

Que nous enseigne le terrain de l'intervention ?

Les principes d'une pratique sociale
à visée préventive

Jean-Pierre Pourtois, Hugnette Desmet

Depuis plusieurs années, le champ de l'intervention socio-éducative s'est profondément modifié. Après les concepts d'aide sociale puis de protection sociale dont les limites ont été constatées avec l'avènement du non-emploi est née la méthode du développement social. Cette approche du « nouveau social » intègre les notions de prévention, de parité, de participation et de partenariat et privilégie le travail en « intériorité ».

Toute intervention a pour visée d'introduire un changement. Or, il n'est pas toujours évident que le terrain accepte celui-ci. Les réactions, mécanismes de défense, et autres résistances sont toujours présentes. Le terrain est actif et réactif. Pour le pénétrer et y travailler, il faut en connaître les caractéristiques et prendre en compte une série de principes fondamentaux. Nous avons structuré le champ de l'intervention selon quatre axes : l'axe systémique, l'axe de l'économie, l'axe de la temporalité et l'axe de l'axiologie. A chacun de ces axes correspondent trois principes de base qui éclairent la pratique de l'intervention, soit au total douze principes qui permettent de mieux appréhender le terrain de l'intervention.

INTRODUCTION

« Travail socio-éducatif dans l'intérêt de la jeunesse », « Action préventive », « Partenariat » et « Synergie entre tous les acteurs du terrain », telles sont les expressions qui traduisent aujourd'hui la philosophie générale de l'intervention socio-éducative, de la pédagogie sociale.

La vision actuelle du travail socio-éducatif sur le terrain est le résultat d'une évolution progressive des conceptions. Elle suscite en nous deux senti-

ments opposés qui caractérisent la situation présente. D'une part, du côté positif, on peut dire qu'elle engendre un sentiment rassurant : de fait, nous observons un nombre sans cesse croissant d'intervenants sociaux qui engagent des actions novatrices, qui font preuve d'une immense créativité, qui utilisent des pédagogies originales et qui obtiennent des résultats à bel impact ; remarquons toutefois que leurs interventions ne présentent pas encore la visibilité qu'elles méritent. D'autre part, du côté négatif, cette conception nouvelle est source d'inquiétude dans la mesure où elle émane

d'une situation sociale extrêmement problématique, une situation qui atteint même la démesure et qui nous conduit inéluctablement à la question obsédante de l'avenir de notre société en général et des jeunes en particulier.

Le texte qui suit est une tentative visant à mieux appréhender le terrain de l'intervention socio-éducative. Nous examinerons d'abord comment a évolué la conception du champ social, champ qui inclut actuellement la prévention. Nous présenterons ensuite un ensemble de caractéristiques du terrain desquelles découlent douze principes qu'il nous paraît essentiel de prendre en compte pour mener des actions de prévention.

LE NOUVEAU SOCIAL

L'évolution des conceptions

« Le nouveau social » est l'expression utilisée par J. Donzelot (1991) pour traduire l'émergence de ce « social du troisième type » (p. 16) qui tire ses leçons des limitations des formes antérieures du travail social, à savoir la **protection sociale** et l'**aide sociale**. La nouvelle conception, dans laquelle la notion de prévention est centrale, a effectivement un passé.

La naissance du travail social, à la fin du XIX^e siècle, est liée à l'idée qu'il faut encadrer les marginaux qui menacent la société. C'est le concept de « défense sociale » qui est présent ici. Le but est de défendre la société du danger que représentent certains individus « asociaux ». Il est question, dans ce cas, d'**aide sociale**.

L'autre facette du social qui se développe ensuite est à l'inverse de la première. Il s'agit ici de protéger l'individu contre les risques que la société lui fait encourir. On est en présence alors de la **protection sociale**. Dans cette perspective, on sera notamment attentif à la notion de réparation lorsqu'une injustice apparaît, notion liée à celles d'accident de travail et de maladies professionnelles. S'accroît ici l'idée de responsabilité de l'employeur et de l'entreprise.

La crise des années 70 va opérer une remise en question de ces deux axes du social. Ceux-ci sont en effet inefficients pour faire face aux problèmes engendrés par la montée du chômage. Les frontières entre l'aide sociale et la protection sociale

s'estompent. Une nouvelle méthodologie de l'action sociale apparaît dès lors, dans les années 80. **La méthode du développement social** fait jour. Elle consiste en une analyse des problèmes à résoudre tels qu'ils sont formulés par les personnes. Elle intègre la dimension éducative à son action. C'est dans cette optique que sont créées les ZEP, les actions de développement des quartiers, etc. Elle nécessite l'implication des individus et s'insère dans le champ économique et macrosystémique. Dans ce nouveau cadre, la notion de solidarité est toute-puissante ; nous soulignerons toutefois plus loin que développer l'espace de solidarité n'est pas, comme on pourrait le penser, une démarche inintéressante sur le plan économique : le social peut « rapporter » !

Remarquons encore que si ce « nouveau social », qui « vient » de l'intérieur, se développe de plus en plus, il ne se substitue pas totalement aux deux modes du travail social antérieurs qui restent des visées à ne pas négliger (quoique insuffisantes).

Dans la notion de développement social, le concept de participation et, plus tard, celui de partenariat sont pleinement présents. Dans cette approche, on reconnaît aux acteurs sociaux le fait qu'ils sont les plus aptes pour appréhender leur propre terrain et qu'ils sont capables de participer à l'amélioration de leurs propres conditions d'existence voire d'intervenir comme partenaires dans les prises de décisions. C'est à ce moment que se sont largement développées les recherches-actions qui concrétisent la conception de l'acteur producteur de connaissances. De personnes soumises et assujetties aux experts, on passe ainsi à une vision opposée, celle de personnes participatives, voire partenaires. Dans l'approche partenariale, tout acteur social est considéré comme un expert. C'est là une vision de l'individu très différente de celle des étapes antérieures : les concepts d'égalité et de parité sont ici mis à l'épreuve. Soulignons que la méthode du développement social s'inscrit dans une perspective de prévention : elle a largement pour finalité de rompre le processus de pauvreté qui se perpétue de génération en génération.

