

L'ORIENTATION COMME PRATIQUE PSYCHO~SOCIO~POLITIQUE

par Yvon Pépin

Pour l'observateur de l'évolution de la discipline, il devient de plus en plus évident que l'orientation est en voie de redéfinition. Des changements ont déjà commencé à se produire, tant dans son idéologie que dans sa pratique. La profession tend de plus en plus à s'affirmer comme critique vis-à-vis des tâches et des rôles qu'elle a toujours remplis avec docilité, sans trop se poser de questions. Les conseillers et conseillères acceptent de moins en moins rapidement et facilement la définition qu'on fait des problèmes qu'ils (elles) doivent résoudre et des rôles qu'on veut leur faire jouer par rapport à ces derniers.

Par exemple, plusieurs conseillers et conseillères réalisent maintenant comment leur attitude non critique vis-à-vis des préjugés collectifs les ont amené(e)s, entre autres choses, à négliger l'orientation des femmes; à voir l'étudiant comme seul responsable de ses problèmes d'adaptation à un système scolaire absurde; à professer que l'individu peut et doit se réaliser personnellement dans un travail aliénant; à présenter comme objective une

information scolaire et professionnelle qui ne souligne pas l'injustice de l'organisation actuelle de l'école et du travail. Bref, ils et elles se demandent pour qui et pour quoi ils (elles) travaillent. Ils (elles) constatent qu'ils (elles) ont été, plus souvent qu'autre chose, des agents d'intégration à un système social qui est loin d'être sans faille. Quels sont les phénomènes qui les ont amené(e)s à être ainsi berné(e)s malgré leur bonne volonté de travailler au mieux-être des humains qui forment leur clientèle? Comment expliquer que concrètement ils (elles) n'aient pas pris parti pour leurs client(e)s ?

Cet article se veut un début de clarification de la situation pour ceux et celles, parmi les conseillers(ères) et leur clientèle, qui ont déjà commencé une telle démarche de remise en question. Dans un premier temps, nous tirerons les grandes lignes d'une description de la relation entre les structures sociales et la personne humaine. Nous verrons ensuite ce que cette vision implique pour l'orientation, d'abord comme champ d'étude, et ensuite comme pratique professionnelle.

Relation entre société et personne

Toute pratique sociale s'articule avec une vision, souvent non-explicite, de la relation entre le membre (certains diront l'individu) et la société. L'orientation ne fait pas exception à la règle. On comprendra facilement alors que si l'orientation veut développer une pratique alternative, elle doit en même temps se donner une description alternative de la réalité sociale et du rôle de la personne dans celle-ci. C'est la raison pour laquelle nous délaisserons momentanément la discipline comme telle pour nous attacher à décrire le contexte global de la vie sociale, les différents niveaux où se produit l'interaction, l'apprentissage de la vie sociale, pour enfin en dégager une vision de la personne comme être politique.

LE CONTEXTE GLOBAL DE LA VIE SOCIALE

Le monde social dans lequel nous arrivons à la naissance est le résultat historique de ce que d'autres ont organisé. Des décisions ont été prises, des structures ont été mises en place, des conventions ont été réalisées sans que le nouveau citoyen puisse donner son avis, sans qu'il participe à l'élaboration de l'organisation dans laquelle il aura à vivre. Des arrangements sociaux, et même des conceptions de l'humain, qui constituaient, à certaines époques, des solutions temporaires satisfaisantes à des problèmes d'interaction et d'organisation entre les humains, sont devenus, pour ce nouveau citoyen, des réalités sociales concrètes auxquelles il doit s'adapter. C'est ce qu'on appelle le phénomène d'institutionnalisation qui fait que l'organisation sociale, à un moment historique donné, tend à être perçue comme fixe, naturelle et transhistorique, comme fondée sur et découlant de la nature des humains et des choses. La répartition traditionnelle des rôles selon les sexes en est un exemple : On croit qu'il est naturel que ce soit la femme qui s'occupe des enfants et l'homme qui « gagne le pain ».

