



Colloque sur la pratique de la psychologie des relations humaines 2002



Conférence d'ouverture

Les relations humaines : d'où venons-nous et où allons-nous?

**Lucie Mandeville, Simone Landry, Pierre Mongeau,
Jean-Marc Pilon, Maurice Payette
Lucie.Mandeville@USherbrooke.ca**

En 1960, l'Université de Montréal crée une maîtrise en psychologie sociale, inspirée du mouvement de la dynamique des groupes développé par Kurt Lewin. Dix ans plus tard, le baccalauréat en relations humaines (maintenant devenu le baccalauréat en communication – profil relations humaines) voit le jour à l'Université du Québec à Montréal, et la maîtrise en psychologie des relations humaines à l'Université de Sherbrooke. Plus récemment, des programmes novateurs sont développés : la maîtrise en praxéologie à l'Université du Québec à Rimouski et le doctorat professionnel en psychologie à l'Université de Sherbrooke. Voilà plus de 40 ans que la formation en relations humaines se démarque par son approche psychosociologique originale, parce qu'elle s'appuie sur des convictions qui lui sont propres et qu'elle confronte le modèle traditionnel des disciplines psychologique et sociale. Les praticiens qui en sont issus se sont formés une réputation enviable sur un marché du travail qu'ils ont parfois conquis, parfois inventé.

Le but de cette conférence d'ouverture est de présenter les origines et perspectives de développement du champ des relations humaines. Qui de mieux que ses principaux acteurs pour le faire? Simone Landry traitera de la psychosociologie et des relations humaines à l'Université de Montréal et à l'Université du Québec à Montréal. Pierre Mongeau abordera la diversité des pratiques et des formations en relations humaines. Jean-Marc Pilon fera un tour d'horizon des programmes dans ce domaine à l'Université du Québec à Rimouski et s'attardera sur leurs particularités. Maurice Payette esquissera



quelques lignes sur les sources et orientations de la maîtrise en psychologie des relations humaines à l'Université de Sherbrooke. Lucie Mandeville complétera cette présentation en faisant le point sur l'état actuel de la maîtrise et du doctorat dans cette même université.

Psychosociologie et relations humaines à l'Université de Montréal et à l'Université du Québec à Montréal à vol d'oiseau

Simone Landry
Département des communications
Université du Québec à Montréal

Il y a de nombreux écrits sur les origines et l'histoire des relations humaines et de la psychosociologie au Québec. À cause de notre quête d'identité, peut-être ? Ma contribution se situe donc en réponse à la question suivante : *D'où venons-nous ?* J'y répondrai de façon très succincte en évoquant des personnes qui ont joué un rôle clé dans la naissance et le développement de la pratique de l'intervention psychosociologique à l'Université de Montréal, jusqu'à la fin des années 70, et de celles qui ont contribué, à l'Université du Québec à Montréal, à la création et au développement du programme de communication (relations humaines) appelé, pendant plus de vingt ans, le programme en psychosociologie de la communication.

Les débuts à l'Université de Montréal

Les Dominicains sont à l'origine de tout, dans notre Québec clérical; l'Université de Montréal ne fait pas exception à cette règle. C'est le Père Noël Mailloux qui, après avoir créé l'Institut de psychologie en 1942, fonde le Centre de recherche en relations humaines (CRRH) en 1951. Puis, en 1957, le Père Bernard Mailhiot prend la direction du CRRH et y propage la pensée de Lewin et de son école. De 1963 à 1968, le CRRH offre des laboratoires, des ateliers ainsi que des stages sur la dynamique des groupes, en plus de proposer les premiers *t-group*, inspirés de ce qui se fait à Béthel : c'est le point de départ.

Les principales personnes qui marqueront la pratique et la formation en relations humaines font leurs premières armes au CRRH, accompagnés du Père Mailhiot, mais surtout de son premier proche collaborateur, Fernand Roussel. Ce dernier semble avoir exercé un certain pouvoir charismatique sur les jeunes étudiants de l'époque : André Carrière, Yvan Tellier, Lise Roquet, Michèle Roussin, Robert Sévigny, Aline Fortin, Yves St-Arnaud, Roger Tessier

et bien d'autres. Un autre pionnier, Dollard Cormier, aussi professeur à l'Institut de psychologie, importe l'approche rogérienne appliquée à la dynamique des groupes.

En 1966, Fernand Roussel disparaît, aux prises avec une grave maladie. Le Père Mailhiot, reconnu pour être un homme autoritaire, semble préserver son emprise sur l'évolution de la formation en relations humaines. Il se retrouve seul pour poursuivre le développement du programme de psychologie sociale à l'Université de Montréal. Parmi les professeurs recrutés dans les années qui suivent, seul Jean Morval a un intérêt marqué pour la dynamique des groupes. Il est contraint d'enseigner, dans un premier temps, la psychologie organisationnelle, Mailhiot se réservant les cours sur la dynamique des groupes. Ce dernier meurt dans un accident d'avion en 1970, et le jeune Morval se retrouve à son tour seul à porter l'option de la psychologie sociale et de la dynamique des groupes.

À l'Université de Montréal, il est isolé au Département de psychologie; Morval prend toutefois contact avec Robert Sévigny, sociologue. Ensemble, ils invitent des psychosociologues français à offrir des sessions ou des cours intensifs aux étudiants de maîtrise, dont je suis. Max Pagès, André Lévy, Claude Fauchoux sont du nombre. Eugène Enriquez est aussi présent. À mon avis, il s'agit d'une filière importante : sans ces apports, la psychosociologie française serait demeurée totalement livresque. À l'Université du Québec à Montréal, nous serons quelques-uns, dont Jacques Rhéaume en tête, à maintenir ce lien vivant et fort.

Mais j'anticipe. Jean Morval tente toujours de développer la dynamique des groupes à l'Université de Montréal. Les étudiants qu'il cherche à intéresser à des études doctorales sont plus attirés par les formations qui se donnent à l'Institut de Formation par le Groupe (IFG) ou au Centre Interdisciplinaire de Montréal (CIM). Faute de ressources professorales, il doit faire appel à ses diplômés, dont je suis, pour encadrer les stages des étudiants de maîtrise en milieu communautaire et organisationnel, ou pour donner des cours sur le groupe restreint. Les étudiants se plaignent du manque de professeurs, l'option même de la psychologie sociale périclité jusqu'à sa disparition, au cours des années 80.

Et pendant ce temps-là, à l'Université du Québec à Montréal...

À l'Université du Québec à Montréal, tout commence très tôt, dès sa fondation, alors que l'Institut de Formation par le Groupe (IFG), une boîte privée fondée par Yvan Tellier, Aimé Hamann et Michelle Roussin, est invité

à donner la formation en psychologie sociale, et cela par le biais d'un contrat de service. À cette époque, en 1969, la psychologie sociale est essentiellement une formation à la dynamique des groupes. Roger Tessier, Yvan Tellier et Bernard Tremblay sont les professeurs-formateurs. Dans le cadre de ma formation au monitorat de groupe, je participe comme assistante d'Yvan Tellier à l'un des *t-group* donnés dans le cadre de cette formation. Un noyau de gens formés à l'IFG – dont Marquita Riel – prendra la relève quand le contrat avec cette organisation sera résilié par l'Université, à la suite des contestations étudiantes, à saveur marxiste, relatives à la présence d'une boîte privée pour donner de la formation universitaire.