Une logique de la pratique

L'approche telle que nous la proposons s'écarte d'une vision « intellectualiste » de l'action, c'est-à-dire d'un rapport intellectuel, objectiviste, appréhendant la pratique de l'extérieur, comme un sujet

de connaissance pour y substituer « un rapport pratique à la pratique » (Bourdieu, 1980). Ce sens pratique s'exerce en situation, face à des problèmes pratiques.

Toutefois, cette logique pratique ne doit pas faire abstraction d'une réflexion sur l'action. Il ne s'agit pas ici d'opposer de manière exclusive rapport intellectuel et rapport pratique à la pratique. La réflexivité, c'est-à-dire le fait de réfléchir sur ce qu'on est en train de faire – au départ de grilles de lecture théoriques notamment – ne peut être négligée. Nous donnons ici la place à une réflexivité pragmatique. En d'autres termes, nous sollicitons une réflexion de « l'agent-qui-agit » sur des problématiques de « l'action située ». Ce mouvement de retour sur soi et sur son action permet d'éviter les erreurs liées à l'intellectualisme tout en sauvegardant une qualité scientifique au travail. C'est ce que P. Bourdieu appelle une « objectivation participante », c'est-à-dire l'objectivation – ou connaissance scientifique – du rapport subjectif de l'intervenant à son objet (sa participation à l'objet qu'il analyse). Le passage par un tel travail d'« auto-socio-analyse » va rendre l'intervention plus rigoureuse. C'est une telle orientation réflexive qui sous-tend l'analyse qui suit ; elle est supportée par une perspective ethnologique qui insiste sur l'intégration des relations enquêteurs/enquêtés, observateurs/observés... dans l'analyse des situations.

LES DOUZE PRINCIPES DU TERRAIN

Nous venons de voir que l'intervention préventive constituait une nouvelle méthodologie de l'action sociale, remplaçant l'aide sociale et la protection sociale mises en question car estimées inefficaces face à la montée des problèmes économiques de notre société actuelle. Nous avons souligné que si l'aide et la protection sociales travaillaient « en extériorité », la prévention sociale, elle, privilégiait le travail « en intériorité ». Pourtant, il reste que tout intervenant doit être conscient qu'une intervention, quelle qu'elle soit, constitue toujours une intrusion dans la vie des personnes concernées. Tout projet implique une rupture dans les façons de penser et d'agir des sujets, dans le type de relation établi avec l'extérieur, dans la perception de soi et des autres.

En d'autres termes, il introduit le changement. Or, il n'est pas toujours évident que le terrain accepte ce changement. Il détient en lui tout un potentiel de réactions, de défenses, de résistances qui peut entraver, voire vouer à l'échec, les actions les mieux intentionnées. D'autant plus que maints projets d'intervention considèrent trop vite qu'il y a adéquation entre les finalités de l'action et celles du terrain. Dans ces cas, on « fait comme si » on connaissait les besoins, attentes, nécessités des hommes et des femmes qu'on veut accompagner ; on s'appuie trop sur les seuls points de vue et valeurs des experts ; le terrain est mal décrypté ; il a tendance à être « objectivé », c'est-à-dire considéré comme un objet, sans personnalité, sans histoire, sans identité.

Ainsi, même dans un programme que l'on désire développer « en intériorité », la tendance à l'objectivation du terrain est grande. Et quand bien même celle-ci serait minimale, l'empreinte de l'intervenant sera toujours présente avec tous les risques que cela comporte de défenses et de résistances, de rejet et d'abandon.

Le terrain est donc par nature exigeant, actif et réactif. Pour y pénétrer et y travailler, il faut en connaître les caractéristiques et prendre en compte une série de principes fondamentaux, conditions *sine qua non* du succès d'une intervention à visée préventive. Ces principes peuvent se structurer selon quatre axes, qui sont : l'axe systémique, l'axe de l'économie, l'axe de la temporalité et l'axe de l'axiologie. À chacun de ces axes correspondent trois principes de base qui éclairent la pratique de l'intervention, soit au total douze principes qui permettent de mieux appréhender le terrain.

Axe systémique

Le terrain est avant tout un éco-système, c'est-à-dire un ensemble de sous-systèmes en interaction constante. Trois principes découlent de cette caractéristique systémique.

Découvrir l'opportunité

Comme nous le signalions précédemment, il n'est pas évident que le terrain accepte l'intervention qui lui est proposée. Il convient donc de savoir, en tout premier lieu, s'il est opportun d'engager l'action qu'on voudrait mettre en place dans un site estimé problématique. L'analyse des résis-

tances de la population, l'identification de ses besoins profonds, l'estimation de l'impact de l'action, la recherche des éventuels effets pervers sont autant de démarches indispensables lorsqu'on veut implanter un projet. Il s'agit en fait de « déchiffrer » au mieux le terrain avant de s'y engager. Il importe donc ici de dégager ce qui fait sens chez l'autre et de s'inscrire dans son projet. Découvrir l'univers de sens du terrain pour y pénétrer constitue une démarche prioritaire pour les praticiens. Ceux-ci développeront donc une conduite réactive (qui répond à l'activité du terrain) et non proactive (qui précède l'activité du terrain).

Cette approche préalable atténuera le risque de gaspillage de temps et d'énergie de la part des acteurs sociaux. Elle accentuera aussi les liens entre les partenaires dans la mesure où la perception d'une adéquation dans les finalités des uns et des autres renforcera les relations de confiance. Elle évitera, à l'inverse, toute une série de malentendus, voire de conflits insolubles et infructueux, qui ne peuvent qu'accroître la résistance de la population à l'égard de l'intervention en cours ou envers d'éventuelles interventions ultérieures.

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que ce type d'analyse du terrain ne sera pas seulement pratiqué lors du démarrage du projet mais devra se réaliser tout au long de l'intervention. Il s'agit, à tout moment, de conserver cette adéquation entre les fins de l'action et celles du terrain.

Accepter la complexité

Engager une action préventive, c'est inévitablement prendre en compte la complexité et l'incorporer à sa pratique.

