

CHAPITRE 3

MODÈLE CULTUREL ET CADRE DE RÉFÉRENCES

Chapitre 3

Modèle culturel et cadre de références

1. Le modèle culturel contemporain

«Aux États Unis, le sociologue R. Castel¹ montre comment dans une société où domine un discours justificateur de la réussite sociale et de la richesse, la pauvreté et la marginalité sont quelque chose d'exotique. Dénégation qui n'est pas seulement un effet de discours: la pauvreté dans une société d'abondance ne saurait exister; il n'existe que des pauvres à assister. Cette dénégalion est l'effet dans le discours de l'ensemble des pratiques sociales qui dénie au pauvre un statut social. La misère n'est pas une conséquence structurale de l'organisation sociale; elle est la masse critique atteinte par une sommation d'individus dont chacun porte en lui la raison de sa déchéance. Elle est bien «sociale» en ce sens qu'à partir d'un seuil critique les problèmes qu'elle pose doivent être gérés par la société mais elle n'est pas sociale dans sa signification puisqu'elle ne renvoie qu'à un sujet qui la porte. Ainsi la politique de l'assistance est, et n'est que, la gestion des déficiences individuelles.»

Cette citation a pour but de rappeler où se situe l'objet de notre recherche. Celle-ci veut évaluer les effets d'une formation par l'intermédiaire de ses agents; effets vis à vis des inégalités éducatives. Comme dans l'extrait, le regard porté s'effectue sous un angle social.

Le premier chapitre positionnait notre étude face aux inégalités dans des contextes. Le second avait pour but de cerner une formation particulière et ses propositions. Nous ne pouvons à ce stade faire l'économie de porter un regard vers

¹ Cité par Baubion-Broye A., Le projet personnel et l'innovation sociale, Éditions du C.N.R.S., Paris, 1987, p. 238.

ce vis à vis de quoi les acteurs ont eux-mêmes à se positionner. Quand il est fait usage de la notion de changement et précisément de changement social, incluant une interrogation sur les inégalités telles que brièvement décrites, il convient de s'attarder sur le modèle culturel auquel tout un chacun est convié à participer.

Ceux qui croient que la recherche se développe mieux quand elle n'est pas gênée par des idées trop générales s'apercevront vite que leur position, trop peu ambitieuse, ne peut mener qu'à un affaiblissement de la recherche et à sa soumission aux intérêts réels ou supposés des puissants².

Un encart publicitaire délimitera ce qui peut être proposé comme objectif personnel d'études. Il nous intéresse dans la mesure où il peut être enraciné dans l'inconscient individuel à un degré variable. Un bref passage dans ce qui peut être prôné en développement organisationnel servira à situer où certaines logiques peuvent s'inscrire et ce à quoi elles invitent.

1.1 L'objectif des études

En période de récession, le conjoncturel frappe au hasard aveuglément; naturellement! Au point de vue égalité devant la crise, tout le monde est sur le même pied. Il n'existe, évidemment, aucune différence entre l'employeur qui ferme son entreprise suite à une pénurie de commandes et la femme d'ouvrage qui perd son emploi suite à cette fermeture. S'y arrêter, a-t-il une quelconque importance

² Touraine A., Le retour de l'acteur, Fayard, 1984, p. 17.

puisque, de toutes façons, la récession ne sera que transitoire et le système scolaire pourvoira à permettre à un chacun de saisir l'opportunité d'effacer les handicaps résiduels, si du moins il le souhaite.

Égalité, donc, devant l'économique; égalité devant le droit; égalité devant le monde éducatif. A quoi peut-il servir de formuler le terme d'inégalité puisque l'essentiel fonctionne selon un registre égalitaire formel? Pourtant, le slogan :«Il faut que cela change» revient de façon lancinante avec recours à Copernic s'il le faut. Ce qui doit changer, c'est l'individu. Celui-ci n'est ni libre ni autonome. Le changement perpétuel, c'est que l'autre change; qu'il prenne conscience de son aliénation, de son inédit possible, de tout excepté du fonctionnement d'un système de valeurs et de son adhésion personnelle à celui-ci suite à une inculcation ancrée dans l'enfance.

Dès l'école, avec cotations alphabétiques ou numériques, tout un chacun apprend le moins et le plus de la conjugaison comparative avec les autres. Au plus méritant, au meilleur, l'octroi du A et des cachets valorisés; le moins méritant reçoit son E et son étampe d'encouragement-commisération. C'est le départ de l'égalité sociale des chances pour l'ascension de la pyramide vertico-valorisée de la hiérarchie occupationnelle. Hiéros signifie sacré; un tel sens gravé dans l'inconscient offre de sérieuses garanties à la stabilité de tout un système.

C'en est à se demander à quoi peuvent bien prétendre toutes les théories, actions, préoccupations de changement vis à vis d'un ordre sacré?

A l'arrière fond de la toile, se dresse l'effigie du mérite. Ce dernier a une prégnance forte qui trouve des soubassements dans le système scolaire. Il est peu considéré, pour prendre un exemple dans le monde éducatif, d'être animatrice au niveau de la maternelle. Au primaire, c'est au vocable enseignant que l'on a recours. Ceux-ci sont moins côtés que ceux qui donnent cours au secondaire. Enseigner au cégep constitue un sus dans le franchissement des échelons et l'université représente le sommet d'un système vertico-valorisé. Si l'on veut affiner, on peut regarder au niveau de chaque échelon bien des différences selon la cotation des établissements ou les diplômes possédés. En aucun cas, il n'est d'usage de parler d'équivalence entre les différentes fonctions et une gradation salariale viendra sceller une différence fondée sur un degré d'études.

