Document generated on 04/28/2024 11:13 a.m.

Santé mentale au Québec

Le sujet : la véritable finalité de la formation
The subject : the true end of training

Gilles Côté

Volume 11, Number 2, November 1986

Politiques et modèles II (1) et La psychosomatique (2)

URI: https://id.erudit.org/iderudit/030338ar
DOI: https://doi.org/10.7202/030338ar

See table of contents

Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (print)
1708-3923 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Côté, G. (1986). Le sujet : la véritable finalité de la formation. *Santé mentale au Québec*, *11*(2), 21–25. https://doi.org/10.7202/030338ar

Article abstract

There is, beyond the growth of knowledge that follows training, a first meaning that is the meeting with the consulting subject. There are existing structures that enable one to answer to the subject's needs; the in-training constitutes a priviledged way which firstly separates those needs from the various problems encountered in a work setting and secondly, continually refocusses the trainee on the said needs. Training is to be considered as an activity to the same extent as any other human activities and to this effect it implies a dynamic that underlies the meeting of two individuals with their own sets of needs.

Tous droits réservés © Santé mentale au Québec, 1986

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Santé mentale au Québec, 1986, *XI*, 2, 21-25.

Le sujet: la véritable finalité de la formation

*Gilles Côté**

Derrière l'amélioration des connaissances qui suit toute formation, se cache une signification première qui est celle de la rencontre avec le sujet consultant. Les structures existent pour répondre aux besoins de ce dernier; la formation en cours d'emploi constitue une voie privilégiée pour, premièrement, dégager ces besoins à travers les diverses problématiques qui se posent dans un milieu de travail et, deuxièmement, recentrer continuellement l'intervenant sur ces dits besoins. La formation est à considérer comme une conduite au même titre que toutes les autres conduites humaines et, à ce titre, elle sous-tend une dynamique inscrite dans la rencontre de deux individus, lesquels ont des besoins propres.

Une formation en cours d'emploi: pourquoi? Qu'est-ce qui peut exister «au-delà de la formation»? Ces questions portent en somme sur la recherche d'une signification à la formation. Ainsi posée, la réflexion vise à dépasser la forme extérieure que prend cette formation, à savoir des cours, des supervisions... pour s'interroger sur la raison d'être de cette formation. Celle-ci existe pour qui et pour quoi faire?

La réflexion peut être abordée sous divers axes, axes social, politique, économique. Toutefois, je chercherai à aborder le problème sous l'angle de la conduite individuelle, considérant la formation essentiellement sous son aspect de conduite pour un individu donné.

Toute forme de conduite prend une signification; la conduite résulte pour une part d'une motivation de l'individu à trouver réponse à un certain nombre de besoins, lesquels besoins peuvent s'exprimer dans une plus ou moins grande considération pour l'autre. Pour certains, la réalisation de soi, besoin généralement considéré comme fondamental chez tout être humain, passe par l'aide aux personnes en difficulté. Cet intérêt pour le sujet en difficulté est précisément le point commun qui réunit tous ceux qui se préoccupent de santé mentale.

Mais les seuls besoins de l'intervenant ne suffisent pas à définir une situation; ceux-ci se vivent en interaction avec les besoins du sujet consultant. Ainsi, le champ d'intérêt identifié, nous n'en étions pas pour autant prêt à l'action. Dans le cas qui nous intéresse, la situation se définit d'abord et avant tout par *la rencontre de deux dynamismes* ayant leurs besoins et leurs motivations propres. Pour l'intervenant, la première étape de l'action est donc caractérisée par l'étude des besoins du sujet consultant. Cette étude peut se faire sous différents aspects, aspects qui sont à l'origine des diverses formations ici présentes. Toutes ces formations ont, entre autres, pour objectif une connaissance du sujet, de son dynamisme, de ses besoins, de ses limites et de ses capacités, en vue d'en arriver à permettre son émergence comme sujet. La formation reçue dans chacune de nos disciplines respectives nous centre donc sur les besoins du sujet.

C'est cette étude qui est aussi à l'origine des structures en place, que nous nous référions alors à l'intervention individuelle, dont la psychothérapie constitue un exemple, ou à l'organisation institutionnelle. Toutes ces structures n'ont leur raison d'être que dans leur capacité de répondre aux besoins du sujet consultant; c'est ce qui leur donne sens. Elles ont précisément été développées, mises en place, dans un objectif précis, à savoir favoriser l'émergence du sujet, favoriser son évolution.

