
CHANGEMENT

Jacques Rhéaume

La notion de changement est fortement polysémique, comme en fait foi l'utilisation très fréquente, voire banalisée, du terme dans le langage courant et ses multiples références dans toutes les disciplines des sciences humaines et sociales. Les dictionnaires d'usage indiquent toute la variété des significations attachées à cette notion et aux termes associés. Il est intéressant de noter que le terme « changement », en français, a pour origine première le terme provenant du bas latin *cambiare* qui veut dire : échanger, substituer une chose à une autre. L'interaction et l'échange sont ainsi au cœur du changement. Par abstraction et généralisation, le changement désigne aussi le passage d'un état à un autre. Cela conduit à cette définition simple du changement psychologique ou social : un changement, c'est le passage d'un état x , défini à un temps t , vers un état x^1 à un temps t^1 , où x et x^1 peuvent représenter un être humain ou un milieu social qui, après « changement », devient à la fois autre chose et le même. Telle personne a changé mais c'est encore telle personne. Tel groupe, ou telle organisation, ou telle société ont changé, mais ce sont encore tel groupe, telle organisation ou telle société. Sinon, il y a plus que du changement : il y a disparition et émergence d'une autre réalité, mort ou création. L'enjeu identitaire, personnel ou social, est, dans ce contexte, au cœur de la notion de changement. Évoquons par ailleurs, ici, toute la gamme ou les nuances possibles quant à l'ampleur ou à la profondeur des changements que suggèrent des termes comme déplacement, mouvement, altération, ajustement, modification, évolution, développement, réforme, transformation, mutation, révolution, rupture, métamorphose.

La notion de changement dans l'histoire des

idées, en philosophie par exemple, est indissociable de la polarité établie entre la permanence (structurel) et le changement (durée). Ce débat fondateur nous fait remonter aux philosophes présocratiques, en particulier à l'opposition entre Héraclite, pour qui le changement est l'essence de l'Être toujours en mouvement et en conflit entre les figures des éléments matériels, le feu en particulier, et Parménide, pour qui l'Être est permanence sous l'apparence des changements. Cette opposition radicale traverse les théories du changement. Elle est au cœur du changement dialectique* de la pensée allemande du XIX^e siècle (de Hegel à Marx). Elle se retrouve tout aussi bien dans la dialectique existentialiste et phénoménologique (Sartre, Merleau-Ponty). Mais, plus globalement, elle traverse les rapports entre structure et subjectivité*, système et excellence. Et ces débats vont être repris, autrement, dans les diverses théories du changement élaborées en sciences humaines et sociales, et en particulier en psychosociologie. Cinq traditions de pensée vont marquer le champ psychosociologique :

- la dynamique du changement;
- l'approche systémique;
- le changement planifié, *the planning of change*;
- le développement (personnel, organisationnel ou social);
- le changement et l'inconscient.

Les approches du changement

Pionnier de la psychosociologie, le psychologue américain d'origine allemande Kurt Lewin développe une conception du changement caractérisée par un souci de fonder une théorie scientifique des rapports entre personnes et société à l'image des sciences de la nature : la

physique et la mathématique. La théorie du champ psychologique est en effet définie dans les termes d'un champ de forces, de vecteurs, d'intensité et d'équilibre qui évoquent constamment un champ énergétique au sens de la physique. Métaphore du psychologique et du social, le champ est formalisé dans la conception d'une mathématique descriptive qui est la topologie d'espaces matériels et symboliques de proximité de frontières, de barrières, de canaux. La dynamique du changement, personnel, groupal ou social, est ainsi définie comme une série d'états successifs quasi stationnaires du champ social constituant une totalité actuelle des rapports entre personnes, société et environnement matériel. Cette totalité plus ou moins stable évolue un peu à la façon des rapports forme/fond tels que les définissent les tenants de la Gestalt*, ou théoriciens de la forme, qui avaient marqué le début des travaux de Lewin en Allemagne. Le changement est décrit comme un processus itératif comprenant trois phases : dé cristallisation, déplacement, cristallisation. Cette conception dynamique du changement sera surtout connue à travers les travaux portant sur la dynamique des groupes restreints.