Ce phénomène d'institutionnalisation explique en partie pourquoi toute organisation sociale tend au statu quo et résiste automatiquement aux changements fondamentaux dans son fonctionnement. Ce processus a l'avantage de maintenir une certaine stabilité sociale, mais aussi le désavantage de créer des obstacles quand la structure établie génère elle-même des problèmes.

Plusieurs facteurs intrinsèques à nos organisations sociales contribuent à la reproduction intégrale

des structures établies des rapports humains. Ainsi, tout ordre social définit ce qui doit être perçu comme vrai, comme réel, comme normal, comme permanent, etc. Il définit aussi des catégories descriptives et des rôles correspondants (parent-enfant, étudiant-professeur, patron-employé, etc.) et prescrit les rapports qui doivent exister entre elles (l'étudiant n'enseigne pas au professeur, l'employé ne dirige pas le patron, etc.). La persistance de ces rapports est légitimée par l'idéologique, défini ici comme tout le discours social, tant sur la réalité que sur les valeurs, qui permet de naturaliser les rapports existants (comme tout le discours sur la nécessité de l'obéissance et la valeur de la rationalité).

Par exemple, vis-à-vis des conflits qui semblent inhérentes à l'interaction humaine, la plupart de nos organisations sociales prescrivent des solutions en termes de domination et de soumission. Comme solution au problème de la répartition des ressources, on prescrit des rapports d'inégalité (qui mérite plus ?) ; comme solution au problème des divergences de point de vue, on prescrit des rapports d'autorité (qui a raison ?) ; comme solution au problème de la répartition du pouvoir et de la décision, on prescrit des rapports de hiérarchie (qui va décider ?). Et la science, comme appareil idéologique, permet de légitimer cette forme de rapport en répondant à ces questions qui, de fait, sont des réponses.

LES NIVEAUX DE RELATION

Tous ces rapports, contrairement à ce que l'on croit souvent, ne se produisent pas seulement comme phénomènes sociologiques. Le sociologique n'est qu'un niveau de l'interaction humaine. Le micro-social agit comme contrainte et contexte du macro-social autant que l'inverse. Il semble en effet que l'interaction humaine s'organise selon des niveaux dont le fonctionnement s'interdétermine. Voici une esquisse de ces différents niveaux de relation¹ :

	1	2	3	4	5	6	7
1) Biologique		•	•	•	•	•	•
2) Psychologique			•	•	•	•	•
3) Interpersonnel				•	•	•	•
4) Groupal					•	•	•
5) Organisationnel						•	•
6) Institutionnel							•
7) Historique							

1. Voir Riegel (1976) et Ardoino (1980) pour des esquisses quelque peu différentes.

En soulignant que les points, dans ce schéma, représentent des types de rapports ou d'interaction, je veux proposer ici que ce qui se passe, à l'un ou l'autre des niveaux, a un effet déterminant sur tous les autres niveaux, que toutes les structures d'interaction sont analogues (tous les points représentent une même structure formelle). Ainsi, un changement structural à l'un des niveaux ne peut se produire sans que le même changement s'effectue à tous les niveaux. Il y a interdépendance totale.

Par exemple, il ne pourrait se produire de répression des groupes marginaux dans une société si cette répression ne caractérisait aussi le fonctionnement psychologique de ses membres et vice versa (répression des aspects marginaux de la personnalité). Les révolutions dans les structures sociales ne peuvent également réussir vraiment que si elles s'accompagnent de révolutions psychologiques qui se répercutent dans les relations interpersonnelles et donnent naissance à de nouvelles institutions, etc. Plusieurs chercheurs voient de plus en plus d'analogie entre la dynamique biologique du cancer et la dynamique sociale moderne.

C'est donc dire que toute conception de l'humain (et toute pratique qui en découle) qui ne tient pas compte de l'interdétermination de tous ces niveaux entre eux ne peut produire de véritable changement dans la condition humaine. Même si l'humain se voit souvent comme être psychologique, il est constamment réel à tous ces niveaux.