Accepter la complexité, c'est d'abord s'adresser à chacun des sous-systèmes qui composent le cadre de vie des personnes. Le travail au niveau du micro-système ne suffit pas. L'important est aussi d'envisager les méso-, exo- et macro-systèmes. Par ailleurs, c'est aussi examiner les influences réciproques entre ces divers niveaux. Les faits, événements, comportements, pratiques, attitudes observés devront donc immanquablement être analysés dans leur contexte écologique. U. Bronfenbrenner (1977) a bien montré que, pour être efficaces, les programmes d'intervention devaient s'adresser aux divers niveaux de l'écosystème intégrant les sujets concernés.

Accepter la complexité, c'est aussi recueillir, comprendre, respecter la multiplicité des points

de vue, opinions, cultures et langages. C'est pratiquer l'intersubjectivité ; c'est privilégier une approche pluriréférentielle, c'est-à-dire une démarche où chacun, quel qu'il soit, est reconnu comme étant porteur de richesses et peut constituer, comme tout un chacun, un indéniable référent pour les autres. Dans ce contexte, le praticien rencontrera, reconnaîtra et respectera donc les singularités multiples.

Accepter la complexité, c'est encore assumer le divorce entre la théorie et la pratique. Toute théorie est, en effet, par essence, réductrice. La pratique, quant à elle, se doit de développer une approche sans esprit de réduction. Toutefois, elle implique, nécessairement et immédiatement après son application, une réflexion théorique et conceptuelle qui clarifie, ordonne, analyse ses composantes et oriente la pratique ultérieure. On ne peut que mettre en garde les intervenants sur l'utilisation d'une seule et même théorie, ce qui aurait pour conséquence d'occulter toute une série de plans et de niveaux et réduirait de la sorte la compréhension profonde des situations vécues sur le terrain. Nous privilégions dès lors une lecture plurielle des événements qui se sont produits au cours de la pratique. De même, lorsqu'on veut évaluer une intervention, il est toujours plus intéressant d'utiliser des triangulations diverses (des théories, des méthodes, des sources, des observateurs...) fournissant toujours des conclusions plus crédibles, plus valides et plus fidèles.

Repérer la socialité

Lorsqu'on parle de repérer la socialité, cela signifie qu'il est important d'examiner, chez les sujets, leur façon sociale et culturelle d'être au monde. On sait que les individus et les groupes fonctionnent selon le principe de l'exclusion-inclusion qui crée une structure de protection du sujet par rapport à l'extérieur. Il est indispensable de comprendre que le besoin d'affiliation est nécessaire à la survie de l'individu (sans qu'il soit poussé à l'extrême, sinon il débouche sur le racisme et la xénophobie) et qu'il est sous-tendu par l'existence d'habitus et d'éthos caractérisant les groupes sociaux. Ces habitudes et éthos, ces manières d'être au monde des personnes sont-elles acceptées, respectées ? Ou sont-elles niées, refusées, rejetées, ignorées, détournées ? On demande ici une grande lucidité de l'intervenant quant à ses propres réactions face à ces concepts. On lui demande en fait de faire abstrac-

tion de sa propre idéologie, de ses habits et éthos personnels pour reconnaître ceux des autres et accepter une solidarité organique au sein des groupes.

Cette aptitude, si elle est le gage de la réussite de l'action entreprise, est néanmoins toujours difficile à atteindre. Tout expert court toujours le risque, par ses interprétations des situations et des événements, de refouler ce qui fait sens pour les sujets. Comme son impact peut être fort – et il est d'autant plus fort qu'il a la confiance des personnes – le danger est toujours grand de créer, par l'action sociale, une crise d'identité chez les sujets, un tiraillement entre leur besoin d'identification à leur groupe d'appartenance et leur besoin de se conformer au modèle que représente l'expert. Ici, un problème éthique se pose, inévitablement, à l'intervenant. Ne risque-t-on pas de voir s'effondrer l'identité collective et la solidarité interne ? Ne menace-t-on pas celles-ci au travers de l'intervention qui, inmanquablement, introduit des éléments externes à la vie du groupe ? Ces questions d'ordre éthique doivent nécessairement être présentes à la conscience des intervenants sous peine de voir se produire une « déculturation » des personnes, voire une perte de leur identité collective et individuelle et dès lors un effondrement de leur équilibre interne.

D'autre part, si la solidarité organique est suffisamment forte, l'expert peut être ressenti comme constituant un risque pour la structuration du groupe qui aura une tendance à rejeter l'élément intrus.

Ainsi, la socialité du terrain est-elle importante à repérer et à respecter afin de maintenir la sensation d'appartenance à une communauté, condition indispensable à l'existence d'une identité solide.

Dans ce contexte, le professionnel devra appréhender les structures sociales et hiérarchiques du groupe : il repérera le(s) leader(s) et les opposants au(x) leader(s). Il effectuera en quelque sorte une sociographie du terrain qui l'aidera à mieux le comprendre et à mieux s'y intégrer.

Axe de l'économie

L'économie sociale, culturelle et psychologique sous-tend l'axe de l'économie tel qu'il est entendu ici. Les principes de production (de création, d'imaginaire), de sens, d'instrumentalité sont au cœur de cette dimension.

Susciter la productivité

De nombreux auteurs ont mis l'accent sur l'importance des activités de création et de production dans le processus de changement. Celles-ci touchent essentiellement à l'image de soi. Elles visent à rompre le cercle vicieux que les expériences négatives vécues jusqu'alors avaient mis en place (échecs, dévalorisations,...), cercle vicieux qui avait installé toujours plus profondément les personnes dans leur sentiment d'infériorité. Que peut-on produire ? Des productions concrètes d'abord, telles que des actes, des comportements, des attitudes, des objets, des récits, des histoires, des réunions, des expositions, etc. Des productions émanant de l'imaginaire des personnes également : on peut ainsi permettre aux acteurs de se constituer en tant que socio-personnage au sein du groupe. Il s'agit ici de reconnaître au groupe une capacité à satisfaire ses désirs profonds d'être et de faire qu'il ne percevait pas comme réalisables.