Cette première vision du changement sera vite relayée et amplifiée par la conception systémique qui va s'imposer dès les années 1950. Le système, individuel, groupal, social est cette totalité d'éléments interdépendants qui se forme en interaction avec un environnement complexe et d'autres systèmes. Ces systèmes se maintiennent ou changent suivant des processus complexes de régulation, des régulations les plus simples, mécaniques, comme la commande thermostatique, aux régulations les plus complexes du vivant, comme l'*auto-poïèse* (autoréférence et auto-production du système). Mais, dans tous les cas, il s'agit toujours d'une structuration dynamique d'éléments en interaction et formant un tout. Cette théorisation du changement, en psychosociologie conduit dans son application à dresser d'abord un portrait le

plus complet possible de la situation de départ vécue par une personne, ou un groupe de personnes, dans son contexte actuel : motivations, ressources, visées, alliances, oppositions, résistances au changement visé. Puis, sont ensuite identifiés les facteurs ou les « forces » qui sont susceptibles de faciliter une dé cristallisation du champ psychologique et social, permettant de former le projet d'agir ou d'intervenir sur ces facteurs; enfin, ce processus se termine par l'évaluation du nouvel état du champ ou du système ainsi changé.

Une autre conception du changement, portée également par les tenants d'une approche lewinienne, est celle du changement planifié. Intégrant plusieurs éléments de l'approche systémique ou de la dynamique du changement, elle repose toutefois sur une tout autre tradition de pensée, bien américaine dans ses origines, soit la philosophie pragmatique sociale. Le changement planifié, c'est le changement défini comme la résultante d'un plan, d'une volonté et d'une intention d'en arriver à un nouvel état souhaité, individuel, groupal ou organisationnel. Mais ce changement intentionnel se produit au terme d'un processus rationnel, celui de la résolution de problèmes. Le philosophe éducateur John Dewey* concevait ainsi la théorie du changement comme la réplique opérationnelle, dans la vie quotidienne et le sens commun, du raisonnement scientifique expérimental : une question de recherche se pose, une hypothèse se forme un plan d'expérimentation est dressé, des résultats sont obtenus qui sont évalués en fonction des objectifs de changement visés. Dans l'action quotidienne, un malaise vécu ou le besoin ressenti de changer une situation conduit les acteurs sociaux à identifier les obstacles ou les problèmes à résoudre, à fixer des objectifs et un plan d'action, à traduire dans des stratégies* et des tactiques* cette action pour obtenir les résultats souhaités. L'évaluation de cet état final est susceptible de relancer le processus de changement si des

écarts persistent entre le souhaité et l'actuel. Cette conception du « *planning of change* » est bien représentée dans deux séries d'ouvrages, américains et canadiens : ceux de Bennis, Benne et Chin (1961, 1984) et ceux de Tessier et Tellier (1990-1993).

Une troisième tradition de pensée, fort influente dans les conceptions psychosociologiques du changement, est celle du développement : développement des groupes, développement organisationnel (D.O.), développement personnel (ou croissance personnelle). Dans le domaine de la psychologie, le concept de développement est souvent associé à des auteurs pionniers comme Gordon Allport et Carl Rogers. Le développement, tout comme l'idée de croissance, sont des notions proches de la métaphore biologique du vivant et de l'organisme. Autant la structure de l'organisme a pu inspirer maints systémistes, autant le passage progressif, par étapes, du germe originaire à l'organisme adulte est la source d'inspiration des théoriciens du développement. Il est toujours présumé un état incomplet, inachevé, virtuel d'un tout organique, vivant, qui ensuite grandit, se déploie, s'actualise pleinement dans toute sa maturité. Cela vient motiver ou modérer le sens plus radical associé à l'idée d'un changement pouvant être défini comme rupture, désorganisation, transformation structurelle d'un état à un autre. Le développement, c'est plutôt la continuité et le progrès, le changement défini par une série de phases de croissance. Se réaliser, s'actualiser pleinement ou optimalement, sont les maîtres mots. Le développement peut impliquer des conflits, des ruptures, mais comme autant de passages ou de crises vers une plus grande maturation intégrative.

