

Université de Montréal

Analyse du processus relationnel formant la socialisation à un ordre professionnel au Québec

Par

Jacob, Joey

Département de sociologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures

En vue de l'obtention du grade de Maîtrise (M.Sc.) en sociologie

Décembre, 2012

© Jacob Joey, 2012

IDENTIFICATION DU JURY

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Analyse du processus relationnel formant la socialisation à un ordre professionnel au Québec

Présenté par :

Jacob, Joey

À été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Hamel, Pierre

Président-rapporteur

Sabourin, Paul

Directeur de recherche

Kempeneers, Marianne

Membre du jury

REMERCIEMENTS

Il y a des défis que l'on entreprend seul, mais qui ne peuvent être menés à bien sans l'apport de tous ceux qui les soutiennent.

J'aimerais remercier en premier lieu Normand Carpentier, qui m'a aidé à développer autonomie, passion et rigueur dans le domaine de la sociologie. Sa confiance en mes capacités et son enthousiasme constant gorgent les pages de ce mémoire. Je le remercie de son amitié qui a fait de tous nos échanges, un contexte propice à mon apprentissage.

Je tiens à remercier tous les professeurs qui m'ont encouragé. Un merci tout spécial à M. Paul Bernard, qui jusqu'à la mi-chemin de ce mémoire, m'a illuminé lors de nos discussions, peut-être sans s'en rendre compte, de ses mille-et-une idées.

Pour finir, je souhaite de tout temps remercier ma famille qui m'aide à suivre ce grain d'audace qui est le mien.

RESUME

Les professions ont acquis une importance considérable à travers les sociétés modernes. Lors de la modernisation du Code des professions au Québec, les membres de l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) ont eu à se positionner sur les enjeux entourant les développements de leur profession. Ce mémoire analyse le lien entre la structure relationnelle constitutive de la socialisation effectuée par ce groupe professionnel. Ceci, au moment de la redéfinition du cadre législatif en matière de psychothérapie. Des analyses de réseaux sur onze temps, de deux types de capital social, permettent de saisir les corollaires des structures relationnelles sur la socialisation de l'Ordre professionnel. Puis, les discours écrits sur la modernisation dans leur revue professionnelle sont résumés dans un narratif permettant l'analyse des stratégies de leur socialisation. Bien que contingent, la forme de la structure relationnelle stabilise la socialisation des membres. La structure relationnelle amène le capital social collectif à densifier le réseau des relations internes du groupe et permet l'essor, par l'intermédiarité des membres ayant du capital social individuel, d'une culture réseau. Ces membres, bien positionnés dans l'ordre, conduisent la socialisation de l'ensemble du groupe durant les enjeux rencontrés. Le narratif corrobore la concordance des stratégies de socialisation des membres de l'OPQ aux objectifs des principes de l'Office des professions du Québec. Puisque névralgique, bien que contingent, la structure relationnelle de la socialisation participe de la différenciation de degré entre le modèle professionnel et les autres types de métiers.

Mots-clés : Analyse de réseaux; narratif; profession; psychologie; processus relationnel; socialisation.

SUMMARY

The professions have acquired considerable influence in modern societies. During the process to modernize the professional system in Québec, members of the Ordre des psychologues du Québec (OPQ) were required to position themselves concerning the developments in their profession. This brief presents an analysis of the OPQ's relational process of socialization with regard to a particular societal issue, in this case, the redefinition of the legislative framework concerning psychotherapy. Network analyses, during an eleven-year period, of two types of social capital to identify corollaries of the structural relationships of socialization. In addition, the written discourse on modernization in the Order's professional journal was summarized in a narrative that serves as the basis for analyzing the rationality of socialization strategies of these professionals. Though contingent, the relational process stabilizes members' socialization process. The relational structure enables the collective social capital to increase the density of the group's internal relations network and, through the intermediate agency of certain members' individual social capital, facilitates the development of a network culture. These members, who hold key positions within the Order, lead the group's socialization process when it is confronted with various issues. Both critical and contingent in nature, the relational process of socialization is one basis of differentiation between the professional model and other types of occupations.

Keywords: Networks analysis; narrative; profession; psychology; relational process; socialization.

TABLE DES MATIERES

Identification du jury.....	II
Remerciements.....	III
Résumé.....	IV
Summary.....	V
Table des matières.....	VI
Liste des sigles et des abréviations	XIII
INTRODUCTION	15
CHAPITRE 1: Modernisation des protections entourant la psychothérapie	20
1.1. Le système professionnel québécois.....	20
1.2. Responsabilités et pouvoirs des ordres	21
1.3. La modernisation du système professionnel.....	22
1.4. L'Ordre des psychologues du Québec	26
1.5. La revue <i>Psychologie Québec</i>	28
1.6. La structure relationnelle de l'OPQ devant l'enjeu de la modernisation.....	29
CHAPITRE 2: Les principales approches en sociologie des professions et ses derniers développements 31	
2.1 La sociologie des professions	31
2.1.1 Les différentes approches	31
2.1.1.1 Émergence de l'intérêt.....	31
2.1.1.2 Approche fonctionnaliste des professions	33
2.1.1.3 Approche interactionniste des professions.....	37
2.1.2 Différenciation des groupes de métiers.....	41
2.1.2.1 Spécificité des savoirs mobilisés et des contenus de travail	41

2.1.2.2	Des pratiques prudentielles	43
2.2	La socialisation	45
2.2.1	La socialisation secondaire	46
CHAPITRE 3: Modèle conceptuel		49
3.1	Le modèle « Social Organization Strategy »	49
3.2	Le processus relationnel de la socialisation	50
3.2.1	Le paradigme structurel	52
3.2.2	La théorie des réseaux sociaux	54
3.2.3	Le capital social	56
3.2.4	L'organisation sociale de la rationalité	60
CHAPITRE 4: Méthodologie		62
4.1	Les deux sources des données.....	62
4.1.1	Rapports annuels de l'OPQ.....	62
4.1.2	<i>Psychologie Québec</i>	64
4.2	Instruments d'analyse	67
4.2.1	La centralité d'intermédiarité : indicateur dans les rapports annuels	67
4.2.2	Le narratif : indicateur dans la revue <i>Psychologie Québec</i>	68
4.3	Stratégies d'analyse	69
4.3.1	Les analyses de réseaux des rapports annuels.....	69
4.3.2	L'analyse narrative de <i>Psychologie Québec</i>	71
4.4	Limites	75
CHAPITRE 5: Le processus relationnel structurant la socialisation.....		78
5.1	Le processus relationnel.....	78
5.1.1	Résultats de la centralité d'intermédiarité.....	78

5.1.1.1	Généralités sur la centralité d'intermédiation	78
5.1.1.2	Les plus fortes centralités d'intermédiation	79
5.1.1.3	Comparaison entre les comités et les individus	82
5.1.2	Description des cartes relationnelles	83
5.2	De la socialisation	85
5.2.1	Généralités sur le narratif	85
5.2.2	Narratif : relations avec les représentants du système	86
5.2.2.1	Positions défendues par l'Ordre	86
5.2.2.2	Position sur le deuxième rapport du G. T. M.	89
5.2.2.3	Position sur les recommandations du Comité d'experts	90
5.2.2.4	Position sur l'adoption du projet de loi 21	91
5.2.3	Narratif : relations intra-professionnelles	93
5.2.3.1	Positions sociales en matière de mobilisation	93
5.2.3.2	Présence de segments intra-professionnels	97
CHAPITRE 6: Protection du public et statut des ordres professionnelles		99
CONCLUSION		108
Bibliographie		112
ANNEXE		xv
Caractéristiques d'employabilité des membres de l'OPQ		xv
Illustration des relations créées par un « arc bipartite »		xix
Tableau des plus fortes centralités d'intermédiation au cours du temps		xx
Graphiques Pajek :		xxii
	Centralité d'intermédiation des comités de l'OPQ	xxii
	Centralité d'intermédiaire des individus travaillant pour l'OPQ	xxxiii

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1: Le processus relationnel de la socialisation.....	51
Figure 2: Représentation du capital social individuel et collectif.....	58
Figure 3: Centralité d'intermédiarité de valeur 1 chez le groupe A et l'acteur 5.....	59
Figure 4: Illustration de la collecte des données	63
Figure 5: Relations créées par une analyse « two-modes networks » entre groupes (A & B) et individus (1-7).....	69
Figure 6: Exemple de liens fictifs créés par la présence du groupe C.....	76
Figure 7 :Les comités de l'OPQ selon l'indice de la centralité d'intermédiarité de 1999 à 2010.....	83
Figure 8: Relations créées par une analyse « two-modes networks » entre groupes (A & B) et individus (1-7).....	xix
Figure 9: Les comités de l'OPQ selon l'indice de la centralité d'intermédiarité en 1999-2000.....	xxii
Figure 10: Les comités de l'OPQ selon l'indice de la centralité d'intermédiarité en 2000-2001.....	xxiii
Figure 11: Les comités de l'OPQ selon l'indice de la centralité d'intermédiarité en 2001-2002.....	xxiv
Figure 12: Les comités de l'OPQ selon l'indice de la centralité d'intermédiarité en 2002-2003.....	xxv
Figure 13: Les comités de l'OPQ selon l'indice de la centralité d'intermédiarité en 2003-2004.....	xxvi

Figure 14: Les comités de l’OPQ selon l’indice de la centralité d’intermédiation en 2004-2005.....	xxvii
Figure 15: Les comités de l’OPQ selon l’indice de la centralité d’intermédiation en 2005-2006.....	xxviii
Figure 16: Les comités de l’OPQ selon l’indice de la centralité d’intermédiation en 2006-2007.....	xxix
Figure 17: Les comités de l’OPQ selon l’indice de la centralité d’intermédiation en 2007-2008.....	xxx
Figure 18: Les comités de l’OPQ selon l’indice de la centralité d’intermédiation en 2008-2009.....	xxxi
Figure 19: Les comités de l’OPQ selon l’indice de la centralité d’intermédiation en 2009-2010.....	xxxii
Figure 20: Les acteurs de l’OPQ selon l’indice de centralité d’intermédiation de 1999-2010.....	xxxiii
Figure 21: Les acteurs de l’OPQ selon l’indice de centralité d’intermédiation en 2000-2001.....	xxxiv
Figure 22: Les acteurs de l’OPQ selon l’indice de centralité d’intermédiation en 2001-2002.....	xxxv
Figure 23: Les acteurs de l’OPQ selon l’indice de centralité d’intermédiation en 2002-2003.....	xxxvi
Figure 24: Les acteurs de l’OPQ selon l’indice de centralité d’intermédiation en 2003-2004.....	xxxvii

Figure 25: Les acteurs de l'OPQ selon l'indice de centralité d'intermédiation en 2004-2005.....	xxxviii
Figure 26: Les acteurs de l'OPQ selon l'indice de centralité d'intermédiation en 2005-2006.....	xxxix
Figure 27: Les acteurs de l'OPQ selon l'indice de centralité d'intermédiation en 2006-2007.....	xl
Figure 28: Les acteurs de l'OPQ selon l'indice de centralité d'intermédiation en 2007-2008.....	xli
Figure 29: Les acteurs de l'OPQ selon l'indice de centralité d'intermédiation en 2008-2009.....	xlii
Figure 30: Les acteurs de l'OPQ selon l'indice de centralité d'intermédiation en 2009-2010.....	xliii
Tableau I: Descriptions des données de l'analyse des structures relationnelles.....	63
Tableau II: Nombre de structures et d'acteurs à travers les temps de l'étude.....	64
Tableau III: Nombre d'articles traitant de la modernisation au cours du temps.....	65
Tableau IV: Description de la source du narratif de la socialisation.....	66
Tableau V: Nombre d'acteurs ayant écrit sur le projet de loi dans le temps.....	66
Tableau VI: Illustration de la grille d'analyse du narratif de la socialisation.....	74
Tableau VII: Nombre de comités et d'individus étant intermédiaires au cours du temps.....	79
Tableau VIII: Sommes et moyennes d'intermédiation des comités et des individus.....	79

Tableau IX: Individus ayant écrit sur la modernisation parmi les 5 plus fortes centralités	
.....	80
Tableau X: Centralité d'intermédiarité des individus ayant écrit sur la modernisation.	81
Tableau XI: Pourcentage occupé par les individus ayant écrit sur la modernisation	
parmi ceux ayant de l'intermédiarité.....	81
Tableau XII: Les plus fortes centralités d'intermédiarité au cours du temps	82
Tableau XIII: Description de la banque de données de l'OPQ	xv
Tableau XIV: Psychologues par région administrative	xvi
Tableau XV: Psychologues par secteur de pratique	xvii
Tableau XVI: Psychologues par orientation théorique	xvii
Tableau XVII: Les plus fortes centralités d'intermédiarité au cours du temps	xx

LISTE DES SIGLES ET DES ABREVIATIONS

APA : « American Psychiatric Association »

GTM : Groupe de travail ministériel

OPQ : Ordre des psychologues du Québec

PQ : *Psychologie Québec*

SOS : « Social Organization Strategy »

T0 : Réseau initial, temps zéro

T1 : Temps un

T2 : Temps deux

...

« Que peut-on, que faut-il dire aux hommes ? » -Antoine de St-Exupéry

«Le jeu de la naissance en nous d'un modèle du monde réel n'a de sens que s'il constitue la naissance d'une humanité enfin consciente de ses possibilités et de ses devoirs, capable de choisir son destin. Ce qui a le plus d'importance dans l'univers qui m'entoure, ce sont les autres hommes. Je deviens moi grâce à eux, je contribue à leur devenir. Co-naître, c'est naître ensemble. Le comprendre est urgent.» -Albert Jacquard

« Tout est relation » -Marcel Mauss

INTRODUCTION

Les professions sont parmi les groupes sociaux les plus importants de l'ère moderne (Parsons, 1968). Elles ont grandement influencé la façon de réfléchir sur les enjeux sociaux dans la division du travail. La présence des groupes professionnels a joué un rôle sans précédent dans la répartition de la richesse, du pouvoir et du prestige. Au Québec, le Code des professions existe depuis plus de trente ans et remplit de nombreuses fonctions de régulations de divers domaines d'activités économiques, par la surveillance et la réglementation de cinquante et une professions représentées par quarante-six ordres (Office des Professions, Site Web, 2011).

À cette échelle systémique, les relations professionnelles ressemblent à de fragiles écologies à l'intérieur d'un vaste écosystème (Abbott, 1988), configurant certaines des fonctions sociales les plus importantes. Résultante de son ampleur, la complexité de cet écosystème relationnel rend difficile la compréhension des processus qui lui sont sous-jacents, les constituants comme des enjeux de première importance. Aujourd'hui encore, alors que les processus régulant les professions sont mal compris, les membres de leur groupe acquièrent de nombreux pouvoirs sur les savoirs spécialisés. Les statuts privilégiés qui leur sont conférés les positionnant souvent au cœur des missions et des décisions de l'État, sous la protection duquel ils évoluent avec une autonomie variable.

Si, comme le conçoivent certains auteurs de la sociologie interactionniste, que nous allons identifier un peu plus loin, les professions ne sont que des construits sociaux, il est possible qu'elles ne résultent que de processus circonstanciels contingents s'effectuant dans la division du travail. Les protections qu'elles obtiennent quant à l'autorégulation de leur sphère

d'activité seraient ainsi injustifiées et brimeraient possiblement d'autres modalités de régulation de leurs activités. Ce problème étant d'autant plus d'actualité, que de nombreux sociologues de la tradition anglo-américaine ont noté que de plus en plus de groupes externes aux professions menacent le contrôle que les professions ont de leurs lieux de travail (Brint, 1994; Krause, 1996; Freidson, 1994 ; Evetts, 2006 ; Fournier, 1999). Parmi ces menaces, on retrouve les injonctions à rendre des comptes aux gestionnaires (Starr, 1982 ; Pierru, 2007 ; Freidson, 2001 ; Champy, 2006), la perte de confiance du public (Freidson, 1986), les tendances à la normalisation touchant la répartition des pouvoirs dans les activités économiques et la régulation supranationale des professions dans le cadre du libre-échange qui impose des règles de marché à ces activités professionnelles (Evetts, 2006 ; Freidson, 1994, 2001 ; Champy, 2008). Malgré cette tendance à la standardisation professionnelle par les normes des autres activités de travail, nous allons voir, comme déjà le concevaient les fonctionnalistes, que les professions présentent des particularités suffisantes pour différencier le statut qui leur est conféré dans la protection du public (Freidson, 2001 ; Abbott, 1988 ; Champy, 2009).

Les oppositions courantes entre les sociologues des différentes perspectives théoriques ont porté sur la nécessité des avantages qu'obtiennent les professionnels en terme d'autonomie, de pouvoir, de rémunération et de prestige au sein de la société (Champy, 2009, p. 32). Les fonctionnalistes se sont demandé si la spécificité des pratiques et des savoirs professionnels tenait à une unité *sine qua non* du groupe qui légitimerait les statuts et les protections accordés (Durkheim, 1999 ; Parsons, 1968 ; Merton, 1957). Tandis que d'autre part, les sociologues interactionnistes que nous allons étudier constatent plutôt que la diversité des valeurs, des pratiques, des carrières et des intérêts des corporations professionnelles les

rendraient contingentes (Hughes, 1996 ; Bucher et Strauss, 1961 ; Becker, 2006). Des travaux récents nous amènent à considérer de nouveau et avec plus de nuances, le bien-fondé des protections professionnelles (Abbott, 1988 ; Freidson, 1998, 2001 ; Champy, 2009 ; Dubar, 2010). Notre étude, dans ce mémoire, se situe dans le renouvellement de l'approche de la sociologie des professions en essayant de mieux comprendre les nécessités sociales de leur institutionnalisation.

Sans négliger les solides critiques des auteurs interactionnistes, mais sans non plus abandonner l'idée de particularité à certaines professions, Champy propose une classification par le caractère prudentiel des activités pratiquées (2009, p. 186) qui permet de reconnaître comme fondation de la protection, certaines spécificités particulières à plusieurs types de métiers professionnels. Il participe ainsi au renouvellement de la sociologie des professions dans les traces d'Andrew Abbott (1988) qui propose que l'efficacité soit la raison *in fine* protégeant les champs d'activités professionnelles de la concurrence interprofessionnelle, ou de Freidson (2001) qui reconnaît à la professionnalisation une logique propre de régulation des activités économiques (« a Third logic »).

La rationalité, autre que managériale ou étatique, organise la mise en œuvre de savoirs spécialisés particuliers à des pratiques à risque dont les professionnels sont les agents. Si jusqu'à présent, des recherches ont permis de faire ressortir des critères de protection à travers la reconnaissance de la maîtrise de savoirs institutionnalisés (Merton, 1957), de l'efficacité de compétences acquises sur des lieux de travail (Abbott, 1988), et de pratiques ayant un caractère prudentiel (Champy, 2009), peu d'études se sont attardées à la structure relationnelle

constitutive de la socialisation¹ d'un groupe professionnel. Les professionnels intervenant dans cette structure participent à ce double mouvement recherchant à la fois la reconnaissance par les autres protagonistes de leur groupe, quant aux problèmes à résoudre dans la division sociale du travail, et la congruité du positionnement de leurs membres quant à l'élaboration des réponses du système. Puisque ce phénomène relationnel a des répercussions sur la capacité des professionnels à honorer leur mandat de protection du public, notre question initiale de recherche est : « quels seraient les effets de la structure relationnelle d'une corporation professionnelle sur la constitution du groupe et des enjeux sociaux liés à sa reconnaissance ? »

Pour le savoir, nous analysons, sur onze ans, la structure relationnelle de l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) et son implication sur la socialisation des membres dans les stratégies relationnelles mises de l'avant dans les discours de la revue professionnelle sur la modernisation du Code des professions, ayant conduit au projet de loi 21 en matière de psychothérapie. Après avoir situé cette modernisation et les différents protagonistes de l'étude, nous analysons les principales contributions de différents auteurs de la sociologie des professions et nous faisons une incursion dans la socialisation secondaire. Notre modèle conceptuel, basé sur le SOS (« social organization strategy ») de Pescosolido (1992) et sur la théorie du capital social permet d'établir le cadre d'analyse et la méthodologie utilisée. Il sert à cerner les effets de deux types de capital social se déployant dans la corporation à travers sa structure relationnelle. Il permet par ailleurs une analyse narrative des stratégies de socialisation des membres sur deux types de relations discutés dans la revue professionnelle.

¹ Pour ce travail, le terme socialisation est utilisé sans distinction pour la socialisation secondaire et ne cherche pas à analyser sa différenciation de la socialisation primaire. Le terme socialisation faisant référence strictement au processus d'intégration.