Il en va ainsi dans de multiples secteurs; celui de l'éducation, pris comme exemple, ne constitue pas le lieu où les écarts salariaux sont les plus marqués; il n'en va pas de même au niveau de l'aura acquis de par la nature du poste occupé. La justification de la place sociale occupée se lit en fonction d'une durée de scolarisation. L'acquis est dénommé effort ou, dans une visée plus pragmatique, investissement. Chaque individu peut atteindre la place auquel il aspire; il peut façonner sa personnalité de façon carrée pour le trou carré qui lui sera réservé si

du moins il possède, en sus actuellement, une souplesse d'adaptation. Plus la scolarisation est longue et «ardue» plus il est permis de croire en l'obtention d'une place valorisée sur l'échelle du mérite, plus il est loisible de trôner sur le monde, c'est ce qu'il est crucial que chaque individu entérine. Si certains s'engagent dans des filières en impasse, il est de leur responsabilité d'assumer le choix d'erreurs qui ne peuvent être qu'individuelles.

Dans un tel sens, parle une publicité, ô combien éloquente, sur fond d'escaliers menant à des cimes ensoleillées surplombant les nuages pendant que la base se perd dans les brumes obscures.

***Ca prend deux lettres
pour atteindre le
sommet.***

***Ordre
des comptables agréés du
Québec***
CA

Au cas où la limpidité du message ne se serait pas imposée avec évidence, la première page montrant le portrait d'une série de lauréats stipule :

«Ils l'ont trouvée, eux, la formule pour y arriver.»

La résistance des systèmes est considérable lorsque ce qui est désirable pour tous n'est pas désiré des nantis.

1.2 La logique économique

Il existe en psychologie sociale comme en développement organisationnel un courant axé sur la modification du comportement, d'autrui de préférence, qui ramène tout changement à un aspect économique. Les propos qui vont suivre illustrent l'acceptation inconditionnelle d'un ordre établi et la logique d'intervention qui devra en découler.

De départ, la perspective présentée consiste à comprendre l'organisation pour la développer. D'intrigué, on devient stupéfait à la lecture des premiers propos.

La recherche porte essentiellement sur des phénomènes organisationnels ou sociaux et non pas sur leur aspect moral. Cette dernière vision que nous pouvons qualifier de normative, ne relève pas de la recherche scientifique mais plutôt de la philosophie.

La plupart des organisations font un effort réel pour déterminer la rentabilité des investissements au niveau des divers départements. Un service de recherche et d'intervention en gestion des ressources humaines et en développement représente un investissement financier ... Là réside la justification fondamentale de l'existence de tout département ou service³.

Cette dernière citation s'inscrit dans un paragraphe intitulé «Valeur et utilité de la recherche et de l'intervention.»

³ Bordeleau Y., Comprendre et développer les organisations, Montréal, Éditions Agence d'arc, 1987, p. 31.

La valeur d'une recherche en sciences humaines dans une organisation quelqu'en soit le type procède d'une taxonomie unique: la diminution des coûts et en corollaire l'augmentation de la marge bénéficiaire. Le contrôle financier chapeaute tout. Peut-on trouver explicitation plus tangible de la crainte de voir des changements organisationnels mis en place pour mieux encore et toujours «changer» les individus, cela à leur corps défendant s'il le faut et dans le respect inconditionnel à l'ordre institué.

Que de tels propos soient formulés du haut d'une chaire universitaire laisse présager qu'une perspective de changement organisationnel, y compris dans le milieu éducatif, peut aisément être entrevue comme devant permettre au système de fonctionner sans dépassement de celui-ci à un niveau supérieur.

La lecture qu'a effectué présentement un auteur à propos des changements organisationnels si elle s'inscrit dans une logique courante ne doit pas occulter que d'autres chercheurs émettent en ce domaine des préoccupations fondamentalement différentes :

Les temps ne sont peut-être pas loin où l'étude des processus sociaux de la reconnaissance individuelle, c'est-à-dire en fin de compte de la santé mentale, deviendra centrale à la compréhension des effets de l'entreprise sur son propre dynamisme d'une part et sur celui des zones régionales et locales d'autre part, là où l'individu se trouve en situation concrète d'investissements relationnels simultanés⁴.

⁴ Sainsaulieu R., L'identité au travail, Seconde édition, 1985, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, p. 424.

2. Cadre ontologique

Parler de changement et de changement social visant les défavorisés d'un système est aisé. Peut-être faudrait-il cependant envisager les effets qui risquent de se produire. C'est à une telle réflexion qu'incite l'extrait suivant. Il sera réutilisé dans l'analyse.

Si tant que nous ayons donné des conseils, ils se sont toujours adressés à ceux qui possédaient un grand pouvoir. Les conséquences involontaires de ce rôle de conseiller unilatéral a été que nous avons trop souvent supposé que la pathologie sociale se situait dans le ghetto, plutôt qu'en ceux qui avaient construit les murs qui les entouraient, que les défavorisés ont besoin d'être changés, plutôt que les gens et les institutions qui ont placé les défavorisés dans une position d'opprimés. Il est plus important que les institutions scolaires, les systèmes économiques et politiques soient changés de telle sorte que cela permette à ces groupes qui sont largement exclus des lieux importants de prise de décision, de partager le pouvoir plutôt que d'essayer d'inculquer de nouvelles attitudes et aptitudes à ceux qui sont exclus⁵.

2.1 La notion de changement

2.1.1 Une pluralité de sens au quotidien

La notion de changement se révèle dès l'abord polysémique. La compulsion d'un dictionnaire permet de constater une multitude d'évocations possibles. Le petit Robert présente une série de synonymes utilisables pour ce mot : Adultération, altération, déformation, déguisement, dénaturation, évolution, falsification,

⁵ Deutsch M., Conflicts : productive and destructive, Cité par Paicheler G., Psychologie des influences sociales, Delachaux et Nieslé, Paris, 1985.

métamorphose, modification, mue, mutation, transfiguration, transformation, transmutation. En se limitant à la panoplie de cette première liste, force est de constater que la majorité des termes employés sont porteurs de connotations affectives positives ou négatives fortement marquées. L'idée de changement est donc susceptible de drainer au travers d'elle une profonde mobilisation émotive des personnes impliquées par cette notion.

2.1.2 La panacée contemporaine

Le vieil adage «A tout problème, une solution.» tomberait-il en désuétude pour être remplacé par le slogan «A tout problème, un changement.» Sous-jacent à ce propos se situe une perspective dynamique. Le changement s'inscrit dans un processus, partant d'un état initial vers un état désiré, dont les paramètres sont quantifiables. Résolument, il importe de posséder des mécanismes de contrôle susceptibles d'informer la vision volontariste incluse par des résultats visibles.