Le module et le programme de relations humaines sont ainsi créés, en 1974, parce que le Département de psychologie ne veut pas, en son sein, de cette psychologie sociale appliquée et que le Département de sociologie ne veut pas, en son sein, de cette sociologie fonctionnaliste et capitaliste ! Tels étaient les clivages à l'Université du Québec à Montréal en ces premières années.

Les professeurs recrutés pour enseigner dans ce nouveau programme viennent de tous les horizons. Si plusieurs sont passés par le creuset des formations issues du mouvement à son origine, bien d'autres sont des professeurs d'université plutôt traditionnels n'ayant pas connu cette immersion personnelle dans la dynamique des groupes. Ceux-là se méfient des dimensions pratiques de la formation et des laboratoires intensifs. Après le clivage capitalisme/marxisme et le clivage psychologie sociale/relations humaines, c'est la légitimité scientifique de la formation et des pratiques qui y sont liées qui est remise en cause. Les représentations sociales, qui prévalent relativement au volet croissance personnelle et à ses dimensions parfois fort ésotériques aux yeux de plusieurs, renforcent ce clivage. Le changement de nom du programme en 1980, de relations humaines à psychosociologie de la communication – le programme s'appelle désormais communication (relations humaines) – me semble être une opération visant à lui donner une plus grande crédibilité scientifique, en même temps qu'une bataille perdue pour les premiers artisans de ce programme.

Un autre clivage traverse le groupe des professeurs qui enseignent dans le programme entre, d'une part, la psychosociologie française – et éventuellement la sociologie clinique qui en est partiellement issue – et, d'autre part, la tradition américaine dans ses deux volets de développement organisationnel et de croissance personnelle. Ces clivages, hélas, se sont parfois envenimés jusqu'à se transformer en conflits importants, sur lesquels je ne m'attarderai pas. Heureusement, depuis quelques années, de nouvelles orientations émergent, une meilleure cohésion se développe.

Diversité des pratiques et des formations en relations humaines²

Pierre Mongeau
Département des communications
Université du Québec à Montréal

Dans cette présentation, nous brosserons un portrait de l'état de la situation quant à la diversité des programmes de formation et des intervenants occupant ce champ de pratiques et de ses impacts sur l'identité professionnelle des finissants. Nous évoquerons au passage quelques éléments historiques expliquant l'émergence de cette diversité d'intervenants.

Les vocables de *consultant*, d'*intervenant*, de *praticien* et de *spécialiste* en relations humaines recouvrent aujourd'hui un vaste champ de pratiques où oeuvrent un ensemble de professionnels, aux origines disciplinaires diverses : agents de relations humaines, conseillers en management et en relations industrielles, consultants en développement organisationnel, infirmières, intervenantes sociales, organisateurs communautaires, psychologues, psychosociologues, spécialistes en communications, travailleurs sociaux, sociologues cliniciens, etc. (Guillet, Lescarbeau et Payette, 1997). En fait, la multiplicité des intervenants y est telle, que toute prétention à quelque forme d'exclusivité corporative ne peut être ici que pure velléité. Une pratique fréquente consiste à se présenter comme consultant, pour ensuite préciser sa formation d'origine : monsieur X, consultant organisationnel, détenteur d'une maîtrise en psychologie des relations humaines, ou madame Y, spécialiste en D. O., bachelière en relations industrielles.

Aussi, ces professionnels ont recours à des appellations non disciplinaires, plus évocatrices du point de vue de l'employeur ou du client. D'ailleurs, lorsque ces appellations sont précisées, elles le sont habituellement en fonction du terrain ou du domaine d'intervention, par exemple : le terme « conseiller » devient celui de « conseiller en médiations familiales, conseiller en formation, consultant organisationnel, consultant en relations humaines, intervenant communautaire, intervenant psychosocial, praticien en santé ».

Dans la mesure où ces appellations non disciplinaires regroupent, sous un même chapeau, des professionnels aux origines disciplinaires diverses, leur utilisation délibérée reflète en partie une reconnaissance des similitudes de pratiques entre les divers groupes intervenant dans le même champ. Elles montrent que, malgré des différences de pratiques et d'allégeances corporatives,

² Cette communication reprend une partie du contenu d'un article paru dans un numéro précédent (Mongeau, 1998).

ces professionnels se reconnaissent entre eux comme des collègues ou des concurrents, pourvu qu'ils fassent le même métier et interviennent dans le même champ, c'est-à-dire qu'ils soient engagés par les mêmes employeurs ou clients pour répondre aux mêmes besoins.

Le champ de pratiques des relations humaines

Définir le champ de pratiques des relations humaines, selon le point de vue non corporatiste multidisciplinaire, requiert l'identification des similitudes entre les domaines d'intervention auxquels réfère l'expression *relations humaines*. Selon St-Arnaud (1997), ces domaines se rapportent à l'intervention auprès des personnes, des groupes, des sous-groupes, des organisations et des institutions. De plus, l'expertise sur ces systèmes d'interactions humaines constitue la principale compétence sollicitée par les interventions dans ce champ de pratiques. Les professionnels de ce champ de pratiques sont appelés à offrir ce que Lescarbeau, Payette et St-Arnaud. (1996) appellent un savoir-faire sur le comment procéder pour transformer une situation, c'est-à-dire une expertise sur le processus qui s'étend au-delà de leur spécificité disciplinaire. Par rapport à l'identification des similitudes entre les domaines d'intervention en *relations humaines*, l'intervention sur l'interaction humaine apparaît comme le principal point commun de ces domaines d'intervention. Plus précisément, les similitudes entre les domaines d'intervention auprès des personnes, des groupes, des sous-groupes, des organisations et des institutions concernent la structuration ainsi que la modification de manières d'interagir entre des personnes. Il s'agit principalement d'interventions relatives aux interactions en dyade, en groupe, entre des groupes et au sein des organisations, ainsi qu'aux interactions entre les personnes, à l'aide des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC). Elles couvrent, par exemple, l'aide aux employés en difficultés, la consolidation d'équipes de travail, la conception et la réalisation de sessions de formation, l'établissement de diagnostics organisationnels, la définition et la réorganisation des tâches, la gestion de conflits, la gestion du changement, la facilitation du travail de groupes de tâche, la réaffectation du personnel, la structuration d'une démarche de résolution de problèmes, etc. Bref, intervenir dans le champ des relations humaines consiste à tenter de structurer ou de modifier les interactions que des personnes entretiennent dans les différents contextes interpersonnels, de groupes ou organisationnels.