Les activités de production et de créativité libèrent chez l'acteur des capacités nouvelles ; elles favorisent une image de soi plus valorisée ; les habits se modifient allant dans le sens d'une intensification de la croyance en ses propres capacités. Cette démarche va à l'encontre du fatalisme ; elle suscite un développement socio-affectif considérable et est susceptible de modifier le statut social des sujets.

Ainsi, cette démarche visant la productivité et la créativité du groupe constitue-t-elle l'autre facette permettant l'installation d'une identité solide. Le point précédent nous a montré l'importance du besoin d'affiliation, d'identification à son groupe d'appartenance. Cette seule dimension, si elle est indispensable, ne suffit toutefois pas pour que se forge l'identité de la personne ; il faut aussi que celle-ci puisse manifester sa singularité, sa particularité. Toute personne a besoin de se différencier de l'autre. Les activités de production et de créativité permettent que se développe cette deuxième dimension.

Un exemple tout à fait intéressant dans le cadre de cette démarche est celui des réseaux de savoirs réciproques (Heber-Suffrin, 1988). Ils consistent à se transmettre des savoirs acquis les uns aux autres. Il ne s'agit pas de services rendus, mais bien d'un échange de connaissances. La quantité de savoirs ainsi mis à la disposition de la collectivité peut être considérable et contribue à la

promotion de celle-ci et de chacun de ses membres. Soulignons que transmettre ses savoirs, c'est se réapproprier le droit d'enseigner et, en même temps, c'est redonner à chacun le goût d'apprendre. Par ailleurs, l'échange de savoirs (ré) instaure un réseau relationnel important susceptible de reconstituer le tissu social souvent dégradé dans les milieux démunis.

Fabriquer du sens

Tout programme d'intervention visant une implication des acteurs – programme « en internalité » – doit nécessairement prendre appui sur l'expérience subjective de ceux-ci pour construire le sens. Car ce qui ne présente pas de sens, ou qui fait opposition au sens avec lequel on appréhende les événements de la vie, ou qui déconcerte le sens habituel des choses ne fera pas l'objet d'une appropriation par les acteurs. Ce qui fait peur ou ce qui fait honte a aussi tendance à ne pas être appréhendé. Or, ce qui est occulté ne peut être changé. Comme l'intervention vise le changement, il s'agira d'apprendre à découvrir le sens caché des événements par l'analyse des situations de vie. On favorisera donc la conscientisation c'est-à-dire qu'on tentera de rendre les acteurs capables de se voir sujets agissant et/ou pensant et de trouver dès lors des solutions à leur propre situation. En fait, l'intervenant va susciter, d'une part, la participation des sujets à l'analyse de leurs problèmes et, d'autre part, l'élaboration d'actions susceptibles d'y faire face. Ainsi, les personnes sont accompagnées dans l'identification de leurs difficultés, dans l'analyse critique de la situation et dans la recherche d'une solution. Le changement peut ainsi se construire par l'attribution de sens nouveaux prenant leur ancrage dans l'expérience vécue. Par une telle approche, l'engagement des sujets dans le projet est maximal. Ceux-ci ne sont pas considérés comme des individus vides, passifs et immobiles, comme des « pâtes molles » (Boudon, 1986) mais sont vus comme des êtres actifs, responsables, capables d'agir et de réagir.

Enrichir l'instrumentalité

Tout groupe fonctionne en se servant d'instruments : objets, méthodes, techniques, voire personnes qu'on utilise en tant qu'objets, ... Ces instruments nous sont indispensables pour réaliser nos projets d'action et de production mais aussi pour effectuer la lecture du monde dans lequel

nous sommes insérés. Très souvent, pourtant, cette instrumentalité est trop limitée pour permettre de pratiquer une analyse pertinente et suffisante des événements vécus. Tout acteur aura avantage à disposer d'outils d'analyse et de lecture des situations de vie ainsi qu'à utiliser des moyens favorables à l'établissement de relations interpersonnelles positives et à développer des conduites éducatives stimulantes et empathiques. Fournir de tels instruments aux acteurs peut rendre ceux-ci plus confiants dans leurs possibilités d'action sur l'environnement.

L'instrumentalisation se fera toujours dans la perspective de favoriser l'intercompréhension des personnes en présence – intervenants et participants. En d'autres termes, les outils mis à disposition des acteurs privilégieront l'intersubjectivité c'est-à-dire une relation entre les personnes de type sujet à sujet où les motivations, les intentionnalités, la culture et le langage des interlocuteurs sont pris en compte. L'essentiel est de ne pas soumettre l'autre à ses propres valeurs, à ses propres finalités. Former à la négociation et à la concertation est un des objectifs essentiels des programmes d'intervention visant l'autonomie des acteurs. Mais pour y parvenir, il faut leur en donner les moyens.

Ces moyens sont nombreux et peuvent varier à l'infini. Citons, à titre d'exemples : la technique du jeu de rôle, les grilles d'analyse des comportements, les méthodes rendant les personnes capables d'écoute de l'autre (comme par exemple la méthode Gordon), les techniques permettant de développer la transaction éducative, les enquêtes-participations, etc. Le travail en groupe constitue également un moyen de réalisation de ses projets : on se sert des uns et des autres pour assurer sa propre évolution. Par dessus tout, le langage (oral et écrit) est un outil précieux dans notre société : apprendre à s'en servir – comme moyen de relation avec ses partenaires, pour défendre ses droits, ... – constitue un des objectifs prioritaires de nombreux programmes d'intervention.

Axe de la temporalité

L'axe de la temporalité est indissociable de la notion de changement. L'établissement de repères temporels – et spatiaux également – permet la structuration du projet. À cet égard, soulignons que ces repères n'émanent pas du seul temps chronologique mais trouvent aussi leur origine

dans le temps dramaturgique, événementiel des personnes. Les trois principes suivants nous paraissent essentiels à prendre en compte dans l'élaboration et le déroulement d'un projet.