Dans une situation inextricable, lorsqu'on ne sait plus à quel saint se vouer, le must est d'entreprendre un changement dans la pensée, dans les mentalités. Ainsi, lorsque les fleurons de l'industrie nord-américaines se voient progressivement détrônés par la concurrence japonaise pour de nombreux produits, les consultants de Mc Kinsey & Co prônent-ils l'incantation magique d'un changement de paradigme.

Khun prétend que quelles que soient l'époque ou la discipline, les savants partagent un ensemble de convictions à propos du monde qui les entoure, et pour cette période donnée, cet ensemble constitue le paradigme dominant. Ce qu'il appelle la «science normale» se développe dans ce cadre. Les expériences sont menées dans les limites de ces convictions, et les progrès se font lentement. Un exemple ancien mais excellent est donné par le système de Ptolémée qui soutenait que la terre était au centre de l'univers, et que la lune, le soleil, les planètes et les étoiles se trouvaient tout autour sur des sphères concentriques. Cette doctrine fait autorité jusqu'au XVII^e siècle. On a développé des formules et des modèles mathématiques élaborés pour permettre de prédire, sans se tromper, des événements astronomiques sur la base du système de Ptolémée. C'est seulement après que Copernic et Kepler eurent découvert que la formule fonctionnait mieux si le soleil, et non la terre, était au centre de tout cela, qu'un changement de paradigme s'est amorcé.

Lorsqu'un changement de paradigme s'amorce, le progrès est rapide mais fertile en tensions. Les gens se mettent en colère. De nouvelles découvertes viennent conforter le nouveau système de valeurs (par exemple, Kepler et Galilée), et une révolution scientifique a lieu. D'autres exemples connus de changement de paradigme suivi d'une révolution scientifique sont la découverte de la relativité en physique, et la tectonique des plaques en géologie. Le point important de chaque exemple est que la vieille «rationalité» est finalement remplacée par une autre, nouvelle, différente, et plus utile.

C'est le genre de choses que nous prônons dans le domaine des affaires. A notre avis, la vieille rationalité est directement issue de l'école de management scientifique de Frederick Taylor, et elle a cessé d'être une discipline utile.⁶

Il est loisible de se questionner quelque peu au passage sur l'issue de la révolution copernicienne affichée qui consiste ultimement à passer d'un état où le monde économique tournait autour de l'industrie américaine à un autre état absolument identique mais à grand renfort de principes plus ou moins extirpés de

⁶ Peters T., Waterman R., Le prix de L'Excellence, InterÉditions, Paris, 1983, p. 62.

l'analyse du management d'entreprises japonaises et ce à un moment précis. Nonobstant cette remarque, l'exemple permet de saisir l'importance accordée actuellement à une transformation mentale pour aboutir à certains changements.

«Il faut d'abord changer les mentalités.» Cette réaction très fréquente souligne que l'enjeu se situe au niveau du modèle culturel mais, prise à la lettre, elle dit encore une priorité chronologique («d'abord») et dans son esprit, elle suggère parfois que si la mentalité était changée, tout en découlerait dont, lorsque l'on parle d'inégalités, la réduction de celles-ci.

La citation de Deutsch, introductive au cadre ontologique, ne dit pas exactement le contraire; elle propose une autre voie pour atteindre le changement des mentalités. Le parti pris est de s'attaquer aux cadres organisationnels, au contexte plutôt que d'aborder les structures psychiques profondes.

La préoccupation de changement mental est le résultat de recherches débutant lors de la dernière guerre mondiale avec les études de K.Lewin. Celui-ci s'attache à modifier une réalité sociale intégrée dans les habitudes alimentaires du public américain. Le noeud de la problématique est localisé dans les représentations des individus qu'il s'agit de tenter de modifier de façon durable par la dynamique du groupe. C'est le changement majoritaire dicté par la tendance au conformisme. Les études entreprises sur cette thématique et à sa périphérie permettront de mettre au

point une discipline nouvelle: la psycho-sociale⁷. Cette science s'interrogera progressivement sur l'influence possible de petits groupes et mettra en exergue leurs capacités d'aboutir à des transformations sociales. C'est le changement minoritaire. Quoiqu'il en soit la préoccupation centrale s'axera vers la découverte des mécanismes susceptibles d'induire un changement et non plus la description des états initiaux et finaux d'un processus. Ce faisant une donnée importante sera mise en lumière dans la genèse du cheminement: la notion de pouvoir.

2.1.3 Fractionnement de la notion même de changement

Vouloir aboutir à des modifications, quelles qu'en soient l'ordre, ne garantit pas pour autant la stabilité du résultat final sur le plan tangible. Watzlawick⁸ s'est fait le porte parole de tout un courant de pensée qui a circonscrit, entre autres, le concept de changement; il met en exergue deux niveaux selon que le résultat constaté s'avère éphémère ou durable. Le premier est qualifié de changement I et, au mieux, sert à maintenir un équilibre stationnaire sans apporter de transformations véritables. Le second, le changement II, s'énonce comme «un changement de changement» ou «métachangement.»

⁷ Moscovici S., Psychologie sociale, P.U.F., Fondamental, 1984.

⁸ Watzlawick P., Weakland J.H., Fish R., Changements, paradoxes et psychothérapie, Seuil, Paris, 1975.

Utilisée par un systémicien en milieu éducatif, la définition des deux optiques se dessine de la manière suivante :

Le changement I affecte un élément du système, mais ne modifie en rien l'organisation du système lui-même et ses modèles d'échanges : dans une approche classique des problèmes, le psychologue ne réalise que ce type de changement, puisque son intervention est centrée sur l'individu signalé. Dans ce contexte, le changement aura souvent comme conséquence soit une aggravation de la situation de l'individu soit l'apparition d'autres problèmes relationnels.