Les services de ces professionnels de l'interaction humaine s'adressent ainsi à une variété d'entreprises et visent à répondre à un vaste ensemble de besoins. En fait, tous les ensembles organisés de personnes (entreprises privées, publiques et parapubliques, groupes informels, organisations communautaires, etc.) sont susceptibles d'avoir recours à leurs services. Ils sont toutefois plus

particulièrement sollicités par des organisations où les interactions entre les personnes influencent directement l'atteinte des objectifs poursuivis.

Une multiplicité de formations disciplinaires

La diversité d'intervenants occupant ce champ prend sa source dans la diversité des formations qui mènent à ce champ de pratiques. En effet, ces formations sont divisées en une multitude de programmes disciplinaires distincts et de différents niveaux. Certains programmes offrent une formation professionnelle de premier cycle. On peut citer, par exemple, les programmes en animation culturelle, criminologie, loisirs et communications sociales, psychosociologie, relations industrielles, travail social, etc.; d'autres, par contre, ne donnent véritablement accès au marché du travail qu'après le deuxième cycle universitaire. Il en est ainsi des programmes de maîtrises en andragogie, gestion des systèmes humains, gestion de projets, psychologie des relations humaines et science sociale appliquée.

Un enchaînement de causes et d'effets

L'émergence de cette diversité d'intervenants partageant un même tronc commun de pratiques professionnelles, mais aux appellations et aux formations variées, s'explique en grande partie par un partage de fondements communs. Les racines de ces pratiques apparentées ont été articulées durant les dernières décennies autour de l'héritage de savoirs, d'habiletés et d'attitudes du mouvement en relations humaines. Ce mouvement a pris forme à partir des travaux de Lewin (Lewin, 1948; Lewin, 1951; Lewin, 1959/1972) et ses successeurs (Bales, Benne, Bradford, Lippitt et autres) ainsi que des pratiques professionnelles développées par la suite dans des centres de formation, comme celui du *National Training Laboratories (NTL)* à Bethel, en Nouvelle-Angleterre (Chiasson, 1997; Tessier, 1990). Il fut introduit au Québec au cours des années 60 et 70.

Depuis, deux forces quasi antagonistes correspondant aux points de vue *corporatiste* et *non corporatiste*, semblent avoir animé son évolution : l'une prônant la création d'une nouvelle profession, et l'autre la diffusion de cette nouvelle expertise. D'une part, on a voulu professionnaliser ce mouvement en instituant, en programmes disciplinaires, le bagage de connaissances, de savoir-faire et d'attitudes qui lui était associé. On peut citer, à titre d'exemple, les programmes en psychologie des relations humaines de l'Université de Sherbrooke, le programme en psychosociologie de l'UQAM (nouvellement implanté à l'UQAR) et le défunt programme en génagogie de l'UQTR, maintenant devenu le programme en loisirs et communications sociales. D'autre part, l'héritage du mouvement en relations humaines a été

disséminé, souvent par les premiers finissants des précédents programmes, dans une multitude de formations disciplinaires différentes (counselling, éducation, gestion de ressources humaines, orientation professionnelle, relations industrielles, sciences infirmières, travail social, etc.) ainsi que dans une très grande variété de programmes de certificats, tels qu'animation des groupes, créativité, intervention psychosociale, gestion des ressources humaines, relations interpersonnelles, etc. Cela a pour effet qu'aujourd'hui, le discours et les valeurs promus par les professionnels, explicitement spécialisés au niveau de l'intervention sur l'interaction humaine, sont déjà en grande partie intégrés à de nombreuses autres formations professionnelles; par exemple, des programmes en sciences infirmières, en sciences de l'éducation, en administration et même en génie comportent maintenant des cours sur le travail en groupe, le leadership et l'animation. Par conséquent, plusieurs finissants des précédents programmes *corporatistes* contribuent à former leurs propres concurrents, sinon les concurrents immédiats des finissants qui les suivent.

Des conséquences fâcheuses pour les finissants

Cette diversité des formations et des intervenants dans le même champ de pratiques entraîne plusieurs conséquences fâcheuses pour les finissants des différents programmes de formation. Une première est sans doute la non-reconnaissance sociale que plusieurs disent éprouver à leur entrée sur le marché du travail. Une deuxième conséquence réside dans une difficulté des finissants à percevoir et reconnaître leurs propres compétences. Une troisième conséquence fâcheuse prend la forme d'une non-identification à leur formation disciplinaire, voire même un rejet de celle-ci. Ils délaissent les appellations spécifiques tirées du libellé de leur formation pour se présenter plutôt sous les vocables généraux et non disciplinaires de consultant, de praticien, d'intervenant, etc. Finalement, il semble que ceux qui réussissent le mieux à se tailler une place sur le marché du travail soient ceux qui combinent leur formation en intervention auprès des personnes, groupes et organisations avec une seconde formation reliée à des contenus disciplinaires connexes.

Les relations humaines à l'Université du Québec à Rimouski

Jean-Marc Pilon
Professeur en psychosociologie
Université du Québec à Rimouski

Lorsque je fut invité à cette conférence d'ouverture, on m'a demandé de vous parler des origines et des perspectives de développement des programmes de

formation en relations humaines à l'Université du Québec à Rimouski. Aussi, je commencerai par tracer un bref historique du développement de ces programmes afin de mieux introduire ma réflexion sur l'une des caractéristiques marquantes de ce développement : leur marginalité. Je terminerai en évoquant les perspectives de développement du courant des relations humaines à l'Université du Québec à Rimouski, avec la maîtrise en étude des pratiques psychosociales et le baccalauréat en communication (option relations humaines), emprunté à l'Université du Québec à Montréal.

D'où venons-nous?

La formation en relations humaines à l'Université du Québec à Rimouski prend son véritable envol en 1978, bien qu'il existait déjà un certificat en animation depuis 1975 (Lapointe, 1995). Ce premier certificat s'inscrivait dans la foulée du Bureau d'Aménagement de l'Est du Québec (BAEQ), projet technocratique d'animation sociale et les diverses opérations « dignité » (mouvement populaire de résistance au BAEQ) qui ont marqué le développement des pratiques sociales dans le Bas-St-Laurent (Lapointe et Pilon, 1995). Serge Lapointe, diplômé en psychologie des relations humaines de l'Université de Sherbrooke, fut la première personne engagée comme responsable et professeur dans ce programme. À ce titre, il a travaillé à l'élaboration de ce nouveau certificat. Par son ancrage territorial et la formation de la personne responsable de ce programme, ce certificat en animation visait une double orientation, appuyée sur deux traditions différentes : l'animation sociale et le courant des relations humaines. Cette dernière orientation était largement influencée par le certificat en animation de l'Université de Montréal, créé au début des années 1970. Ainsi, après un tronc commun, les étudiants pouvaient opter pour l'une ou l'autre de ces deux orientations.