Repérer la progressivité

Il est bien évident que toute intervention vise la progression des personnes concernées. Il ne peut en être autrement. Pourtant, l'évolution d'une personne ou d'un groupe n'est pas toujours linéaire et croissante. Nombreuses sont les périodes de stagnation, voire de régression. Et il incombe aux praticiens d'accompagner les sujets et les groupes tant dans leur régression que dans leur progression. Très souvent d'ailleurs une phase régressive permet de déboucher sur de nouvelles solutions. Il est en fait essentiel de considérer le changement comme un « ruban de Moebius » : l'évolution est manifeste durant tout un temps puis on constate un retour en arrière puis, de nouveau l'évolution se manifeste et ainsi de suite.

Dans un projet de prévention visant l'implication des personnes, ce sont ces dernières qui créent le parcours, la tâche de l'intervenant étant d'identifier les phases de régression, de les porter à la connaissance des personnes et de les analyser ensemble. L'important est d'éviter la dramatisation de l'événement. Or il est clair qu'une telle situation suscite souvent chez les intervenants une réelle anxiété, voire une angoisse difficilement réprimée qui peuvent provoquer, si on n'y prend garde, des sentiments de culpabilité ou des réactions négatives de la part des sujets. La tendance est souvent grande aussi chez les intervenants de faire face à leur anxiété par plus de coercition, plus d'imposition pour se sortir plus vite, croient-ils, de la situation de malaise qu'ils ressentent. Là n'est pas la solution, même si le changement se produit alors, il risque fort de pas subsister au fil du temps car il n'a pas été incorporé par les sujets. Tout changement exige du temps.

Accepter la précarité des projets

Si le changement exige du temps, il faut savoir aussi que tout projet a une durée de vie limitée. Il importe de faire le deuil de projets à durée illimitée. Quand la personne ou le groupe a acquis les habiletés nécessaires à son développement, l'intervenant doit être capable de partir, quitte à rester une personne ressource à la disposition de ceux qui le voudraient. Cette phase, indispensable

à l'autonomie des sujets, est souvent pénible surtout pour l'intervenant qui doit « abandonner » ce qu'il a créé. Dans un contexte suscitant l'autonomie, le sujet lui-même va automatiquement, quand il le jugera opportun, s'écarter du projet pour faire face seul à la réalité. Trop de stabilité dans un groupe serait donc un signe de dépendance. Pour affronter cette indispensable rupture, pour aider les acteurs à mieux l'assumer, il est utile de donner au projet réalisé une importante visibilité sociale. Une intervention reconnue, valorisée constituera une marque indélébile. Elle subsistera symboliquement dans le temps.

Vu sous cet angle, la précarité est donc une caractéristique positive ; elle est une manifestation du succès d'un projet arrivé à son terme. Toutefois, en cours de projet, l'instabilité trop grande d'un groupe – bien qu'un groupe soit toujours instable, ce qui prouve qu'il est un système dynamique – suscite de réels problèmes. Les familles à faibles revenus sont souvent la cible de projets d'intervention. Or, elles sont fréquemment en proie à de nombreux problèmes affectifs, matériels et pécuniaires qui sont à l'origine de l'instabilité du groupe. C'est un problème de disponibilité mentale que nous soulevons ici. Si trop d'énergie est exigée des acteurs pour faire face aux nombreuses vicissitudes de leur vie quotidienne, ils ne seront pas disponibles pour amorcer leur changement, celui-ci demandant aussi une grande capacité énergétique. Un tel état de fait constitue une embûche considérable et il incombe aux intervenants d'y faire face en restant très proches des sujets, en s'instituant comme personnes ressources qui peuvent orienter et aider les sujets à surmonter les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Cela exige de la part des praticiens une vigilance considérable et une présence fréquente sur le terrain.

Favoriser l'historicité

P. Bourdieu (1987) s'est attaché à l'étude des conditions de l'activité humaine et a bien montré l'importance du pré-réflexif comme « habitus », c'est-à-dire comme dépôt latent de significations qui rend possible l'action. L'auteur met en évidence le fait que ces habitus sont le produit de l'histoire de l'individu qui les a « incorporés ». Il souligne l'existence d'invariants de la perception, des régularités objectives et communes à tout un groupe auxquels le sujet est subordonné. Ainsi, l'habitus d'un groupe s'exprime au travers d'un

système de schèmes de perceptions, de pensée et d'appréciation commun à tout le groupe. Ce mécanisme va constituer chez les sujets un système de dispositions inconscientes et durables.

Comme nous l'avons déjà signalé précédemment, tout intervenant doit être conscient de ce système d'habitus commun au groupe avec lequel il travaille et doit en tenir compte. Il prendra appui sur lui pour former des personnes en connexion avec leur passé, leur histoire, des personnes qui gardent leurs stratégies d'enracinement et de continuité identitaire.

Toutefois, faire prendre conscience au sujet de la façon dont ses « choix » (ses habitus) sont conditionnés par l'histoire peut l'amener à les modifier, en comprenant dans quelle mesure il a été en quelque sorte « obligé » de se construire de telle façon (de Gaulejac, 1987, p. 45). L'autoformation biographique, qui consiste à proposer au sujet d'opérer une réécriture de sa propre vie, permet notamment de pratiquer une distanciation de l'individu par rapport à son histoire. Elle permet de rendre lisible et signifiant ce qui, toujours, a été occulté. Car, effectivement, les processus sociaux sont d'autant plus agissants que les acteurs se doutent moins de leur existence. Favoriser l'historicité, c'est-à-dire stimuler la prise de conscience de sa propre histoire, c'est donc inciter le sujet à créer un changement au sein de schémas de conduites stéréotypés. En fait, on vise ici une « émancipation des normes » en vue de permettre l'instauration dynamique de nouvelles normes répondant mieux à la spécificité propre des personnes, du groupe, de la communauté. Agir de la sorte, c'est considérer que l'histoire de l'individu est dynamique et évolutive.

En d'autres termes, favoriser l'historicité c'est, tout à la fois, d'une part assurer une cohésion et une continuité dans l'histoire du sujet afin de maintenir intact le sentiment d'appartenance, d'affiliation au groupe d'origine et, d'autre part, placer ce sujet dans les conditions qui lui permettent de comprendre et d'identifier son histoire afin de le conduire à modifier cette histoire et de mettre en place des stratégies lui permettant de faire face à des situations qu'il juge non pertinentes pour lui.