Le changement II a pour but de toucher à l'organisation globale du système en lui faisant expérimenter, entre autres, de nouveaux modèles de communication. C'est ce type de changement que doit viser le psychologue, et qui aboutira, comme nous le verrons plus loin, à la réalisation d'une action préventive.⁹

L'application, ici au niveau individuel, peut se transposer à des échelons plus vastes. Les contes de mille et une nuit sont réécrits. Ali Baba troque son statut d'observateur attentif pour celui d'expert susceptible par une analyse profonde de la situation et de son contexte, non plus d'assister à une scène mais d'intervenir dans cette dernière de façon à la faire évoluer dans un sens inattendu pour le plus grand contentement des acteurs. Apparaît donc dans les coulisses du théâtre un personnage occulté : l'agent provocateur de changement catalysant à partir de données existantes le déroulement d'une action insoupçonnée. Inconsciemment, les interprètes en arrivent à des épilogues inédits sous la houlette d'un maître en changement capable d'appréhender les paramètres-clefs d'un processus nouveau.

⁹ Evequoz G., Le contexte scolaire et ses otages, Éditions E.S.F., Paris, 1984, p. 49, 50.

2.2 Changement et pouvoir

2.2.1 Changement et pouvoir

Crozier et Friedberg¹⁰ se sont faits les chantres d'une connexion à établir entre le concept de changement et celui de pouvoir. A partir de l'étude des organisations, ils transposent les données recueillies à ce niveau au contexte sociétal. De leurs analyses, émerge une série de caractéristiques.

- a) Le changement social : une aventure collective.

... ce sont les hommes qui changent, que non seulement, ils ne changent pas passivement, mais qu'ils changent dans leur collectivité et comme collectivité; non pas individuellement, mais dans leur relation les uns avec les autres et dans leur organisation sociale.¹¹

- b) Le changement se déclenche à partir d'un seuil.

Le problème décisif» consiste à cerner : «à partir de quel degré et dans quelles conditions, des tensions qui jusque là, avaient pour conséquence de renforcer le système d'action existant peuvent désormais provoquer son éclatement?.¹²

¹⁰ Crozier M., Friedberg E., L'acteur et le système, Seuil, 1977.

¹¹ Ibid., p. 328.

¹² Ibid., p.330.

Il en résulte :

Le changement n'est ni une étape logique d'un développement humain inéluctable, ni l'imposition d'un modèle d'organisation sociale meilleur parce que plus rationnel, ni même le résultat naturel des luttes entre les hommes et de leurs rapports de force. Il est d'abord la transposition d'un système d'action.¹³

c) Les hommes aspirent au changement

Les membres d'une organisation ne sont pas, en effet, attachés de façon passive et bornée à leurs routines. Ils sont tout à fait prêts à changer très rapidement s'ils sont capables de trouver leur intérêt dans les jeux qu'on leur propose.¹⁴

d) La clef d'un changement dirigé se situe dans le choix d'un objectif commun mobilisateur.

Il s'agit d'une opération qui met en jeu non pas la volonté d'un seul, mais la capacité de groupes engagés dans un système d'action complexe à coopérer dans la même action.¹⁵

e) La difficulté provient de l'aspect collectif instaurant une zone étendue d'indétermination.

¹³ Ibid., p. 332.

¹⁴ Ibid., p.334.

¹⁵ Ibid., p. 338.

«L'apprentissage collectif» : Chacun des participants est capable d'apprendre très vite une fois que les autres ont déjà appris. Mais le problème, c'est l'apprentissage de tous les acteurs ENSEMBLE qui est la condition du succès du nouveau jeu. C'est qu'on se trouve ici devant un problème largement INDÉTERMINÉ.¹⁶

A la lecture de ces quelques données, le changement organisationnel ou social n'apparaît pas comme particulièrement insurmontable à établir. Pour prendre le niveau des entreprises, il peut être décelé aisément que le seuil d'exaspération est atteint chez certaines; de plus, la capacité de coopération des groupes peut être orchestrée et les participants peuvent être ainsi considérés comme hautement susceptibles d'un apprentissage collectif. Devant une telle conjoncture, un certain nombre de firmes se sont engagées dans un processus de changement perpétuel. Pour favoriser l'émergence d'idées nouvelles, il est parfois fait recours à des consultants différents à périodes plus ou moins cycliques. Dire, pour autant, que l'on assiste à des changements considérables est une autre paire de manches.

Dans leur analyse, Crozier et Friedberg évitent soigneusement de s'interroger sur les répercussions d'un changement en terme de gains. Qui profitera? Ils soulignent cependant l'existence de capacités différentielles par rapport au processus:

¹⁶ Ibid., p. 342.

*Ce sont les sociétés les plus avancées qui ont le plus de chance d'inventer du nouveau.*¹⁷

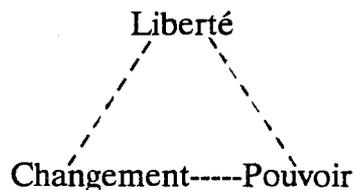
Cette affirmation au niveau des sociétés peut s'étendre sans grande difficulté au niveau des collectivités, groupes et jusqu'au stade individuel. Recadrée avec la notion de profit, on peut raisonnablement entrevoir que certains seront mieux placés que d'autres non seulement pour l'élaboration d'idées nouvelles mais aussi pour se repositionner, sans désavantage, lors d'une quelconque modification. Autrement dit, certains investiront avec une perspective de maximum de gains, tandis que d'autres joueront au minimum de pertes. La perception qu'en ont les individus en position peu privilégiée est révélatrice du sentiment de n'avoir au mieux, quoiqu'il arrive, que des miettes à ramasser. Embarquer dans un changement quelconque, volontairement ou non, signifie, pour ces derniers passer d'un état subalterne à un autre hautement similaire et cela moyennant de coûteux efforts. Les promoteurs d'une transformation apparaissent comme disposant des capitaux leur assurant de maîtriser pour eux-mêmes l'incertitude liée au changement et les gains qui peuvent en découler. Au pied de l'échelle, si des répercussions se font sentir, elles sont perçues comme inéluctablement insignifiantes par rapport à celles dont jouiront ceux qui sont au sommet. Jouer aux cartes, en ayant perpétuellement ni celles de valeur, ni les atouts, avec une connaissance approximative des règles, n'est pas une perspective

¹⁷ Ibid., p.346.

euphorisante. Il serait intéressant d'envisager dans quel milieu, le vocable de changement est usité. Qui en parle en terme de stratégie pouvant lui augurer un repositionnement social, qui le considère comme une utopie et qui n'en effectue jamais la moindre mention.