Discours théorique, direz-vous? Mais sans cette réflexion sur les rapports qui existent entre les besoins et l'organisation, entre la fonction (structure pour quoi faire?) et la structure, plus encore, entre la structure et sa genèse (pourquoi telle structure?), il paraît impossible de comprendre toute situation, y compris celle qui se trouve au coeur même de l'in-

* L'auteur est philosophe, épistémologiste et psychologue.

tervention dans le champ de la santé mentale. Discours théorique peut-être, mais c'est ce discours qui nous permettra vraisemblablement de mieux comprendre la place qu'occupe la formation dans le cadre de l'intervention en santé mentale.

C'est aussi ce discours qui rappelle toute l'énergie, la motivation, le désir qui anime l'étudiant en cours de formation, lorsque celui-ci place avant tout son action dans la rencontre avec le sujet. Toute formation qui serait d'abord motivée par la recherche d'un statut social et, partant de là, d'un pouvoir, ou encore, par la recherche d'une meilleure rémunération uniquement, marquerait une rupture de sens, en ce qu'elle ne tiendrait compte que d'un aspect de la situation, faisant du sujet consultant l'objet de la seule gratification de l'intervenant.

Mais rappelons-nous plutôt l'idéal qui nous animait en cours de formation, nos premières découvertes de la situation dans laquelle se trouve le sujet consultant, notre désir d'aider, de changer les choses, ...

Puis vint l'heure de la pratique, l'heure où cette énergie de départ est confrontée à la réalité quotidienne. Nous avons alors découvert que les connaissances seules ne suffisent pas et que le travail exige aussi beaucoup de nos propres ressources personnelles. Il s'agit alors de la rencontre des besoins de l'intervenant en regard des besoins manifestés par le sujet consultant. Diverses situations sont alors vécues.

L'intervenant est d'abord placé devant ses propres limites. Il n'est pas toujours facile de reconnaître que nous ne pouvons répondre à toutes les situations, qu'il y a des limites à ses potentialités. Par ailleurs, le sujet consultant demande, fusionne même parfois; à certains moments, il peut agresser, autant de situations qui viennent toucher l'intervenant dans sa propre dynamique. La façon dont ce dernier aura lui-même réussi à s'individualiser, à vivre sa propre agressivité, déterminera ses propres attitudes. À défaut de pouvoir accepter d'être remis en question, d'être interrogé dans sa propre dynamique, l'intervenant aura généralement recours à des mesures protectionnistes, caractérisées la plupart du temps par l'utilisation d'une forme quelconque de pouvoir et d'autorité coupée de toute raison d'être. Cette attitude est quelques fois à l'origine des structures souvent déshumanisantes dans lesquelles vient s'inscrire l'intervention; c'est que l'attitude de chacun a des répercussions sur le milieu.

L'intervenant peut aussi être placé d'emblée dans une structure déshumanisante, et déshumanisée, dans une structure qui ne respecte souvent pas les besoins essentiels du sujet, une structure qui ne respecte pas toujours non plus les besoins de l'intervenant, l'un et l'autre devenant alors objets. Chacun de nous a été témoin ou, encore, a été pris au coeur même d'une telle situation. Nous pouvons en identifier un certain nombre.

Milieu où l'intervention se définit d'abord et avant tout par la quantité. La production est évaluée en termes de nombre uniquement et non en termes de qualité. Milieu où les mesures administratives ne semblent souvent viser que la bonne presse, mais milieu qui ne se préoccupe aucunement du sujet, ou si peu. Ce dernier devient parfois un simple élément administratif; il est déplacé à volonté et pour des motifs qui n'ont généralement rien à voir avec sa propre dynamique. Sujet qu'on utilise parfois pour se donner bonne conscience, qu'on veut voir évoluer mais non bouger, parce qu'alors, il dérange.

Milieu où il n'y a jamais de remise en question. En conséquence, on s'attarde à défendre les limites de certains intervenants au lieu de chercher à les dépasser ou à y remédier. Il s'agit généralement d'un milieu où l'on refuse toute forme d'évaluation, où l'on refuse d'assumer ses compétences parce qu'on refuse d'assumer ses limites, voire ses incompétences. Milieu où le dynamisme de l'un en insécurise d'autres. En somme, il s'agit d'un milieu qui refuse d'évoluer, contribuant alors à garder sa structure immuable, limitant par le fait même ses capacités d'adaptation.