L'ensemble présente une série d'indicateurs de la structure relationnelle de socialisation, à un enjeu spécifique dans le système professionnel, et permet une analyse originale des rapports sociaux liant à une corporation professionnelle, ses membres et les exigences du système.

L'analyse de la structure relationnelle de la socialisation d'une corporation professionnelle, dans l'enjeu de son institutionnalisation, peut amener à considérer d'un autre point de vue la fragilité des dispositifs qui permettent de protéger le public. Les caractéristiques structurelles de la socialisation peuvent amener un éclairage nouveau du travail effectué dans un ordre, en vue d'améliorer l'adéquation des réponses du groupe aux exigences de la protection du public. Ceci, car ce n'est pas seulement l'existence des connaissances qui est cruciale à sa régulation, « mais comment elles sont socialement organisées » (Collins, 1990, p. 18). Le projet cherchant à définir s'il existe des différences d'organisation entre les groupes de métiers, n'étant pas nécessairement futiles à la compréhension de cette singulière capacité qu'ont les professions à protéger le public.

CHAPITRE 1: MODERNISATION DES PROTECTIONS ENTOURANT LA PSYCHOTHERAPIE

1.1. LE SYSTEME PROFESSIONNEL QUEBECOIS

Au Québec, le système professionnel s'est concrétisé en 1973 par la loi-cadre du Code des professions qui règlemente 46 ordres professionnels et des organismes autonomes extrabudgétaires comme l'Office des professions et le Conseil interprofessionnel du Québec. Par délégation de service public, la loi confie aux ordres le mandat d'assurer la protection du public. Il s'agit d'un vaste système de 340,000 personnes (Office des professions, site web, 2011). Les groupes sociaux des 51 professions y sont régis dans un enchevêtrement complexe, confondant intérêts corporatifs et protection du public.

L'autorégulation est la règle dans le système professionnel québécois. Elle s'exerce selon les prescriptions formulées dans le Code des professions et est soumise à la surveillance du gouvernement par l'entremise de l'Office des Professions. Celui-ci étant l'instance autonome extrabudgétaire relevant du ministère de la Justice, qui s'occupe de l'intégrité et de la compétence des professionnels. L'Office conseille, participe et favorise la concertation chez les partenaires du système. Plus précisément, ses missions sont de conseiller le gouvernement sur l'amélioration du système professionnel, de s'assurer que les ordres détiennent les outils appropriés à leurs devoirs, de proposer l'adaptation de l'encadrement juridique, de surveiller l'application des mécanismes établis au sein des ordres et d'informer le public sur les questions qui touchent le système et leurs représentations dans celui-ci (Office des professions, 2009, p. 13).

Il s'assure que les activités réservées ont été retenues dans le système professionnel en fonction de leur caractère invasif, du risque de préjudice qu'elles représentent, de la complexité liée à leur réalisation, ainsi que de la formation et des compétences requises pour les exercer. Pour y arriver, l'Office effectue des analyses et des recherches en lien avec ses interventions et veille à ce que les ordres respectent leurs mandats. Pour ce faire, il leur demande de se conformer à certains principes répondant à la vision du système professionnel, soit que :

« LE SYSTEME PROFESSIONNEL MERITE LA CONFIANCE DU PUBLIC PAR LA TRANSPARENCE ET LA COHERENCE DE SES ACTIONS;

LES ORDRES PROFESSIONNELS S'ACQUITTENT DE LEURS DEVOIRS DE PROTECTION DU PUBLIC, TEL QUE PRESCRIT PAR LE CODE DES PROFESSIONS AVEC RIGUEUR, EQUITE ET CELERITE;

PAR LEUR DYNAMISME, LES ORDRES CONTRIBUENT A L'EXCELLENCE DANS L'EXERCICE DE LEURS PROFESSIONS;

LE SYSTEME PROFESSIONNEL EVOLUE EN FONCTION DES ENJEUX ET DES FACTEURS SOCIOECONOMIQUES INFLUENÇANT LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES;

LES ACTIONS DU SYSTEME PROFESSIONNEL S'INTEGRENT HARMONIEUSEMENT A L'ENSEMBLE DES INTERVENTIONS DE L'ÉTAT QUEBECOIS. » (OFFICE DES PROFESSIONS, 2009, P. 15)

En fonction de ces principes, les ordres professionnels ont l'obligation de répondre à toutes demandes de l'Office, de surveiller leurs membres, de protéger le public et de développer leur métier en vue de répondre à l'évolution des enjeux dans le système.

1.2. RESPONSABILITES ET POUVOIRS DES ORDRES

Les ordres ont des responsabilités majeures dans la société québécoise et de nombreux pouvoirs leurs sont attribués en vue d'atteindre leurs objectifs. La première mission d'un ordre professionnel est la protection du public. Ce principe de base permet « de distinguer, parmi les interventions à risque de préjudice, celles qui devaient être réservées » (Office des professions,

2005, p. 5). Son rôle et ses responsabilités sont de l'ordre du contrôle, de la surveillance, de la régulation et de la gestion des compétences de ses membres (Office des professions, 2011). Pour lui permettre l'atteinte de ces objectifs, la loi fait de leurs codes de déontologie des réglementations ayant quasiment force de loi et défère de ses pouvoirs à leurs comités de discipline.

Les ordres participent au contrôle de l'exercice illégal de leur profession, favorisent son développement et en règlementent l'exercice. Ils contrôlent, à travers leur code de déontologie qu'ils font appliquer par le syndic et le conseil de discipline, la compétence et l'intégrité de leurs membres. À la responsabilité du contrôle des exercices est adjointe la délivrance des titres y correspondant, en participant à la formation universitaire qu'ils surveillent. Pour finir, ils régulent les pratiques de leurs membres en vérifiant la qualité des services professionnels, en proposant des stages de formation, des cours de perfectionnement et en limitant ou en suspendant, au besoin, leur droit à l'exercice (Office des professions, 2009).

1.3. LA MODERNISATION DU SYSTEME PROFESSIONNEL

C'est en novembre 1999 que débute la modernisation du système professionnel du Québec. Le gouvernement entreprit dans un plan d'action, suivant les développements modernes de la société québécoise (Office des professions, 2011), de se rapprocher des milieux de services et de soins en vue de suivre l'évolution considérable des connaissances et des techniques professionnelles. L'objectif principal étant d'éliminer certaines barrières liées aux définitions des disciplines et des champs de pratique qui leur sont reliés. Dans l'optique de garantir la compétence, la responsabilité et l'intégrité des pratiques professionnelles, ce plan

proposait différentes cibles pour s'ajuster aux tendances et aux transformations sociales. Il visait à prévoir un encadrement des pratiques professionnelles, permettant un maximum d'efficacité en assouplissant et en allégeant le cadre réglementaire en vue d'une plus grande ouverture interprofessionnelle à la coexistence des groupes. Le tout étant entrepris pour favoriser la mise en commun des compétences respectives, dans l'optique d'une efficience accrue des mécanismes de protection du public (Office des professions, 2011).

L'ajustement de l'organisation professionnelle du secteur de la santé mentale et des relations humaines débuta en juin 2002, après la remise du premier rapport du Groupe de travail ministériel, présidé par le Dr. Rock Bernier. Ce rapport, remis en décembre 2001, recommandait la modification des champs d'exercices pour les professions du domaine de la santé physique. Les principaux apports de ce premier travail furent de ne plus séparer les professions en deux types distincts (titres réservés et actes réservés) et de définir, pour chacune d'entre elles, un champ de pratiques exprimant l'essence de la profession ainsi que les actes et les titres qui seront partagés et réservés selon leurs compétences (Office des professions, 2002). Ce travail dans le domaine de la santé physique conduisit au projet de loi 90. Il fut décrété par le gouvernement en janvier 2003.

Pour sa part, le deuxième rapport visait à suggérer des modifications dans les secteurs de la santé mentale et des relations humaines. Ce rapport, composé de deux volets, celui de la santé mentale et des relations humaines, et celui du secteur privé, ne fit cependant pas l'unanimité auprès des différentes professions et souleva de nombreuses questions. Censé conduire au projet de loi 50 (qui mourut dans l'œuf), il amena à la création d'un groupe d'expert en santé mentale, sous la présidence du Dr. Jean-Bernard Trudeau, mandaté par

l'Office des Professions pour continuer et retravailler la réflexion. Ce groupe d'experts déposa, en automne 2005, un nouveau rapport conduisant au projet de loi 21, modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. Le projet de loi 21 fut sanctionné le 19 juin 2009 et décrété le 23 juin 2010 (Office des professions, 2011).

Les développements modernes, dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, ont amené à une augmentation significative de la pratique en cabinet privé et ont conduit dans la sphère publique, à reconsidérer l'articulation des champs d'exercices en matière de psychothérapie. Ainsi, il existait dans le Code des professions, avant sa modernisation, un flou considérable dans la réglementation de la psychothérapie. Plus de six professions se partageaient le champ de sa pratique, sans compter qu'aucun recours légal ne pouvait empêcher les charlatans d'abuser de la confiance du public. L'APA (*American Psychiatric Association*) affirme qu'un adulte sur cinq expérimentera dans sa vie un trouble mental assez sévère pour exiger un traitement psychothérapeutique (1997). Par ailleurs, une enquête de Santé Québec (Enquête de Santé Québec, 1993 (*Psychologie Québec*, 2003, vol. 6, p. 4) révèle que 26 % de la population éprouve un degré élevé ou très élevé de détresse psychologique. Cet état de fait amène la psychothérapie à être un enjeu de première importance en matière de santé mentale².

² Il existe un grand nombre de recherches établissant formellement l'efficacité des psychothérapies (Lambert, M.J., et Bergin, A.E., 1994; Lambert, M.J., 1992). Dans une méta-analyse de 302 recherches portant sur l'efficacité des psychothérapies, Lipsey et Wilson (1993) affirment que la démonstration globale de l'efficacité des psychothérapies n'est plus à faire, mais qu'il faut plutôt envisager de comprendre pourquoi elles le sont. Ainsi, les coûts médicaux économisés devraient compenser ceux de la psychothérapie dans le système de santé. La fréquentation des omnipraticiens diminuant de 49 % lors d'une psychothérapie (Golden, 1997). Des études prouvent par ailleurs que la psychothérapie est moins dispendieuse que la pharmacothérapie dans des troubles

Les principales composantes de l'enjeu de la modernisation du cadre législatif, en matière de psychothérapie, sont la multidisciplinarité et l'interdisciplinarité qui doivent conduire à la coexistence, à la collaboration, et aux actions concertées des groupes professionnels dont dépend le rendement des services de santé (Office des professions, 2005). Ainsi, sans porter atteinte à la protection du public, la redéfinition du cadre législatif vise à permettre une nouvelle articulation des champs d'exercices et des pratiques professionnelles, en vue d'une plus grande accessibilité compétente.

Le Projet de loi 21 définit la psychothérapie comme :

« UN TRAITEMENT PSYCHOLOGIQUE POUR UN TROUBLE MENTAL, POUR DES PERTURBATIONS COMPORTEMENTALES OU POUR TOUT AUTRE PROBLEME ENTRAINANT UNE SOUFFRANCE OU UNE DETRESSE PSYCHOLOGIQUE QUI A POUR BUT DE FAVORISER CHEZ LE CLIENT DES CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS DANS SON FONCTIONNEMENT COGNITIF, EMOTIONNEL OU COMPORTEMENTAL, DANS SON SYSTEME INTERPERSONNEL, DANS SA PERSONNALITE OU DANS SON ETAT DE SANTE. CE TRAITEMENT VA AU-DELA D'UNE AIDE VISANT A FAIRE FACE AUX DIFFICULTES COURANTES OU D'UN RAPPORT DE CONSEILS OU DE SOUTIEN. » (PROJET DE LOI 21, 2009, P. 10)

Il donne le contrôle du permis de psychothérapeute à la médecine et à la psychologie, en laissant au conseil d'administration de l'Ordre des psychologues du Québec le soin de gérer sa délivrance. Par ailleurs, ce permis ne peut être octroyé qu'aux membres des Ordres professionnels des conseillers et conseillères d'orientation, aux membres de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, aux membres de l'Ordre professionnel des ergothérapeutes du Québec, aux membres de l'Ordre professionnel des infirmières et

comme la dépression (Antonuccio et coll., 1997) lorsque sont considérés les coûts des médicaments, des tests cliniques, des honoraires des professionnels en chargés des suivis, etc.

infirmiers du Québec, aux membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux, ainsi qu'aux membres de l'Ordre des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec.

Une autre législation, en provenance du Projet de loi 21, demande à l'ensemble des comités d'inspection et des syndicats des ordres professionnels, dont un membre est titulaire du permis de psychothérapeute, d'adjoindre un expert membre de l'Ordre des psychologues du Québec à leur mission de surveillance de l'exercice psychothérapeutique. Par ailleurs, en vue d'améliorer les échanges entre le gouvernement et les représentants de la psychothérapie, un conseil consultatif interdisciplinaire fut créé avec le mandat de donner des avis et des recommandations à l'Office des professions, avant toute adoption de projets et de règlements futurs en lien à la psychothérapie. Si chaque ordre possède le droit d'avoir un membre y siégeant, deux postes, dont la présidence du comité, ont été attribués aux membres de l'Ordre des psychologues du Québec.

Ainsi, le projet de loi 21 défère à l'Ordre des psychologues du Québec, par de nombreux encadrements législatifs, un pouvoir fort important en vue d'administrer la pratique psychothérapeutique.

1.4. L'ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC

L'Ordre des psychologues du Québec contenait, en 2010, 8 472 membres³. Il faut l'obtention du doctorat dans l'un des établissements universitaires reconnus pour être du nombre. Il existe plus de dix associations ou regroupements de psychologues représentant les

³ Voir l'annexe pour de nombreuses informations sur les caractéristiques d'employabilité des membres de l'OPQ.

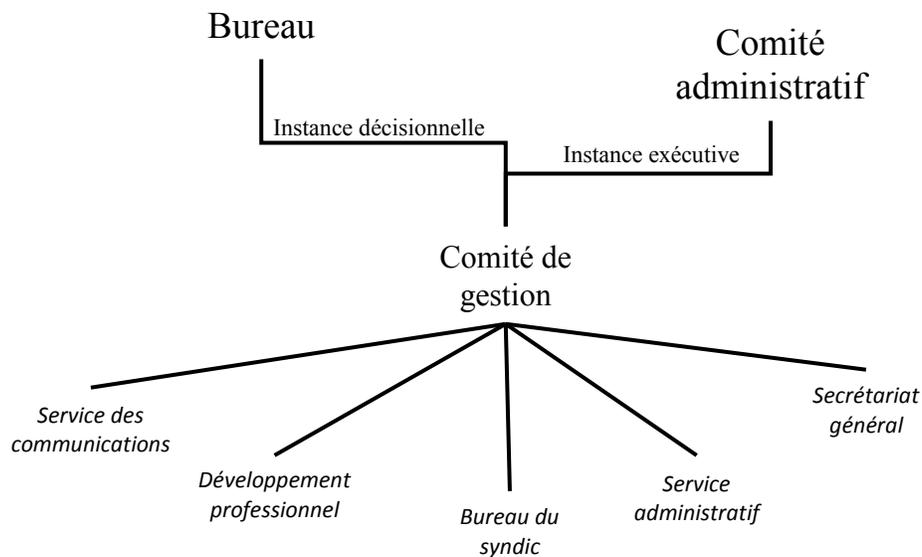
différents intérêts des membres, certains de ces groupes représentent une région, d'autres un lieu de travail ou un type de clientèle.

L'ordre définit sa principale mission comme étant :

*« LA PROTECTION DU PUBLIC. POUR CE FAIRE, IL S'ASSURE DE LA QUALITE DES SERVICES OFFERTS PAR LES MEMBRES, FAVORISE LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSION ET DEFEND L'ACCESSIBILITE AUX SERVICES PSYCHOLOGIQUES. »
(ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUEBEC, 2010, P. 3)*

Sur le plan des structures, il est composé (Rapport annuel, 2005) du Bureau (la permanence de l'ordre) et du Comité administratif (composé du président, des 19 autres administrateurs élus et de 4 administrateurs nommés par l'Office des professions), lesquels demandent des comptes au comité de gestion. Celui-ci, sous la direction du président, est composé de cinq unités de services distincts responsables de l'exécution.

Le comité de gestion se doit de solliciter l'approbation du Bureau et du Comité administratif sur toutes les décisions qui impliquent des considérations financières, des enjeux politiques et la visibilité de l'ordre. Le Comité administratif est la structure exécutive du Bureau, qui lui est l'instance décisionnelle à laquelle le Code des professions demande des comptes. Le Bureau et le Comité administratif approuvent, recommandent et orientent les projets et les décisions du Comité de gestion. Dans celui-ci, on retrouve la présidente (ou président) et les cinq directeurs des unités de services : le *service des communications*, le *développement professionnel*, le *bureau du syndic*, le *service administratif*, et le *secrétariat général* (Psychologie Québec, 2005, p. 7).



Avec la permanence de l'Ordre viennent différents comités responsables de dossiers comme la formation, la communication ou encore l'évaluation de la pratique professionnelle des psychologues. En 2005, les dix comités sont ceux de la discipline, de la révision, de l'inspection professionnelle, de la vérification, de la formation des psychologues, de l'équivalence, de la formation continue, des communications, de la rédaction de la revue québécoise de psychologie et des organismes accréditeurs en médiation familiale. L'ordre garde, par ailleurs, une communication active avec ses membres par le biais de sa revue professionnelle.

1.5. LA REVUE *PSYCHOLOGIE QUEBEC*

La revue *Psychologie Québec* (PQ) est un outil de promotion du développement de la profession. Le comité du « service des communications » s'occupe de la conception de la revue. Il est constitué en moyenne, entre 1999 et 2009, de six personnes. Ce sont les comités « des communications » et « de rédaction » qui s'occupent de trouver et d'ordonner les sujets de l'actualité disciplinaire, de proposer du contenu et des thèmes de dossiers. D'autre part, les psychologues y annoncent les colloques annuels, congrès, tables rondes, postes à combler,

partenariats possibles, aide psychologique pour psychologues, cours de déontologie, logiciels d'analyse psychothérapeutique, activités régionales, regroupements, avis de radiation temporaire ou définitive, fiches déontologiques, etc. La revue propose, dans chaque numéro, un éditorial sur un enjeu d'actualité, un dossier de vulgarisation scientifique sur une question en psychologie et des nouvelles des différents développements dans les dossiers de l'ordre. La section « Opinion » quant à elle, sert aux membres à affirmer leurs points de vue et « accueille les textes des membres de l'Ordre qui désirent réagir à des articles publiés dans *Psychologie Québec* ou émettre une opinion sur une question relevant de la pratique de la psychologie. » (*Psychologie Québec*, 2006, vol. 23, p. 18)

Un sondage effectué pour la revue en 2002 (vol. 3, p. 10) affirme qu'elle est consultée par 84,26 % des membres (seul 0,44 % ne la lit jamais). Ainsi, un membre qui cherche à rejoindre un maximum de psychologues sur le territoire québécois trouve dans cette revue un outil des plus adéquats à la profession.

1.6. LA STRUCTURE RELATIONNELLE DE L'OPQ DEVANT L'ENJEU DE LA MODERNISATION

Les corporations professionnelles répondent à une logique particulière dans la société, car elles assurent le mandat de protection du public. Cette autogestion nécessite une structure relationnelle qui permet de réguler le groupe et de participer aux enjeux sociaux liés à sa reconnaissance. En vue d'obtenir une position au moment de la modernisation du système des professions, l'OPQ a organisé son système culturel et a préparé ses membres à cet enjeu social. En participant à la redéfinition des règles délimitant les territoires en psychothérapie,

les membres actifs au sein de l'Ordre ont proposé des solutions et ont fait des ponts entre les représentants des différents groupes et leurs membres.

La structure relationnelle, qui résulte de cette participation à la redéfinition du cadre législatif en matière de psychothérapie, a eu des effets sur la constitution du groupe ainsi que sur cet enjeu social lié à sa reconnaissance. Nous proposons d'analyser ces effets, en vue de comprendre l'implication que la structure relationnelle peut avoir sur la protection du public. Dans l'optique de la démarche de différenciation des groupes de métiers, notre travail conduit à l'analyse des relations d'individus dans les structures de leur groupe, pour comprendre comment elles influencent la protection du public et ainsi possiblement distinguer ce modèle professionnel des autres existants.