Dès les premières années d'existence de ce premier certificat, il devint difficile de concilier dans un même lieu, dans un même groupe d'étudiants, les deux orientations avec leurs visées différentes; de plus, la diversité de leurs ressources professorales ne partageaient pas les mêmes finalités de la formation. En 1978, il fut décidé de ne conserver qu'une seule orientation, soit celle des relations humaines. Le certificat en animation devint le certificat en animation des petits groupes, conciliant l'influence de la dynamique des groupes développée sur la Côte Est américaine avec l'importance du développement du potentiel humain issu de la Côte Ouest américaine. Ce nouveau certificat s'inscrivait dans le courant de la psychologie humaniste et de la tradition des relations humaines en optant sur la méthode de laboratoire comme principale méthode andragogique. Le choix du petit groupe comme objet d'étude amena à retenir le modèle du groupe optimal de Yves

St-Arnaud comme modèle transversal de la formation, marquant ainsi une certaine affiliation avec l'Université de Sherbrooke. Cette affiliation est d'autant plus importante si l'on considère que quatre des neuf professeurs réguliers, rattachés aux programmes de formation en relations humaines depuis le début, ont été formés à Sherbrooke, sans oublier les nombreuses personnes chargées de cours, intervenant au sein de ces programmes, qui se sont également formées à Sherbrooke.

Le développement des programmes de formation en relations humaines à l'Université du Québec à Rimouski

Après avoir accompagné près de 1300 personnes dans le cadre du certificat en animation des petits groupes, la demande se faisait de plus en plus grande pour développer des formations complémentaires. Plusieurs programmes de formation ont vu le jour avec des caractéristiques particulières. De 1987 à 1993, quatre certificats de formation sur mesure en intervention psychosociale et en psychologie ont été créés. Ces programmes reposent sur une démarche andragogique où le premier cours consiste en une analyse des besoins auprès des personnes intéressées, en vue d'élaborer avec elles un certificat de 30 crédits autour d'une thématique, avec des contenus de cours ainsi qu'une démarche pédagogique répondant à leurs besoins. Les demandes reçues avaient pour thèmes la psychologie et l'intervention psychosociale. Pour ce dernier programme, nous avons opté pour une démarche andragogique de type alternance où la formation se fait par l'action. Ainsi, à partir de la réalisation d'une intervention psychosociale, la pratique interpelle la théorie qui vient en appui à celle-ci, dans un contexte de médiation de pertinence. Cette pratique génère en soi des savoirs informels (savoir, savoir-faire et savoir-être) sur l'intervention psychosociale qui sont explicités via la supervision individuelle et collective. Ce programme s'inscrit dans une démarche praxéologique en reconnaissant une importance à la pratique comme lieu de développement des savoirs.

L'une des caractéristiques des certificats sur mesure est de ne pouvoir les répéter indéfiniment, puisqu'il s'agit de formation sur mesure. Nous avons formalisé ou institutionnalisé ces programmes. En 1990, le certificat sur mesure en intervention psychosociale devint le certificat en pratiques psychosociales. La formule de l'alternance demeurait toujours présente (Pilon, 1998), mais nous introduisons l'approche autobiographique comme processus de formation et de transformation personnelle (Pilon, 1996). Une croyance fondamentale, partagée par l'ensemble des personnes intervenant dans ces programmes de formation en relations humaines, réside dans le fait que le meilleur outil de l'intervenant soit sa personne; d'où l'importance de

bien identifier qui nous sommes et ce que nous portons comme savoirs liés aux pratiques psychosociales. Cette réflexion autobiographique vise à répondre à la question : comment, au cours de ma vie, me suis-je formé aux pratiques psychosociales? Par cette démarche, nous poursuivons la reconnaissance des savoirs informels issus de la vie.

En 1993, le certificat sur mesure en psychologie devint un certificat institutionnalisé. Avec trois certificats formels, nous subissions une pression de plus en plus grande pour offrir un programme de baccalauréat. Il était difficile, dans la conjoncture politique et sociale de l'époque, de faire reconnaître l'existence d'un nouveau programme à orientation professionnelle. Après quelques tentatives dans ce sens, nous empruntions, en 1998, le baccalauréat en communications de l'Université du Québec à Montréal, partenaire du réseau de l'Université du Québec. Ce programme de baccalauréat recoupait près de 70% des cours offerts au sein de nos trois certificats, facilitant ainsi l'intégration de notre clientèle adulte à ce programme.

Parallèlement à cette démarche, nous avons développé une maîtrise de type recherche en étude des pratiques psychosociales, offerte pour la première fois à l'automne 2001. Par pratiques psychosociales, nous entendons toute activité exercée par un acteur auprès d'un système humain (individu, groupe, organisation, communauté), dans le but de produire un effet, qui est habituellement un changement. Il s'agit d'une formation d'orientation praxéologique axée sur la production de savoirs. Schön (1994) disait que les praticiens en savent beaucoup plus qu'ils ne le pensent et qu'il existe tout un savoir qui demeure implicite dans l'action. Cette maîtrise vise à accompagner les praticiens dans une démarche de recherche sur leur pratique, en vue de rendre explicite ce savoir développé dans l'action.

Au fil de ces années, plus de 2000 personnes se sont formées par l'entremise de ces différents programmes en relations humaines. Le développement de ces programmes fut principalement caractérisé par leur marginalité.

La marginalité des programmes de formation en relations humaines à l'Université du Québec à Rimouski

À mon avis, la principale caractéristique des programmes de formation en relations humaines, à l'Université du Québec à Rimouski, réside dans leur marginalité par rapport à la culture universitaire traditionnelle. Ils se sont développés dans des combats à la frontière de l'organisation (Pineau, 1980), permettant ainsi un certain renouvellement des pratiques de formation au sein de ces programmes (Vaillancourt, 1993).

Cette marginalité se vit de plusieurs façons : par les personnes ressources intervenant au sein de ces programmes, par la clientèle rejointe, par les méthodes andragogiques mises de l'avant, par les conditions de travail et, enfin, par la distance géographique qui nous sépare des grands centres.

Les personnes ressources intervenant au sein de ces programmes

Dès l'origine, la très grande majorité des formateurs (plus de 80%) sont des personnes chargées de cours, étant avant tout des praticiennes en psychosociologie. Ces personnes proviennent du Centre Interdisciplinaire de Montréal, de l'Institut de Formation par le Groupe et de différentes boîtes de consultation privée. Bien que certaines de ces firmes n'existent plus, on retrouve toujours un pourcentage important de praticiens (près de 60%) qui interviennent au sein de ces programmes à titre de chargés de cours. Ces personnes s'appuient sur leur expérience de travail pour illustrer la théorie et accompagner les gens dans leur formation. Elles agissent comme des mentors auprès des étudiants à qui elles transmettent leurs savoirs d'expérience. Par ce rattachement très fort au milieu de la pratique, nous nous démarquons des autres programmes universitaires dont les formateurs sont majoritairement issus du milieu de la recherche.