2.2.2 Changement\ Pouvoir\ Valeur

Parallèlement avec la liaison Changement-Pouvoir, Crozier et Friedberg assurent, en lui accordant une place particulière, un pontage avec une valeur précise: la liberté. Dans le chef des auteurs, c'est à celle-ci sans équivoque qu'il faut conférer le pôle supérieur du triptyque:



Les auteurs, lorsqu'ils parlent de «changement dirigé» font aussitôt le lien avec «virtualités qu'il s'agit de libérer.»

On ne contient pas le pouvoir en essayant de le supprimer, en refusant de le reconnaître ou simplement en le rejetant, mais au contraire en acceptant l'existence du phénomène et en permettant à un nombre de plus en plus grand de personnes d'entrer dans le jeu des relations de pouvoir avec plus d'autonomie.¹⁸

¹⁸ Ibid., p. 377.

Il devient difficile d'apporter son cautionnement à ce type de propos lorsque l'on ne peut être qu'en mesure de faire un constat du nombre grandissant de laissés-pour-compte. Quand quoiqu'il arrive, certains se retrouveront inexorablement à l'écart, les propos ci-dessus sonnent comme une incantation à accepter les règles d'un jeu incompréhensible.

2.3 Le changement social

2.3.1 L'importance du culturel

Ainsi que souligné, une vision résolument optimiste d'un changement social inexorable lié à la stratégie des acteurs existe. Cette théorie s'oppose à une autre antagoniste, qui si elle ne conteste pas des évolutions possibles, réfute cependant la possibilité de transformations spectaculaires. Bourdieu emploie le terme d'habitus pour désigner ces ensembles de dispositions durables qui font en sorte que les écarts entre classes sociales se maintiennent à un niveau constant de générations en générations. Autrement dit, si l'on délaïsse les quelques exceptions que peuvent constituer de rares fluctuations individuelles importantes, une société se reproduit sur elle-même. En partant de l'analyse du langage, un auteur comme Bernstein¹⁹ illustre cette idée d'une façon éclatante. En paraphrasant une fable de la Fontaine, on pourrait déclamer: « Selon que vous soyez petits et misérables, vos enfants auront le

¹⁹ Bernstein B., Classes, codes et contrôle social, Édition de minuit, Paris, 1975.

triste privilège d'accéder à une position aussi peu confortable que la vôtre et cela malgré tous les efforts que vous déployez pour changer le sens défavorable du courant.»

Discerner entre cette vision bien peu réjouissante et la première mentionnée est une tâche à laquelle se sont attelés conjointement trois auteurs²⁰. Ils affirment en préambule :

«...si l'on veut transformer une situation, il ne suffit pas de contrôler les pouvoirs politiques et les priorités du champ économique; il faut aussi transformer la logique culturelle implicite autour de laquelle les individus construisent leur identité culturelle et sociale, cette dernière transformation ne dépendant pas de la mise en place de mesures impératives ou de structures nouvelles.»

Leurs conclusions seront :

«A notre avis, c'est dans un dépassement de ces classifications (idéalisme-matérialisme, déterminisme-volontarisme.) que l'on peut poser le problème de la signification de la pratique sociale, dont le poids surgit d'une pluralité de déterminants, étant entendu que cette pratique sociale ne se comprend pas comme une somme de pratiques individuelles insérées dans des temporalités individuelles, mais qu'elle prend sens à partir de l'existence d'agents et d'acteurs collectifs qui sont eux-mêmes interreliés dans une transaction sociale où l'analyse du mouvement social, des champs et des positions joue un rôle décisif.

En fait, le problème se pose tout autrement si, au lieu de se situer par rapport à une séquence déjà réalisée, on se place dans le cadre d'une séquence non encore existante; dans ce cas, on est amené à faire ressortir qu'une pluralité de solutions sont possibles dont il n'est pas dit que c'est celle qui, à ce moment-là, apparaît comme la plus probable, qui se

²⁰ Rémy J., Voye L., Servais E., Produire ou reproduire, Bruxelles, Vie ouvrière, 1984, Tome II, p. 14 et 318, 322.

réalisera. Réintroduire une telle indétermination revient à donner une place importante au jeu des acteurs, à leur implication dans l'action, à leur capacité d'invention et à leur pouvoir d'imposition.»

2.3.2 Changement social/ changement en éducation

Un ouvrage tel que «La société québécoise en tendances 1960-1990²¹.» réalise un check up sociétal. Il souligne qu'il serait utopique de croire que des changements apportés dans le système éducatif puissent à eux seuls provoquer un changement social. C'est à une telle prudence qu'invite le passage suivant :

«Le social est tout le contraire d'un train tiré par une ou plusieurs locomotives. Les tendances qu'on y observe sont plutôt mouvantes et sont surtout inscrites dans un réseau complexe d'interrelations avec d'autres tendances. Or, c'est précisément cette interrelation qui doit être objet d'étude et qui constitue l'essentiel de ce qui est désigné par la notion de changement social et non la trace laissée par on ne sait quelle locomotive supposée entraîner vers l'avenir tout ce qui est derrière elle.»

Dans les sociétés évolutives, les changements se réalisent selon des modalités progressives et le système éducatif ne constitue qu'un vecteur parmi d'autres. D'importance certes, car il fait notamment considérer comme allant de soi la culture dominante. Ce faisant, il constitue une instance légitimante sacralisant la structure sociale existante.

²¹ Langlois S., La société québécoise en tendances 1960-1990, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990, p. 20.

Si ce qui rend le changement possible est la mise à distance des modèles dominants, il sera nécessaire de tenter d'appréhender ce que les anciens étudiants réalisent comme prise de recul sans oublier que même si celle-ci est conséquente, les individus ne peuvent entreprendre que ce que les conditions leur permettent de saisir ; ils sont cependant aussi tributaires de l'imbrication de leur champ d'action avec les autres champs.