CHAPITRE 2: LES PRINCIPALES APPROCHES EN SOCIOLOGIE DES PROFESSIONS ET SES DERNIERS DEVELOPPEMENTS

2.1 LA SOCIOLOGIE DES PROFESSIONS

De nombreux sociologues ont longtemps cherché à définir ce que sont les professions. Les premières tentatives qui en résultèrent, effectuées par des auteurs du courant de la sociologie fonctionnaliste de la première moitié du XXe siècle, essayaient d'y apposer une définition générale et furent largement critiquées à cet effet. Les professions y étaient naturalisées comme des métiers ayant l'exclusivité d'une compétence fonctionnelle nécessaire à la société (Parsons, 1968 ; Wilensky, 1964). Pour affirmer leurs spécificités, ces sociologues fonctionnalistes les concevaient en opposition aux autres métiers dits « occupations ». Ils affirmaient le statut des professionnels et le haut niveau de formation nécessaire à leurs pratiques comme des critères suffisant à cette différenciation (Rocher, 1988). En opposition, des auteurs interactionnistes s'efforcèrent de démontrer le manque de validité de ces prémisses (Hughes, 1996 ; Chapoulie, 1996 ; Larson, 1977 ; Bucher R., Strauss, A., 1961 ; Strauss, 1992). Ils firent une forte critique de ce « folk concept » (Becker, 1962) défini comme un état de fait et démontrèrent que les caractéristiques professionnelles sont des contingents historiques de luttes entre des groupes sociaux, pour lesquels il est difficile de faire une distinction.

2.1.1 LES DIFFERENTES APPROCHES

2.1.1.1 ÉMERGENCE DE L'INTERET

Les premiers sociologues n'ont pas eu d'intérêt direct envers l'émergence des professions. Celles-ci ne firent pas l'objet spécifique des analyses des traditions allemandes et françaises à l'origine de la sociologie. À cette époque, les différents groupes sont envisagés comme le résultat de phénomènes sociaux plus généraux, qui eux sont étudiés. Ainsi, chez Durkheim, les institutions, intermédiaires entre l'État et l'individu, permettent de réduire l'anomie en participant au processus d'intégration. Weber prit, pour sa part, des thèmes généraux englobant les professions qui permirent à ses partisans, plus tard, de les étudier en détails.

Dans *Le suicide*, en 1895, Durkheim accorde une place aux professions, en les comparant aux autres groupes sociaux. Selon lui, leur régulation réduit l'anomie des individus. Les professions, en tant que groupes sociaux, encadrent les individus à des degrés divers en leur imposant une morale régulant leurs actions. Elles ont des fonctions spécifiques d'intégration qu'elles occupent dans des activités économiques de la société. Il imaginait que leurs capacités à réguler les comportements étaient reliées à leur unité qui dégageait un sentiment commun d'attachement à un même objectif (il était entendu que les membres faisaient les mêmes travaux dans des intérêts solidaires). Pour Durkheim, cette socialisation nécessaire, depuis la division sociale du travail, ne pouvait « pas être instituée, ni par un savant dans son cabinet, ni par un homme d'État ; [elle ne pouvait] être l'œuvre que des groupes intéressés » (Durkheim, 1950, p. 69).

Pour leur part, les sociologues néo-weberiens étudiant les professions s'intéressent tout d'abord à la conception de Weber sur le processus de fermeture des marchés tiré du livre *Économie et Société* (Larsons, 1977). Les statuts des professions y sont envisagés comme le

résultat contingent de luttes entre des groupes sociaux. Weber permet dans une autre mesure, par *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* (1904), d'envisager l'unité dans les groupes en rendant compte de l'émergence des entrepreneurs capitalistes (Weber, 1904). Un trait culturel (religieux dans ce cas) lui permettant d'expliquer comment l'engagement, vers l'accumulation des richesses en tant que fin, provient de comportements distinctifs des membres d'un groupe unis dans une éthique. D'autres encore voient, dans *Le savant et le politique* (1959), des modèles d'analyse permettant de réfléchir la position du praticien professionnel comme utilisateur du paradigme scientifique (Merton, 1957 ; Parsons, 1968). Weber y faisant ressortir la nécessité de la vocation dans le travail scientifique comme fondement du rôle social primant sur les intérêts personnels et les engagements politiques (Weber, 1959). Le sens donné aux activités humaines réfère à l'intériorisation de valeurs qui dépendent de l'appartenance à un groupe.

Les deux auteurs sont holistiques dans leur démarche, c'est-à-dire qu'ils s'orientent vers une explication générale de l'activité sociale. Pour eux, les professions sont vues « à travers leur fonction sociale, manifeste ou latente, c'est-à-dire [dans] leur contribution au bien social » (Champy, 2009, p. 16). Cette ligne de force continuera tout au long des développements de la perspective fonctionnaliste.

2.1.1.2 APPROCHE FONCTIONNALISTE DES PROFESSIONS

Au tournant du XXe siècle, l'étude des professions atteindra son paroxysme. Les fonctionnalistes, aux États-Unis, sont les premiers à faire des professions un sujet d'études. Ils considèrent que les sociétés sont dominées par l'ordre formé des relations fonctionnelles liant les groupes sociaux entre eux. Ceux-ci, en régulant les comportements de leurs membres,

concourent au maintien du système social. Les fonctionnalistes misent sur les fonctions des éléments du système (Rocher, 1988). Ainsi, Robert Merton considère la maladie comme un dysfonctionnement macro-social légitimant la place prédominante conférée à la médecine en vue de réguler ce type de besoins dans la société.

Ce sont les nécessités fonctionnelles qui délimitent la division du travail, et c'est « parce qu'elles remplissent des fonctions originales dans la société que les professions sont considérées à part des autres métiers et doivent être étudiées en tant que telles. » (Champy, 2009, p. 20) Ainsi, des auteurs fonctionnalistes tiennent profondément à l'existence d'une unité professionnelle et avancent le « modèle de profession » comme un objet théorique « idéaltypique" en soi. Par lui, ils affirment l'influence des formes que prend la division du travail (métier libéral, syndicalisation, propriétaire capitaliste) sur le fonctionnement et la moralisation de la vie en société. Ils étudient l'intégration qu'entraînent ces différents types d'institutionnalisation professionnelle (Champy, 2009).

Selon Flexner (1915), il existe six critères qui sont le reflet du modèle professionnel des fonctionnalistes :

« LES PROFESSIONS METTENT EN ŒUVRE POUR L'ESSENTIEL DES OPERATIONS INTELLECTUELLES QUI IMPLIQUENT UNE IMPORTANTE RESPONSABILITE INDIVIDUELLE; ELLES RETIRENT LEUR MATERIAU DE TRAVAIL DE LA SCIENCE ET DE L'APPRENTISSAGE; CE MATERIAU EST TRAVAILLE EN VUE D'UNE FIN PRATIQUE ET BIEN DEFINIE; ELLES DETIENNENT UNE TECHNIQUE POUVANT ETRE TRANSMISE PAR L'EDUCATION; ELLES TENDENT A S'AUTO-ORGANISER; LEURS MOTIVATIONS DEVIENNENT DE PLUS EN PLUS ALTRUISTES AU COURS DU TEMPS » (FLEXNER, 1915, P. 156).

Puisque nombre de groupes cherchèrent à revendiquer un statut analogue aux professions, celles-ci furent considérées à tort par certains fonctionnalistes comme

l'achèvement de leur constitution dans la division du travail (Wilensky, 1964). À partir de 1945, de nombreux groupes formèrent des associations, tentèrent d'institutionnaliser l'entrée dans le métier par des filières de formation, rédigèrent des codes de déontologie et cherchèrent la reconnaissance sociale de leurs institutions (Chapoulie, 1973, p. 99). Des auteurs fonctionnalistes en émirent l'hypothèse que ce phénomène serait fondé, dans la pratique, sur des caractéristiques spécifiques objectives qu'ils s'efforcèrent de reconstituer. Certains allant jusqu'à considérer la professionnalisation de tous les métiers (Wilensky, 1964).

L'un des premiers chercheurs reconnus, pour avoir systématisé une approche des professions, fut Parsons qui leur accorda un rôle de premier plan (Rocher, 1988). Il considérait que la spécificité, dite professionnelle, découle de l'autonomisation des savoirs à travers ce long processus de rationalisation et de différenciation des activités sociales. L'organisation systématique des fonctions par un *système culturel* permet l'émergence du modèle professionnel. Le système culturel, étant le principal lieu de la production symbolique, permet de réguler les problèmes concrets des activités du *système social*. Il est le résultat de la jonction entre l'institutionnalisation des relations des universités (lieu de développement systématique des savoirs) et de la société entendu comme le système social. Les systèmes culturels faisant partie du système social. Parsons montre qu'il n'y a pas de lien direct entre le développement universitaire et la présence du groupe dans le système social. L'ancrage du processus qui conduit à constituer une profession tenant de la capacité du groupe à résoudre des problèmes concrets à partir de son système culturel (Parsons, 1968). Ainsi, dans un chapitre désormais classique, il considère que deux éléments furent essentiels à l'existence de la médecine, soit un savoir scientifique applicable à des problèmes concrets et le déroulement

de l'interaction normée entre praticien et client, permettant aux rôles sociaux de jouer leurs pleines virtualités en favorisant la coopération entre inconnus (Parsons, 1951).

Fonctionnaliste lui aussi, Robert Merton s'intéressait particulièrement aux lieux spécialisés où se forme l'apprentissage professionnel (1957). Pour lui, la maîtrise des rôles résulte d'un processus d'apprentissage, d'une socialisation par une formation ayant pour but de transmettre des savoirs, des savoir-faire et des attitudes à l'égard de l'activité pratiquée. À partir d'une enquête collective sur les médecins, il étudie trois universités pour saisir les mécanismes de la socialisation (Merton, Reader et Kendall, dir., 1957). En s'intéressant à l'intériorisation des valeurs chez les étudiants, il constate qu'ils acquièrent au cours du temps les valeurs relatives à leur professionnalisation, à travers une multitude d'échanges les engageant avec le personnel médical, les autres étudiants, les patients et leurs professeurs. Puisqu'elles sont accompagnées d'exigences pratiques, ces valeurs entrent souvent en contradiction les unes avec les autres. L'apprentissage servant justement à présenter à l'étudiant un modèle stable de comportement professionnel adapté aux situations qu'il rencontrera. C'est ce qui conduisit Merton à considérer cet apprentissage comme « l'une des tâches les plus difficiles auxquelles l'étudiant en médecine est confronté » (Merton, 1957, p. 76). Dans les mêmes années, un autre auteur plus prêt de la perspective durkheimienne affirmait même que « la communauté professionnelle est plus exigeante que la loi quant au comportement de ses membres » (Goode, 1957, p. 195) et qu'ainsi, plutôt que les professions soient fondées sur des traits moraux personnels, ce sont elles qui permettent de moraliser les comportements.

D'autres tentatives des premiers chercheurs étudiant les professions essayèrent de systématiser les éléments nécessaires à leur formation. Ainsi, Harold Wilensky (1964) mit l'accent sur la dimension statutaire de la construction des professions en vue de comprendre leur émergence (Wilensky, 1964, p. 139). Cette approche, par trait commun à l'ensemble des professions, fut cependant largement attaquée par d'autres sociologues plus critiques du discours professionnel. Elle fut considérée comme une généralisation abusive, empiriquement faiblement fondée et ne tenant pas compte des relations entre professions, États et institutions d'enseignement supérieur (Champy, 2009, p. 148-149).

Vers le milieu du XXe siècle, trois principales critiques de la sociologie interactionniste remirent en doute les postulats fonctionnalistes. Il leur fut reproché de reprendre les discours des professionnels sans les critiquer (Hughes, 1952, p. 424-425) et de se référer à un *folk concept* valable en tant que croyance à analyser, mais non en tant qu'état de fait caractérisant des comportements sociaux (Becker, 2006). Ils considérèrent par ailleurs que les acquis des professions sont contingents, c'est-à-dire que celles-ci sont des occupations ayant eu plus de chance, sans plus, d'acquérir et de préserver dans le monde du travail la propriété de titre honorifique (Becker, 2002). La troisième critique est dirigée vers l'unité des professions en tant que groupe social. Bucher et Strauss insistent sur le fait que les professions sont traversées par une diversité de valeurs, d'intérêts, de savoirs et de pratiques qui changent et se confrontent trop pour permettre la stabilité d'une identité. Ils introduisent le concept de « segments professionnels » pour expliquer la diversité au sein des professions et contredire celui d'unité (Bucher et Strauss, 1961).

2.1.1.3 APPROCHE INTERACTIONNISTE DES PROFESSIONS

Les sociologues interactionnistes proposèrent d'utiliser les mêmes points de vue et les mêmes concepts entre métiers de différents prestiges (Chapoulie, 1996) afin de dépasser la croyance en cet état de fait du modèle fonctionnaliste. Ils fondèrent leurs constats à partir de recherches empiriques qui vont leur permettre de constituer un ensemble à large spectre de la variété des petits métiers comme nous allons le voir.

Les principes de la perspective interactionniste sont au nombre de quatre et ont été explicités par Herbert Blumer dans son livre « Symbolic Interactionnisme. Perspective and Method » (1969). Pour les sociologues de ce courant,

« 1/ LES GENS, INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT, SE DISPOSENT A AGIR SUR LA BASE DES SIGNIFICATIONS DES OBJETS QUE COMPREND LEUR MONDE; 2/ L'ASSOCIATION DES GENS PREND NECESSAIREMENT LA FORME D'UN PROCESSUS DANS LEQUEL ILS S'ADRESSENT MUTUELLEMENT DES INDICATIONS ET LES INTERPRETENT; 3/ LES ACTES SOCIAUX, QU'ILS SOIENT INDIVIDUELS OU COLLECTIFS, SONT CONSTRUITS SELON UN PROCESSUS DANS LEQUEL LES ACTEURS NOTENT, INTERPRETENT ET EVALUENT LES SITUATIONS AUXQUELLES ILS FONT FACE; 4/ LES RELATIONS ET ENCHAINEMENTS COMPLEXES D'ACTES DONT SONT FAITS LES ORGANISATIONS, LES INSTITUTIONS, LA DIVISION DU TRAVAIL, ET LES RESEAUX D'INTERDEPENDANCE SONT CHOSES MOUVANTES ET NON STATIQUES » (BLUMER, 1969, P. 50; CITER PAR CHAMPY, 2009, P. 22-23).

Les sociologues que nous étudions, en provenance du courant interactionniste, firent une importante rupture méthodologique dans les choix du traitement de leur objet de recherche. Plutôt que de s'intéresser à des phénomènes macrosociologiques comme les fonctionnalistes, ils s'attardèrent à étudier empiriquement les petits métiers et les processus sociaux les formant. Ils montrèrent ainsi le caractère construit et divers des professions. Selon eux, le « concept de profession dans notre société n'est pas tant un terme descriptif qu'un jugement de valeur et de prestige » (cité par Chapoulie, 1996, p. 77). Par des comparaisons de contextes sociaux de travail entre métiers et professions, Hughes démontre tout comme le

firent plusieurs autres interactionnistes, que les groupes sociaux ne sont pas indépendants les uns des autres, mais qu'ils sont définis dans des contextes d'interactions. Sa comparaison médecins/plombiers lui permit de montrer alors que ces derniers rencontrent l'ensemble des éléments de la définition fonctionnaliste de professions, que le critère implicite principal les différenciant était celui du prestige des premiers. Il définit alors la *licence* comme l'ensemble des tâches pour lesquelles un métier a obtenu la reconnaissance de sa compétence et le *mandat* comme l'autonomie conquise par les membres du métier dans l'exécution de ces tâches (Hughes, 1996).

D'autres conceptions inspirèrent de nombreuses recherches interactionnistes ultérieures. Ainsi, la notion de « monde social » servit à étudier les univers de coopération interindividuels, en montrant comment un certain nombre de conventions et de conceptions communes du travail permettent de créer la dimension culturelle des interactions (Strauss, 1992, p. 269-282). Les mondes sociaux sont des résultats plus ou moins systématiques de la coopération dans la pratique entre les acteurs engendrant des structures d'activités collectives. Le partage d'un certain nombre de règles leur permette des marges de manœuvre intersubjectives dans la conduite de leur travail. Cependant, les notions d'« ordre négocié » et de « segments » chez Buchers et Strauss amenèrent le plus d'éclaircissements pour saisir les négociations sous-tendant les confrontations entre acteurs lors de périodes de changement. L'existence d'un ordre négocié et de segments professionnels à l'intérieur des groupes, montrant que l'unité professionnelle n'est pas une caractéristique de leur identité, mais de négociations perpétuellement en cours. Les valeurs, les intérêts, les pratiques et les carrières des professionnels sont trop diversifiés pour permettre ce type d'unité (Bucher R., Strauss, A., 1961, p. 325-334).

Par ailleurs, certaines études conduisirent à analyser les processus de la fermeture des marchés professionnels comme résultat contingent des luttes. Ainsi, Magali Larson (1977), en s'intéressant à la médecine, propose une lecture de la fermeture des marchés professionnels comme résultat de l'unification d'acteurs autour d'un projet commun visant à les faire reconnaître à partir de rhétoriques du savoir. Pour elle, il y a mise en place d'un « projet professionnel » où le savoir sert comme justification idéologique dans la lutte à la clôture des marchés. Ne pouvant contrôler la qualité des services offerts par leurs membres, les professions s'efforcent à standardiser le savoir professionnel par la mise en place de formations et de sélections. Formulé à la défense du bien social, le projet professionnel vise par ailleurs l'élévation sociale et le ralentissement du déclassement de professionnels ayant des statuts acquis. Les bouleversements dans la stratification sociale des débuts du siècle, ayant conduit certains segments professionnels, font partie d'une période exemplaire à étudier à cet égard.

Larson décrit cependant le projet professionnel comme intrinsèquement ambivalent. Alors qu'ils cherchent à défendre des « motivations mercantiles », les professions portent « des raisons idéologiques et intellectuelles diverses qui [s'étayent] mutuellement » (Larson, 1988, p. 25). L'idéologie avancée contraignant les professionnels à sublimer les identités individuelles et à standardiser les savoirs des membres du groupe. Seuls alors les représentants, ayant du pouvoir dans le projet professionnel, sont à même de baliser les places laissées à l'initiative individuelle, protégeant ainsi les valeurs éthiques des pratiques professionnelles.

En somme, pour les fonctionnalistes, les professions occupent des fonctions originales dans la société. La sociologie fonctionnaliste est largement déterministe. Ce sont des normes morales imposées aux professionnels qui guident la pratique et les savoirs scientifiques utilisés. L'unité de la profession rendant possible cette culture professionnelle (normes, savoirs et pratiques), elle rend nécessaire les protections qui l'abritent. Les courants interactionnistes que nous avons vus les critiquèrent et avancèrent plutôt que les professions sont des métiers construits dont les acquis sont contingents. Selon eux, il n'y a pas d'unité en tant que groupe social, car leurs caractéristiques sont trop diversifiées. En démontrant l'inadéquation des conceptions fonctionnalistes, ils se sont cependant faits les adversaires du projet sociologique de la différenciation des types de métiers.

Certains auteurs permettent de renouer avec l'existence de différences entre types particuliers de métiers. Pour étudier la question de la différenciation des territoires professionnels, Abbott réduit l'analyse des professions aux « groupes de métiers appliquant un savoir abstrait à des cas concrets » (Abbott, 1988, p. 8). En circonscrivant un type de métiers par des caractéristiques de son travail, il affirme *in fine* une différence entre eux et les autres, permettant un renouvellement de l'étude des professions.

2.1.2 DIFFERENCIATION DES GROUPES DE METIERS

2.1.2.1 SPECIFICITE DES SAVOIRS MOBILISES ET DES CONTENUS DE TRAVAIL

Pour comprendre comment les territoires des professions se forment, c'est-à-dire comment s'effectuent dans la division du travail, l'acquisition et l'évolution des frontières des

tâches délimitant les protections de la compétition interprofessionnelle, Abbott s'attarde aux luttes sur les lieux de travail. Il réintroduit celles-ci dans l'analyse sociologique pour expliquer l'inégale capacité des professions à conquérir des territoires. Ce sont les caractéristiques du travail, et non pas le statut professionnel, qui permet de comprendre la spécificité de la relation d'une profession à son territoire. Il reconnaît ainsi la diversité des modèles et des façons de faire chez les professionnels, ce qui l'éloigne des théories fonctionnalistes et le rapproche de la conception des contingences des sociologues interactionnistes (Abbott, 1988).

Pour Abbott, les protections sont le résultat de luttes, de l'action des professionnels et des communautés d'intérêts. Les groupes de métiers ont des capacités inégales à détenir des contenus de travail, à construire et à mobiliser des savoirs en vue de réponses qu'Abbott nomme « subjectives ». Il les nomme ainsi en opposition aux problèmes dits « objectifs » rencontrés dans la vie humaine. Les professions se différencient entre-elles, dans la spécificité des territoires qu'elles occupent, par leur capacité « subjective » à solutionner objectivement les problèmes. Si le travail doit être en mesure de résoudre des problèmes objectifs, différentes professions proposent différentes réponses et tentent de convaincre que leur définition est la plus adéquate. Par cette lutte aux développements de territoires prennent forme les systèmes professionnels. L'analyse du travail lui permet de rendre compte de la concurrence interprofessionnelle dans la recherche d'efficacité du système (Abbott, 1988).