La clientèle rejointe

Tous ces programmes – sauf le baccalauréat en communication – possèdent une caractéristique commune : la clientèle rejointe est une clientèle adulte, en formation continue et occupant le plus souvent un emploi. Les programmes de formation en relations humaines ont été (et sont toujours) des pionniers à l'Université du Québec à Rimouski, au niveau de l'éducation continue. Cela nous démarque de nos confrères qui enseignent, eux, à une clientèle en provenance du collégial.

Les approches andragogiques mises de l'avant

De tout temps, l'accent mis sur la formation expérientielle caractérise la formule andragogique au sein de ces programmes. De la méthode de laboratoire utilisée dans le cadre du certificat en animation des petits groupes (Lapointe, 1998), nous sommes passés à une formule d'apprentissage en alternance avec la formation dans l'action (Pilon, 1998), tout en reconnaissant l'importance du savoir informel avec l'approche autobiographique (Pilon, 1996) et l'analyse praxéologique (Pilon et coll., 1998). Cet accent, mis sur l'informel et les savoirs d'expérience, nous marginalise fortement par rapport aux autres programmes de formation universitaire, axés sur la science appliquée comme principale stratégie de renouvellement et d'enseignement des pratiques psychosociales à caractère professionnel.

Les conditions de travail

Afin de rejoindre cette clientèle adulte, à l'emploi, les cours se donnent par sessions intensives lors des fins de semaine. De plus, le territoire desservi par l'Université du Québec à Rimouski est très vaste : de Lévis aux Îles-de-la-Madeleine, en passant par la Baie-des-Chaleurs et Baie-Comeau sur la Côte Nord, les cours se donnent souvent sur le territoire. Donc, à l'encontre de nos collègues de l'Université du Québec à Rimouski, nous travaillons les fins de semaine et sur le territoire, alors qu'eux travaillent sur semaine à Rimouski. Avant l'arrivée du baccalauréat en communication, nous étions plus souvent à l'extérieur de l'Université, ce qui faisait en sorte que nous ne croisions pas souvent nos collègues; ceux-ci étaient donc peu au courant de ce que nous faisons. De plus, nous sommes une petite équipe de professeurs; n'ayant jamais été plus de cinq (mais plus souvent quatre et trois professeurs réguliers), notre visibilité était encore moins grande dans l'institution. Par contre, cette petitesse facilite les échanges, les discussions et l'atteinte de consensus sur la finalité des programmes et sur les méthodes andragogiques à mettre de l'avant. Étant peu là, étant peu connu, nous n'étions pas inquiétants pour les autres programmes et nous pouvions ainsi innover et être créateurs dans nos pratiques de formation.

L'éloignement géographique par rapport aux grands centres

Rimouski est à plus de 500 kilomètres de Montréal et 300 kilomètres de Québec. Nous sommes en marge des grands axes de circulation au Québec. Plusieurs personnes confondent même Rimouski et Chicoutimi. Cet éloignement géographique fait en sorte que nous ne sommes pas perçus comme menaçants pour les autres universités; on ne sait même pas ce qui se passe chez nous et on s'en préoccupe peu. Cela nous permet d'innover dans plusieurs domaines sans être freinés par l'environnement universitaire.

Où allons-nous?

Cette marginalité nous a servi dans l'innovation de plusieurs programmes de formation en relations humaines, mais surtout dans l'utilisation d'approches andragogiques révolutionnaires pour le milieu universitaire traditionnel. Cette innovation se poursuit au sein de deux programmes majeurs : la maîtrise en étude des pratiques psychosociales et le baccalauréat en communication (option relations humaines). La maîtrise en étude des pratiques psychosociales est basée sur une nouvelle épistémologie de l'agir professionnel (Schön, 1994). C'est une formation par production de savoirs (maîtrise de type recherche) avec une double finalité : le renouvellement de la pratique psychosociale et le développement des connaissances sur les pratiques psychosociales. Il

s'agit d'une orientation praxéologique : le développement d'un savoir issu de la pratique qui vise à accorder une plus grande place aux praticiens dans le développement des connaissances. La première cohorte, démarrée à l'automne 2001, est composée de 18 personnes issues du milieu institutionnel, communautaire et de la pratique privée, avec une moyenne d'âge de 44 ans. Ce projet de maîtrise est unique au Québec et représente un grand défi dans le milieu universitaire traditionnel, en visant à développer des praticiens-chercheurs.

Au baccalauréat en communication (option relations humaines), la formation expérientielle demeure au cœur du programme. Pour nous, il est évident que l'on se forme à partir des expériences. Bernard Honoré (2002) dit que le travail de formation se trouve dans l'expérience de chacun et qu'il faut créer quelque chose pour qu'émerge cette expérience. Alors, nous utilisons diverses méthodes ou techniques visant l'émergence de l'expérience : méthode de laboratoire, histoire de vie, roman familial, analyse praxéologique, science-action, codéveloppement, analyse réflexive, formation en alternance via trois stages, soit un par année (stage d'exploration, stage de compagnonnage et stage d'intervention). Cette formation s'accompagne par la mise en projet et le soutien au développement d'un projet professionnel significatif pour l'apprenant. Elle vise également le développement d'une compétence intrapersonnelle, la présence à soi, et ce de diverses façons : la présence au corps avec le mouvement corporel éducatif, l'écoformation, l'analyse praxéologique et l'expression artistique. Par ces différentes modalités, nous misons sur l'appropriation de l'expérience et des savoirs qui en découlent comme démarche de formation, voire d'autoformation.

La maîtrise en psychologie des relations humaines de l'Université de Sherbrooke

Maurice Payette
Département de psychologie
Université de Sherbrooke

En 1972, le Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke ajoutait une maîtrise à son programme de 1^{er} cycle, dont la spécificité était le domaine de la psychologie des relations humaines. Il s'agissait d'un champ d'intervention nouveau dans le paysage des différents programmes québécois de 2^e cycle en psychologie. Récemment nommé directeur du Département, Yves St-Arnaud avait reçu le mandat d'élaborer et d'implanter ce nouveau programme.

Les sources du programme

Entouré d'une équipe composée à la fois des professeurs déjà en place et de professionnels reconnus pour leurs compétences dans le domaine des relations humaines, le nouveau directeur a choisi les orientations et les contenus du programme en s'inspirant de plusieurs courants déjà existants. Ainsi, les principaux fondements théoriques sur lesquels reposait la formation professionnelle en relations humaines ont été élaborés par des chercheurs et praticiens dont les travaux étaient disponibles.

En tout premier lieu, Lewin, reconnu comme le fondateur de la psychologie sociale; ses réflexions, ses recherches et ses publications, appuyées sur des observations aussi bien sur le terrain qu'en laboratoire, l'ont conduit à élaborer sa théorie de la dynamique des groupes. Ses méthodes de recherche-action et d'analyse de champs de forces convenaient bien à certains contenus du nouveau programme.