SOCIALISATION ET APPRENTISSAGE DES RAPPORTS HUMAINS

Le fait que l'humain en vienne à se vivre comme seulement (ou surtout) psychologique, trouve son explication dans le phénomène de la socialisation. La socialisation est le processus par lequel l'humain se développe dans et en relation avec un contexte social et historique. Même si on l'a souvent réduite à l'apprentissage de la culture explicite et à l'intériorisation des valeurs culturelles ambiantes, la socialisation consiste aussi, sinon surtout, à apprendre à considérer comme réel, naturel, normal, permanent, fixe, non-négociable le contexte dans lequel elle se produit. Ce contexte devient ainsi plus ou moins consciemment, la réalité à laquelle il nous faut nous adapter. Le principal effet de la socialisation consiste donc à nous apprendre à considérer comme des lois naturelles de notre existence les rapports et les structures dans lesquels nous vivons. On ne se demande plus s'il devrait y avoir des

patrons, on se demande qui devrait l'être. Les solutions aux problèmes individuels et collectifs ne peuvent être entrevues qu'à l'intérieur des règles de jeu actuelles alors que souvent ce sont ces mêmes règles qui sont à l'origine du problème². Historiquement, les solutions des uns deviennent le problème des autres.

La socialisation a aussi un effet important sur la façon dont se structure l'identité psychologique ou personnelle. L'humain développe le sens de son identité en se définissant selon les catégories et les rôles disponibles et imposés par le contexte social. Il est un « enfant », un « parent », un « professeur », un « criminel », un « mâle », etc. Bien plus, il en vient à s'évaluer selon son degré de conformité aux modèles intrinsèques à ces rôles (un bon parent, un vrai mâle, un contestataire radical, etc.). Cette identification aux rôles le fait défendre comme personnels les intérêts des catégories sociales qui le désignent comme membre (intérêts prescrits extérieurement par les rapports institutionnalisés). Un bon professeur a intérêt à maintenir l'ordre dans sa classe. C'est de là que les systèmes de rôle tirent tout leur pouvoir et leur stabilité : de l'énergie des humains qui s'y identifient. C'est ainsi que nous contribuons tous plus ou moins consciemment au maintien des structures établies de rapports humains. C'est ainsi que le pouvoir collectif de changement (d'institution) est récupéré au profit du maintien de ce qui est déjà institué.

La socialisation comporte donc un aspect aliénant pour l'humain : son pouvoir instituant lui échappe et il devient la victime de ses propres institutions ; son identification à des rôles dont les intérêts sont divergents et contradictoires l'isole comme individu et le rend incapable de solidarité avec ceux qui s'identifient à d'autres rôles ; il est victime d'une mystification idéologique qui le fait considérer comme normale sa propre oppression et/ou celle des autres. (Rappelons-nous ici les rapports d'inégalité, de hiérarchie et d'autorité)

Mais la socialisation peut aussi comporter un aspect « émancipant » dans la mesure où elle peut devenir un processus conscient. L'humain qui réalise le processus de sa propre aliénation prend conscience qu'il est responsable, comme ses frères et soeurs, dans chacun de ses (leurs) gestes quotidiens, du maintien de l'aliénation collective. Il prend aussi

2. Voir Watzlawick et al. (1975) pour une description systématique des différents niveaux de solution des problèmes.

conscience, par le fait même, que la désaliénation ne peut être un processus individuel, qu'une « libération » individuelle ne peut se produire qu'aux dépens d'autres humains, que sa propre libération ne peut se faire que par une prise en charge collective des institutions.

Il semble que le rapport dialectique « aliénation-désaliénation », « instituant-institué » est un processus permanent (au sens de jamais fini) de la condition humaine.

LA PERSONNE ET LE CONTEXTE

Nous sommes maintenant prêts à dégager de ce qui précède une conception de la personne humaine en contexte social³.