En effet, c'est l'efficacité des réponses que les professions proposent qui est le facteur déterminant de la délimitation des territoires dans l'arène juridique. Les règles de droit servant à restreindre, dans un autre temps, les jeux de pouvoir extérieurs à l'efficacité de l'intervention professionnelle. En introduisant cette exigence, Abbott permet de comprendre que les mêmes

professions sont protégées partout, même si leurs protections diffèrent selon les pays (Abbott, 1988). Cependant, son modèle unique n'arrive pas à expliquer l'ensemble des protections obtenues par différents types de professions. Ainsi, le métier de notaire, qui a été créé sans compétition dans le giron de l'État, doit être distingué des professions qu'il a étudiées, bien qu'il concorde à sa définition. Afin de différencier plus en détails les types de métiers identifiés par Abbott, Florent Champy propose de cerner la relation existante entre les savoirs mobilisés et les contenus de travail. Il avance que certaines pratiques, à caractéristiques prudentielles, permettent de comprendre les protections obtenues par quelques professions (Champy, 2009, p. 186).

2.1.2.2 DES PRATIQUES PRUDENTIELLES

Florent Champy pose son modèle conceptuel des professions en opposition, à la fois à l'absence de spécificité proclamée, et au modèle de la science appliquée. Il existe selon lui, des pratiques qui sont singulières par le degré d'inférence qu'elles demandent. Cette singularité, source d'incertitude, force l'inférence des bonnes pratiques à adopter, en demandant au praticien de jauger de la relation qu'elles supposent entre le type de savoirs mobilisés et les types d'activités cognitives et pratiques sur lesquelles elles relèvent pour résoudre le problème.

Champy tire de l'idée de « réflexivité » entendue par Schön (1994), de la notion d'« abstraction » du savoir d'Abbott (Abbott, 1988, p. 8) et de celle de « professionnalisme » chez Freidson (2001), un argumentaire du travail de ces professionnels comme clinique. Pour lui, la prise de conscience de ce mode de connaissance remonte à Aristote, qui voyait dans la délibération la solution *in fine* à la contingence de situation où le savoir scientifique est

inévitablement mis en défaut (Champy, 2009, p. 87-88). Ces situations portant sur une réalité inévitable échappent à toute maîtrise systématique de la connaissance humaine. Aristote appelait « pratique prudentielle » ce type de procédé, qui fut longtemps occulté par le paradigme de la physique galiléenne fondé sur le refus du particulier et sur le développement de l'expérimentation. Ce paradigme amenant à produire des généralisations scientifiques, mais sans pouvoir inférer de conduites propices à une réalité complexe et constituées de singularité.

La pratique prudentielle tire son existence de l'« intellectualisme pratique » (Aubenque, 1963, p. 144), se situant aux confluences de la pensée du nécessaire et du contingent. Elle échappe à la présomption du savoir pur, en ayant comme fonction d'adapter les fins aux moyens. Un travail de ce type n'est pas le même que celui d'un technicien qui applique une méthode, mais celui autrement complexe qui consiste à produire des inférences à partir de la connaissance globale de la production scientifique et des jugements sur les conjectures du moment. Le professionnel à pratique prudentielle ne peut oublier qu'une méthode, fonctionnant avec 90 % des patients, ne permet pas d'affirmer qu'elle fonctionnera avec celui devant lui qui est singulier.

Ce travail résulte d'un haut niveau de savoir et de savoir-faire (Abbott, 1988) aiguisant le jugement, et de l'insuffisance de cette stricte formation devant les différentes situations contextuelles. Il demande la compréhension des enjeux en cours, la mise en application de l'éthique et la capacité à agir malgré la tension occasionnée entre les savoirs et la situation pratique qu'ils infligent. La socialisation d'une profession à pratique prudentielle servant justement à construire des critères tenant compte de la marge d'incertitude accompagnant certaines tâches pour y répondre de la façon la plus efficace qui soit (Champy, 2009).

Champy relève deux composantes nécessaires à l'autonomie dans les pratiques prudentielles : la dimension conjecturale de l'activité, qui révèle la marge d'interprétation laissée aux professionnels dans ses décisions, et l'espace laissé à sa capacité de délibérer de la hiérarchie des fins à poursuivre à l'intérieur des contraintes données par les fins générales de l'activité pratiquée. On peut relier cette deuxième composante aux travaux de Mills sur les enjeux collectifs des structures sociales observables à travers les épreuves personnelles (Mills, 1959, p. 10) et, par ce biais, mettre en lumière la portée politique des positions résultantes du travail des praticiens. Ainsi, un professionnel peut être d'autant plus porté à politiser son action que son travail se rapporte à des épreuves personnelles affrontées collectivement dans des structures sociales qui peuvent changer par la volonté politique à résoudre ces problèmes. Il engage alors le système culturel de sa profession et sa socialisation en vue de positionner et d'arrimer le territoire de ses pratiques au système social qu'il perçoit.

2.2 LA SOCIALISATION

Les conceptions sur la socialisation remontent aux analyses de la modernité des fondateurs de la sociologie. Durkheim, Weber ou Marx, tous « considèrent que la socialisation est le processus explicatif premier (Habermas, p. 171) » (Dubar, 2010, p. 80). Ils entendaient celle-ci comme nécessaire à l'intégration des individus dans le mouvement double de rationalisation et de différenciation du social. Si elle fut majoritairement réfléchie en sociologie en tant que cadre hyper-socialisant (chez Durkheim, Marx et Parsons par exemple), c'est dans les travaux de la postérité interactionniste qu'une place prépondérante fut accordée aux sens donnés par les acteurs pour expliquer leur intégration. Attribuée au courant wéberien, la sociologie compréhensive cherche à analyser l'action sociale (ayant un sens orienté vers autrui, compréhensible par autrui) pour en comprendre le type de logique inhérente (Berthelot,

1991, p. 39-49). L'action sociale, dans cette perspective, construit la socialisation qui est le processus d'intégration des individus par les sens. Ceux-ci pouvant être analysés, puisqu'orientant l'action sociale, comme des fragments expliquant le système qui en émerge, c'est-à-dire que la subjectivité des acteurs participe de l'objectivité du système (Dubet, 1994).

À l'ère où l'autonomisation des logiques des systèmes sociaux empêche l'existence d'un principe unitaire, l'acteur se distancie, réfléchit le contexte et interagit en vue des fins de son action (Dubet & Martuccelli, 1996). Plus impliqué, plus instruit, il est à même de partager des visions de divers cercles sociaux et de participer d'une pluralité de sous-systèmes d'actions. Chaque acteur, « confronté à cette double exigence [de son développement individuel dans le mouvement commun de la structuration des systèmes sociaux] doit apprendre à la fois à se faire reconnaître par les autres et à accomplir les meilleures performances possibles » (Dubar, 2010 p. 79). Il doit articuler sa trajectoire personnelle à l'axe des transactions relationnelles « visant à faire reconnaître ou non par les partenaires institutionnels la légitimité de ses prétentions, compte tenu des objectifs et des moyens (« politiques ») de l'institution » (Dubar, 1992, p. 520-521). Cette intégration se poursuit tout au long de la trajectoire de vie de l'individu dans les différents sous-systèmes qu'il rencontre. Dans les groupes professionnels, elle fut conceptualisée en terme de socialisation secondaire.

2.2.1 LA SOCIALISATION SECONDAIRE

La socialisation secondaire a été longtemps considérée comme découlant de l'apprentissage institutionnel d'une profession (Dubar, 2010, p. 93-99). Berger et Luckman, constructivistes, ont séparé la socialisation dans le livre majeur « The Social Construction of Reality » (2011), en socialisation primaire et secondaire, pour distinguer les nouveaux

construits sociaux qui émergent de la présence professionnelle. Ils s'intéressent aux éléments qui forment le choc biographique transformant la socialisation de la prime enfance en la socialisation secondaire. Chez eux, la socialisation secondaire est l'immersion dans un monde vécu de la division du travail, initiée dans le cadre d'une formation longue à un savoir sur ce monde et partagée dans un univers symbolique et culturel par un nombre limité d'initiés. S'il s'agit avant tout de l'incorporation de nouveaux savoirs spécialisés, ceux-ci sont véhiculés par un véritable « univers symbolique » déterminant une conception du monde que le professionnel acquière. La socialisation dite secondaire est ainsi le produit de nouveaux rapports sociaux institutionnalisés susceptibles de transformer les caractéristiques de la socialisation primaire.

Elle est un processus continu permettant la construction du monde vécu (Dubar, 2010, p. 96) par celui qui devient un professionnel. Elle dépasse ainsi le cadre institutionnel de l'enseignement, par des appareils de conversation où l'univers symbolique et le système culturel peuvent être développés en parallèle du monde vécu par le professionnel tout au long de sa pratique. Ces appareils de conversation (congrès, colloques, formations continues, revues professionnelles) lui permettent de suivre l'évolution et les développements de son groupe. Ainsi, Andrew Abbott montre que *l'American Journal of Sociology*, qui longtemps fut la revue du département de sociologie à Chicago, fut utilisée plus comme l'un des moyens par lesquels s'est opérée la fabrication de la discipline sociologique que le support d'une discipline contenant déjà les germes de son devenir (Abbott, 1999, chapitr 3-4). C'est-à-dire que, si la socialisation secondaire définie chez Berger et Luckman commence dans les institutions universitaires, loin de se terminer, elle se continue dans les appareils de conversation où se développe l'actualité des enjeux rencontrés.

CHAPITRE 3: MODELE CONCEPTUEL

Depuis le début des années '90, de nombreux sociologues admettent la nécessité d'unir dans un modèle simple un corpus conceptuel à même de soutenir la complexité émergente des faits sociaux (Alexander, 1990 ; Abbott, 1992 ; Emirbayer, 1997 ; Pescosolido, 1992, 2006 ; Carpentier & Bernard, 2011). Une approche ayant sagement relevé ce défi, en plus de permettre le dépassement de l'antinomie holisme/individualisme, est le SOS (« Social Organization Strategy ») de Pescosolido (1992). Ce cadre servant ici à positionner le corpus conceptuel permettant notre analyse.

3.1 LE MODELE « SOCIAL ORGANIZATION STRATEGY »

Utilisé à ses débuts pour donner une base conceptuelle orientée vers la compréhension des éléments sociaux derrière les stratégies de recherche d'aide, le modèle sociologique SOS affirme la réalité *sui generis* de la société⁴ en vue d'expliquer l'effet de l'organisation sociale (Pescosolido, 1992). Pour comprendre le sens de l'activité humaine, le SOS intègre la théorie du choix rationnel à la théorie des réseaux sociaux, en affirmant le *prima* de ces derniers. L'approche avance qu'« une action, un choix ou une décision particulière est intégré dans un processus social où le réseau des interactions individuelles influence non seulement sa forme principale en définissant la situation, mais dirige aussi le processus décisionnel »⁵ (Pescosolido, 1992, p. 1104). Elle incorpore à une approche, en termes de processus

⁴ Dans le même esprit que Durkheim qui envisageait que la « première règle et la plus fondamentale est de considérer les faits sociaux comme des choses » (Durkheim, 2010, chap.2, p. 115), c'est-à-dire en eux-mêmes (Berthelot, 1991, p.35).

⁵ Notre traduction : « a particular action, choice, or decision is embedded in a social process where the network interactions of individuals not only influence preference formation and define the situation but also drive the process of deciding »

d'interactions, une analyse de la structure relationnelle, en affirmant que cette dernière est le fondement de la rationalité des individus.

Les stratégies des individus, plutôt que de provenir strictement de la recherche de maximisation du gain, y sont envisagées comme découlant d'une forme de rationalité prenant racine dans l'espace social de l'agent (Lin, 1995). L'utilisation de son réseau à travers des routines culturelles ou simplement par diverses consultations de ses relations étant une partie intégrante de la rationalité des choix qui lui sont accessibles (Pescosolido, 1992). Les déroulements d'un événement sont ainsi profondément sociaux en étant entrepris dans des stratégies où les individus rationalisent l'organisation du social qui les entoure. Les événements fixent le mouvement d'un processus décisionnel spécifique d'adaptation d'un réseau où s'inter-influencent tous processus sociaux en cours ou antécédents qui encadrent les choix de l'individu.

Le modèle SOS amène à considérer, d'un autre côté, que la façon dont les événements sont gérés affecte le réseau. Ces chocs événementiels pouvant aller jusqu'à en changer la nature en modifiant sa structure (réaffirmer, créer, détruire), son contenu (valeurs, croyances, normes, etc.) ou ses orientations (priorités, objectifs, etc.) (Pescosolido, 1992, p. 1105-1106). Le réseau des relations étant au fondement de la rationalité des individus, ce modèle permet de réinstaurer le contexte relationnel des décisions.

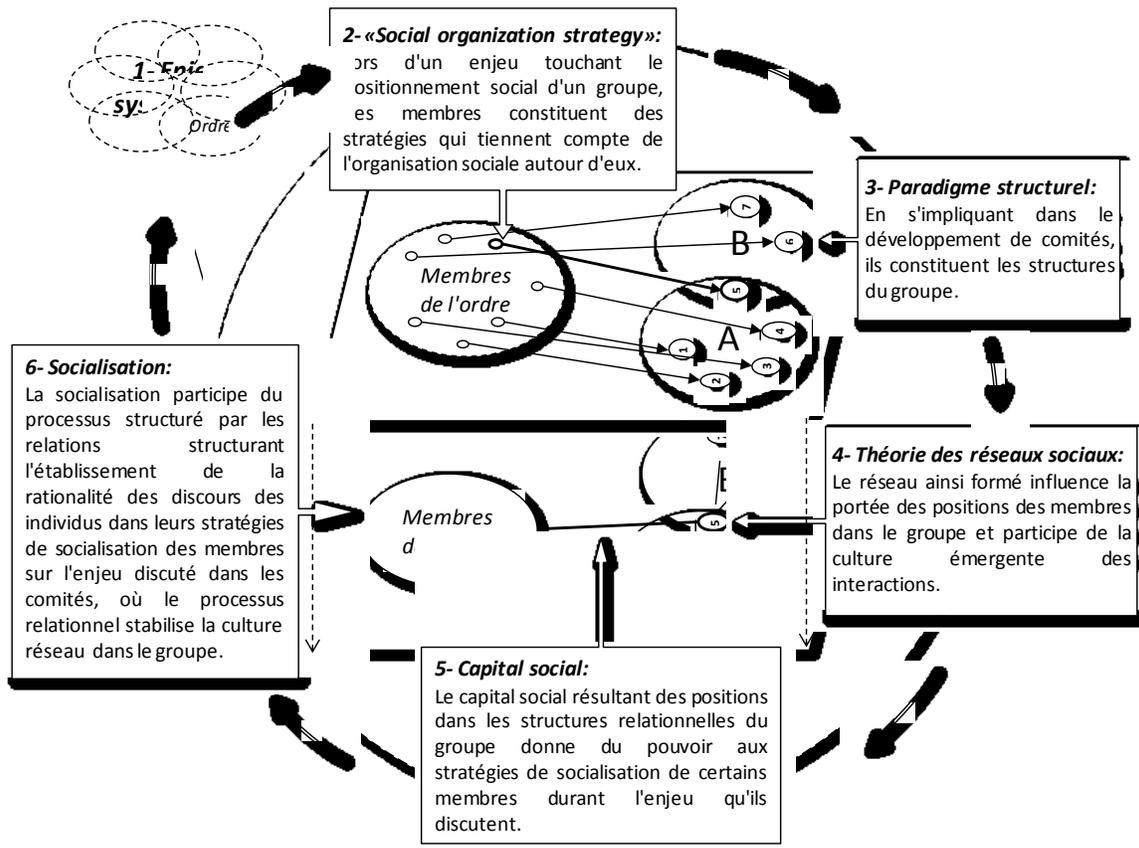
3.2 LE PROCESSUS RELATIONNEL DE LA SOCIALISATION

En découlant notre modèle de l'approche SOS, c'est la structure relationnelle au fondement de la rationalité des stratégies individuelles durant des actions de socialisation que nous cherchons à établir. Fondée sur le paradigme structurel, nous utilisons la théorie des

réseaux sociaux pour étudier la structure relationnelle formant, à travers les positions des membres, une culture réseau spécifique. La théorie du capital social nous permet d'analyser plus en détails la répartition du pouvoir des membres selon leur position d'intermédiaire dans la structure relationnelle. Le modèle SOS, par sa conceptualisation socialisée de la théorie du choix rationnel, qui rappelle l'individualisme méthodologique, permet d'analyser la rationalité des individus compte tenu de l'organisation sociale.

La figure 1 présente notre modèle conceptuel :

FIGURE 1: LE PROCESSUS RELATIONNEL DE LA SOCIALISATION



Le processus relationnel de socialisation d'un groupe professionnel à un enjeu spécifique a été déconstruit en six éléments : 1 — l'enjeu systémique qui enclenche le processus, 2 — l'organisation sociale à partir de laquelle sont rationalisées les stratégies individuelles, 3 — la structure des relations, 4 — les réseaux interpersonnels formés de positions et formant une culture propre 5 — le capital social donnant du pouvoir à des membres plutôt qu'à d'autres et de 6 — la rationalité formée dans les stratégies de socialisation des membres du groupe durant les événements de l'enjeu.

3.2.1 LE PARADIGME STRUCTUREL

Les prémisses du paradigme structurel⁶ s'établissent à la fin du dix-neuvième siècle (Berthelot, 1991, p. 81-90). Ce paradigme affirme l'existence d'effets de la structure des relations sur les individus. Il est profondément ancré dans l'intuition que les liens sociaux dans lesquels les acteurs sont inter reliés ont des effets sur eux (Emirbayer, 1997). Les structures relationnelles, ayant des conséquences sur la façon dont les individus interagissent, se connectent et s'influencent les unes les autres.

Les tenants de ce paradigme cherchent à l'ancrer dans des données empiriques systématiques. Ils s'inspirent largement de l'imagerie cartographique des relations et reposent leurs conceptions sur l'utilisation de modèles mathématiques et informatiques (Freeman, 2004, p. 3). Les constats mathématiques de l'effet structurant des relations sont falsifiables. L'imagerie cartographique accompagnant les résultats des réseaux de relations permet de saisir les caractéristiques des interactions. Le recours à des logiciels facilite l'analyse des relations, en les situant sur une carte en fonction des logiques précises propre à la distribution de l'énergie (de distribution du flux de l'information par exemple). Puisqu'il s'agit de mathématique relationnelle, les calculs qui en découlent, sans être quantitatifs, permettent d'analyser les effets du réseau sur les positions des individus et de décrire différentes caractéristiques qui en émergent (Freeman, 2004, p. 102-103).

⁶ À ne pas confondre avec le structuralisme de Claude Lévi-Strauss.

Le schème structurel fut constitué en vue de répondre aux oppositions croissantes à la position substantialiste du paradigme des variables⁷ que l'on retrouve dans les méthodes statistiques (Abbott, 1992). Les sciences du social ayant longtemps utilisé, à un niveau métaphorique, l'intersection des niveaux individuels et collectifs pour décrire les interactions créées par les relations entre acteurs (Breiger, 1974). La principale critique faite à la méthode statistique standard étant que ce sont les variables qui font les actions sociales plutôt que les acteurs (Abbott, 1992, p. 428). Bien que ce paradigme ait fait ses preuves pour généraliser un système conceptuel « causal », il amène une décontextualisation des interactions qui ne permet pas de renouveler la réflexion sur le social.

Pour sa part, le schème structurel de la théorie des réseaux sociaux ramène les processus relationnels à des structures observables d'actions qui ont largement été évincées de la sociologie empirique moderne, alors même que Weber en faisait le centre de la sociologie et de ses écrits théoriques (Abbott, 1992, p. 429). La notion de processus permettant, comme élément fondamental de l'analyse sociologique, d'expliquer la relation des niveaux individuels et collectifs traditionnellement vue comme « la problématique fondatrice des « sciences sociales classiques », [...] que l'on retrouve aussi bien chez Durkheim (Habermas, 1981, p. 171) que chez Weber (id., p. 210) ou chez Marx (id., p. 208-209) » (Dubar, 2010, p. 80). Ainsi, pour les défenseurs du schème structurel, « la réalité sociale émerge par des séquences d'actions localisées dans des structures qui la contraignent ou la rendent possible. C'est le résultat d'acteurs sociaux particuliers, dans des lieux sociaux particuliers, durant un temps

⁷ Emirbayer avance les mêmes oppositions en terme d'impératifs anticatégoriels (« anticategorical imperative ») (1994, p. 1414).

social particulier. »⁸ (Abbott, 1992, p. 428) À l'intérieur de cette perspective, la théorie des réseaux sociaux propose une méthodologie qui permet d'analyser le rôle centralisant des relations et leurs effets structurants sur la socialisation du groupe.