La quatrième tradition de pensée associée à une psychosociologie du changement est celle du changement institutionnel, qui repose sur des références multiples à la pensée critique, au sens sociologique du terme, bien représentée par les diverses traditions marxistes ou post-marxistes.

La critique sociale peut être caractérisée par l'introduction de la centralité des rapports de pouvoir dans la pratique des groupes, des organisations, des institutions. L'analyse institutionnelle d'un René Lourau ou d'un Georges Lapassade, ou encore la sociopsychanalyse d'un Gérard Mendel, sont des exemples d'une telle approche critique, approche qui va être définie le plus souvent en critiquant d'autres théories du changement psychosociologique, les qualifiant d'adaptatrices, de manipulatrices, de reproductrices de l'ordre établi. Seront ainsi attaqués le changement planifié, la pratique des groupes de croissance, le développement organisationnel. En fait, ces critiques seront intégrées dans bien des travaux psychosociologiques, permettant une réactualisation des enjeux de pouvoir et du changement institutionnel présent. Par exemples le projet de la démocratie sociale d'un Kurt Lewin était appelé à faire échec à toute tentation totalitaire de gouvernement; de même, l'approche « non directive » d'un Rogers consistait dans l'entreprise de changement, à déplacer le centre de pouvoir chez l'aidé plutôt que chez l'aidant, dans le groupe plutôt que chez l'organisateur. Ce sont bien là des éléments essentiels d'une conception psychosociologique du changement.

Une cinquième tradition peut également être identifiée comme contribution originale à une approche psychosociologique du changement. Elle s'exprime, par excellence, dans la critique psychologique du changement fondée sur la théorie psychanalytique du groupe ou du lien social collectif, mettant en relief l'importance décisive de l'Inconscient et de l'Imaginaire comme sources ou obstacles au changement. Les travaux pionniers de l'Institut Tavistock, avec des théoriciens et cliniciens comme W. Bion, et les travaux français comme ceux de D. Anzieu ou R. Kaës vont ainsi opérer une redéfinition des bases psychologiques du changement, C'est ainsi, par exemple, qu'Anzieu parlera de « l'illusion groupale » comme du point aveugle de

bien des pratiques de la « dynamique des groupes ». Ce n'est sans doute pas un hasard si l'approche critique psychanalytique a été développée principalement dans les courants de pensée européens, en France et en Grande-Bretagne en particulier. En effet, la psychanalyse et ses nombreuses variantes ont occupé une large place dans les cultures européennes. Les cultures nord-américaines ont fait au contraire une plus large part à la sociologie d'inspiration fonctionnaliste et aux psychologues behavioristes (comportementalistes) ou humanistes.

Comme toute tentative de classification, cette identification de cinq traditions de pensée et de pratiques bien distinctes – dynamique du changement, changement planifié, développement, changement critique – peut apparaître bien sommaire face à l'examen plus détaillé d'auteurs ou d'ouvrages sur le changement. Il convient d'introduire des nuances et des variations qui montrent bien la proximité, voire les recouvrements, entre ces diverses conceptions du changement. Mais l'examen de ces variations nous permettra de montrer quelques noyaux irréductibles de sens impliquant la nécessité de repenser aujourd'hui la place et le sens du changement comme perspective essentielle du projet psychosociologique.

Un premier croisement, assez fréquent dans la pensée nord-américaine, est celui de la vision du changement comme « dynamique du changement planifié ». Le changement intentionnel et pragmatique axé sur la résolution de problèmes sociaux et organisationnels (changement planifié) est ici adossé à la conception théorique des modifications ou transformations d'un champ ou d'un système social donné. Ce rapprochement s'appuie sur une tension entre les éléments plus structuraux* et globaux d'un système et l'irruption de l'acteur-sujet social porteur de projets et d'intentions. L'intervention devient alors une pratique agissante et transformatrice des systèmes, mais aussi, contenue par les contraintes et règles

systémiques.