On ne cédera pas à la naïveté de croire que les objectifs d'action sociale globale et les pratiques de désaliénation liées à une conception interstructurale de l'intervention puissent pleinement se réaliser indépendamment de mesures sociales, en partie déterminées par les choix économiques et politiques qui révèlent et guident les évolutions d'une société.²²

3. En guise de récapitulatif

Susceptible de drainer l'affectif de manière conséquente, le changement comporte un fondement individuel. Au niveau organisationnel, le premier aspect garde son acuité mais s'y greffe, avec insistance, la notion de pouvoir. Lié à celui-ci se lit une volonté d'influencer le cours des événements. Sur le plan sociétal, constamment, une évolution se produit mais la multiplicité des facteurs en interconnexion fait en sorte que l'issue des changements volontaires ou non, et l'opposition à ceux-ci exclut toute prédétermination.

²² Baubion-Broye A., Le projet personnel et l'innovation sociale, Éditions du C.N.R.S., Paris, 1987, pp.254- 255.

A la suite de la pensée marxiste, on peut retenir une incitation à partir des individus concrets, des hommes réels et de leur vie matérielle. Cela signifie qu'un rapport avec l'économie doit sans cesse être entretenu. Un sociologue comme Parsons a mis l'accent sur le fait que les transformations les plus déterminantes pour le long terme sont celles qui interviennent dans les systèmes culturels de signification. Cela impose de se questionner sur les faits ou idéaux qui sont passés sous silence ou éliminés de l'analyse. Tocqueville n'hésite pas à affirmer que ce nous appelons des institutions nécessaires ne sont souvent que des institutions auxquelles nous sommes habitués.

L'explication du social ne peut faire l'économie d'une théorie de l'action, donc du sujet. C'est à cela qu'invite R. Boudon qui stipule que plutôt que de faire intervenir le poids des traditions, l'inertie du système culturel ou les effets pervers de la socialisation pour expliquer l'échec d'une tentative d'innovation, il faut essayer de découvrir les raisons de ces «résistances» auxquelles les agents sont directement sensibles mais qui échappent à l'observateur tant qu'il n'a pas fait l'effort de comprendre mentalement leur place pour accéder aux significations qu'ils donnent au système contraintes-ressources. Que l'individu soit à la base du social est indéniable; sa mise en garde est intéressante mais la première partie de sa proposition qui demande de faire abstraction de l'histoire, du culturel, du contexte sera dénigrée par un auteur comme A. Touraine.

Redonner une place centrale à l'acteur constitue une priorité pour ce dernier. Selon lui, les actions qui donnent cours au mouvement social ne dépendent pas de besoins personnels ou d'attentes sociales mais d'exigences propres à la relation que les individus entretiennent avec eux-mêmes, avec des images de soi à créer. Dans l'enjeu principal commun des conflits se situe le culturel. L'auteur incite à ne pas entériner les réductions réciproques de l'individu et des systèmes et surtout de ne pas céder aux facilités de l'ordinaire séparation des processus psychologiques et sociaux.

Dans un sens identique, se positionne H. Wallon. Psychologique et social sont indissociable. Tout changement social implique une restructuration du psychisme. La réforme qu'il prône axée sur l'enseignement envisage de favoriser, par le biais de l'éducation, l'avènement de nouvelles attitudes, de nouveaux désirs, d'une représentation nouvelle de la vie sociale.

Parler de représentations, dans le cadre d'un changement social, est une entreprise à laquelle s'est attelée S. Moscovici. Cette tâche consiste à comprendre les systèmes de valeurs qui mobilisent les individus, les groupes, les sociétés. Une réévaluation des rapports sociaux, des relations interpersonnelles pose comme condition la réévaluation de la signification que les acteurs accordent à ceux-ci.

Il est à mentionner, ici, que l'analyse qui sera produite n'utilisera pas la méthodologie ni les techniques de la psycho-sociale; cependant il y sera fait recours pour démonter la logique des acteurs en fonction du concept de "minorité active".

Au stade actuel de nos propos, se pose avec acuité la question de savoir où se situe les propositions nouvelles mobilisatrices de l'énergie des acteurs sur les plans individuels et collectifs? Notre recherche portant sur le milieu éducatif, aussi peut-on s'interroger avec H. Wallon sur l'existence d'une représentation nouvelle de la vie sociale favorisée par l'éducation? La recension d'écrits a souligné l'aspect indéterminé d'un changement se voulant social. Le secteur éducatif à lui seul ne constitue qu'un vecteur parmi d'autres pouvant y concourir, mais vecteur dans lequel une très forte espérance a été placée. Trois ressources sont utilisables par les agents ayant des visées d'action susceptibles d'induire une dynamique de changement: les ressources affectives, organisationnelles et culturelles. L'usage ou non de celles-ci peut agir comme stimulant ou comme frein à l'action. Aussi, se pose vis à vis des anciens étudiants en maîtrise, la question de savoir jusqu'où se situe leur capacité de mobilisation de ces ressources pour défendre les innovations qu'ils préconisent.

4. Cadrage et poursuite de recherche

Dans nos démarches, se situe un parti-pris: lorsqu'on parle d'action devant mener à des changements et ce y compris dans le secteur éducatif, on ne peut passer sous silence les inégalités qui s'y constatent et de ce fait tenter d'y porter remède. Affronter les inégalités dans ce secteur pourrait augurer un dépassement concourant à une innovation dont les exclus potentiels de la société seraient les premiers bénéficiaires.

Au départ, dans le cadre de notre problématique, nous avons envisagé de confronter le discours des formés et, au travers de celui-ci, des promoteurs de la maîtrise en éducation avec des modèles de changement.

Au stade actuel, il apparaît clairement que cerner tous les modèles de changement est une tâche démesurée. Des travaux collectifs comme «Dynamiques sociales et changements personnels²³» réalisent une sélection parmi une pluralité d'auteurs dans les champs de la psychologie, de la sociologie, de la psycho-sociale. Restreindre est impératif, tout en étant un appauvrissement et confronter ne constitue pas nécessairement une optique féconde dans le genre de travail qui nous occupe.