3.2.2 LA THEORIE DES RESEAUX SOCIAUX

L'analyse de réseaux permet de reconstituer les systèmes de relations et leur influence sur les membres (Lazaga, 1998). Elle conduit à une série de concepts ayant pour but d'en décrire la structure et permet de « dégager des groupes pertinents a posteriori [pour] comprendre concrètement comment la structure contraint les comportements tout en [faisant émerger] des interactions. » (Degenne et Forse, 1994, p. 7) Elle participe à l'intuition structurelle selon laquelle la localisation des acteurs et de leurs relations dans le réseau ont des effets considérables sur leurs comportements, leurs perceptions et leurs attitudes individuelles et collectives. Plus précisément, elle permet de relier la théorie à l'empirie en recherchant les contraintes et les opportunités qui résultent de la structure relationnelle (Emirbayer, 1994, p. 1418). C'est par un ensemble relativement large de méthodologies, de concepts et d'indicateurs mathématiques qu'elle permet de saisir l'étroit lien entre les structures, les relations et leurs effets sur les interactions. Elle offre une façon systématique d'analyser l'effet structurant des relations et montre le pouvoir stratégique que les acteurs peuvent acquérir par celui-ci sur un type de circuit possible à l'information traversant le réseau (De Nooy, MrVar, Batagelj, 2005, p. 140).

⁸ Notre traduction : « For them, social reality happens in sequences of actions located within constraining or enabling structures. It is a matter of particular social actors, in particular social places, at particular social times. »

Les recherches sur les réseaux sociaux ont longtemps attribué à la structure des relations une importance considérable, sans toutefois porter cette attention particulière à la culture qui y participe (Fuhse, 2009). Cela, malgré le fait que depuis le milieu du vingtième siècle, les analyses qualitatives participent fortement à l'émergence des sciences sociales. Pour Fuhse, la structure relationnelle est liée aux sens intersubjectifs formés durant l'activité sociale, c'est-à-dire qu'une culture émerge des interactions. Il en explique la stabilité par les attentes interpersonnelles en tant qu'exigences imbriquées formant les relations. La culture, en joignant à la structure relationnelle le processus d'interactions où se construit le sens, forme le système où les attentes interpersonnelles dépassent l'incertitude stricte d'une relation dyadique (Fuhse, 2009, p. 59-60). Le système culturel étant envisagé en tant que *culture réseau* émergente des relations spécifiques. Il se rapproche ainsi des analyses des segments professionnels de Buchers et Strauss (1961) et permet de réaffirmer leur intérêt. Une approche en termes de culture réseau permettant de reconnaître que plusieurs formes culturelles puissent traverser un groupe (Fuhse, 2009).

En conservant l'idée du courant de l'information circulant par les relations (Granovetter, 1973), l'analyse de réseaux permet de saisir le pouvoir des acteurs dans les structures du groupe. Le pouvoir s'y présente comme :

« UNE PROPRIETE DU SYSTEME RELATIONNEL DANS LEQUEL L'ACTEUR OCCUPE UNE POSITION PLUS OU MOINS CENTRALE OU PERIPHERIQUE, PLUS OU MOINS DEPENDANTE OU AUTONOME. LE POUVOIR EST CERTES UNE RELATION D'AUTORITE, ET NON PAS UN ATTRIBUT DES ACTEURS, MAIS IL EST AUSSI UN EFFET DE SYSTEME, UN AVANTAGE STRUCTURAL, UN EFFET DE LA POSITION DES ACTEURS DANS UN ENSEMBLE OU RESSOURCES ET OPPORTUNITES SE DISTRIBUENT INEGALEMENT » (LAZEGA, 1994, P. 304).

Les acteurs investissent temps et énergie dans leurs relations en vue de bénéfices. Leurs réseaux donnant « accès à bien plus d'information que ce qu'un seul individu peut obtenir. Il procure cette information à temps, ce qui est un avantage pour l'action. Le réseau filtre, dirige, concentre et légitime l'information reçue. » (Burt, 1995, p. 602) Par l'importance qu'elle accorde aux ressources sociales, la théorie des réseaux sociaux est très proche de la théorie du capital social (Lin, 1995). Cette dernière permettant de saisir l'effet de la structure des relations sur le pouvoir des individus.

3.2.3 LE CAPITAL SOCIAL

Le capital social provient de la conception qu'une qualité émerge de la relation créée entre les acteurs. Il diffère de cette façon du capital humain où la qualité est intrinsèque à l'individu (Burt, 1995, p. 601). Il permet en général d'exprimer que tous efforts à des fins relationnelles représentent un « investissement » apportant des avantages à l'acteur qui se mobilise à cette fin (Godechot et Mariot, 2004, p. 243). Une première définition peut être donnée dans les mots de Pierre Bourdieu comme :

« L'ENSEMBLE DES RESSOURCES ACTUELLES OU POTENTIELLES QUI SONT LIEES A LA POSSESSION D'UN RESEAU DURABLE DE RELATIONS PLUS OU MOINS INSTITUTIONNALISEES D'INTERCONNAISSANCE ET D'INTER-RECONNAISSANCE; OU, EN D'AUTRES TERMES, A L'APPARTENANCE A UN GROUPE, COMME ENSEMBLE D'AGENTS QUI NE SONT PAS SEULEMENT DOTES DE PROPRIETES COMMUNES [...], MAIS SONT AUSSI UNIS PAR DES LIAISONS PERMANENTES ET UTILES. » (BOURDIEU, 1980, P. 2)

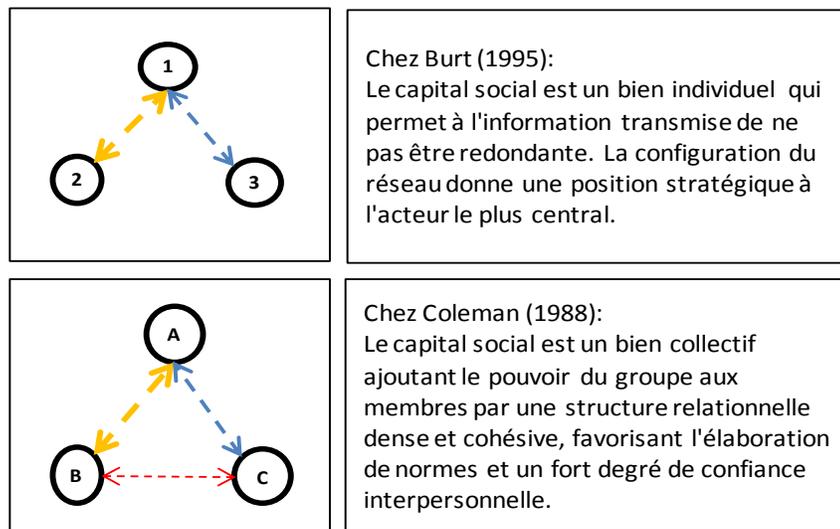
Il est capturé à partir de ressources provenant d'un réseau (Lin, 1995/1999) en fonction de la capacité des acteurs à rendre leurs relations utiles (Lévesque et White, 1999, p. 28). Il permet certaines actions qui seraient autrement impossibles (Coleman, 1988).

Le capital social provient cependant de plusieurs courants. Ainsi principalement, deux branches se confrontent sur ses avantages. Certains considèrent d'un point de vue individuel (Burt, 1995) les acquis que l'acteur gagne d'une structure relationnelle, alors que d'autres avancent plutôt l'avantage du groupe (Coleman, 1986) devant ses concurrents. Le premier courant se rapproche des prémisses économiques de la théorie de l'action rationnelle, alors que le deuxième est plus près des théories plus structuralistes évoluant en sociologie. Selon Godechot et Mariot (2003), ces divergences sur le capital social peuvent être vues comme différents niveaux d'analyse des modalités de gestion de la concurrence chez un groupe. Ainsi, en « concurrence pour des biens rares, des individus peuvent soit mobiliser individuellement les appuis efficaces pour l'obtention de ces biens, soit s'entendre avec certains concurrents, essayer de limiter la concurrence, former un groupe, et mettre ce groupe en mouvement pour la monopolisation de ces biens rares. » (Godechot et Mariot, 2003, p. 8). La mobilisation du capital social étant séparable entre des formes individuelles et collectives. Si le capital social individuel est la mobilisation du pouvoir à travers les relations que l'acteur acquière dans les structures du groupe (Burt, 1995), le capital social collectif s'apprécie dans les fonctions émergentes du groupe, c'est-à-dire en tant que support à des comportements coopératifs, coordonnés et cohésifs (Coleman, 1988; Freeman, 1978).

Le capital social individuel permet à l'acteur de gagner l'avantage stratégique du contrôle de l'information lorsqu'existent des structures relationnelles diversifiées et poreuses. Il est ainsi le bénéfice que tire un acteur de sa place dans la structure des relations, où celles-ci « peuvent être vues comme un système de mobilisation de ressources, dans le cadre d'une multiplicité d'échanges dyadiques. » (Godechot et Mariot, 2004, p. 246) Pour sa part, le capital social collectif, ayant pour support des structures relationnelles cohésives et fermées,

permet la constitution d'un réseau dense favorisant la défense, la reproduction et l'extension du territoire du groupe dans un contexte de concurrence (Coleman, 1990, Godechot et Mariot, 2004). Le capital social collectif permet de limiter la concurrence interne et de mobiliser les membres dans la recherche d'avantages communs à cumuler.

FIGURE 2: REPRESENTATION DU CAPITAL SOCIAL INDIVIDUEL ET COLLECTIF

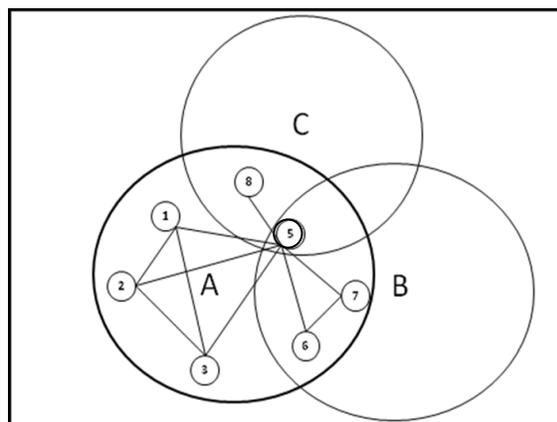


L'indicateur des deux formes de capital social est la centralité d'intermédiation basée sur les possibilités du contrôle de l'information. Lorsque deux acteurs ne se rencontrent pas, ils dépendent de leurs relations pour partager de l'information dans le groupe (Lazega, 1998, p. 44). Acteurs collectifs et individuels ont ainsi des intermédierités différentes, car ils sont envisagés différemment dans le flot de l'information.

Les acteurs collectifs « sont conçus comme des lieux de production du capital social parce que, en mettant différentes personnes en contact les unes avec les autres, ils créent ou peuvent créer des conditions favorables à l'élargissement des réseaux sociaux et, potentiellement, à un accroissement du capital social » (Lévesque et White, 1999, p. 30-31).

La figure 3 présente une centralité d'intermédiation de « 1 » pour l'acteur collectif A. Celui-ci permet à tous les individus de se rencontrer. Il présente un capital social collectif stratégique avantageux dans les échanges d'informations.

FIGURE 3: CENTRALITE D'INTERMEDIARITE DE VALEUR 1 CHEZ LE GROUPE A ET L'ACTEUR 5



Les acteurs individuels sont les personnes entrant en contact les unes avec les autres. Dans la même figure, l'acteur 5 qui est situé dans les trois comités, détient une centralité d'intermédiation parfaite. C'est-à-dire qu'il est en mesure de participer à l'ensemble des échanges

d'informations à l'intérieur du réseau. Il détient un capital social individuel fort qui le positionne stratégiquement dans les structures du groupe pour participer à la socialisation. Il lui est ainsi possible de participer aux sens attribués par le réseau, car ce positionnement stratégique participe à la constitution de la culture qui en résulte (Fuhse, 2009, p. 62).

Il est difficile de fonder la cohésion d'un groupe, qui ait un avantage collectif, sur des raisons purement instrumentales en raison des risques de passagers clandestins (Coleman, 1988). Ainsi, le groupe ne peut véritablement jouer son rôle « d'appropriation que si son assise repose sur des facteurs non instrumentaux, assise institutionnelle (Bourdieu, 1980), relations affectives, affinités sociales, fréquence des contacts non recherchés, union autour de normes et de valeurs partagées, etc. » (Godechot et Mariot, 2004, p. 247). Pour qu'il y ait densification des relations de cohésion, les individus doivent arriver à partager un univers symbolique et culturel où ils peuvent se reconnaître. Cette culture commune étant partagée dans le réseau durant leurs activités sociales. Elle permet d'expliquer l'intégration des individus, à travers

leurs attentes interpersonnelles, et de faire le lien entre la recherche de capital social individuel se formant dans la compétition avec les autres membres du groupe et la construction du capital social collectif émergeant dans les relations de cohésion.

3.2.4 L'ORGANISATION SOCIALE DE LA RATIONALITE

Le modèle du SOS met en place une version interactionniste de la théorie du choix rationnel pour comprendre le sens donné à l'activité sociale. La théorie du choix rationnel a trois principaux postulats. Le premier est l'individualisme, qui affirme que la société est l'agrégation des individus entrant en interaction. Le deuxième est la rationalité, qui énonce que la cause principale de l'action réside dans le sens logique qui lui est donné. Le dernier est la compréhension qui stipule que les individus entre eux sont capables d'entendement sur ce sens. Cette théorie diffère cependant de l'individualisme méthodologique en se limitant à n'envisager que l'égoïsme chez l'individu comme cause de sa rationalité (Boudon, 2002, p. 10). Les individus agissent de façon rationnelle qu'en vue des fins qu'ils poursuivent pour eux-mêmes, après un calcul coût-bénéfice qui garantit de les avantager.

Par ailleurs, d'autres failles de sa conceptualisation sont difficilement négligeables. Ainsi, il est difficile d'envisager une rationalité totale et exclusive à l'individu. Celui-ci ne possédant jamais l'entièreté des informations ou du temps nécessaire à leurs traitements pour être parfaitement rationnel (Berthelot, 1991, p. 118-119). Comme documenté par l'interactionnisme, l'ethnométhodologie et l'anthropologie culturelle, ce sont des routines culturelles qui forment principalement la base des comportements quotidiens. La majorité des « comportements humains étant habituels, prédictibles, attendus, pris comme allant de soi et récurrents » (Pescosolido, 1992, p. 1106 ; 2006).

Boudon note qu'il existe plusieurs types de raisons selon lesquelles il est possible d'endosser l'action. Si, à certains moments, elles sont conséquentialistes (ou instrumentales) et de caractère égoïste, elles peuvent être cognitives, axiologiques ou d'une autre forme téléologique (Boudon, 2002). Dans le cadre du modèle SOS, les relations sociales sont à la base de la rationalité de l'action. En combinant les fondements de la théorie du choix rationnel à la théorie des réseaux sociaux, Pescosolido (1992, p. 1102-109) permet de comprendre que de nombreuses décisions sont prises sous le couvert d'un réseau, où une culture se construit à travers des attentes, des croyances et des rationalités partagées par des individus qui ne peuvent être compris qu'en y étant situés. Étant pragmatiques, ceux-ci cherchent socialement à convenir des meilleures façons de faire, compte tenu des ressources de leur réseau et des différentes rationalités qu'ils sont à même de mobiliser. Dans les mots de Boudon, les « raisons de l'acteur sont [...] paramétrées par le contexte. » (2002, p. 764)

La méthodologie de la section suivante permettra d'analyser le processus relationnel structurant la socialisation, en vue de décrire la rationalité des stratégies individuelles déployées dans une corporation professionnelle.

CHAPITRE 4: METHODOLOGIE

Une méthode originale est proposée, afin d'analyser le processus relationnel de la socialisation de l'ordre professionnel, durant un enjeu spécifique dans le système professionnel. Elle se compose d'analyses de réseaux des structures relationnelles de l'Ordre des psychologues du Québec et d'une analyse narrative des articles écrits sur la modernisation du système professionnel dans *Psychologie Québec*. Les données sont longitudinales et permettent de suivre la séquence temporelle du processus. Les prochaines sections portent sur les sources de données, leurs constructions, les stratégies d'analyse et les limites de l'étude.

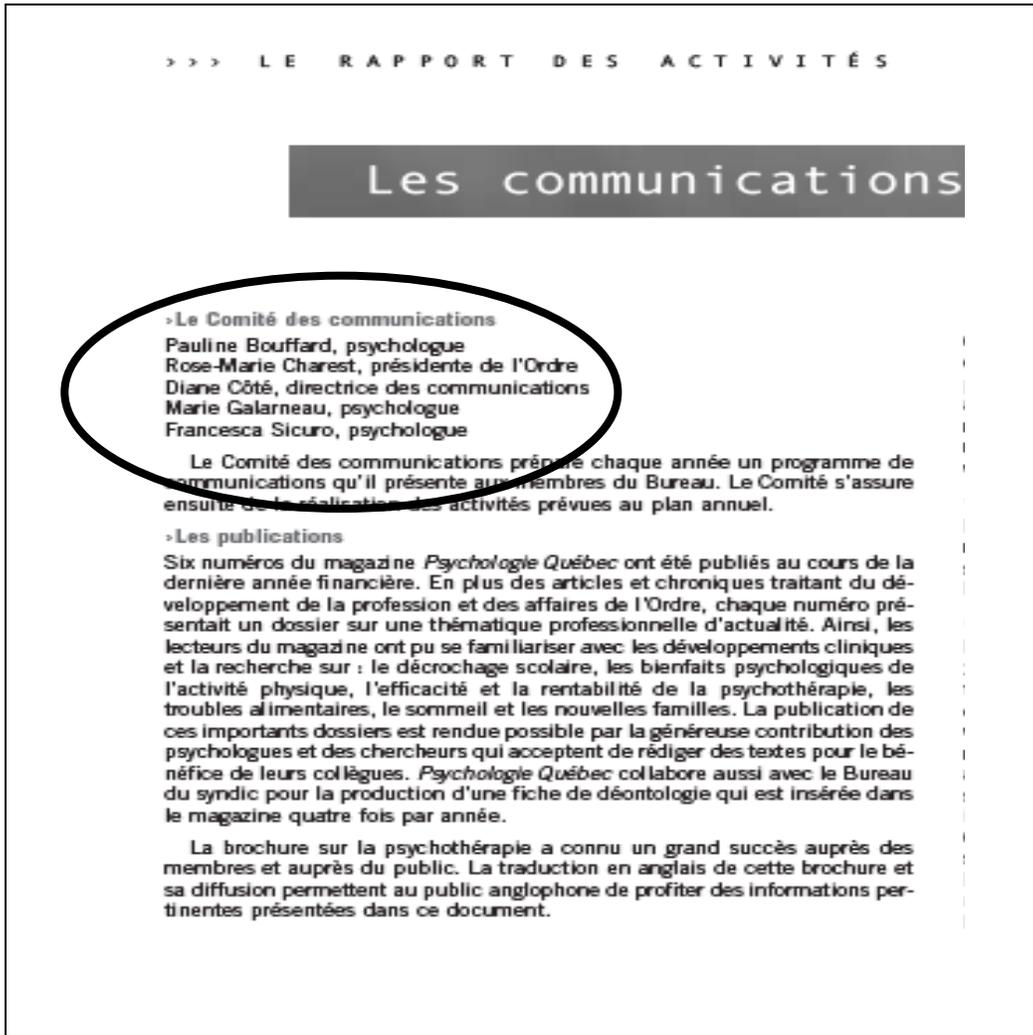
4.1 LES DEUX SOURCES DES DONNEES

4.1.1 RAPPORTS ANNUELS DE L'OPQ

Les rapports annuels de 1999 à 2010 sont la première source de données. Il s'agit de documents officiels produits par l'Ordre des psychologues et remis au ministre responsable des lois professionnelles ainsi qu'à l'Office des professions du Québec. Ces documents, d'environ 35 pages, font état des rapports financiers, du travail du président, de l'ensemble des activités et des statistiques du groupe. La section « rapport des activités » est divisée selon les différents comités de l'ordre. Chacun de leur directeur présente les personnes qui participent à ces comités et l'état de développement des dossiers en cours. Les données que nous recueillons sont le relevé des personnes qui sont dans ces comités.

Les rapports permettent d'identifier des acteurs qui forment les comités (voir section 4.3 pour la stratégie d'analyse). Prenons l'exemple de la figure 4, cinq noms ressortent du comité « Les Communications » (Rapport annuel de l'OPQ, 2003, p. 18-19).