Un autre croisement, très présent aussi dans la pensée nord-américaine, est implicite dans la notion de « développement organisationnel », qui représente alors une variante de l'idée de la dynamique d'un changement planifié avec cet apport particulier d'une conception historique ou évolutive de l'organisation, passant d'un stade plus ou moins incomplet, potentiel, vers un état plus achevé, plus accompli. La version plus individuelle de cette conception du développement repose ainsi sur une vision plus naturaliste moins volontariste : la personne humaine, dirait un Carl Rogers, tend de façon innée à se réaliser complètement, c'est une tendance « organismique ». Il est intéressant de souligner cette appellation, utilisée plus spécifiquement en France dans les années 1960, du Groupe d'évolution pour parler du groupe de formation (*training group*) issu de la théorie de la dynamique des groupes, ou encore du groupe diagnostique pour évoquer le même type de groupe. Dans le premier cas, nous retrouvons cette idée d'un développement du groupe vers un stade de maturité. Dans l'autre, au contraire, il est plutôt question d'une étape de prise de conscience de la situation comme passage obligé vers une étape d'action réfléchie, proche en cela du changement intentionnel.

Il convient d'attirer l'attention sur un ensemble de travaux qui, en Europe comme en Amérique du Nord, au Québec en particulier, vont tenter des intégrations partielles de ces diverses traditions théoriques et critiques sur le changement. Les idées de « changement complexe », « approche dialectique » du changement, « systèmes socio-mentaux », « approche clinique » sont autant de notions où sont tentés des rapprochements entre divers apports théoriques du changement. Ces auteurs psychosociologues vont tenir ensemble des points de vue aussi différents, quant à leurs fondements théoriques que l'approche existentielle et phénoménologique, la sociologie critique et la psychanalyse. Et les

développements théoriques proposés accompagnent l'affirmation tout aussi nette d'une méthodologie d'intervention complexe qui est susceptible de permettre une telle dialectique dans des domaines aussi différents que l'intervention ou la consultation organisationnelle, l'intervention communautaire ou en milieu ouvert, la formation en groupe restreint, l'approche biographique, et jusque dans la thérapie. L'approche clinique en sciences humaines ou sociales (sociologie clinique) représente un bon exemple de ces avancées méthodologiques et théoriques qui permettent de redéfinir une psychosociologie du changement où les exigences de l'action peuvent être liées à une visée critique et émancipatrice.

De quelques propositions centrales sur le changement

Il convient de dégager un certain nombre de caractéristiques essentielles qui se retrouvent dans les diverses conceptions du changement psychosociologiques que nous venons d'esquisser. Nous présentons et commentons sommairement les sept caractéristiques suivantes :

- *Le lien théorie et pratique.* Le premier postulat de la perspective psychosociologique du changement est que la théorie et la recherche en sciences humaines et sociales constituent un moteur essentiel de l'action et de la pratique sociale. Qu'inversement, le développement de la théorie s'appuie sur celui de la pratique sociale. De l'« *action research* » (recherche-action) de Lewin aux plus récents travaux en psychosociologie, la préoccupation du changement demeure centrale : comment rendre la connaissance et la recherche plus pertinentes et plus utiles à la pratique sociale. Que ce soit dans la perspective pragmatique de résoudre les problèmes sociaux ou dans l'approche critique visant à mettre en cause l'institution dominante ou les inégalités sociales, les savoirs des

sciences humaines et sociales sont interpellés. Inversement, la pratique sociale devient une référence première pour questionner l'adéquation de la recherche et le développement des théories en sciences humaines ou sociales. La validation des savoirs résulte d'une confrontation à la pratique sociale. Cette position s'éloigne de la construction exclusive en laboratoire expérimental ou de la spéculation théorique. La psychosociologie s'appuie en quelque sorte sur la praxis sociale, sur une pratique réflexive, sur une théorie pratiquée. Cela n'infirme en rien l'autonomie relative du moment d'élaboration théorique. Mais, ce moment s'inscrit dans le processus global d'une pratique théorisée, source de changement social.