Milieu où cesse plus ou moins la réflexion, où toute forme d'interrogation et de conceptualisation est mise de côté au profit de ce qu'on appelle «la pratique». On se sent pris dans un engrenage, poussé à l'action, sans qu'existent des moments qui permettent de prendre un recul vis-à-vis cette action.

Milieu où l'on refuse de reconnaître ses erreurs, où le «savoir-pouvoir» vient déterminer l'orientation de l'intervention, où la connaissance prêtée au détenteur d'un diplôme est utilisée comme facteur de domination.

Finalement, milieu où les besoins des intervenants priment sur ceux des sujets consultants; ils deviennent, à la limite, les seuls besoins reconnus. À partir de ce moment, l'action développée dans le mi-

lieu ne vise souvent qu'à assurer la perpétuation des structures en place au détriment de leur raison d'être. L'objectif central devient alors la conservation de l'organisation, même si celle-ci ne répond plus aux besoins de ceux qui, initialement, ont motivé sa mise en place. Sur un plan métaphorique, nous pouvons nous représenter une immense machine qui tourne par elle-même, coupée de toute signification et qui, alors, s'avère nécessairement improductive.

Heureusement, un milieu n'est jamais tout à fait négatif et tous les milieux ne sont pas nécessairement comparables. Il se trouve toujours quelque intervenant pour vivre son intervention dans une préoccupation réelle pour le sujet. Toutefois, tenant compte de la dynamique ou des résistances du milieu, cet engagement sera plus ou moins favorisé.

Si le milieu est dynamique, il favorise la créativité; il utilise les énergies de chacun afin de pouvoir compter sur la complémentarité des forces de l'un et de l'autre. Un tel milieu encourage le dépassement personnel et la réalisation de chacun de ses membres dans le but de mieux rencontrer l'objectif final: répondre aux besoins du sujet consultant. Plus l'apport de chacun sera grand et plus le service sera efficace et utile.

La situation est toutefois plus difficile lorsque le milieu offre des résistances qui résultent dans un manque de dynamisme; le milieu est alors plus ou moins stagnant. L'intervenant a à travailler dans un milieu qui est plus ou moins coupé du sujet consultant. Comment peut-il arriver à vivre cette situation? Globalement, nous pouvons identifier deux grandes attitudes, si nous faisons exception de celle qui consiste à refuser la structure et à s'en retirer.

La première attitude réside dans le fait de rentrer dans le rang. Après un certain nombre d'efforts pour changer la situation, particulièrement au sortir de la période de formation, l'intervenant en vient à adopter les règles du milieu. Ceci s'accompagne généralement d'un certain fatalisme: «Qui peut changer quelque chose?» «De toute façon, tu ne peux rien faire!» La persistance de l'un est placée au chapitre de l'inexpérience ou, encore, de la naïveté. Parfois, la situation est plus grave et elle touche le sujet consultant lui-même: «Il est fou de penser qu'on peut sortir un sujet de sa schizophrénie!».

La seconde attitude est une attitude de lutte. Il est possible d'en identifier deux volets et deux formes. Il y a celle où l'intervenant se désolidarise du milieu pour se centrer uniquement sur le sujet consultant, spécifiquement dans la relation qu'il établit avec ce dernier. Puis, il y a celle où l'intervenant tente quotidiennement de changer les choses; il interpelle le milieu, il cherche à le dynamiser et ce, sans ménager ses efforts. Dans ce dernier cas, les risques d'épuisement sont grands, tandis que dans l'une et l'autre forme, l'intervenant est menacé d'isolement. Quels moyens s'offrent à lui pour lui permettre de fonctionner dans la structure et de se ressourcer continuellement?

En ce sens, la formation en cours d'emploi ne constitue-t-elle pas un moyen d'assurer un minimum de dynamisme dans le milieu? La formation en cours d'emploi ne constitue-t-elle pas une tentative de l'intervenant de se rapprocher du sujet consultant et ainsi renouer avec la véritable signification de l'action?