Sur le plan de la signification sociale, il n'existe pas ni ne peut exister d'individu dans le sens où nous l'entendons habituellement. Un individu n'a de signification pour la société qu'en tant qu'il occupe un poste ou un rôle dans celle-ci, qu'en tant qu'il peut être désigné comme représentant d'une catégorie, qu'en tant qu'il peut être mis en relation selon un schéma socialement significatif (ne serait-ce que dans le rôle de fou s'il est indésignable autrement). C'est dire que la personne réelle se définit dans et par ses relations à l'intérieur d'un contexte qui lui donne une signification. On ne peut l'abstraire de ses conditions réelles. Le même individu (et même le même geste) n'a pas le même sens dans un contexte différent. Par exemple, bien des thérapeutes manifestent, dans leur relation avec leur conjoint(e) ou leurs collègues, des problèmes de communication qu'ils n'ont pas avec leurs client(e)s.

C'est en ce sens que la personne humaine est un être essentiellement politique, déterminé par et déterminant les rapports sociaux dans lesquels ils évolue. Chacun de ses gestes a le pouvoir de maintenir ou d'altérer la structure dans laquelle il se

produit. Et ceci peu importe le degré de conscience qu'elle en a. Le geste peut être une simple expression du rapport commandé par le contexte ou une contestation de ce rapport. De fait la personne située n'est souvent que la livraison d'une commande sociale.

Sur ce plan psycho-politique, nous sommes tous interdépendants et il ne peut y exister de solution individuelle. Chaque rôle implique sa ou ses contreparties et il ne peut s'effectuer de changement dans l'un sans que ce changement s'effectue aussi dans l'autre, et ceci à tous les niveaux. Le professeur ne peut abandonner son rôle de professeur sans que l'étudiant n'abandonne aussi le sien (et vice-versa). La notion de développement personnel doit donc être qualifiée. Le développement personnel ne peut se produire sans développement collectif, sans désaliénation collective.

On parlera alors de développement psychosocial en ce sens que le développement personnel ne peut se produire qu'en relation avec et en même temps que l'autre, que ce soit au niveau de l'interpersonnel, des groupes, de la société, des institutions, etc. Et ce type de développement ne peut se produire par le maintien de rapports d'inégalité, de hiérarchie, d'autorité et d'exploitation.

Cependant, un premier pas peut être fait sur le plan psychologique. Il s'agit de la prise de conscience de la façon dont nous sommes programmés à servir les intérêts de l'ordre établi. Cette conscientisation peut conduire la personne à se distancier (à ne pas s'identifier) des rôles qu'elle est appelée à jouer et à être moins mystifiée.

Par contre, le changement structural ne se produit que lorsqu'est prise et réalisée la décision collective de ne pas jouer la structure. Les structures de relation patron-employé ou professeur-étudiant ne disparaîtront que quand nous cesserons tous de les jouer, c'est-à-dire après que nous aurons cessé d'y trouver individuellement notre compte⁴.

L'orientation du citoyen en relation

Dans un tel contexte où tous les niveaux et tous les processus sont interreliés et interdépendants, comment la personne humaine, s'oriente-t-elle ? Quelle sorte de carte et quelle sorte de boussole peut lui servir ? Quel type de connaissance et quel type d'aide peut lui servir ?

Selon une perspective psycho-sociale, le champ d'investigation et de recherche de l'orientation est justement l'étude du processus de socialisation, c'est-à-dire l'étude de l'évolution interactive des humains (pris comme individus, groupes, collectivité ou genre) et de leur contexte ; l'étude de la façon

3. N'oublions pas qu'il peut s'agir ici du conseiller ou de la conseillère autant que de son client ou de sa cliente.

4. Voir Hampden-Turner (1971) pour une excellente description du développement psycho-social.

dont ils sont déterminés par leur contexte et dont ils déterminent ce dernier, l'étude de la façon dont ce contexte leur impose d'interagir entre eux, des problèmes qui en découlent et de leurs réactions à ces problèmes ; en un mot, l'étude de la façon dont ils participent, consciemment ou non, à l'histoire.