- *La nécessaire complexité multidisciplinaire.* Toute perspective psychosociologique du changement repose à la fois sur une conception psychologique du changement individuel ou personnel et sur une conception du changement social.

La référence à plusieurs disciplines et, au moins, aux apports de la psychologie et de la sociologie est une constante des travaux sur le changement psychosociologique. Que ce soit la perspective du changement d'attitude ou de valeurs des personnes « agents de changement » chez les lewiniens, le développement optimal de la personne dans la conception existentielle-humaniste* des rogiéens, ou de l'élaboration symbolique à la rencontre de l'inconscient chez des psychanalystes, le changement personnel est au cœur de la perspective psychosociologique. Mais ce changement est inséparable des changements sociaux, dans le groupe, l'organisation, la société. Changement systémique, mouvement social ou reproduction sociale, l'action individuelle s'inscrit dans le cadre plus large de l'action sociale. Et bien d'autres disciplines sont alors impliquées dans l'analyse du changement : anthropologie, sciences politiques, histoire, etc. Dans tous les cas, l'enjeu central est bien celui de développer les bases

psychologiques et sociologiques d'une théorie du sujet et d'une théorie de l'action sociale.

- *L'historicité et la démocratie.* Une conception psychosociologique du changement se déploie sur un horizon social, culturel et politique où chacun et tous sont conviés à réaliser activement une démocratie participative.

L'appel à différents savoirs disciplinaires, à une psychosociologie du changement ne peut faire l'économie de l'engagement. Les pionniers, comme Lewin, et la grande majorité des psychosociologues contemporains partagent tous cette orientation éthique de travailler à l'émancipation du sujet humain et du groupe social, autre formulation pour fonder une démocratie de participation, de solidarité, d'égalité. Le travail psychosociologique est bien d'accroître une conscience plus critique, une compréhension et une maîtrise accrue de sa situation personnelle et sociale. Et ceci devant le constat de rapports sociaux inégalitaires, du risque toujours présent de la tentation totalitaire, de la conviction de rendre les individus et les collectifs plus " sujets " de leur histoire. Les formes concrètes de cet engagement peuvent varier et être en opposition. Que ce soit le modèle américain de la démocratie valorisé par les lewiniens, ou l'utopie autogestionnaire des institutionnalistes, avec toute la gamme des positions intermédiaires, les conditions d'un vivre ensemble plus démocratique sont à la base d'une conception psychosociologique du changement. Et ces conditions varient selon les contextes sociétaux et les périodes historiques considérées. L'utopie autogestionnaire, par exemple, prend aujourd'hui la forme, plus modeste sans doute, d'une démocratie de participation devenue un véritable défi dans des contextes culturels, en Amérique du Nord particulièrement, marqués par l'individualisme et la pensée née-libérale.

- *Les structures intermédiaires et la médiation.* Le changement est étudié et favorisé principalement dans les unités sociales intermédiaires entre les sociétés ou les grands ensembles macrosociaux,

et l'univers individuel. Le groupe restreint, l'organisation formelle la vie associative représentent des lieux privilégiés porteurs de changement social et individuel, Ces formes organisées sont perçues comme des composantes clés d'un fonctionnement démocratique de la vie sociale.

La dynamique des groupes (y compris le système familial) le développement organisationnel du communautaire sont des exemples types du cadre d'action de la psychosociologie. Cela repose sur l'idée que ces structures sociales intermédiaires représentent des lieux d'étude ou de changement où les rapports personne-société sont plus facilement et directement observables que, par exemple, dans le contexte de la thérapie individuelle ou dans celui des grandes structures politiques ou sociétales. Mais il y a plus qu'une exigence méthodologique, Ces structures sociales sont des milieux d'action qui sont au fondement de la construction de la société et de la production des individus comme sujets.

Le fonctionnement des grandes institutions sociétales comme le développement des individus se réalisent par la médiation de ces milieux intermédiaires d'action.