Considérons maintenant les diverses finalités de cette formation en cours d'emploi après avoir décrit le milieu dans lequel elle apparaît. Sa finalité la plus manifeste porte sur des acquis au plan des connaissances. L'intervenant cherche à mieux identifier les problématiques que vivent les sujets et, partant de là, à mieux identifier les moyens qui amèneront le sujet consultant à trouver une voie qui lui permette de sortir du cul-de-sac dans lequel il se trouve. Objectivation donc des connaissances: par le biais de la formation en cours d'emploi, l'intervenant cherche généralement à assurer ses compétences en acquérant des connaissances plus précises et souvent plus étendues. Au fur et à mesure que l'intervenant approfondit son domaine, il en vient à comprendre les problèmes sous des aspects distincts et complémentaires; en somme, il gagne en nuances et en capacité d'analyse. Objectivation aussi de son propre fonctionnement, ce qui constitue une deuxième finalité de la formation. Une meilleure connaissance des dynamiques et, particulièrement, une supervision adéquate, conduisent l'intervenant à se remettre continuellement en question. Celui-ci est aussi appelé à s'interroger sur sa propre dynamique, sur ses forces et ses faiblesses, sur sa façon d'entrer en relation avec le sujet, autant d'aspects qui favorisent le développement personnel de l'intervenant. Ce dernier ne remplit pas seulement une fonction; il s'agit de comprendre le travail comme le lieu où se présentent des situations qui permettent la réalisation de soi et ce, notamment, dans une interaction avec le sujet consultant.

Mais au-delà de cet accroissement de connaissances et de cette objectivation de l'intervenant, la véritable finalité de la formation en cours d'emploi

n'est-elle pas le sujet consultant lui-même?

Certes, la formation en cours d'emploi a d'abord pour effet de recentrer l'intervenant sur le sujet consultant. Par le biais de l'intervenant, elle resitue ce sujet consultant dans les priorités de la structure, puisque cette structure devrait y trouver *obligatoirement* sa raison d'être. En somme, elle replace le sujet au centre de l'organisation. En lui redonnant sa place, la formation devient un facteur de *dynamisation* du milieu. En effet, la mise en relief des besoins du sujet conduit inévitablement à une évaluation des moyens mis en place pour y répondre. Ce faisant, il y a nécessairement remise en question de la structure dans son adaptation aux dits besoins et, plus fondamentalement encore, dans sa capacité de s'adapter au fur et à mesure que les besoins du sujet le nécessitent. La formation se pose alors comme facteur de changement, plus précisément encore, comme facteur d'évolution, en ce que ce changement ne s'effectue pas au hasard, mais bien dans une conformité aux besoins du sujet.

En contribuant à dynamiser le milieu, la formation a aussi pour effet de l'*humaniser*. Du fait qu'elle se centre sur les besoins du sujet, elle reconnaît chez ce dernier une énergie propre, énergie qui constitue la dimension affective de son fonctionnement. Elle considère en somme le sujet comme un système, donc comme quelque chose en activité continuelle, même si, parfois, suite à certains traumatismes, le sujet n'a pu pleinement s'actualiser. Un milieu qui est continuellement à l'écoute des besoins du sujet consultant est un milieu qui reconnaît cette potentialité, en d'autres termes, cette caractéristique foncièrement humaine de la conduite individuelle, notamment en ce qui a trait au besoin de réalisation de soi. En se joignant aux potentialités d'organisation du sujet, soit la dimension cognitive de la conduite, cette énergie augure de ses ressources créatrices. Le milieu dynamique, et par définition humanisé, est un milieu qui cherchera continuellement à s'adapter à ces besoins, milieu qui, à tout le moins, saura reconnaître leur importance.

En amenant l'intervenant à s'objectiver, la formation est aussi responsable d'une *décentration accrue* de ce dernier. Celui-ci est également un être humain à la recherche d'une réalisation de soi. Le travail est une partie importante d'un projet de vie: l'intérêt que l'intervenant porte à son travail est fonction de sa capacité de valorisation et, partant de là, de sa propre décentration affective et cognitive. Donc, la qualité de la production au travail est directement reliée à l'investissement affectif que l'intervenant est en mesure de placer en celui-ci. À ce titre, la formation en cours d'emploi, en interrogeant l'intervenant sur le sens de son intervention, vient forcer sa remise en question. En d'autres termes, l'intervention n'est pas seulement fonction de connaissances académiques, mais elle renvoie aussi, et surtout, irais-je même jusqu'à dire, à la propre dynamique de l'intervenant. En somme, l'intervention comme conduite n'est pas différente, par sa nature, de toute autre forme de conduite. En cela, son contenu est déterminé par l'apport affectif de l'intervenant, alors que sa forme, sa structuration, résulte de l'activité cognitive. Il importe donc de ne pas adhérer à l'illusion de la seule connaissance comme garantie d'une intervention efficace. Les connaissances permettent à l'intervenant de mieux comprendre le processus, peut-être même de prévoir certaines situations; elles lui permettront notamment d'objectiver certaines conduites du sujet, évitant ainsi d'être blessé ou menacé par diverses mésinterprétations de la signification première de sa conduite. Néanmoins, ces connaissances, considérées isolément, ne pourront jamais constituer le moteur de l'intervention.