Le courant de la psychologie humaniste, représenté par Rogers et Maslow, offrait une base très pertinente pour comprendre les différents dynamismes du développement de la personne. La psychologie des relations humaines et la psychologie humaniste ont des liens très étroits dont il fallait tenir compte.

Les théories de Bertalanfy et de Rosnay fournissaient une approche systémique particulièrement appropriée dans le domaine des relations humaines. Toute intervention doit tenir compte des interactions entre les différents acteurs impliqués et des systèmes plus ou moins complexes dans lesquels ces acteurs agissent.

En plus de mener des études sur le leadership, Ronald Lippitt, compagnon de Lewin, a conceptualisé un processus de consultation pour systématiser l'intervention auprès des individus et des groupes. Les travaux de cet auteur fournissaient un cadre d'intervention particulièrement approprié à l'exercice du rôle de consultant. Des rencontres de certains membres du corps professoral avec ce praticien de grande envergure ont permis de profiter de son expérience au cours des premières années d'implantation du programme.

Les psychologues en relations humaines peuvent s'orienter vers des interventions en développement organisationnel. S'inspirant d'une approche humaniste, Schein a mis en valeur la dimension humaine des organisations et a insisté sur l'importance du développement de compétences interpersonnelles chez les membres d'une organisation. Ses modèles d'intervention en développement organisationnel allaient être intégrés au programme.

L'apport de Watzlawick et de son équipe, concernant les différents niveaux de changement et la notion de recadrage, constituait un élément significatif pour la compréhension des changements personnels et organisationnels qu'un intervenant en relations humaines doit connaître et maîtriser.

Les recherches d'Argyris et Schön, concernant l'efficacité des intervenants professionnels et les niveaux d'apprentissage, ont particulièrement contribué à la dimension pédagogique de la formation en relations humaines. Les rencontres personnelles du professeur St-Arnaud avec ces éminents chercheurs ont eu des répercussions importantes sur le programme en relations humaines.

Les orientations retenues

Tout en reconnaissant la pertinence et la nécessité de s'appuyer sur des bases théoriques appropriées, les pionniers du nouveau programme se donnèrent comme mission première de former des intervenants professionnels dans le domaine des relations humaines. Un tel choix allait orienter aussi bien les contenus du programme que les approches pédagogiques.

À l'intérieur du domaine des relations humaines, différentes options professionnelles étaient offertes dans le programme : interventions auprès des individus, interventions auprès des groupes restreints et interventions auprès des organisations. La diversité s'exprimait aussi par un éventail de méthodologies et de milieux d'intervention, de même que par les différentes expertises et expériences des professeurs. Le programme offrait plusieurs avenues pour satisfaire les orientations professionnelles variées des étudiants.

Le programme privilégiait les apprentissages pratiques à travers les laboratoires et les stages. La préparation des interventions et l'encadrement en supervision faisaient partie des tâches régulières de chaque professeur. Des méthodes d'encadrement appropriées aux objectifs du programme étaient à inventer.

La personne étant reconnue comme principal outil d'intervention du professionnel, le nouveau programme innovait en inscrivant, dans les activités pédagogiques, des cours crédités visant le développement des compétences personnelles et interpersonnelles. Les rencontres de supervision contribuaient à l'intégration de ces apprentissages.

Le programme privilégiait l'utilisation de méthodes rigoureuses d'apprentissage à travers le retour réflexif sur les actions posées en stage; ceci avait pour but non seulement d'identifier les erreurs, mais aussi d'amener les futurs professionnels à continuer leur développement au cours de leur carrière professionnelle. Apprendre à apprendre devenait un objectif du programme.

Le nouveau programme prenait clairement position en priorisant les interventions sur les processus et en développant des modèles bien articulés pour soutenir de telles interventions. Le futur professionnel allait être en mesure d'apporter une aide efficace en fournissant à ses clients une façon de résoudre des problèmes plutôt que des solutions.

Le savoir du domaine des relations humaines était récent et devait se développer. Étudiants et professeurs allaient devenir des praticiens chercheurs et allaient apporter leurs contributions, par leurs recherches et leurs publications, sous différentes formes : livres, articles, essais, conférences. Le domaine privilégié allait être cependant celui du savoir professionnel, issu principalement d'observations et de réflexions portant sur l'intervention en relations humaines. Au cours des années, les publications issues du Département ont exercé une réelle influence auprès d'un grand nombre d'étudiants et de professionnels.

En guise de conclusion

Au cours des trente années de son implantation, le programme de psychologie des relations humaines a sans cesse évolué et s'est transformé de façon importante, sans pour autant s'éloigner des postulats sur lesquels il s'est appuyé. Des modifications importantes seront bientôt apportées à travers l'implantation d'un programme de doctorat.

L'Université de Sherbrooke : où en sommes-nous et où allons-nous?

Lucie Mandeville
Département de psychologie
Université de Sherbrooke

Cette communication dresse le portrait de l'état actuel des programmes de maîtrise et de doctorat au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke.

Un portrait de nos programmes

L'an dernier, lors de l'activité de fermeture du Colloque en l'honneur de trois pionniers de la psychologie des relations humaines, à l'Université de Sherbrooke, Yves St-Arnaud, Maurice Payette et Robert Lescarbeau, nous avons eu le plaisir de visionner un vidéo historique sur la formation au Département dans

les années 70. Par le fait même, nous avons pu jeter un regard amusant sur l'apparence de la clientèle étudiante de cette époque! Celle-ci affichait fièrement une allure négligée, avec leurs cheveux longs et des chemises hawaïennes qui étaient populaires... même chez les professeurs. Les lunettes à montures épaisses étaient à la mode. Aujourd'hui, elles le sont redevenues – et les cheveux longs aussi – mais c'est plutôt parce que nos cohortes sont presque exclusivement composées de filles.

La clientèle actuelle, si je caricature, est composée de jeunes femmes brillantes, anxieuses, performantes, conditionnées à réussir dans un système universitaire mettant en évidence leur capacité exceptionnelle de retenir une quantité étonnante de connaissances; de les retenir quelques mois du moins, jusqu'aux examens objectifs à choix multiples, qui sont trop souvent le mode privilégié d'évaluation au premier cycle. Le choc de la maîtrise, pour elles, c'est d'être initiées à la formation professionnelle et à l'apprentissage par essais et erreurs; ce qui, au comble de leur détresse, représente ce qu'elles ont cherché à éviter au cours de toutes ces années de formation universitaire.

Au niveau pédagogique, l'atmosphère n'est plus la même qu'il y a trente ans. Les contrats pédagogiques ont « pris le bord », les coussins ont été remplacés par des sièges fixes pivotants, la liberté d'expression a fait place au silence épais d'un auditoire docile et attentif. Un silence qui est brisé occasionnellement par une main levée; sûrement un zélé, – ou un « têteux », selon le vocabulaire étudiant – qui demande si les notions vues en classe sont matières d'examen.