FIGURE 4: ILLUSTRATION DE LA COLLECTE DES DONNEES



Cette première source de données nous permet de connaître la structure relationnelle du groupe sur onze temps. L'ordre s'est constitué un total de 38 comités et 284 individus ont participé au développement de ceux-ci. Le *Tableau I* montre le nombre de comités et d'individus au cours de la durée de l'étude.

TABLEAU I: DESCRIPTIONS DES DONNEES DE L'ANALYSE DES STRUCTURES RELATIONNELLES.

Sources (période)	Nombre d'acteurs	Nombre de cas	Type d'analyse	Concept/indicateur
Rapports annuels de l'Ordre des	284 individus	1 741 relations	Analyse de réseaux	Capital social / centralité

psychologues (1999 à 2009)	38 comités	d'intermédiation
-------------------------------	------------	------------------

Les individus sont considérés en interaction lorsqu'ils sont dans les mêmes comités. Ces derniers sont considérés en relation lorsqu'un individu travaille dans plusieurs. Ainsi, ces réseaux forment un total de 1, 741 relations. Le résultat de l'analyse temporelle dans le rapport Pajek⁹ est un système relationnel de 1, 193 entrées. Les relations sont homogènes, cohésives et non dirigées. Le tout présentant un réseau systématique des deux types d'acteurs.

TABLEAU II: NOMBRE DE STRUCTURES ET D'ACTEURS A TRAVERS LES TEMPS DE L'ETUDE

Temps	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	(μ)
Comités	19	23	22	20	20	20	20	21	22	21	22	20,91
Individus	145	134	132	116	123	113	130	127	120	106	109	123,18

4.1.2 PSYCHOLOGIE QUEBEC

La seconde source de données provient de la revue *Psychologie Québec*. Elle contient environ quarante pages. Elle décrit, six fois par année, l'actualité des événements professionnels, présente des articles sur leur développement et l'opinion des membres à leur sujet. Ces articles sont une partie dominante de la documentation produite au sein de l'OPQ sur la modernisation du système professionnel en matière de santé mentale. Ils ont été récoltés en format PDF sur le site web de l'Ordre, de janvier 2006 à novembre 2009, et les numéros plus anciens, soit de janvier 2000 à novembre 2005, nous ont été offerts et envoyés gracieusement par la rédaction de la revue.

⁹ Logiciel d'analyse de réseaux (De Nooy, Mrvar, Batagelj, 2005, p.131).

Les articles sont associés à leurs auteurs ou à l'Ordre s'ils sont non réclamés et sont classifiés par variables dans une banque de données Access¹⁰. Les variables permettent de catégoriser les articles selon la publication, l'année, l'acteur et les relations discutées. Pour chaque revue, nous avons identifié les articles traitant des mots clés suivants : projet de loi 50, projet de loi 21, loi modifiant le Code des professions et autres dispositions législatives, rapport Trudeau, groupe d'experts sur la modernisation de la pratique professionnelle en matière de santé mentale et en relations humaines, psychothérapie, révision du système professionnel et modernisation du système professionnel. Cette première sélection conduisit à près de 400 articles.

Par la suite, une attention fut portée plus particulièrement au sujet afin que l'ensemble des articles soient sélectionnés selon le critère thématique et qu'ils traitent spécifiquement de la modernisation du système professionnel en matière de santé mentale, incluant ou non, des propos sur la psychothérapie. Ainsi, de nombreux articles ne traitant que de ce sujet, la psychothérapie, furent délaissés au profit des articles pouvant répondre au thème de la modernisation. Cette dernière sélection a conduit à 83 articles pertinents. Le *Tableau III* donne par année, selon les six publications annuelles, la distribution des articles.

TABLEAU III: NOMBRE D'ARTICLES TRAITANT DE LA MODERNISATION AU COURS DU TEMPS

Années	Numéro de publication de la revue <i>Psychologie Québec</i>						Total des articles
	N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5	N° 6	
2000 (T₁)	0	2	1	0	1	2	6
2001 (T₂)	1	1	1	0	0	1	4
2002 (T₃)	2	2	1	0	2	2	9

¹⁰ La grande capacité du logiciel à entreposer des données permet d'entrer un article complet, si celui-ci est pertinent à la démarche.

2003 (T₄)	2	2	2	0	1	4	11
2004 (T₅)	2	2	3	1	1	0	9
2005 (T₆)	1	2	2	1	0	2	8
2006 (T₇)	0	1	3	2	2	2	10
2007 (T₈)	1	2	1	1	1	1	7
2008 (T₉)	2	2	2	1	0	0	7
2009 (T₁₀)	0	0	1	1	5	5	12
Total	11	16	17	7	13	19	83

Cette source permet d'analyser systématiquement les articles écrits dans PQ sur la modernisation de la loi-cadre en matière de psychothérapie. Les 83 articles ont été écrits par 16 individus dans 47 revues.

TABLEAU IV: DESCRIPTION DE LA SOURCE DU NARRATIF DE LA SOCIALISATION

Sources (période)	Nombre d'acteurs	Nombre de cas	Type d'analyse	Concept/indicateur
<i>Psychologie Québec</i> (2000 à 2009)	16 acteurs	83 articles	Analyse qualitative	Socialisation / narratif

Le *Tableau V* montre qu'en moyenne 3,9 personnes par année écrivent dans la revue sur ce sujet.

TABLEAU V: NOMBRE D'ACTEURS AYANT ECRIT SUR LE PROJET DE LOI DANS LE TEMPS

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	(μ)
Nbr. acteurs	3	2	4	6	4	3	5	4	2	6	3,9

4.2 INSTRUMENTS D'ANALYSE

4.2.1 LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE : INDICATEUR DANS LES RAPPORTS ANNUELS

Pour comprendre les effets de structure occasionnés par le réseau, où la position de l'acteur influence son importance relative, Bavelas introduit, en 1948, l'indicateur de *centralité* en l'appliquant à la communication. Il émet alors l'hypothèse de l'existence d'un lien entre la position de l'acteur dans le groupe et son influence sur celui-ci (Freeman, 1978). Des types de centralité¹¹ qui ont émergé depuis, c'est la centralité d'intermédiation et sa signification sur les échanges d'information qui est adaptée à cette étude. Ayant été éprouvée expérimentalement par Freeman, Roeder et Mulholland dans un article sur les formes de centralité en 1979, elle assure la fiabilité et la validité de ses prémisses.

La centralité d'intermédiation mesure la force de la position mitoyenne d'un acteur dans les échanges d'information du réseau (Degenne et forse, 2004, p. 159). Elle se mesure par la proportion des géodésiques qui passent par un acteur en vue d'échanger de l'information (Freeman, 1977, 1978). La distance géodésique étant le plus court chemin entre deux sommets (Lazega, 1998, p. 40-49). Dit autrement, elle mesure « la variation [de la plus courte distance entre les] sommets divisée par le maximum de variation possible d'un réseau de même grandeur. » (De Nooy, Mrvar, Batagelj, 2005, p. 131)¹² Elle varie entre 0 et 1, où zéro indique qu'aucun des plus courts chemins ne passe par cet acteur pour en rejoindre un autre.

¹¹ Par exemple, la centralité de degré qui repose sur le nombre de relations d'un individu, la centralité de proximité qui mesure la contiguïté des acteurs entre eux (Lazega, 1998, p.42-49), etc.

¹² Notre traduction : « Betweenness centralization is the variation in the betweenness centrality of vertices divided by the maximum variation in betweenness centrality scores possible in a network of the same size. »

4.2.2 LE NARRATIF : INDICATEUR DANS LA REVUE *PSYCHOLOGIE* *QUEBEC*

Le narratif de la socialisation permet de structurer en un récit intégrateur et cohérent les interventions socialisantes de membres du groupe. L'idée de narratif (Abbott, 1992, p. 428) faisant référence au processus construit par des acteurs, est l'« organisation de matériel ordonné en séquences chronologiques se focalisant sur le contenu d'une seule histoire cohérente » (Stone, 1979, p. 3). Elle appartient à la méthodologie de la sociologie compréhensive et s'applique à accéder aux sens des échanges entre acteurs identifiables de l'activité sociale. Ces « personnes singulières » (Berthelot, 1991, p. 39-49) sont les agents donnant des sens à leurs actions qui sont compréhensibles et permettent la description.

Abbott compare, dans son utilisation du narratif, la relation « événements/occurrences » à celle d'une méthode scientifique standard « concepts/indicateurs » (Abbott, 1991). Chez lui, le narratif est une analyse construite par assemblage de colligations (union d'occurrences¹³ en événement) unifiant un nombre d'actions à l'intérieur d'un tout cohérent. Les actions y tirent leur sens, tout en trouvant leur développement, car le narratif permet de les expliquer (Abbott, 1990). Elles sont colligées à travers les événements auxquels elles se rapportent. Ceux-ci sont à concevoir comme étant le développement de la logique inhérente aux interactions formant le processus relationnel. Ils sont le sens d'un processus qui n'en est pas indépendant (Abbott, 1992, p. 440). Ainsi reconstruit, le narratif de la socialisation sert d'indicateur du système culturel évoluant dans le groupe.

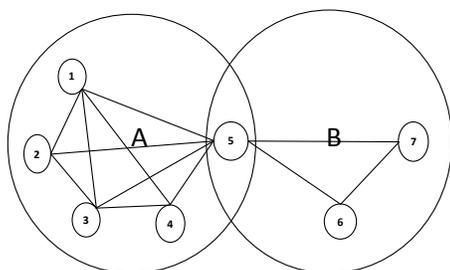
¹³ Nous utilisons le terme de « segment » pour l'ensemble de l'analyse puisqu'il correspond mieux au cadre conceptuel développé.

4.3 STRATEGIES D'ANALYSE

4.3.1 LES ANALYSES DE RESEAUX DES RAPPORTS ANNUELS

Les analyses de réseaux des rapports annuels se font à partir des relations bipartites collectées dans les rapports annuels. La figure 5 montre un exemple de relations créées par la présence d'individus à l'intérieur des comités A et B. Ces relations étant nommées « arcs bipartites »¹⁴. Dans cette optique, l'information circule entre individus lorsqu'ils se rencontrent dans les comités. Les individus 1, 2, 3, 4 et 5 sont liés ensemble par le groupe A et les individus 5, 6, 7 par le groupe B. Le groupe A est lié au groupe B par l'individu 5. Cet exercice est repris pour l'ensemble des comités et des individus en chaque temps, ce qui permet de former le réseau de relations au sein de l'ordre.

FIGURE 5: RELATIONS CREEES PAR UNE ANALYSE « TWO-MODES NETWORKS » ENTRE GROUPES (A & B) ET INDIVIDUS (1-7)



L'indicateur est la centralité d'intermédiarité et provient des calculs de Freeman (1977). Le logiciel Pajek crée un rapport détaillé des moyennes et des sommes de cette centralité pour l'ensemble des acteurs sur chacun des temps. Le premier temps de l'analyse informe sur la présence et la distribution du capital social. Nous obtenons le nombre d'acteurs (comités & individus) ayant une intermédiarité, leur ordonnancement, ainsi que les moyennes et les sommes sur chaque temps. Nous calculons ensuite le cumul total des sommes

¹⁴ Les relations bipartites permettent de relier les comités entre eux et les individus entre eux. Une même banque de données permet ainsi d'avoir des informations sur les deux types de capital social dans le réseau. **Voir Annexe pour une illustration.**

d'intermédiation et la variabilité, c'est-à-dire la différence entre la plus forte valeur et la plus faible.

Le deuxième temps porte sur la moyenne globale de l'intermédiation des acteurs (la moyenne des moyens au cours du temps) et les plus fortes valeurs de celle-ci. Dans les cinq plus fortes centralités, pour chaque temps, nous comptabilisons la moyenne des individus ayant écrit un article sur la modernisation dans PQ. Puis, la proportion de leur intermédiation dans la somme totale de centralité de chacun des temps. Suit ultérieurement la comparaison des cinq plus fortes centralités des deux types d'acteurs (comités & individus). Pour finir l'analyse de réseaux, nous effectuons une description visuelle de l'évolution des cartes relationnelles formées par le logiciel Pajek sur les dix temps.

Les analyses se font majoritairement en comparant les types d'acteurs. Étant calculé à partir des relations bipartites, l'indicateur permet de comparer leurs différents effets dans les échanges de l'information, c'est-à-dire de comparer le capital social collectif au capital social individuel, le premier étant le résultat de la centralité d'intermédiation des comités (les acteurs collectifs) et le deuxième, celui de la centralité d'intermédiation des individus.

Le capital social des individus ayant écrit des articles permet d'établir leur proportion dans le total du capital social individuel des membres du groupe. Nous pouvons ainsi établir la relation entre le capital social individuel et la socialisation secondaire provenant des articles. La dernière partie de l'analyse, effectuée par la lecture graphique¹⁵ des segments temporels

¹⁵ Dans Pajek, nous utilisons la formule d'imagerie nommée d'après son auteur, « kamada-kawai ». En considérant les relations comme des ressorts tirant sur les sommets, elle localise chacun d'entre eux en contrebalançant ses liens jusqu'à l'équilibre du réseau (Pajek, 2005).

des cartes formées par les comités, permet de décrire les relations dans le groupe à partir d'une perspective générale.

4.3.2 L'ANALYSE NARRATIVE DE *PSYCHOLOGIE QUÉBEC*

L'analyse narrative des articles porte sur la rationalité des stratégies de socialisation trouvée dans les discours que des membres ont développés pour deux types de relations : *i*) entre psychologues et *ii*) avec les représentants du gouvernement. Nous y cherchons la rationalité des postures relationnelles avancées dans *Psychologie Québec* par des psychologues pour leurs membres, durant leur positionnement social sur l'enjeu spécifique de la modernisation ayant cours dans le système professionnel. Cela, en vue d'analyser s'il y a concordance d'un point de vue systémique avec les principes avancés par l'Office des professions du Québec¹⁶.

Pour y arriver, 1 — les individus ayant écrit un article sont notés dans le *Tableau X* de la section « Résultats » en vue d'établir la relation entre la structure relationnelle de l'ordre et la socialisation. La centralité d'intermédiarité des acteurs ayant écrit sur la modernisation (*Tableau XI*) permet d'établir la culture réseau dominante au sein de l'ordre. C'est-à-dire, d'établir un indicateur du lien entre la structure relationnelle et les discours des individus positionnés dans celle-ci. Par la suite, 2 — leurs discours sont segmentés dans QDA miners¹⁷ selon les types de relations discutés. Le critère définissant cette segmentation par type est la clarté ou la limpidité du segment sur la position défendue. Par exemple, une phrase du type « relation entre psychologues » portera sur des positions pour les membres : « Mobilisez-vous

¹⁶ En charge de la surveillance et des travaux de recommandation en vue de la modernisation du système professionnel.

¹⁷ Logiciel permettant des analyses qualitatives et quantitatives.

dans votre milieu de travail pour défendre notre belle profession. » De son côté, une phrase du type « relation avec les représentants du système » portera, par exemple, sur la position à défendre devant les événements de l'enjeu : « La modernisation du système professionnel en matière de psychothérapie nous offre la chance de prendre une position forte sur les spécialités acquises par notre profession. » Notre catégorisation semi-directive nous permet de ne pas imposer une rationalité définie a priori sur des segments. 3 — Les segments sont catégorisés dans le temps selon les événements généraux touchant le positionnement des psychologues sur l'enjeu de la modernisation. Ces événements permettent de comprendre le contexte des discours dans le système professionnel. Il s'agit *i)* de la modernisation du système professionnel (2000-2010), *ii)* des recommandations du groupe de travail ministériel (2002), *iii)* du rapport du comité d'experts (2004) et *iv)* de la concrétisation de la modernisation par le dépôt et l'adoption du projet de loi 21 (2009). Pour finir, 4 — la ligne narrative est construite en respectant, autant que faire se peut, la temporalité des articles. Les segments sont résumés, cités et référés à l'acteur pour permettre le suivi. Lorsque les discours sont répétés, l'ensemble des citations ayant trait au sujet est noté.

L'objectif de refléter la rationalité des stratégies de socialisation dans les discours vers les membres, avec les positions relationnelles à adopter, est réalisé dans notre analyse par la description de la ligne narrative des événements. Le narratif circonscrit par les segments, la construction de ce positionnement rationnel s'établit en suivant le développement des événements à travers les stratégies d'écriture des acteurs. La suite de l'analyse consiste à décrire la rationalité qui est exprimée dans les discours des membres, puis à catégoriser les segments sélectionnés selon leur correspondance aux principes de l'Office des professions. Il y a correspondance lorsque la rationalité avancée dans le segment du discours correspond à

celle d'un principe. La grille du *Tableau VI* présente les éléments de la vision de l'Office (Rapport annuel, 2009-2010) et les événements cadres de la modernisation du système professionnel selon les types de relations. Elle propose un exemple illustratif de la catégorisation de différents segments constituant le narratif de la socialisation dans les discours.

TABLEAU VI: ILLUSTRATION DE LA GRILLE D'ANALYSE DU NARRATIF DE LA SOCIALISATION

Vision de l'Office des professions		Principe 01 Les actions dans le système professionnel doivent être transparentes et cohérentes.	Principe 02 Les ordres professionnels s'acquittent de leurs devoirs avec rigueur, équité et célérité.	Principe 03 Les ordres professionnels contribuent à l'excellence et au dynamisme dans l'exercice de leur profession.	Principe 04 Le système professionnel évolue en fonction des enjeux et des facteurs socioéconomiques influençant les pratiques professionnelles.	Principe 05 Les actions du système professionnel s'intègrent harmonieusement à l'ensemble des interventions de l'État québécois.	Narratif
Événements							
Modernisation du système professionnel (2000-2010)	Relations entre psychologues	Seg.1 (2004, n.03, p.04) Seg.2 (2006, n.02, p.10) (...)	Seg.25 (2007, n.01, p.22) Seg.17 (2005, n.06, p.07) (...)	(...)	(...)		
	Relations avec les représentants	Seg.3 (2001, n.03, p.12) Seg.4 (2008, n.01, p.30) (...)					
Recommandations du groupe de travail ministériel (2002)	Relations entre psychologues	Seg.1 (2004, n.03, p.04) Seg.5 (2009, n.02, p.07) (...)					
	Relations avec les représentants	(...)					
Rapport du comité d'experts (2004)	Relations entre psychologues	(...)					
	Relations avec les représentants						
Concrétisation de la modernisation par le dépôt et l'adoption du projet de loi 21 (2010)	Relations entre psychologues						
	Relations avec les représentants						
Cumul	Relations entre psychologues						Rationalité
	Relations avec les représentants						Rationalité

Les segments sont rassemblés dans les sections de la grille d'analyse en fonction de leurs correspondances aux différents critères. Le narratif des différents événements permet de faire ressortir la rationalité des discours de socialisation en fonction des types de relations discutées.

4.4 LIMITES

Les principales limites de l'étude ont été catégorisées en trois types. Il s'agit des limites exploratoires de notre approche, des indicateurs utilisés dans l'analyse et celles des données construites.

En premier lieu, la nature exploratoire de notre approche devra être corroborée par d'autres études. Des analyses ayant d'autres indicateurs, qui testeraient la validité interne de nos résultats, permettraient de les confirmer. Par ailleurs, d'autres analyses du processus chez différents groupes permettraient d'en tester la validité externe et d'en généraliser ou non, les résultats. Il serait aussi très intéressant de vérifier, par des observations sur le terrain, la fiabilité de nos différents indicateurs afin de renforcer l'exactitude des résultats obtenus dans cette étude.

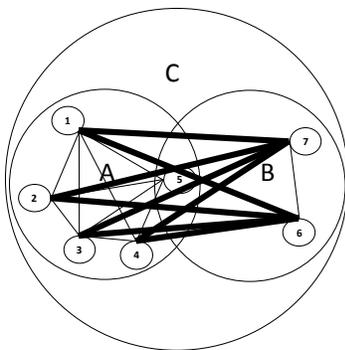
Ainsi, il aurait été souhaitable d'utiliser plusieurs autres indicateurs qui auraient permis de trianguler les résultats obtenus. N'utiliser que le capital social ou ne rechercher que certaines stratégies dans le narratif, nous amène à négliger d'autres éléments du social. Il aurait été intéressant, par exemple, d'analyser nos résultats en terme de cohésion structurelle ou d'établir des « clusters » en vue de valider les comités analysés. Par ailleurs, n'utiliser que la centralité d'intermédiation pourrait avoir comme effet de limiter la fiabilité obtenue, bien que celle-ci fût reconnue comme étant la mesure la plus fiable en terme de centralité (Freeman, 1979).