- *Une théorie de l'intervention et de la consultation.* C'est une caractéristique centrale de l'histoire de la psychosociologie que d'avoir développé une conception spécifique de l'intervention. C'est, en effet, la conséquence des dimensions précédentes : relier théorie et pratique, personne et société, dans un engagement concret vers une démocratisation des pratiques sociales implique une théorie correspondante de l'intervention.

Changement planifié, développement organisationnel ou communautaire, analyse institutionnelle. le processus d'intervention met en présence des chercheurs-intervenants qui reçoivent diverses appellations : analystes, consultants, conseillers, facilitateurs, agents de changement. Ces projets se font suivant certaines étapes types : analyse de la demande,

établissement d'un contrat, diagnostic des problèmes, définition d'objectifs et d'un plan d'action, expérimentation, évaluation. La participation de tous les acteurs impliqués dans une intervention, invités à partager l'analyse de situation, la planification et à la réalisation d'un changement sont des règles habituelles de l'intervention, psychosociologique. Il faut y ajouter une réflexion constamment reprise sur le statut et l'approche des « intervenants ». animateur démocratique (Lewin), « moniteur » ou « facilitateur » centrée sur le client, ou non directif (Rogers), analystes (Anzieu), « maïeuticien » (Jean Maisonneuve) : autant de postures et de modes d'intervention qui témoignent de ce souci constant de favoriser l'expression et la participation, mais aussi l'engagement et l'analyse critique.

• *La pensée critique.* La question du pouvoir dans les rapports sociaux est le thème par excellence permettant de définir la portée et les limites de l'approche psychosociologique du changement. Dans la mesure où le projet psychosociologique demeure ancré dans une visée de changement vers plus de démocratie et d'émancipation des acteurs sociaux, il est indissociable d'une perspective critique. La réflexion critique sur les enjeux de pouvoir dans l'intervention et la conception psychosociologique des changements sociaux a souvent été l'occasion d'une confrontation entre les courants psychosociologiques européens, fondés sur la sociologie critique ou la psychanalyse, et ceux d'Amérique, fondés sur une sociologie fonctionnaliste et une psychologie humaniste ou behavioriste. Mais, dans tous les cas, la question du pouvoir est posée : pouvoir des chercheurs-intervenants par rapport aux groupes demandeurs; structure de pouvoir des cadres sociaux de l'action; portée des changements et de l'interaction. Dans les débats critiques sur la portée du changement psychosociologique, il est, de plus, clairement reconnu que les changements qui peuvent être produits dans les groupes ou les

organisations s'appuient sur les changements individuels et sociétaux qui sous-tendent l'action sociale de ces institutions intermédiaires. S'il est vrai que ces milieux d'action servent de médiation privilégiée à la construction des sujets-acteurs sociaux; s'il est vrai que le projet psychosociologique est de travailler à l'articulation du psychique et du social, il est vrai aussi que les changements dans ces lieux intermédiaires sont largement dépendants de la qualité de changement de l'individu et du cadre social des changements sociaux, qui font appel à d'autres approches du changement.

• *L'inconscient et la liberté.* La question de l'inconscient traverse la réflexion sur le changement, tout comme celle de la liberté des sujets.

Les apports de la psychanalyse, développés principalement en Europe, ont permis de remettre en cause toute approche trop volontariste ou rationaliste du changement, en introduisant la part irréductible des forces inconscientes dans la détermination de la conduite humaine. Par ailleurs les travaux humanistes des psychosociologues nord-américains, en particulier, mettent en relief le caractère tout aussi irréductible de la liberté humaine et du projet comme source du changement intentionnel, volontaire ou non. C'est bien cette dialectique des déterminations et de la liberté qui représente le mieux, peut-être, l'aventure du changement dans une perspective psychosociologique. Cette dialectique est fondée sur ce paradoxe premier où il est dit que l'homme n'est jamais totalement déterminé, il n'est jamais non plus totalement libre.

Définitions

Structure : ensemble organisé de rapports entre des éléments interdépendants. La structure représente le pôle de régularité et de stabilité des entités humaines et sociales.