Au premier cycle, une volonté légitime de donner accès à d'autres programmes et à d'autres universités est à l'origine d'une réduction de la place de la psychologie des relations humaines au sein de ce programme. Cet aspect, autrefois distinctif de notre université, cède la place à une formation générale comprenant un tronc commun massif; celui-ci a mené à la diminution tout aussi massive des cours au choix et, particulièrement, des cours de développement de compétences personnelles et interpersonnelles, une espèce en voie d'extinction.

La mort du DO de la maîtrise...

L'an passé, des diplômés et des finissants célébraient la mort du développement organisationnel (DO) dans notre programme de maîtrise. Pendant que ceux-ci pleuraient sa disparition, d'autres à la Faculté d'administration pouvaient s'en réjouir. Cette mort prématurée ainsi que la fusion de la concentration en santé et celle du DO reposaient principalement sur des motifs financiers. Nous désirions contribuer aux économies requises par le

déficit chronique à la Faculté des lettres et sciences humaines. Nous allions constater, au fil des sessions subséquentes, le triste échec de ce mariage de raison, tout comme le peu d'économie que ce changement allait représenter; et cela, malgré le titre que porte cette nouvelle concentration fusionnée *soutien au changement en système de santé*; titre qui, d'ailleurs, ne fut guère des plus populaires chez la clientèle étudiante.

Au cours des récentes années, la maîtrise a subi des changements qui ont donné l'impression et ont fait dire aux étudiants qu'ils étaient, tour à tour, les cobayes de ce que nous croyons avoir été des tentatives de toujours mieux les servir. La maîtrise disparaîtra en 2003; le doctorat fera ses nouveaux cobayes.

Voilà quelques années, nous étions plusieurs diplômés à présumer que la psychologie des relations humaines allait aussi disparaître progressivement, et notamment avec les départs à la retraite de Yves St-Arnaud, Maurice Payette et Robert Lescarbeau. En vérité, leur départ annoncé allait donner un coup dur même aux plus convaincus parmi nous, leurs successeurs. Qu'allait-il advenir d'un département qui enseignait un modèle, mais dont la majorité du corps professoral n'était pas porteur?

L'état actuel de nos troupes

Au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, comme ailleurs, les effectifs ont été resserrés. L'an passé, nous passions d'une équipe d'environ quinze professeurs à un groupuscule de cinq ou six professeurs, plus une ressource à demi-temps, une deuxième à un quart de temps, une troisième en congé de maternité et une quatrième en congé de maladie. Les symptômes physiques (maux de dos, épuisement) de nos personnels révèlent que nous sommes sérieusement rendus aux limites de nos capacités.

Par contre, s'il y a des ressources qui partent, d'autres arrivent. Récemment, trois nouveaux professeurs ont été engagés. Des chargés de cours et des superviseurs expérimentés sont également responsables, en bonne partie, de la qualité de la formation offerte au Département, mais la venue du doctorat et les nouveaux engagements qui en résultent entraînent nécessairement une réduction de l'implication de ces professionnels.

Le doctorat

Deux questions permettront de décrire sommairement en quoi il consiste : Pourquoi le doctorat? Qu'est-ce que le doctorat?

Pourquoi le doctorat?

À la fin des années 90, le Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke manifestait une volonté interne de développer un doctorat. En 1998, un projet se concrétisait, à la suite de la démarche d'une équipe restreinte chargée de proposer les balises d'un programme de 3^e cycle. Malheureusement, le fruit de cette démarche ne réussissait pas à obtenir la faveur des membres de l'Assemblée des professeures et des professeurs et se soldait par un échec. L'année suivante, l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) annonçait que, d'ici cinq ans, l'exigence minimale d'admission serait le doctorat; un doctorat professionnel en psychologie qui formerait des psychologues généralistes possédant essentiellement huit compétences. En 2000, l'OPQ faisait adopter un nouveau règlement visant l'identification des programmes de doctorat reconnus et rendant admissibles au sein de son organisation. En fait, les universités réussirent à convaincre l'OPQ de hausser ses exigences, principalement, dira-t-on, pour acquérir autant de prestige que nos voisins américains et canadiens.

L'enjeu, pour nous

Nous n'avions donc pas de doctorat. En fait, nous étions la seule université à ne pas être incluse automatiquement dans la liste des programmes reconnus; les autres universités ayant déjà un doctorat qui allait être accepté, sous condition d'être modifié, pour être conforme aux nouvelles normes de l'OPQ.

Pour nous, l'enjeu consistait à conserver notre maîtrise ou développer rapidement un doctorat. Avec la première alternative, nous prenions le risque de disparaître définitivement, du moins à moyen terme, car l'existence d'un département pouvait difficilement reposer sur un programme de formation qui n'était pas terminal et ne donnait plus accès à la profession.

Le tour de force

En 2001, nous avons réussi à réaliser ce que plusieurs ont considéré être un « tour de force ». Dans un temps record, nous avons élaboré un projet qui a tenu le coup, c'est-à-dire qui a reçu l'aval de l'ensemble des instances devant accrédi-ter le programme et dont les exigences et les intérêts étaient, disons-le, relativement différents : l'Assemblée des professeures et des professeurs du Département, la Faculté des lettres et sciences humaines, la direction de l'Université de Sherbrooke, le Conseil des recteurs et principaux des universités du Québec (CREPUQ), le ministère de l'Éducation, l'Ordre des psychologues du Québec.

Qu'est-ce que le doctorat?

Grâce à l'appui financier de la Direction de l'Université, les deux années suivantes permirent l'élaboration d'un programme novateur, qui répond aux exigences de l'OPQ et conserve les particularités distinctives de la formation de Sherbrooke. Il s'agit d'un doctorat professionnel de 120 crédits, étalés sur quatre ans et dont la base d'admission requiert un 1^{er} cycle en psychologie. Dans des termes très limités, disons qu'il s'agit de notre maîtrise prolongée et améliorée. Dans ce qui suit, nous présenterons ses différentes composantes : un modèle d'intervention basé sur la psychologie des relations humaines, une approche par compétences, une pédagogie novatrice et des champs d'application d'actualité.

Psychologie des relations humaines

Le modèle d'intervention privilégié au doctorat est basé sur les fondements de la psychologie des relations humaines. Il repose sur ses caractéristiques principales : la priorité à la coopération, la polyvalence méthodologique, l'approche processus, la vision systémique. De plus, il actualise les derniers développements dans ce domaine, incluant les quatre volets de l'intervention orientée vers un changement assisté et le processus d'autodéveloppement favorisant un changement personnel assisté.

Approche par compétences

Même si l'élaboration du programme de doctorat s'est appuyée sur l'expérience de trente ans de formation professionnelle à la maîtrise en psychologie des relations humaines, nous avons le désir d'innover et de mieux répondre aux besoins de la société. La structure du nouveau programme fut développée à partir d'un travail d'équipe et de préoccupations consensuelles, orientées vers une approche par compétences. Cette dernière demandait de restaurer l'ensemble des activités du programme – les objectifs, les contenus et les méthodes pédagogiques – en fonction d'un certain nombre de compétences qui ont été, par nature, définies en terme de savoir-faire. Celles-ci sont conformes aux huit domaines de compétences exigés par l'OPQ et incluent le modèle d'intervention distinctif de notre Département : la psychologie des relations humaines, les relations interpersonnelles, l'évaluation, l'intervention, la recherche, l'éthique et la déontologie, la consultation, la gestion des services psychologiques ainsi que la supervision.