Notons qu'il aurait été souhaitable de trianguler nos résultats à d'autres sources en vue d'en améliorer la validité. Il aurait été intéressant d'analyser les autres documents produits par

l'OPQ. Mener d'autres types d'analyses nous aurait permis d'obtenir d'autres perspectives sur le phénomène étudié. Des entrevues auraient pu ainsi nous amener à saisir le point de vue des individus sur leurs positions dans les structures relationnelles du groupe. Elles auraient aussi permis de valider les résultats réseaux que nous avons obtenus, tout comme ceux ayant trait aux stratégies déployées dans la revue professionnelle.

Par ailleurs, il pourrait être malséant de cacher certaines ambiguïtés, portant sur la classification administrative, retrouvées dans les rapports annuels. Certains comités représentent un ordonnancement administratif, plutôt qu'une réalité interactionnelle concrète. Ainsi, le « Personnel du siège social » englobe des comités autour de tâches et d'objectifs, sans que leurs membres ne s'y rencontrent. Cette situation lui donne une intermédiation forte dans l'analyse de réseaux qui est néanmoins fictive. La figure 6 montre que, lorsque l'on considère que les individus des groupes A et B font partis du groupe C, des relations doivent être créées, ce qui change les valeurs d'intermédiation de l'ensemble des comités.

FIGURE 6: EXEMPLE DE LIENS FICTIFS CREEES PAR LA PRESENCE DU GROUPE C



Pour y remédier, nous portons une attention particulière à ne pas calculer, dans l'analyse, l'intermédiation des relations entre comités reliés par des ordonnancements administratifs. La description des comités dans les rapports annuels de l'ordre permet de surveiller ce point. Par ailleurs, il est possible que d'autres types de relations plus officieuses existent entre les membres du groupe. En exemple, sur la figure 6, il suffirait que l'individu « 1 » soit marié à l'individu « 7 » pour changer

l'intermédiation des relations et le passage de l'information. Ceci affecterait, dans une certaine mesure, les résultats de la centralité d'intermédiation du réseau.

Pour finir, notre catégorisation, selon les relations traitées dans les articles de la revue *Psychologie Québec*, n'a pu être exhaustive. D'autres classifications, comme les relations interprofessionnelles ou les relations avec le public, auraient pu être proposées pour cerner en profondeur la complexité de la socialisation effectuée. Elles auraient pu révéler d'autres stratégies qui ont été utilisées durant les événements rencontrés ou nuancer la rationalité développée dans les discours que nous avons analysés.

CHAPITRE 5: LE PROCESSUS RELATIONNEL STRUCTURANT LA SOCIALISATION

5.1 LE PROCESSUS RELATIONNEL

Les résultats décrivent les structures relationnelles de l'Ordre professionnel et de la socialisation. L'ensemble fait état des indicateurs du processus relationnel structurant la socialisation des membres à la modernisation de la législation du Code professionnel en santé mentale. Les sections suivantes décrivent les résultats de la centralité d'intermédiation et du narratif qui permettent de caractériser le processus relationnel constituant l'Ordre des psychologues.

5.1.1 RESULTATS DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE

5.1.1.1 GENERALITES SUR LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE

Lorsque l'on observe le total des personnes qui ont travaillé au fil du temps au sein de l'Ordre, l'ensemble représente 144 individus. Le nombre moyen d'individus ayant une centralité d'intermédiation, et donc du capital social individuel, est de 29,5. Sur le nombre total des membres de l'Ordre (8, 472 membres en 2010), ce n'est qu'une minorité de l'ensemble du groupe qui y a développé du capital social individuel (un peu moins que 0,35% des membres). Par ailleurs, c'est au temps 2 que le plus d'individus se sont mobilisés (134 ind.) et au temps 5 (2003-2004) que la moyenne de ceux ayant de l'intermédiation est la plus forte (0,44). L'Ordre a formé en moyenne 21 comités. Il y a en moyenne 12,1 comités ayant de l'intermédiation. C'est au temps 2 (2000-2001) qu'il y a le plus de comités (23 com.). De ceux ayant une intermédiation, c'est au temps 4 (2002-2003) qu'elle est la plus forte (0,7).

TABLEAU VII: NOMBRE DE COMITES ET D'INDIVIDUS ETANT INTERMEDIAIRES AU COURS DU TEMPS

T	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	(μ)
Com.	13/19	16/23	9/22	14/20	10/20	12/20	13/20	13 /21	11/22	11/21	11/22	12,1
Ind.	41/145	23/134	19/132	21/116	54/123	17/113	36/130	33/127	29/120	24/106	27/109	29,5

La somme des centralités d'intermédiation des comités à chaque temps joue entre 0,61 et 0,88 avec une moyenne de 0,77. Celle des individus est en moyenne de 0,71 avec des sommes jouant au fil du temps entre 0,59 et 0,73. Ainsi, la variabilité de la somme de centralité est plus forte chez les comités que chez les individus (0,27 pour 0,14).

Les comités ont la plus forte somme d'intermédiation au temps 11 (2009-2010). Les individus l'ont au temps 3 (2001-2002). La somme d'intermédiation des comités augmente à travers les années malgré la plus grande variabilité.

TABLEAU VIII: SOMMES ET MOYENNES D'INTERMEDIARITE DES COMITES ET DES INDIVIDUS

		Temps											(μ)
		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	(μ)
Sum (de 0 à 1)	Comités	0,61	0,76	0,63	0,74	0,86	0,74	0,80	0,80	0,85	0,86	0,88	0,77
	Individus	0,69	0,59	0,77	0,67	0,71	0,72	0,73	0,73	0,70	0,72	0,73	0,71
Moyenne (μ)	Comités	0,44	0,23	0,41	0,37	0,42	0,54	0,41	0,47	0,40	0,46	0,51	0,42
	Individus	0,13	0,09	0,21	0,08	0,15	0,12	0,10	0,11	0,19	0,18	0,18	0,14

En ce qui a trait à la moyenne globale de l'intermédiation des comités, elle est de 0,42 avec un sommet au temps 6 (2004-2005) de 0,54. Celle des individus est de 0,14 avec un sommet au temps 3 (2001-2002) de 0,21.

5.1.1.2 LES PLUS FORTES CENTRALITES D'INTERMEDIARITE

Les comités qui ont les plus fortes centralités sont le bureau (0,04), les affaires professionnelles (0,04), le service des communications (0,03), la direction générale (0,03), la qualité et le développement de la pratique (0,001). Les acteurs ayant les plus fortes

intermédialités sont Diane Marcoux (0,0388325), Rose-Marie Charest (0,0328533), Claude Guedj (0,0325273), Jean-Pierre Deschênes (0,0318970) et *ex aequo*, Anne-Marie Girard et Stéphane Beaulieu (0,0318639). La centralité d'intermédialité de la présidente la place au deuxième rang.

TABLEAU IX: INDIVIDUS AYANT ECRIT SUR LA MODERNISATION PARMIS LES 5 PLUS FORTES CENTRALITES

Temps	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	(μ)
Nombre d'acteurs	4	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2,55

Parmi les individus ayant écrit sur la modernisation, quatorze font partie de ceux ayant de la centralité d'intermédialité. Par ailleurs, parmi les cinq plus fortes centralités, il y a en moyenne 2,55 individus ayant écrit sur le sujet. Parmi ceux qui ont écrit, c'est Anne-Marie Girard qui cumule au temps 3 le plus fort capital social individuel.

Le *Tableau X* présente les individus sur chaque temps qui ont une centralité d'intermédialité et ont écrit un article portant sur la modernisation. Seules la présidente et la directrice des communications ont une centralité continue au cours du temps. Pour la majorité, leur centralité change selon leur participation aux différents comités. Les individus 1, 2 et 15 possèdent les plus fortes intermédialités sur des périodes d'un an¹⁸.

¹⁸ Ainsi, si possiblement l'acteur 15 était fortement central avant 1999, il perd sa position d'intermédiaire après 1999-2000.

TABLEAU X: CENTRALITE D'INTERMEDIARITE DES INDIVIDUS AYANT ECRIT SUR LA MODERNISATION

Individus	Centralité d'intermédiation au cours du temps											(μ)
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	
1-Alain Lanson	0,13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,13
2-Anne-Marie Girard	-	0,10	0,21	0,03	-	-	-	-	-	-	-	0,11
3-Bernard Beaudry	-	-	-	-	0,06	-	-	-	-	-	-	0,06
4-Danièle Marchand	0,06	0,01	0,18	-	-	-	-	-	-	-	-	0,08
5-Diane Côté	0,06	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01
6-Édith Lorquet	-	-	-	-	-	-	0,03	0,03	0,03	0,05	0,05	0,04
7-Henri Martin-Laval	-	-	-	0,09	0,06	0,03	-	-	-	-	-	0,06
8-Luc Granger	-	-	-	-	0,00	0,00	-	-	-	-	-	0,00
9-Marie-Josée Lemieux	-	-	-	-	-	-	0,03	0,11	0,06	0,18	0,18	0,11
10-Martin Drapeau	-	-	-	-	-	-	-	0,05	0,05	-	-	0,05
11-Ordre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12-Pierre Desjardins	-	-	-	0,04	0,04	0,03	-	-	0,05	0,05	0,05	0,04
13-Robert Pelletier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14-Rose-Marie Charest	0,03	0,05	0,05	0,07	0,07	0,10	0,08	0,08	0,07	0,12	0,12	0,08
15-Stéphane Beaulieu	0,13	-	-	-	-	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04	0,05
16-Suzanne Déry	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (Sum)	0,42	0,16	0,45	0,23	0,23	0,19	0,19	0,31	0,29	0,44	0,43	-

Lorsque l'on observe la proportion de la somme totale que représente l'intermédiation des acteurs ayant écrit un article, ils représentent 42,4 % de l'intermédiation cumulée dans le groupe.

TABLEAU XI: POURCENTAGE OCCUPE PAR LES INDIVIDUS AYANT ECRIT SUR LA MODERNISATION PARMI CEUX AYANT DE L'INTERMEDIARITE

	Somme de la centralité d'intermédiation dans le temps											(μ)
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	
Intermédiation totale des acteurs	0,69	0,59	0,77	0,67	0,71	0,72	0,73	0,73	0,70	0,72	0,73	0,71
Intermédiation des acteurs ayant écrit	0,42	0,16	0,45	0,23	0,18	0,19	0,19	0,31	0,29	0,44	0,43	0,30
Pourcentage (%)	60,3	27,4	58,1	34,3	24,8	26,6	26,3	42,8	41,6	60,4	59,4	42,4

5.1.1.3 COMPARAISON ENTRE LES COMITES ET LES INDIVIDUS

Le *Tableau XII* compare les cinq plus fortes centralités d'intermédiation des comités et des individus au cours du temps.

TABLEAU XII: LES PLUS FORTES CENTRALITES D'INTERMEDIARITE AU COURS DU TEMPS

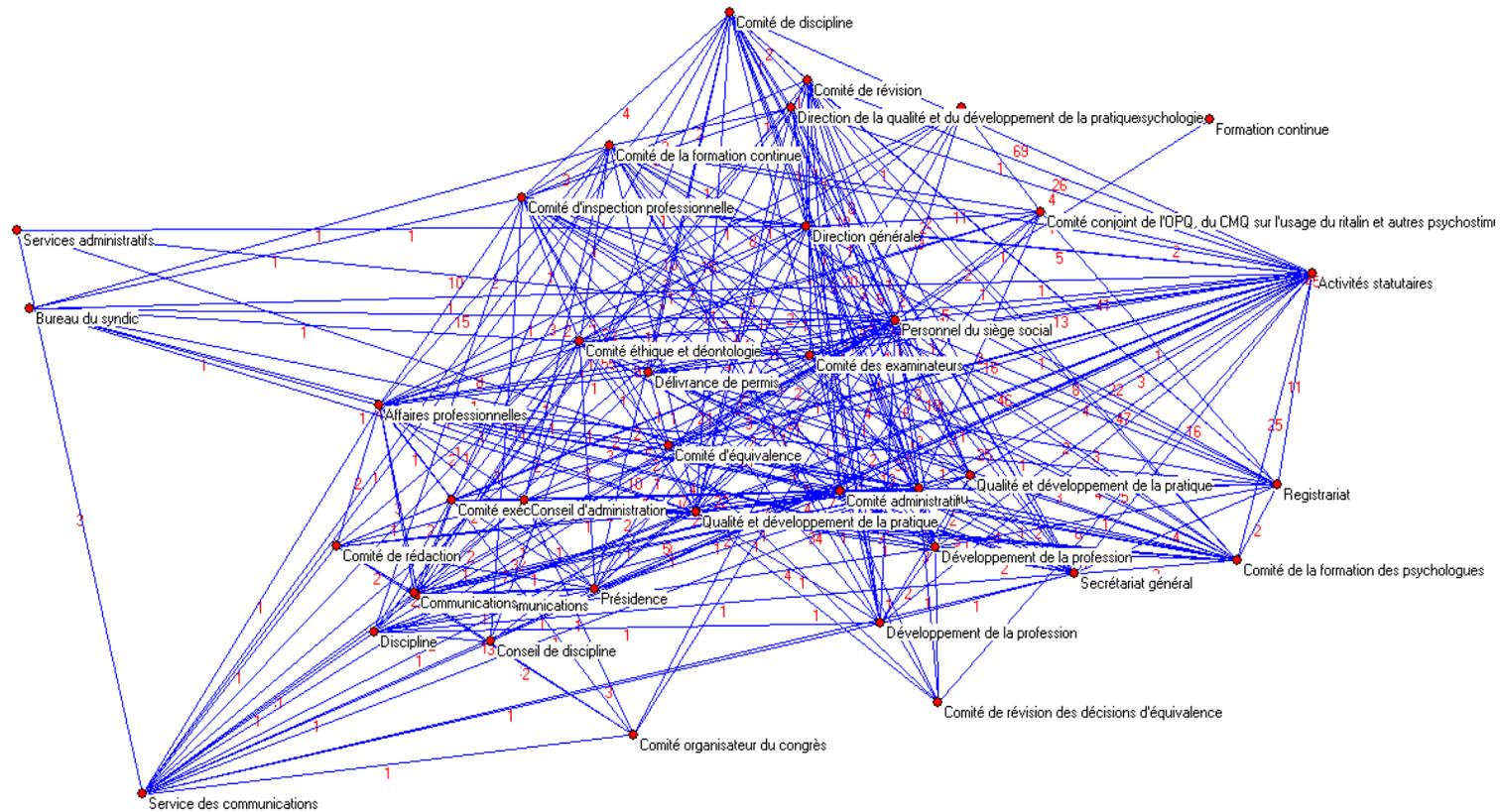
Intermédiation des comités les plus centraux			Intermédiation des individus les plus centraux		
<i>Année</i>	<i>Étiquette</i>	<i>Valeur</i>	<i>Année</i>	<i>Étiquette</i>	<i>Valeur</i>
T1 à 11 1999-2010	Bureau	0,04	T1 à 11 1999-2010	Diane Marcoux	0,04
	Affaires profess.	0,04		Rose-Marie Charest	0,03
	Service des comm.	0,03		Claude Guedj	0,03
	Direction générale	0,03		Jean-Pierre Deschênes	0,03
	Qual. et dév. de la prat.	0,001		Anne-Marie Girard & Stéphane Beaulieu	0,03
T1 1999-2000	Bureau	0,05	T1 1999-2000	Alain Lanson	0,13
	Comité administratif	0,03		Stéphane Beaulieu	0,13
	Secrétariat général	0,02		Diane Côté	0,06
	Communications	0,01		Pierre Gendreau	0,06
	Com. des comm.	0,01		Danièle Marchand	0,06
T2 2000-2001	Com. Éth. et déont.	0,06	T2 2000-2001	Anne-Marie Girard	0,10
	Affaires profess.	0,06		Jean-Pierre Deschênes	0,07
	Bureau	0,06		Diane Marcoux	0,06
	Comité administratif	0,04		Pierre Gendreau	0,06
	Direction générale	0,03		Rose-Marie Charest	0,05
... suite en <i>Annexe</i> ...					

Pour la vaste majorité des cinq plus fortes centralités, sur l'ensemble des temps, l'intermédiation des individus est plus forte que celle des comités dans lesquels ils évoluent. Par exemple, alors que Rose-Marie Charest obtient un score global de centralité d'intermédiation sur l'ensemble des temps de 0,0328533, les comités dont elle fait partie : « Présidence » (0.0172855), « Comité des communications » (0.0022452), « Comité d'éthique et de déontologie » (0.0242995), « Comité administratif » (0.0208859) et « Comité exécutif » (0.0027236), obtiennent en moyenne des scores inférieurs.

5.1.2 DESCRIPTION DES CARTES RELATIONNELLES

Visuellement, de 1999 à 2010, l'ensemble des configurations relationnelles¹⁹ des instances de l'Ordre ressemble à la figure 7.

FIGURE 7 : LES COMITES DE L'OPQ SELON L'INDICE DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE DE 1999 A 2010



¹⁹ Voir en annexe le détail par année de la cartographie des relations pour suivre la description.

Pour lire le graphique, les points représentent les comités, les lignes et leur numéro représentent le nombre d'individus qui forme la relation. En regardant la situation spatiale du graphique, les comités les moins bien reliés aux autres sont périphériques. Bien qu'ils contiennent dans l'ensemble plus d'individus que les autres comités, ces individus sont impliqués dans un nombre moins élevé de comités et sont moins intermédiaires. Il s'agit, pour la plupart, de comités ayant des fonctions plus instrumentales au sein de l'Ordre. Il en est ainsi du « Bureau du syndic », du « Comité de discipline » ou du « Comité de révision ». En continuant de regarder les discontinuités dans le partage de l'information, le graphique montre que le comité de la « Présidence » n'est pas en interaction directe avec les comités du « Développement de la profession », de la « Direction de la qualité et du développement de la pratique » et de la « Qualité et du développement de la pratique ». Leurs membres doivent passer par d'autres moyens ou par d'autres comités pour échanger l'information qu'ils élaborent de leur côté.

Lorsqu'on regarde les transformations annuelles des comités de l'Ordre, en 1999-2000, peu de relations existent entre les différents comités. L'Ordre se structure en 2000-2001 et forme les « Comités de la formation continue », de la « Formation des psychologues », d'« Éthique et déontologie » et de la « Direction générale ». D'ailleurs, cette année-là, des relations se créent entre le « Comité de discipline », la « Direction générale » et le « Comité des examinateurs ». Aussi, le « Bureau du Syndic » est relié au « Comité d'éthique et de déontologie » ainsi qu'au « Personnel du siège social ». Les « Activités statutaires », en étant sous la responsabilité d'un directeur, ont fait augmenter l'intermédiarité des comités cette année-là en tombant sous la supervision de la directrice Anne-Marie Girard. L'année 2001-

2002 représente un assouplissement relationnel du « Bureau du Syndic » et des « Affaires professionnelles » puisqu'ils sont beaucoup moins en interrelations. Ce délaissement conduit, l'année suivante, à la refonte des configurations de l'Ordre. En 2002-2003, le comité des « Affaires professionnelles » disparaît éliminant, par la même occasion, un grand nombre de relations. Par ailleurs, c'est en 2002-2003 qu'émerge le comité du « Développement de la profession » qui est fortement relié aux autres comités. Il deviendra en 2003-2004, « Qualité et développement de la pratique » qui est aussi relié, mais sans être configuré en deux sous-comités. En 2004-2005, la « Présidence » se structure différemment et établit de nouveaux liens avec le « Comité de discipline », les « Activités statutaires », le « Comité de la formation continue » et la « Qualité et le développement de la pratique ». L'Ordre reste fixe en 2005-2006. La « Présidence » est moins reliée en 2006-2007. L'année 2007-2008 voit la « Délivrance de permis » devenir un comité. L'année 2008-2009 apporte une reconfiguration de la « Présidence », amenant ainsi un raffermissement de son intermédiation. Les années 2008-2009 et 2009-2010 renforcent l'intermédiation du « Comité exécutif » ainsi que celle du « Comité administratif ».

5.2 DE LA SOCIALISATION

5.2.1 GENERALITES SUR LE NARRATIF

Les relations avec les représentants du système sont les segments les plus nombreux avec une fréquence de 174 codes. Ils sont présents dans 78,3 % des articles. Les relations intra-professionnelles apparaissent dans 162 segments. Ils sont présents dans 77,1 % des 83 articles. Pour les deux types relationnels, l'individu ayant le plus de segments est la présidente, Rose-Marie Charest, avec 107 codes sur les relations intra-professionnelles et 116 sur les relations avec les représentants du système. Elle écrit les éditoriaux de la revue *Psychologie*

Québec, cumulant par ceux-ci la grande majorité des discours sur la modernisation du système professionnel. Les autres individus participent aux discours sur la modernisation majoritairement lors de points d'informations (par exemple sur l'interprétation de la loi) ou de confrontations sur les positions défendues par l'Ordre.