C'est dire l'importance, dans cette approche, d'une connaissance critique de la structure et du fonctionnement des grandes institutions comme le travail, la famille, la loi, l'éducation, l'économie, le gouvernement, ainsi que de leur relation avec l'humain. L'opposition, classique en orientation, entre le développement personnel et le développement vocationnel apparaît vite comme un faux problème si l'on considère que le rôle professionnel est l'une des portes d'entrée importantes (ou recon- nues et valorisées) à la participation sociale, et l'une des principales catégories (avec le sexe) par lesquelles on identifie le citoyen. C'est l'un des systèmes organisés de relation dans lesquels est toujours située la personne concrète. Ainsi, peu importe la façon dont l'individu se définit lui-même, il ne peut échapper au fait qu'il est aussi défini de l'extérieur, selon une catégorie applicable à ce moment-là et le rôle qui y correspond. C'est sur cette base qu'on interagira avec lui (interaction dont la forme est prescrite institutionnellement).

Le champ d'étude de l'orientation devient donc celui de la relation de l'humain avec les divers rôles qu'inévitablement il sera amené à jouer lors de sa « carrière sociale », que ce soit celui de mâle, de criminel, de célibataire, de bourgeois, d'adolescent, de fou, de consommateur, de médecin, de contestataire, de chômeur, de sous-salarié, etc. Cette définition ouvre tout un camp d'investigation et de questions de recherche telles : Comment l'humain s'accommode-t-il de rôles contradictoires ? Peut-il créer des liens qui ne soient pas la simple expression programmée d'une relation de rôle ? Quelle est la différence entre jouer un rôle et être joué par lui ? Comment se développe la conscience de l'aspect politique de l'existence humaine ? Quelle prise a le citoyen sur les rapports de pouvoir auxquels il est soumis ? Dans quelle mesure peut-on se distancier des rôles et qu'est-ce que ça implique en termes de fonctionnement psychologique ? Y-a-t-il des règles fondamentales à l'interaction humaine ou si toute règle est une création, un effet de praxis collective ? Peut-on se créer une « marge de liberté » dans un contexte où tout est surdéterminé ? Quelle est la matrice de l'exercice par la personne-citoyen de son *pouvoir social*.

L'axe principal sur lequel s'articule cette étude est celui de la tension dialectique entre l'aliénation et la libération collectives et personnelles, et ceci à tous les niveaux d'interaction.

Une pratique socio-critique de l'orientation

Si l'on a bien compris ce qui précède, il est évident que la pratique de l'orientation est, et a toujours été une intervention psycho-sociale, et qu'il n'est point besoin de redéfinition officielle de la profession pour la transformer en pratique socio-critique. L'orientation intervient déjà sur la relation du citoyen avec ses rôles. Elle a ainsi le potentiel d'être une activité aliénante ou libérante. Le (la) conseiller(ère) est lui (elle) aussi un(e) citoyen(ne).

Mais il faut souligner que la profession de chercheur(se) ou de praticien(ne) en orientation est un rôle, un rouage de la machine sociale et qu'en tant que définie institutionnellement, elle est au service de l'ordre établi. Ce qui implique que l'une des premières tâches pour le (la) conseiller(ère), qui se veut critique, consiste à développer une vision claire de la fonction de l'orientation dans le maintien des rapports existants. Il s'agit, en fait, de comprendre la relation de son rôle avec le système institutionnel, en

écartant la mystification idéologique qui consiste pour la profession à se dire au service des individus.

Pour ce faire, il (elle) doit comprendre qu'il n'y a pas que sa relation avec sa clientèle qui est pertinente. Le (la) conseiller(ère) est aussi en relation avec des collègues, d'autres groupes professionnels, des patrons, des parents, le système scolaire, le travail organisé, le gouvernement, une société particulière à un moment particulier. Une analyse détaillée de toutes ces relations et des contraintes qu'elles impliquent fait vite apparaître que son travail avec sa clientèle est loin d'être libre, qu'il est surdéterminé et que le champ de ses interventions possibles est très restreint. Pourquoi en est-il ainsi ? Pour qu'il (elle) n'ait d'autre alternative que de jouer son rôle. Cette analyse permettra au (à la) conseiller(ère) de se voir évoluer en contexte et de cesser de se mystifier lui(elle)-même et de mystifier ses clients(es).