Pédagogie novatrice

Nous étions à la recherche d'une structure pédagogique cohérente à l'orientation de notre programme de formation professionnelle. Nous avons étudié plusieurs approches pédagogiques, dont l'apprentissage par problème qui nous

semblait l'une des plus appropriées, du moins, à première vue. Cependant, la place centrale du savoir-faire et du savoir-être liés à l'intervention exigeait des méthodes impliquant des contextes d'application réels plutôt que virtuels (cas papier). De plus, ces méthodes devaient permettre de dépasser la simple acquisition de connaissances – résultat de l'apprentissage par problème – et plutôt viser l'intégration d'un savoir appliqué dans des situations relationnelles. Sans laisser de côté l'apprentissage par problème, nous avons élargi notre définition de cette approche afin d'y inclure toute forme de stratégie contextualisée dans laquelle l'apprenant est actif. L'une des modalités pédagogiques spécifiques fut également la mise en place de groupes d'apprentissage, formés de quatre étudiants et encadrés par un professeur dont le rôle est transmettre les connaissances et de superviser les activités pratiques (stages).

Champs d'application

Le programme de doctorat permet aux étudiants de se spécialiser pour intervenir dans deux contextes particuliers : celui de la diversité culturelle et celui de la santé. Le champ de la diversité culturelle, et de plus en plus celui de la diversité tout court, vise à former les futurs praticiens à l'intervention dans des milieux présentant des problématiques interculturelles. Le champ de la santé est très large et comprend des milieux variés : bureau offrant des services psychologiques, institutions de soins de longue durée, CLSC, hôpitaux, organismes communautaires.

De l'élaboration à son implantation, le projet de doctorat a subi plusieurs mutations. En effet, la démarche liée aux grandes innovations pédagogiques imposait déjà un renouvellement des pratiques prévues en fonction d'une approche par compétences, mais nous devons également satisfaire les exigences des diverses instances accréditant le futur programme. Au-delà de ces transformations, une dimension des plus intéressantes du programme demeure : la place centrale accordée à la psychologie des relations humaines, plus précisément à l'importance conférée au développement des compétences relationnelles requises pour gérer des processus d'intervention auprès d'individus et de systèmes. Le doctorat professionnel de l'Université de Sherbrooke veut permettre aux futurs psychothérapeutes de développer les compétences nécessaires pour assister au processus d'autodéveloppement de leurs clients. Il veut également permettre à d'autres futurs intervenants de contribuer significativement au développement organisationnel de systèmes plus ou moins complexes. Cette dimension de notre programme se différencie de la valeur donnée à l'expertise sur le contenu lié à un champ d'application déterminé, mais saura-t-elle tenir la route dans une discipline qui, pour contrer l'incertitude – pourtant inhérente à la pratique professionnelle – privilégie le savoir disciplinaire ?

Références

- Bourassa, F. (1997). « Compétences interculturelles : un modèle intégrateur inspiré de la psychologie des relations humaines » dans *Interactions*, 1 (1), p. 59-76.
- Chiasson, N. (1997). « La psychologie des relations humaines : un rappel de son histoire et coup d'oeil sur ses assises » dans *Interactions*, 1 (2), p. 158-175.
- Guillet, D., Lescarbeau, R. et Payette, M. (1997). « La psychologie des relations humaines et la pratique du développement organisationnel » dans *Interactions*, 1 (1), p. 29-46.
- Honoré, B. (2002). « Les liens entre la formation et le soin dans l'accompagnement du changement ». *Conférence lors du symposium en psychosociologie UQAR*.
- Lapointe, S. (1998). L'apprentissage expérientiel : « La méthode de laboratoire dans le programme en animation de l'Université du Québec à Rimouski », dans Demol, J.-N. et Pilon, J.-M. (Édit). *Alternance, développement personnel et local*, Paris : Éditions l'Harmattan, p. 139-150.
- Lapointe, S. et Pilon, J.-M. (1995). « Le développement des pratiques sociales dans le Bas-Saint-Laurent au cours des années 60 et 70 » dans *Nouvelles pratiques sociales*, 8 (2), p. 89-103.
- Lewin, K. (1948). *Resolving Social Conflicts*. New York : Harper & Row.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York : Harper & Row.
- Lewin, K. (1972). *Psychologie dynamique — Les relations humaines*. Traduction de Faucheux, M. et Faucheux C. (1959). Paris : Presses Universitaires de France.
- Mongeau, P. (1998). « Les relations humaines : un champ de pratiques, une diversité de formations et d'intervenants » dans *Interactions*, 2 (2), p. 197-213.
- Perrenoud, P. (1995). « Des savoirs aux compétences. De quoi parle-t-on en parlant de compétences? » dans *Pédagogie collégiale*, 9 (1), p. 54-58.

- Pilon, J.-M. (1996). L'utilisation des histoires de vie dans une démarche en recherche-formation à l'université : le Certificat en pratiques psychosociales de l'Université du Québec à Rimouski, dans Desmarais, D. et Pilon, J.-M. (Édit.). *Pratiques des histoires de vie, au carrefour de la formation, de la recherche et de l'intervention*. Paris : Éditions L'Harmattan, p. 43-70.
- Pilon, J.-M. (1998). Le double défi du développement personnel et du développement local dans le cadre d'une formation universitaire, dans Demol, J.-N. et Pilon, J.-M. (Édit.). *Alternance, développement personnel et local*. Paris : Éditions L'Harmattan, p. 151-164.
- Pilon, J.-M. et coll. (1998). *Projet de maîtrise en étude des pratiques psychosociales*. Document de présentation de ce nouveau programme, UQAR, 98 pages.
- Pineau, G. (1980). *Les combats aux frontières des organisations : un cas universitaire d'éducation permanente*. Montréal : Éditions Sciences et Culture.
- Schön, D. A. (1994) *Le praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Traduction par Heynemand, J. et Gagnon, D. Montréal : Les Éditions Logiques.
- St-Arnaud, Y. (1997). « Quelques compétences pour intervenir en psychologie des relations humaines » dans *Interactions*, 1 (1), p. 6-28.
- Tessier, R. (1990). « L'intervention psychosociologique de 1940 à 1990 : historique et essai de clarification conceptuel dans R. Tessier et R. Tellier (dir.) », *Changement planifié et développement des organisations*, p. 89-113.
- Vaillancourt, Y. (1993). « Trois thèses concernant le renouvellement des pratiques sociales dans le secteur public » dans *Nouvelles pratiques sociales*, 6 (1), p. 1-14.