Axe de l'axiologie

L'axiologie constitue l'approche critique – philosophique et politique – des valeurs. Elle implique que soit posée la question fondamentale suivante :

quelle est la conception de l'homme qui sous-tend le projet d'intervention ? Cette interrogation est cruciale et exige de la part des intervenants une attention et une réflexion toutes particulières. C'est cette option axiologique qui détermine tout le déroulement du projet. C'est elle qui fixe les principes généraux dirigeant les fins essentielles de l'action menée. Or, trop souvent elle est implicite, non exprimée. Les points qui seront développés ci-après concernent les finalités du projet, l'ambiguïté des discours et la gestion de la conflictualité.

Éclairer la finalité

Trop souvent, comme nous venons de le signaler, des projets sont mis en œuvre sans qu'en soient précisées les options politiques et philosophiques sous-jacentes, sans que soient exprimées les valeurs qui les sous-tendent. Il apparaît que cet aspect des projets figure parmi les caractères les plus faibles et les plus indéfinissables de l'intervention. Or, toute action est porteuse de telles conceptions. Toutefois, les acteurs n'en ont pas toujours conscience. L'absence de réflexion sur les principes généraux d'une action entrave l'autonomie et l'évolution du groupe dans la mesure où les lignes de conduite sont instables et les buts à atteindre flous et mouvants. Par ailleurs, la manipulation des personnes risque d'être d'autant plus importante que les finalités sont implicites. Il est vrai que la complexité dans le domaine de l'humain rend la tâche peu aisée. Comment définir le changement que l'on veut produire ? Sur quelles théories s'appuyer ? Sur quel postulat est basée l'action ? Quels rôles les acteurs seront-ils amenés à jouer ?

Selon M. Perrez (1980, p. 247), il apparaît fondamental que tout projet d'intervention réponde à quatre questions qui sont :

- les objectifs sont-ils explicitement énoncés et définis au départ de l'intervention ? et par qui ?
- quels sont les concepts qui permettront d'apprécier le changement ?
- à qui appartient le pouvoir de décider et d'opérer les choix au cours de l'intervention ?
- quelles sont les bases théoriques de l'intervention ?

Ainsi, le professionnel doit-il avoir une conscience claire – la plus claire possible – des finalités, buts et objectifs du projet qu'il mène. Sa tâche sera

d'autant plus difficile qu'il devra prendre en compte à la fois des finalités individuelles et des finalités collectives. Il risque là d'y avoir une conflictualité qui n'est pas toujours simple à dépasser.

Repérer l'ambiguïté

Pourtant, quand bien même les finalités de l'intervention seraient-elles au mieux énoncées, il restera toujours une vaste zone d'incertitude dans le déroulement de l'action. Cela est dû, certes, aux aléas du terrain mais aussi à l'importante ambiguïté qui régit toute prise de décision. Dans tout système humain, le non-dit est toujours présent et oriente le cours des choses. La transparence totale est toujours un leurre. Des motivations et des intentions différentielles, des pulsions inconscientes sont à l'origine d'un « programme caché » qui peut donner une autre impulsion aux projets les mieux cadrés.

Entre, d'une part, les prises de décision et les règles qui en découlent et, d'autre part, l'action qui se fonde sur ces dernières, existe un vaste domaine, celui de la pratique et des contingences du terrain. Les acteurs étant mis en présence, comment réagiront-ils les uns par rapport aux autres ? Comment construisent-ils leur rationalité avec le monde ? Quel est, en d'autres termes, leur rapport avec les règles instaurées ? Toute intervention sera en permanence confrontée à la règle du sous-jacent.

La présence de l'inconscient joue un rôle important dans ce contexte. Les intervenants sont souvent abusés à cet égard en ne s'appuyant que sur le conscient. Prendre en considération, dans un projet, la seule rationalité ne peut conduire qu'à l'échec. C'est, en effet, en grande partie à notre insu que nous interagissons avec les autres. Nos relations sont fortement modelées par des charges affectives inconscientes et celles-ci sont fréquemment en contradiction avec nos sentiments conscients. On ne peut supprimer cette subjectivité affective. La solution pour les intervenants réside dans la reconnaissance du rôle essentiel de la vie affective, notamment inconsciente, et dans une compréhension aussi lucide que possible de tout ce que ce rôle comporte de conséquences (Corman, 1973, p. 207).

Gérer la conflictualité

L'existence de telles ambiguïtés dans les rapports aux autres va, inéluctablement, engendrer

une conflictualité au sein des groupes. Des conflits naissent directement de l'action sociale ; ils en font partie. Par ailleurs, ils apparaissent comme des facteurs importants de changement.

La conflictualité génère l'aptitude au compromis. Or, celui-ci est le fruit d'une analyse de la situation. Aider les personnes à pratiquer cette analyse en vue de satisfaire à la fois la cause collective et les individus eux-mêmes va en effet provoquer des changements. L'important dans les cas de conflit est de laisser aux sujets un espace de liberté, de contre-pouvoir, un espace qui éveille d'autres possibilités d'action. Ce n'est que dans de telles conditions que la conflictualité peut exister positivement et exercer une influence stimulante.

Le conflit, s'il est ainsi conçu, est positif et contribue à l'évolution du groupe et des personnes. Il peut toutefois s'avérer destructeur et nocif s'il ne laisse pas la place à l'analyse et la marge de liberté des sujets. Ainsi, pour éviter que les conflits n'aboutissent à des blocages qui risquent à tout moment de voir s'effondrer l'équilibre du groupe, il importe de stimuler les possibilités réceptives et actives des personnes, leur dynamisme créateur ou, en d'autres termes, de faciliter la sublimation qui transforme l'énergie pulsionnelle en la socialisant, tout en gardant intacte sa puissance dynamique.

Soulignons que tout régime démocratique est porteur de conflits. Certes, ceux-ci seront négociés mais leur présence même caractérise la démocratie. En régime totalitaire, le conflit ne peut exister...

