la dynamique interne du processus d'intégration et sur ses contenus, que sur l'organisation d'une démarche

d'intégration à l'intérieur d'un programme de formation universitaire ou collégial.

Notre propos se limitait à introduire quelques notions théoriques courantes permettant de projeter un peu d'éclairage sur ce que l'on retrouve de plus en plus fréquemment dans divers programmes sous le titre de "démarche ou d'ateliers d'intégration". C'est une pièce bien modeste que nous tenions à verser dans un dossier qui nous apparaît encore fort mince lui aussi!

Note: pour la notion d'*experiencing*, on pourrait consulter: Gendlin E.T., "A Theory of Personality Change", dans Worchel P. et Byrne D., *Personality Change*, New York, John Wiley and Sons, 1964; ce texte a été traduit sous le titre de *Une Théorie du changement de la personnalité*, par Fernand Rousset, du Centre Interdisciplinaire de Montréal; pour la notion de congruence: Rogers C.R., *On Becoming a Person*, Boston, Houghton Mifflin Company, 1961; traduction française: *Le Développement de la personne*, Paris, Dunod, 1966.

Au moment où il a écrit cet article, l'auteur était responsable des activités d'intégration à l'éducation permanente à l'Université de Montréal. Il est présentement en congé sabbatique.

**POUR TOUS VOS
VOYAGES
PROFESSIONNELS
ET DE LOISIRS**



**Adressez-vous aux experts de
TOTAL VOYAGES ENR.**

361 est, Henri-Bourassa
Montréal, Québec, Canada
H3L 1C2

Tél.: (514) 382-2429 — 382-3483