Subjectivité : qualité ou manière d'être d'un sujet (cf. article sujet) humain. La subjectivité évoque

le pôle de liberté cicatrice dans la vie humaine et sociale et est souvent mise en opposition à la régularité formelle de la structure.

Gestalt : terme allemand signifiant « forme ». Conception théorique innovatrice de psychologues de la perception (W. Köhler, K. Koffka et M. Wertheimer) qui ont exercé une influence directe sur K. Lewin. Le jeu dialectique du fond et de la forme pour expliquer la formation des perceptions allait connaître une extension importante appliquée au champ social et à la personnalité. Rappelons, dans ce dernier cas, la thérapie gestaltiste développée par F. Perls.

Dewey (John) : philosophe américain, 1859-1952. Auteur représentatif du courant pragmatiste américain, avec W. James, G.H. Mead et d'autres. Ce courant a exercé une influence centrale dans le développement de la psychosociologie nord-américaine.

Stratégie : terme d'origine militaire, désignant le plan d'ensemble des opérations menées jusqu'à l'atteinte du but ou de l'objectif général.

Tactique : terme complémentaire à celui de stratégie, dans un rapport de partie au tout. Il désigne un sous-ensemble d'activités visant un objectif intermédiaire. Un ensemble de tactiques forme la stratégie

Dialectique : désigne toute forme de changement fondée sur l'opposition de contraires. Ce concept représente une vision majeure du changement, en particulier depuis les développements de la philosophie allemande du XIX^e siècle (dialectique historique hégélienne : thèse-antithèse-synthèse, puis marxiste) et de l'existentialisme (dialectique paradoxale des rapports sujet-monde chez M. Merleau-Ponty, par exemple). Max Pagès, en psychosociologie, utilise cette notion en conjonction avec celle de complexité pour désigner les formes multiples d'opposition ou de conflit qui sont à la source du changement personnel et social.

Praxis : désigne l'action théorisée ou consciente du sujet socio-historique. Dans la pensée marxiste, elle désigne l'action consciente de

classe. Par extension, elle désigne toute forme de pratique sociale des acteurs orientée vers le changement social et s'oppose à la notion plus réductrice de pratique technique ou instrumentale.

Humaniste : désigne ici ce courant de pensée en psychologie qui s'appuie généralement sur des apports philosophiques phénoménologiques et existentiels, centré sur le sujet existentiel, l'importance de la perception subjective des situations sociales. Des auteurs comme C. Rogers, A. Maslow, G. Allport, J. Bugental sont représentatifs de ce mouvement, qui a eu une influence majeure dans le développement de la psychosociologie.

Bibliographie

- ANZIEU, D. 1984. *Le groupe et l'inconscient. L'imaginaire groupal*, Paris, Dunod.
- BENNIS, W. G.; BENNE, K.D.; CHIN, R. (Eds.), 1961, 1985 (quatrième édition). *The Planning of Change. Readings in the Applied Behavioral Sciences*, New York Holt, Rinehart and Winston.
- DEWEY, J. 1933. *How We Think* (rev. ed.), New York, Heath.
- ENRIQUEZ, E.; HOULE, G.; RHÉAUME, J.; SEVIGNY, R. (sous la direction de) 1993. *L'analyse clinique dans les sciences humaines*, Montréal, Editions Saint-Martin.
- FRENCH, W. L., BELL, C.H. 1984. *Organization Development Behavioral Science Interventions for Organisation Improvement*, Englewood Cliffs N.J., Prentice Hall.
- LEWIN, K. 1972, 1959, *Psychologie dynamique. Les relations humaines*, Paris, PUF.
- LOURAU, R. 1970. *L'analyse institutionnelle*, Paris, Minit.
- PAGÈS, M. 1991. *Le travail amoureux. Éloge de l'incertitude*, Paris, Dunod.
- ROGERS, C. R. 1968. *Le développement de la personne*, Paris, Dunod.
- TESSIER, R.; TELLIER, Y. (sous la direction de) 1990, 1991, 1992, 1993. *Changement planifié et développement des organisations*, 2^e édition, Tomes 1 à 8, Sillery, Les Presses de l'Université du Québec.