Ce dernier propos se doit d'être élucidé quelque peu. Dresser une grille d'analyse ou un quelconque outil permettant de mettre en parallèle le discours des acteurs et ceux extraits d'ouvrages théoriques n'est pas notre intérêt majeur. Ce genre d'approche, qui a le mérite de faire le point sur un état des recherches et éclaircit les concepts utilisés selon les tendances éducatives, laisse un peu froid. En fin de lecture, une sensation de pétrification s'en dégage. Des inventaires sur les courants en changements éducatifs²⁴ aboutissent à un résultat similaire, sur un objet éminemment dynamique. Or, c'est celle-ci qui est au centre de nos préoccupations.

²³ Malrieu P. (collectif) Dynamiques sociales et changements personnels, Éditions du C.N.R.S., Paris, 1989.

²⁴ Bertrand Y., Théories contemporaines de l'éducation, Les Éditions Agence d'Arc, 1991.

D'autre part, si, par exemple, chercher à résoudre les difficultés scolaires des démunis, via une action sur les inégalités, est catalogué dans un courant radical, quasi toute action pédagogique sensée peut s'y inscrire. Outre leur aspect figé, les catégorisations apparaissent ainsi comme quelque peu arbitraires. La résultante de la confrontation avec un classement risque donc d'être, dans notre étude et vu le regard que nous portons, un saupoudrage plus ou moins savant qui au mieux servirait à en établir un nouveau. Nous ne récusons donc pas ce type d'approche mais nous n'en voyons pas, dans le cadre qui nous concerne, l'usage.

Pour en revenir à notre cadre de références, il nous semble que des auteurs comme Parsons, Boudon, Crozier, Touraine, Wallon, Moscovici, etc., ont trop approfondi certaines dimensions du changement pour être purement et simplement ramenés, eux aussi, à une confrontation et les agents eux-mêmes, sur le terrain, méritent mieux que d'être réduit à un tel projet. De plus, des réflexions s'axant sur le contraire de notre concept central, la reproduction (Bourdieu, Bernstein,...), ne sont pas étrangères à la nôtre.

Effectuer un choix parmi tous les auteurs est loisible à condition d'entrevoir de départ que cette décision puisse se révéler judicieuse. Nous sommes loin d'oser prétendre posséder une quelconque assurance vis à vis d'une telle éventualité. De plus, tous ces angles de recherche sur le changement soulignent des pistes et perspectives interpellantes. Aussi, au lieu de restreindre, proposons-nous et préférons-nous laisser la porte ouverte à toutes ces données de manière à boucler et

reboucler sans cesse en avançant notre questionnement sur lui-même au fur et à mesure de notre recherche. Cette ouverture ne peut plus se concevoir de manière identique à celle tous azimuts qui nous a servi jusqu'à présent. Elle vise à éclaircir, consolider les paramètres qui sont au centre de notre recherche.

Stabiliser notre cadre de références est d'importance et s'inscrit dans notre cheminement. Jusqu'à présent, nous avons effectué plus une recension d'écrits qui nous a permis de positionner notre questionnement. Si les auteurs cités nous ont donné l'opportunité de remises en question ou d'approfondissements personnels, la poursuite du travail impose de concevoir comment les données vont être traitées, analysées. Cette étape sera esquissée au stade terminal de cette première partie.

Une confrontation, inéluctablement, aura sa place mais non plus en oscillation entre deux pôles: les intentions des étudiants en maîtrise d'une part et les intentions de la formation d'autre part. A ces deux-ci, il convient d'ajouter un troisième puisque nous possédons une certaine optique sur la nature d'un changement et que nous l'avons campé dès l'abord dans une perspective sociale; un quatrième pôle est constitué par notre cadre de référence.

5. Retour sur la question initiale

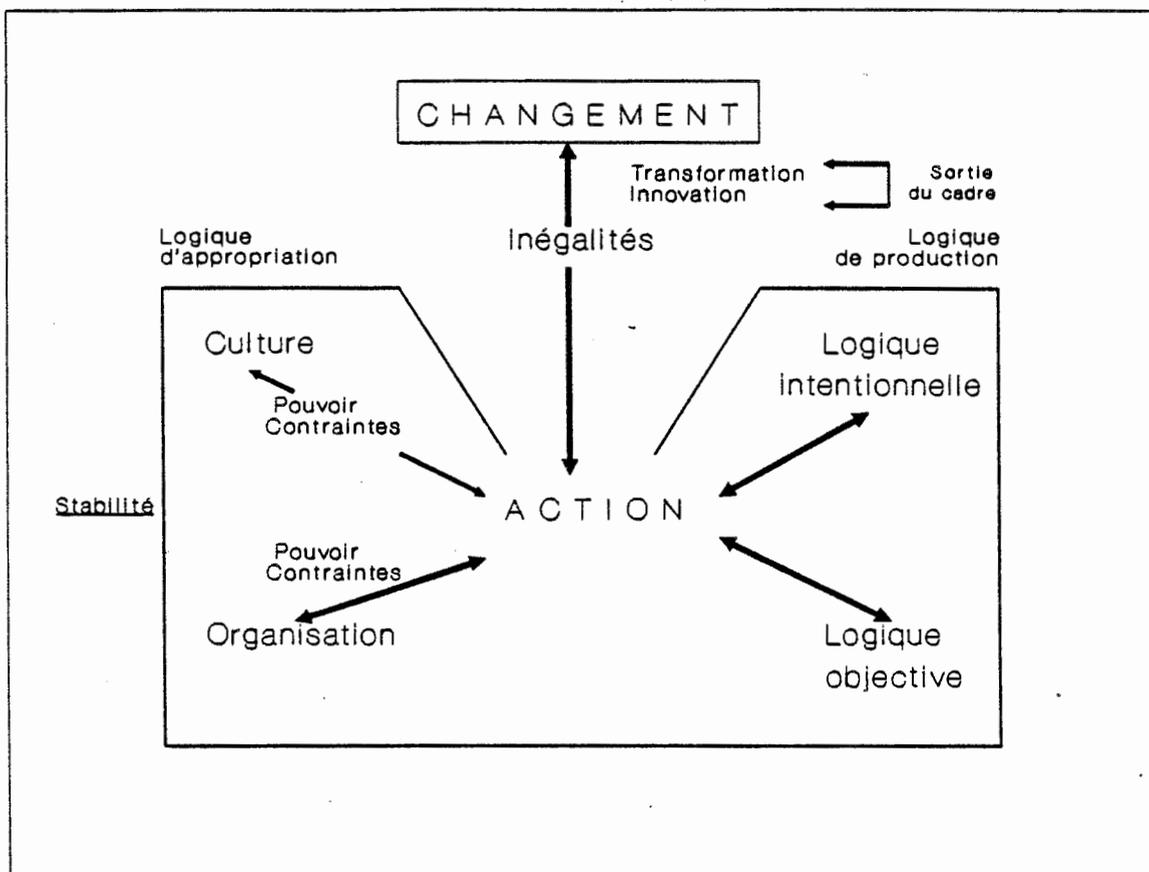
Au centre de nos préoccupations se situe l'action, que celle-ci soit posée ou espérée par les anciens étudiants de maîtrise. Cette action, c'est dans un sens particulier que nous envisageons de l'analyser: en terme de réduction possible des inégalités dans le secteur éducatif considéré comme stratégique pour permettre à tous une égalité des chances. L'ampleur des «résidus» dans le monde de l'éducation est telle que tout intervenant ne peut être que confronté à cette situation interpellante. Une formation, la maîtrise, s'inscrit au sein de cette structure éducative avec, au minimum, l'espérance de susciter des interactions dans ce milieu par le biais de ses agents : les étudiants.