CONCLUSIONS

Nous venons d'énoncer douze principes que nous avons jugés essentiels pour aborder le terrain de l'intervention. Nous croyons qu'ils sont susceptibles de conditionner les résultats de l'action entreprise.

Toutefois, nous sommes aussi conscients que le champ que nous avons décrit n'est nullement exhaustif. Nous avons d'ailleurs insisté sur la complexité du terrain et nous savons donc qu'il est impossible de le cerner complètement. L'ensemble des repères que nous avons proposés ici ne constitue donc qu'une amorce d'un travail qui doit être approfondi, enrichi par l'expérience de tous

les professionnels de l'action sociale. Tant les points de vue politique, philosophique, spirituel, sociologique, psychologique que méthodologique et didactique doivent être pris en considération. C'est dire que la tâche n'est pas aisée. D'autant plus que les principes que nous avons émis ci-avant doivent être soumis, eux aussi, à la réflexion critique. Nous nous proposons donc de relever ici les questions qui restent posées à l'issue de cette présentation du terrain et de ses exigences.

Quelles questions restent posées ?

– *La lucidité de l'expert est essentielle mais jusqu'à quel point peut-elle s'effectuer ?*

Le terrain exige du professionnel de faire abstraction de sa propre idéologie et d'être capable de reconnaître et d'accepter celles des personnes et des groupes. Toutefois, ce travail d'analyse de ses propres valeurs ne pourra jamais être mené complètement. Beaucoup de nos habits ne se révèlent pas spontanément à nous : ils sont enfouis dans notre inconscient. Par ailleurs, une cécité culturelle nous empêchera toujours de percevoir des éléments qui orientent les actions du terrain. Ainsi, par exemple, on peut se demander si la volonté de conduire les sujets vers un mieux-être ne correspond pas à une idéologie des classes moyennes de notre société occidentale. Vers quel mieux-être les mener ? Comment définir ce concept sans qu'il soit imprégné de nos valeurs personnelles ? D'autre part, si la mise en œuvre d'un programme répond sans nul doute à un souci égalitaire, il faut savoir qu'elle s'inscrit toujours dans un contexte économique particulier qui oriente les finalités de l'action.

Intervenir sur le terrain constitue donc toujours une intrusion et une manipulation. Le professionnel doit en être pleinement conscient sans qu'il puisse toujours en identifier les éléments.

– *Jusqu'à quel point l'ouverture des groupes est-elle possible et favorable ?*

Tous les groupes sont régis par un mécanisme d'ouverture-fermeture. Au sein de tels systèmes, il existe des frontières qui ont une fonction de distinction intérieur-extérieur, de protection et de différenciation des personnes ainsi que d'échanges avec l'environnement. Ces frontières sont plus ou moins perméables. Elles définissent le degré d'ouverture et de fermeture du groupe par rapport à l'extérieur. Mais même quand les frontières sont extrêmement perméables et souples, il reste que le

terrain constitue toujours un espace qui ne se laissera pas pénétrer complètement. Cette caractéristique des systèmes, si elle ne favorise pas le travail de l'intervenant, a toutefois l'avantage de faciliter l'adaptation des sujets au stress, le groupe constituant un espace de protection. Ainsi les frontières permettent un équilibre entre la capacité à l'autonomie (ouverture à l'extérieur) et le sentiment d'appartenance (fermeture par rapport à l'extérieur). Les professionnels ont intérêt à connaître ce double mécanisme et à accepter que le terrain ne s'ouvre pas complètement à eux. De cette acceptation découlera le sentiment de sécurité des participants.

– *La démocratie est-elle une valeur à laquelle adhère le terrain ?*

Comme nous le précisons précédemment, il n'y a pas nécessairement adéquation entre les valeurs de l'expert et celles des participants à un programme. Les valeurs démocratiques, par exemple, ne sont-elles pas issues de l'idéologie des classes moyennes ? La vision de l'homme créateur de son destin, de l'homme capable de se prendre en charge, de décider, d'innover et de négocier, de l'homme partenaire et responsable peut ne pas être évidente pour le terrain. Ces valeurs ne font pas nécessairement partie de son « éthos », c'est-à-dire de la sphère d'intériorisation des valeurs du groupe. Vouloir trop vite et trop brutalement arriver à un désassujettissement des acteurs sociaux risque de conduire à un repli sur soi. Les frontières peuvent se rigidifier et le groupe se refermer sur lui-même. Il ne s'agit pas de commettre à son égard un « délit démocratique ». La démocratie peut faire peur à celui qui ne l'a jamais connue. La non-participation aux décisions, la soumission aux structures d'autorité en place constituent bien souvent des attitudes de confort qu'il n'est pas toujours facile de changer. Ainsi le praticien doit-il nécessairement avoir la connaissance de la structure politique du groupe avant d'y injecter des valeurs démocratiques. Et, de toute façon, ce changement ne pourra s'effectuer que progressivement. La démocratie n'est d'ailleurs jamais une situation acquise, quel que soit le régime politique. La démocratie est toujours en train de se créer. Elle constitue un but jamais atteint complètement.

– *La conscientisation des participants ne constituerait-elle pas, en fait, une démarche non « bousculante » pour notre société ?*

Nous avons beaucoup insisté dans les pages précédentes sur l'importante notion de « conscientisa-

tion » des sujets quant à leur situation et leurs conditions de vie. Paulo Freire (1974) a largement développé cette démarche qui constitue un des *fondements essentiels de son œuvre*. Pour lui, « les opprimés sont des hommes interdits d'être ». La libération se fera par la conscientisation qui est une reconquête du droit au « plus-être ». Le but est de dévoiler la réalité à transformer et de prendre possession du monde et de soi. La conscientisation est donc au cœur même du changement. Il ne peut y avoir de conscientisation hors de l'action transformatrice, en profondeur, des sujets sur la réalité sociale.