Le distancier de cette fonction, c'est arrêter, dans la mesure du possible, d'être le chaînon de la transmission hiérarchique du pouvoir. Et si le (la) conseiller(ère) comprend bien sa fonction au contexte, il (elle) s'apercevra que le pouvoir (qu'il (elle) réclame « d'en haut » est le même qu'il (elle) refuse à ses client(e)s. Car la relation conseiller-client est elle-même un rapport de pouvoir inégal qui sert au maintien des institutions. La position d'expert est une invalidation institutionnelle de l'expérience du non-expert, surtout si elle s'accompagne de sanctions. La seule solution est de prendre radicalement parti pour le client (et, de ce fait, pour lui (elle)-même). Et ce, il (elle) ne peut le faire que s'il (elle) ne s'identifie pas à son rôle. Ce n'est que comme citoyen que le (la) conseiller(ère) est l'égal(e) de son client, qu'il (elle) partage les mêmes problèmes d'adaptation sociale. À ce titre, le client a même le droit d'exiger du conseiller qu'il délaisse son rôle et s'engage avec lui.

L'un des problèmes du (de la) conseiller(ère) comme citoyen consiste à être payé(e) pour remplir son rôle, d'avoir à rendre des comptes sur sa performance. Cette performance est sanctionnée selon son degré de conformité. Ainsi, s'il demeure important de ne pas s'identifier à son rôle, il est nécessaire de savoir le *jouer*, de le connaître, mais en tant que rôle en relation, non en tant que compétence abstraite des conditions dans lesquelles elle se produit. Il est, par exemple, bon nombre de pratiques marginales que l'on peut justifier à l'intérieur d'une définition de rôle et de son idéologie quand on la connaît bien. Le (la) conseiller(ère) ne pourra continuer son travail subversif s'il (elle) se fait expulser du système. Il (elle) se retrouvera ainsi constamment en position de tension entre les aspects

contradictaires de sa pratique. Il (elle) devra négocier créativement avec ces contradictions pour continuellement tenter de mettre le rôle à son service et au service des autres humains. Ce faisant, il (elle) réussira peut-être, en collaboration avec ses client(e)s, à dompter la peur qui fait de nous les serviteurs soumis de l'ordre établi.

*

Écrire un article comme celui-ci est aussi un rôle qui a sa correspondance dans celui de lecteur. La signification sociale habituelle de ce type de relation me gêne un peu. Comment ma relation avec vous peut-elle être autre chose qu'un rapport écrivain-lecteur ? Comment pouvons-nous la mettre à notre service ?

BIBLIOGRAPHIE

- ARDOINO, J., Éducation et relations, Paris, Gauthier-Villars, 1980.
 BERGER, P. and LUCKMAN, T., The Social Construction of Reality, Garden City, Double-day, 1966.
 BROWN, Ph., (ed.), Radical Psychology, New York, Harper, 1973.
 GOFFMAN, E., Frame Analysis, Cambridge, Harvard Univ. Press, 1974.
 GARFINKEL, H., Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1967.
 HAMPDEN-TURNER, C., Radical Man, Garden City, Doubleday, 1971.
 LAING, R.D. et COOPER, D., Raison de violence, Paris, Payot, 1972.
 LAPASSADE, G., Groupes, organisations et institutions, Paris, Gauthier-Villars, 1966.
 RIEGEL, K.F., The dialectics of human development, American Psychologist, 1976, 31, 689-700.
 SAMPSON, E.E., Psychology and the American Ideal, Journal of Personality and Social Psychology, 1977, 35, 767-781.
 WATZLAWICK, P., WEAKLAND, J., FISH, R., Changement, paradoxes et psychothérapie, Paris, Seuil, 1975.
 WILDEN, A., System and Structure : an essay in communication and exchange, London, Tavistock, 1972.

Samson Bēlair

Comptables agréés

Québec	Montréal	Ottawa
Toronto	Calgary	Edmonton
Vancouver	Rimouski	Trois-Rivières
Sherbrooke	Saint-Hyacinthe	Gatineau
Kitchener	Sept-Îles	Matane
Gaspé	Coaticook	Amos
Hinton		

Affiliation internationale
 Moore, Stephens & Co.