La formation permet à ceux qui y participent et qui sont engagés dans le circuit professionnel de réfléchir, d'analyser des situations problématiques afin de concourir à leur amélioration de par les actions qu'inévitablement ils seront amenés à poser.

La formation est universitaire; ce qui n'est pas neutre. Y accéder, c'est escalader les échelons de la pyramide éducative, représentation culturelle de l'excellence. Que les individus la gravissent n'est nullement gênant en soi si, dans le cadre de notre étude, la perspective d'action vis à vis des plus démunis n'est pas évacuée. La lecture qui est entrevue se fera en terme de sens c-à-d. de pouvoir pour soi, pour les autres ou les deux conjugués. Un autre niveau du culturel a plus trait à une capacité acquise ou non par chaque étudiant de remettre en cause son propre

modèle culturel susceptible de ne pas correspondre à celui d'une partie de son public. Quand il est fait usage de la notion: région sous-cultivée, il est souligné qu'il existe une culture dominante et une dominée et donc d'un fossé conséquent entre les deux. La lecture est, ici, à entrevoir en terme de pouvoir sur soi, de capacité à se mettre en question.

Ce point oblige à reboucler sur les ressources. En effet, si celui qui doute devient disponible pour des identifications nouvelles, encore faut-il que des possibilités effectives viennent démontrer que l'action n'est pas absurde. De plus, l'investissement affectif se faisant sur un modèle culturel, le changement de celui-ci que représente le pouvoir sur soi implique une remise en question personnelle et donc une très grande stabilité affective. Le projet des anciens étudiants et leur mobilisation affective sont un élément clé d'une perspective de changement, véhicule par excellence d'un système de valeur. Ce dernier concept n'a pas le sens que lui donne les moralistes; la valeur, ici, est associée à un processus qui assure la mobilisation affective sur certaines orientations.



À l'intérieur du cadre circonscrivant la stabilité du système sont positionnées trois types d'énergie ou de ressources distinctes dont aucune ne dérive de la précédente. Celles liées au culturel, à l'organisationnel et à la personnalité.

Pour l'organisationnel, ce sont les ressources matérielles ou non nécessaires à l'obtention des objectifs.

Pour le culturel, ce sont les appareils logiques qui permettent d'orienter l'action.

Pour la personnalité, ce sont les ressources liées à l'affectivité.

Par logique, nous ne référons pas à un raisonnement explicite structurant un discours mais à la cohérence entre une action contribuant à donner, à réaliser une certaine orientation.

La logique intentionnelle contribue à organiser le sens vécu sur lequel l'agent se mobilise et à partir de quoi certaines actions sont possibles.

La logique objective, ce sont les effets qui découlent indépendamment de la conscience que l'on en a.

De l'interaction entre les deux logiques découle une logique d'action. On peut supposer que, de par la formation et le centrage qui y est effectué, le fait pour l'étudiant de mieux comprendre comment sa logique intentionnelle est construite peut l'amener à modifier celle-ci, s'il en est besoin, afin d'avoir des effets notablement différents.

Quant à l'action, elle ne se construit pas sur un vide. Il y a en effet ce qui est «déjà là». A ce titre, culturel et organisationnel sont deux ressources socialement existantes. Elles organisent une logique d'appropriation visant à saisir et à utiliser les ressources disponibles; antagoniste ou convergente à celle-ci, peut se lire une volonté

de modifier par l'action la situation; c'est une logique de production qui est mise en avant si la situation est pressentie comme à changer. Dans notre étude, une perception des inégalités éducatives comme étant à surmonter peut induire une action en ce sens; mais cette perception peut se réaliser selon des amplitudes très variables.

En point d'orgue à notre schéma, se situe le changement qui inexorablement se produit dans nos sociétés. Il résulte d'interactions humaines, organisationnelles, culturelles, contextuelles complexes. A cette imbrication, sera analysée la participation d'étudiants inscrits dans un programme précis comme plus-value d'un processus formatif et cela sous l'angle de l'apport neuf qui peut être espérer par la partie du propre public de ces professionnels: les plus démunis.

Il nous est permis, maintenant, de reformuler plus précisément notre question de recherche; celle-ci devient :

Les actions menées ou souhaitées par les étudiants de maîtrise s'inscrivent-elles dans une perspective de réduction des inégalités éducatives pouvant contribuer à un changement social?