La conscientisation est donc une démarche extrêmement importante. Elle est libératrice en ce sens qu'elle utilise le dialogue pour extérioriser ce que *profondément le sujet a en lui*. Sa pertinence ne peut nous échapper. Toutefois, nous constatons que cette pratique ne met nullement en cause les conceptions de la classe dominante. Celle-ci n'est aucunement impliquée dans le processus de changement qui s'effectue en dehors d'elle. Dès lors, elle laissera faire, voire encouragera la démarche dont la conception correspond bien à ses valeurs démocratiques (égalité des chances, liberté, responsabilité...).

~ Jusqu'à quel moment la classe dominante acceptera-t-elle le changement des classes démunies ?

À un certain moment du développement du programme d'intervention, la transformation des individus issus des classes démunies va amener des transformations au sein de la société en général. Même si, comme le souligne P. Freire (1974), « l'ombre de l'oppresseur plane toujours sur l'opprimé » et engendre inmanquablement des résistances au changement, celui-ci risque, à un moment ou l'autre, de menacer la structure du champ de pouvoir détenu par la classe dominante (Bourdieu, 1992). Comment réagira cette dernière ? Les limites de son champ sont en péril. Deux possibilités lui sont offertes : ou bien elle va travailler constamment à se différencier des autres, ceux de la classe démunie, ou encore tenter de les exclure du champ. Une lutte pour la conservation de la structure des forces risque donc fort de s'installer. Ainsi, même après l'émancipation des personnes qui longtemps ont été opprimées, la lutte doit se poursuivre sans relâche pour que s'impose le droit des hommes à vivre dans la dignité. « La libération n'est pas une donation »

affirme P. Freire (1974), c'est une conquête qui ne peut être qu'agie et nous ajouterons qui doit être constamment agie. Car, si ceux qui dominent dans un champ donné sont en position de le faire fonctionner à leur avantage, ils doivent toujours compter avec la résistance, la contestation, les revendications, les prétentions des dominés. En tant que professionnels de l'action sociale, il nous incombe de soutenir ceux-ci dans leur lutte pour la conquête d'un pouvoir qui leur permettra de trouver leur place dans cet espace de jeu. Celui-ci constituera un lieu de rapports de forces et de luttes visant à les transformer, un lieu de changement permanent (Bourdieu, 1992).

En synthèse

En synthèse, nous rapporterons les éléments qui nous apparaissent comme essentiels dans la pratique du terrain et qui peuvent aider à répondre aux questions posées ci-avant :

- 1) instrumentaliser les personnes, c'est-à-dire leur fournir des outils et des moyens pour leur assurer plus de pouvoir sur le monde environnant ;
- 2) s'immerger dans le terrain afin de mieux le comprendre, de mieux l'analyser, de mieux tenir compte de ses valeurs ; cette approche est indispensable à l'analyse de signifiante du terrain ;
- 3) favoriser l'intersubjectivité ou, en d'autres termes, susciter avec l'autre un rapport de je-tu (en lieu et place du je-il), cette démarche s'accompagnant, chez le professionnel, d'un indispensable rapport de je à je ;
- 4) créer de multiples espaces d'ouverture, de propositions, d'opportunités permettant à chacun d'envisager des possibilités de changement ;
- 5) susciter la production du groupe et assurer sa visibilité, ce type d'action renforçant une image de soi valorisée et favorisant la démarche vers l'autonomie ;
- 6) accroître la sécurité au sein du terrain : c'est là peut-être la fonction la plus importante à assurer ;
- 7) former des personnes en continuité avec leur histoire (répondre au besoin d'affiliation) et en même temps capables de se détacher de leurs conduites stéréotypées passées (répondre au besoin de différenciation) ;

- 8) prendre en compte la complexité du terrain : accepter les multiples singularités et intervenir au niveau des divers sous-systèmes constituant le cadre de vie des sujets ;
- 9) être conscient que le changement prend du temps et qu'il convient de s'adapter au rythme de l'évolution du groupe, tout en sachant que toute intervention a une durée limitée ;
- 10) réfléchir sur l'éthique de l'intervention, celle-ci étant toujours une intrusion, une manipulation du terrain.

Ce dernier point, particulièrement important, nous incite à examiner le proverbe chinois qui dit : « Arrêtez de m'aider, je ne vous ai rien fait de mal ». De quel droit, en effet, pratiquer une telle ingérence ?

Mais au même moment, nous entendons cet autre message : « Aidez-moi, cela peut aussi vous

rapporter ». Le domaine non marchand peut effectivement être d'un rapport très intéressant pour notre société ; nous avons avantage à investir le domaine social non seulement dans un but éthique mais aussi en vue de l'intégrer à notre économie.

Entre ces deux conceptions antagonistes, laquelle choisir ? Si notre propos a largement pris position pour la deuxième, il n'a toutefois pas négligé de prendre en compte la première. Nous pensons que tout intervenant se doit de garder clairement à l'esprit ces deux conceptions et de constamment y faire référence sous peine de porter préjudice à l'humanisme démocratique.

Jean-Pierre Pourtois
Huguette Desmet
Université de Mons-Hainaut

BIBLIOGRAPHIE

- BOUDON R. (1986). – **Individualisme et holisme dans les sciences sociales.** In BIRNHAUM P. et LECA J., Sur l'individualisme, Paris : Presses de la F.N.S.P., pp. 45-49.
- BOURDIEU P. (1980). – **Le sens pratique.** Paris : Minuit.
- BOURDIEU P. (1987). – **Choses dites.** Paris : Minuit.
- BOURDIEU P. (1992). – **Réponses – Pour une anthropologie réflexive.** Paris : Seuil.
- BRONFENBRENNER U. (1977). – Toward an experimental ecology of human development. **American Psychologist**, Vol. 32, pp. 513-531.
- CORMAN L. (1973). – **L'éducation éclairée par la psychanalyse.** Bruxelles : Dessart.
- DONZELOT Y. (dir.) (1991). – **Face à l'exclusion – Le modèle français.** Paris : Éditions Esprit.
- FREIRE P. (1974). – **Pédagogie des opprimés.** Paris : Petite Collection Maspéro.
- GAULEJAC V. de (1987). – **La névrose de classe.** Paris : Hommes et Groupes Éditeurs.
- HEBER-SUFFRIN C. et M. (1988). – **Appel aux intelligences.** Paris : Matrices.