En conséquence, la qualité de l'intervention est fonction de la valorisation d'autrui par l'intervenant. Si celui-ci est parvenu à un certain niveau de réciprocité, il est en mesure de valoriser l'autre indépendamment de sa conduite, du seul fait que ce dernier est également nanti d'un potentiel, d'une énergie créatrice, potentiel qui a pu s'actualiser à des degrés divers. Indépendamment du niveau de développement auquel cet autre est parvenu, il demeure toujours valorisable. Il s'agit alors de la rencontre de deux dynamismes qui fonctionnent avec plus ou moins de latitude, mais qui, de toute façon, entrent nécessairement en interaction.

Ainsi, la formation en cours d'emploi, en recentrant l'intérêt de l'intervenant sur le sujet consultant, contribue à la valorisation de ce dernier, faisant alors réellement de l'intervention un *processus de rencontre*. C'est en cela que la formation en cours d'emploi humanise le milieu, redonne ou favorise le sens de l'organisation, tout en contribuant à son évolution.

Mais la formation en elle-même n'est qu'un

moyen, elle ne garantit pas son utilité. Diverses personnes peuvent s'en servir dans des buts différents, comme acquérir des crédits en vue d'un meilleur salaire, acquérir un meilleur statut social, voire un meilleur statut administratif, etc. Elle dévie alors de sa raison d'être qui ne peut se trouver que dans la recherche du sujet. À nouveau, il est nécessaire de considérer les motivations de l'intervenant afin de saisir la signification que prend cette formation pour lui. Quel que soit l'axe sous lequel nous abordons le problème, nous ne pouvons éviter de considérer la motivation derrière le geste. En cela, l'analyse qui a été faite ici ne peut être comprise que dans une perspective dynamique et, plus précisément encore, dans une perspective structuro-génétique, en ce que toute conduite, qu'elle origine de l'intervenant ou du sujet consultant, ne peut être comprise qu'en fonction de sa genèse. Par conséquent, la conduite trouve son sens dans la motivation, de sorte que, pour un observateur externe, il est nécessaire de porter son étude au-delà de ce qui est directement perceptible. Dans le champ de la formation, considérée comme conduite, la véritable finalité ne peut se trouver que dans cette rencontre recherchée avec le sujet, puisque toute l'organisation n'existe qu'en raison du fait que ce dernier avait d'abord des besoins. Ceci étant admis et pris en considération par l'intervenant, la formation en cours d'emploi constitue un moyen privilégié pour rencontrer cet objectif. Peut-être même pouvons-nous aller jusqu'à affirmer que le dynamisme d'un milieu et l'importance qu'il accorde au sujet se mesurent, pour une part du moins, à la place que ce milieu fait à la formation continue.

Les quelques éléments de réflexion amenés ici situent la formation, qu'elle soit purement académique ou vécue en cours d'emploi, dans le champ de la conduite humaine et, à ce titre, elle s'insère dans une interaction avec le milieu. Le sujet consultant est partie intégrante de ce dernier, de sorte que la formation renvoie en définitive à l'interaction intervenant-sujet consultant, à la rencontre de deux êtres humains qui ont, l'un et l'autre, des besoins propres.

SUMMARY

There is, beyond the growth of knowledge that follows training, a first meaning that is the meeting with the consulting subject. There are existing structures that enable one to answer to the subject's needs; the in-training constitutes a priviledged way which firstly separates those needs from the various problems encountered in a work setting and secondly, continually refocusses the trainee on the said needs. Training is to be considered as an activity to the same extent as any other human activities and to this effect it implies a dynamic that underlies the meeting of two individuals with their own sets of needs.