5.2.2 NARRATIF : RELATIONS AVEC LES REPRESENTANTS DU SYSTEME

5.2.2.1 POSITIONS DEFENDUES PAR L'ORDRE

Dès l'an 2000, la présidente de l'Ordre annonce que la multiplication des intervenants en santé mentale rend essentielle la protection de l'acte d'évaluation psychologique (2000, n. 02, p. 04). L'Ordre prévoit à ce moment obtenir la réserve du titre de psychothérapeute dans la modernisation du Code des professions. En cela, la présidente affirme l'importance d'une reconnaissance officielle des compétences particulières développées par l'obtention d'un diplôme et de crédits universitaires. Selon elle, si la formation appliquée offerte au privé possède sa valeur, elle ne surpasse pas les critères universitaires dans la réserve du titre de psychothérapeute, sans constituer un mépris des fondements de la psychologie et de la psychothérapie. L'Ordre affirme ainsi que la réserve du titre de psychothérapeute doit se baser sur des critères prenant en compte la complexité de la psychothérapie. Il est nécessaire de reconnaître les compétences essentielles pour la pratiquer, et non pas rendre équivalentes toutes formes de relations d'aide assurées par des personnes dont on ne connaît pas les compétences. La réserve doit empêcher la confusion entre les titres de psychologues et de psychothérapeutes, et informer la population des compétences spécifiques propres à chacun. Pour finir, elle doit empêcher les charlatans d'usurper le titre et rendre efficace les mécanismes les en empêchant (2000, n. 05, p. 04 ; 2005, n. 06, p. 05). Selon la présidente,

l'efficacité du système de santé passe par le renforcement du rôle du psychologue. Les données démontrent que l'intervention psychologique est efficace et rentable d'un point de vue systémique. Cette interprétation passe par la mise en perspective des traitements à offrir, tenant compte des contraintes de temps et de budget. Les psychologues sont aptes et disposés à faire de tels choix avec de telles contraintes. Il est affirmé qu'ils le font déjà en pratique privée (2000, n. 06, p. 04).

Durant la modernisation, la présidente demande à ce que le titre de psychothérapeute soit clarifié dans sa définition et que les psychologues aient une voix prépondérante dans les décisions concernant la psychothérapie et le titre de psychologue (2001, n. 03, p. 04 ; 2002, n. 02, p. 05). À la fin de 2001, la refonte du Code des professions amène l'Ordre à une nouvelle proposition de champ de la psychologie. Ils demandent au gouvernement de la prendre en considération (2001, n. 06, p. 07). La présidente s'attend à ce que le Groupe de travail ministériel apporte, comme dans le premier rapport, des modifications à la structure du système professionnel. Cela, par une redéfinition du champ de chaque profession concernée et par des recommandations pour des réserves d'activités, selon la complexité et les risques de préjudices qu'elle comporte (2002, n. 01, p. 06).

La présidente affirme que l'Ordre maintient une attitude formelle fondée sur les demandes des membres, et respectueuse des différents points de vue afin de lever les barrières nuisant à une pratique efficace en psychothérapie (2002, n. 01, p. 05 ; 2003, n. 02, p. 05). L'orientation recommandée en santé physique, dans le premier rapport du Groupe de travail ministériel, propose la réserve d'activités plutôt que celle de champs. Il s'agit, selon la présidente, d'une excellente façon de reconnaître les compétences propres à chacun et les

risques réels de préjudices de certaines activités. L'Ordre exige des qualifications pour former le professionnel, il intervient là où d'autres n'ont pas la compétence pour le faire. Cette régulation des pratiques permet d'assurer la compétence des membres (2002, n. 02, p. 05).

L'Ordre maintient ses efforts en vue d'assurer un bon positionnement du psychologue dans le monde professionnel (2002, n. 02, p. 06) et poursuit ses échanges avec l'Office des professions, comme avec l'ensemble de ses partenaires, par une communication efficace, affirmative et respectueuse des différents points de vue afin de faire évoluer les dossiers (2003, n. 02, p. 05). La présidente avance que la limite du nombre de sessions en intervention psychothérapeutique ne rend pas impossible une offre de services utiles à la population (2003, n. 01, p. 05). Une revue de littérature sur l'efficacité et la rentabilité des services psychologiques, effectuée à la demande de l'Ordre, vient justifier le fait que les décideurs des différents réseaux de la santé doivent être sensibilisés : « Ils ne peuvent faire abstraction des données qui plaident en faveur d'un meilleur accès aux psychologues. » (2003, n. 02, p. 05) Le patient recevant des soins spécialisés en psychologie permet au médecin d'être plus disponible pour d'autres patients, et coûte moins cher aux contribuables (2003, n. 02, p. 05). L'Ordre affirme que la psychothérapie n'est pas un traitement trop coûteux pour le réseau public de la santé : « L'Ordre, dans son mandat de protection du public, se doit d'attirer l'attention des décideurs sur tout ce qui peut permettre d'offrir au public québécois ce à quoi il a droit sur le plan de la qualité du traitement, mais aussi de collaborer à la recherche de solutions à l'intérieur des contraintes budgétaires. » (2003, n. 05, p. 05)

Un psychologue affirme qu'un rapport de l'Ordre, incluant des prises de positions et des opinions, mais surtout des faits empiriques établis, peut rendre la tâche plus facile au

gouvernement pour qui l'obtention de faits concrets permet d'éviter de prendre une décision basée exclusivement sur des opinions personnelles (2003, n. 02, p. 10). Par ailleurs, selon la présidente, le système qui prévaut actuellement n'est pas justifiable, car il limite l'accès aux services seulement aux plus riches (2003, n. 05, p. 05). La présidente en vient à affirmer que les psychologues sont les plus aptes à élaborer une définition de la psychothérapie permettant à tous de s'entendre (2003, n. 05, p. 06).

L'efficacité et la rentabilité des services psychologiques sont démontrées en santé mentale et physique par des indicateurs tels que les journées d'hospitalisation, la consommation de médicaments, le nombre de visites médicales et l'absentéisme au travail (2004, n. 01, p. 05). Enfin, l'Ordre avance avoir investi les ressources nécessaires dans la recherche d'une documentation rigoureuse à l'appui de leur position, dans l'objectif ultime que seuls des professionnels compétents puissent pratiquer la psychothérapie et qu'elle soit encadrée comme le doit être une activité à risque de préjudices (2008, n. 04, p. 07).

5.2.2.2 POSITION SUR LE DEUXIEME RAPPORT DU G. T. M.

Selon les psychologues, les paroles des représentants du gouvernement viennent contredire leurs gestes. Alors qu'ils exigent des psychologues qu'ils fassent des études longues et rigoureuses pour articuler théorie et pratique, et qu'ils exécutent les gestes professionnels attendus par les clients et la société, les représentants du gouvernement présument d'autre part que des chemins forts différents peuvent tout aussi bien mener à pratiquer la psychothérapie. Ainsi, des études différentes, en vue d'exercer des professions distinctes, conduiraient à faire la même chose de la même manière, en occupant une fonction et en portant un titre d'emploi

identique. Les psychologues demandent que soit reconnue la réalité de leur pratique quotidienne et ce pour quoi ils ont été formés (2002, n. 3, p. 05).

Face au deuxième rapport du groupe de travail ministériel, la réaction générale des psychologues est de dire que « la santé mentale est le parent pauvre du domaine de la santé. » (2002, n. 05, p. 05) Il y a des différences frappantes dans la rigueur de la définition des activités réservées, de la reconnaissance de l'expertise particulière à chaque profession et des préjudices pouvant être causés par des personnes accomplissant des actes, alors qu'elles n'ont pas un niveau de formation suffisant. Le groupe de travail censé assouplir le cadre réglementaire, et développer l'ouverture des milieux à la multidisciplinarité, propose un cadre ayant des lacunes dans la reconnaissance de la formation des psychologues. La présidente demande à ce que les critiques communiquées par de nombreux psychologues donnent lieu à des actions efficaces pour changer la situation : « Il faut relever les incohérences, poser des questions, formuler des propositions et exiger un réel débat avec les instances concernées. » (2002, n. 05, p. 05) Selon elle, il est de leur devoir « de dénoncer les situations où l'intérêt et la protection du public ne sont pas suffisamment pris en compte et de participer à l'élaboration des solutions. » (2002, n. 06, p. 05)

5.2.2.3 POSITION SUR LES RECOMMANDATIONS DU COMITE D'EXPERTS

Selon la présidente, il est de très bon augure que la réserve du titre de psychothérapeute et la révision du système professionnel soient fusionnées, car la psychothérapie est une activité professionnelle qui doit être règlementée avec les mêmes balises et selon la même philosophie

que toutes les autres activités professionnelles exercées dans le secteur de la santé (2004, n. 02, p. 05).

Le Plan d'action en santé mentale 2005-2008 semble encourageant, car la volonté d'offrir le bon traitement par la bonne personne au bon moment y est clairement exprimée (2005, n. 02, p. 05). L'expertise des psychologues en santé mentale y est reconnue. Selon l'avis de l'Ordre, cela les place au premier plan de cette réforme (2005, n. 02, p. 11). Ils considèrent avoir bien démontré, durant l'année 2005, que la psychothérapie constitue le noyau dur de la profession et qu'elle s'appuie sur une vaste expérience de surveillance soutenue de cette pratique (2005, n. 04, p. 05)

Les recommandations formulées par le Comité d'experts sont prometteurs et « ce n'est que dans un esprit de collaboration que nous arriverons vraiment à faire avancer les choses dans la bonne direction. » (2006, n. 02, p. 05) Le comité a fait preuve d'une grande crédibilité dans la méthodologie développée pour formuler ses recommandations. En effet, selon la présidente, l'utilisation de la littérature scientifique et l'identification des compétences de chaque groupe fondée sur l'étude des programmes de formation académique, ainsi que l'exposition clinique s'avère une méthodologie efficace (2006, n. 03, p. 05).

5.2.2.4 POSITION SUR L'ADOPTION DU PROJET DE LOI 21

La profession de psychologue a été reconnue comme phare en santé mentale et l'Ordre appuiera le projet de loi, car il « apparaît faire avancer les choses de manière significative dans le sens de ce qui est souhaité depuis le début : favoriser l'accessibilité compétente en santé mentale comme en santé physique. » (2007, n. 02, p. 07) La présidente dit avoir à cœur le projet d'augmenter l'accessibilité aux services en santé mentale et elle affirme que les

psychologues veulent collaborer activement à toutes transformations vers cet objectif (2007, n. 04, p. 05).

Ainsi, elle affirme « avec grande satisfaction [avoir] perçu, à tous les niveaux, une réelle sensibilité aux personnes qui requièrent des services en santé mentale. » (2008, n. 01, p. 13) Le politique, le juridique et le clinique se sont rencontrés : « Le défi de se comprendre non seulement sur les principes, mais sur leur application, était de taille et n'aurait pu être relevé de façon aussi efficace sans la participation active et la bonne foi des principaux intervenants. » (2008, n. 03, p. 07) Par des objectifs bien définis, ancrés dans le mandat de protection du public, une participation active à la recherche de solutions, l'harmonisation des liens avec tous les partenaires et la solidarité des membres psychologues, le gain ultime du système est ce consensus des six Ordres concernés par le projet de loi (2008, n. 04, p. 07). Dans les développements du dépôt du projet de loi 50, la présidente affirme qu'« il serait plus sage d'y voir un point de départ. Pour assurer une implantation harmonieuse, la communication efficace devra être au cœur des démarches qui suivront. Nous nous y engageons non seulement envers nos membres, mais envers le public et les employeurs. » (2008, n. 01, p. 07)

Le projet de loi 21 remplace le projet de loi 50 en 2009. En celui-ci, il y a rencontre selon la présidente de « la rigueur scientifique et professionnelle, de la gestion efficace des services à rendre à la population et de la négociation politique inhérente à notre démocratie. Voilà ce qui fait qu'on y croit. » (2009, n. 04, p. 07) Selon la présidente, les travaux qu'il reste à faire entre les Ordres, les gestionnaires et les professionnels doivent être entrepris avec les mêmes principes de rigueur, d'ouverture et de recherche de solutions dans l'ensemble des

échanges, autant avec les psychologues, que les autres Ordres et les différentes instances gouvernementales (2009, n. 04, p. 07). Ainsi, la présidente affirme que l'«exercice d'une profession ne se fait pas en vase clos. Dans l'application des principes scientifiques, dans le choix des pratiques professionnelles, il faut aussi tenir compte des réalités de gestion et du monde sociopolitique dans lequel on vit. En tenir compte ne signifie pas en sacrifier une au profit des autres. Cela implique plutôt des démarches constantes de réflexion et de négociation, afin d'atteindre un juste équilibre entre principes et applications, entre idéal et réalité, entre individus et société. » (2009, n. 04, p. 07)

5.2.3 NARRATIF : RELATIONS INTRA-PROFESSIONNELLES

5.2.3.1 POSITIONS SOCIALES EN MATIERE DE MOBILISATION

Selon la présidente, « certains [psychologues] déplorent que l'analyse sociale soit démesurément teintée du discours médical, ou du discours légal. [...] Personne ne nous donnera sa place. Nous devons nous lever et prendre la parole » (2001, n. 01, p. 04). Elle incite ses membres à prendre appui sur les pouvoirs qu'ils ont avant d'en réclamer davantage, puisque les politiciens sont intéressés à leurs propos. Selon elle, les politiques veulent entendre ce qu'ils ont à dire pour les aider à trouver des solutions aux problèmes qui les préoccupent (2001, n. 01, p. 04). Alors que l'Ordre continue à faire les représentations nécessaires pour l'intérêt du public, la présidente incite ses membres à contribuer aux débats sociaux, autant dans l'analyse des problèmes que dans la planification et la mise en œuvre des solutions. En laissant « passer sous silence les facteurs psychologiques qui entraînent ou maintiennent de graves problèmes sociaux, l'analyse sera incomplète et les solutions inefficaces. » (2001, n. 01, p. 04) Elle conclut que : « pour faire avancer les choses, il importe de s'affirmer, de faire des demandes réalistes, de déployer les efforts nécessaires pour aider les

autres à comprendre sur quoi repose notre point de vue et de chercher à comprendre le leur. »
(2002, n. 01, p. 05)

En 2002, le Groupe de travail ministériel donne une définition de la psychothérapie. Les psychologues y sont décrits comme des collaborateurs à la formulation du diagnostic (2002, n. 03, p. 05). La psychothérapie devient une activité « réservée » à huit professions ayant des niveaux de formation différents et demandant à tous une formation autre à déterminer. La présidente affirme que de nombreux psychologues considèrent ces propositions comme la continuation du nivellement vers le bas observé dans leur milieu (2002, n. 06, p. 05). Pour y pallier, l'Ordre offre de soutenir les psychologues qui souhaitent intervenir dans leur milieu respectif pour sensibiliser les décideurs à la nécessité pour le public d'avoir accès à des services psychologiques de qualité. Elle demande aux membres de ne pas les priver de leurs expériences et de l'exercice de leur pouvoir de professionnel et de citoyen : « La personne la mieux placée pour connaître les besoins de la population en termes de services psychologiques est celle qui œuvre sur le terrain. Aidez-nous non seulement à vous aider, mais à aider la population à avoir accès à vos services. » (2002, n. 06, p. 05)

Elle affirme que les psychologues ont une vision et des intérêts communs sur la profession, la société, les maux dont elle souffre et les solutions possibles (2003, n. 01, p. 05). Si les principaux mandats de l'Ordre sont la protection du public et de garder à l'esprit de ses membres les limites de leurs compétences et la critique de leur pratique, ils se doivent de réclamer la place que leur profession peut prendre dans les services (2003, n. 03, p. 05). La présidente se dit frappée par la timidité de nombreux psychologues « lorsque vient le temps de faire valoir leurs compétences et la nécessité de permettre au public d'avoir accès à leurs

services. » (2003, n. 03, p. 05) La présidente demande aux « convaincus [de] devenir plus convaincants. [...] En prenant la parole là où le public québécois a besoin que ces convictions soient entendues et aient un impact. » (2003, n. 06, p. 05)

Elle explique ainsi l'importance de prendre du pouvoir : « si je veux vraiment aider, je dois avoir du pouvoir. [...] Nous avons la responsabilité de mettre nos connaissances au service des décideurs, de participer aux décisions qui se prennent à tous les paliers, sinon de devenir les décideurs. » (2003, n. 06, p. 05) La présidente convie les psychologues à participer à la recherche de solutions, en partageant les idées « qui naissent de l'exercice quotidien de la profession, du désir d'offrir des services aux personnes qui en ont le plus besoin et de la volonté de collaborer avec le gouvernement pour tracer des avenues qui tiennent compte des réalités cliniques, sociales et budgétaires. » (2004, n. 01, p. 05) Elle insiste sur l'importance du professionnel et du psychologue pour le public, et soutient qu'ils doivent agir « comme intermédiaire entre la science et la pratique, et même, comme chiens de garde dans la recherche rigoureuse des éléments de solutions à ses problèmes. » (2004, n. 05, p. 05)

Elle affirme que l'« implication à tous les niveaux qui permettent d'être entendu comme citoyen et comme professionnel, demeure la meilleure manière d'influencer les décisions et d'amener de réels changements dans la direction qui [...] est dictée par une analyse globale des besoins et des ressources de notre société. » (2005, n. 02, p. 05) Par ailleurs, elle définit le rôle de l'Ordre comme étant celui de « créer des ponts, d'organiser des lieux de réflexion, de favoriser des communications efficaces et de faire les représentations nécessaires pour que la population ait réellement accès aux services psychologiques dont elle a besoin. » (2005, n. 03, p. 04) Ainsi, elle ajoute « que pour s'affirmer, plutôt que de se plaindre

passivement ou d'attaquer agressivement, il est beaucoup plus productif de démontrer sa compétence réelle en action, en collaboration avec d'autres, en respectant les forces et les limites de chacun. » (2005, n. 03, p. 05)

La présidente écrit un éditorial soutenant la diversité chez les psychologues puisque « chaque profession est composée de gens qui ont beaucoup en commun, mais qui, en raison même de l'autonomie essentielle à l'exercice professionnel, se différencient les uns des autres. Cela est d'autant plus vrai dans le vaste champ de la psychologie. Non seulement œuvrons-nous dans différents secteurs, avec des clientèles diverses, mais également selon des approches découlant de théories qui peuvent aller jusqu'à s'opposer. » (2004, n. 03, p. 05) L'état de la psychologie, en tant que discipline, semble poser des problèmes de mobilisation. Ainsi, la présidente affirme l'importance de la communication : « nous comptons sur les échanges [...] pour prendre la mesure des réactions aux recommandations du rapport, pour évaluer les différentes tendances et pour dégager les points de convergence et de divergence sur lesquels le Bureau pourrait s'appuyer pour émettre son avis. Mes plus grandes craintes ? Que les psychologues soient divisés. Mon rêve ? Qu'il y ait unanimité, du moins sur les questions fondamentales. » (2006, n. 03, p. 05) Pour la présidente, ce sont les membres « qui font la profession de psychologue, l'Ordre étant un lieu de rassemblement et de confrontation des points de vue. » (2007, n. 02, p. 05)

Lors de l'adoption du projet de loi 21, le 18 juin 2009, la présidente déclare avoir « ressenti à la fois une grande fierté et une lourde responsabilité : la fierté de voir enfin reconnue notre profession par la réserve d'activités et l'encadrement de la psychothérapie ; la

responsabilité de faire en sorte que la mise en application rencontre les attentes légitimes du gouvernement et du public à notre égard. » (2009, n. 05, p. 07)

5.2.3.2 PRESENCE DE SEGMENTS INTRA-PROFESSIONNELS

Un psychologue se soulève contre la vision la plus véhiculée dans la revue : « Se pourrait-il que les psychologues (par la voie de leur Ordre !) ne puissent soutenir que des discours ambiants à la mode : les discours scientifiques et capitalistes, pour justifier l'efficacité de leurs interventions dans les soins de santé offerts à la population québécoise ? » Il affirme que « ce qui s'énonce au-delà des contenus objectifs libres dans ce dossier de *Psychologie Québec*, c'est plutôt l'asservissement de la psychologie à une doxa scientiste endossée sans questionnement que l'originalité d'une position qui ferait rupture épistémique. [...] Ce que la science produit, ce sont des connaissances, pas la vérité. » (2003, n. 06, p. 41-42) Il dénonce la collusion ouverte des discours capitalistes et scientifiques dans le numéro de *Psychologie Québec* titré : « La psychothérapie est efficace et rentable ; des recherches et des analyses le confirment ». Selon lui, c'est dans la psychanalyse que les psychologues trouvent une spécificité en rupture épistémique et ils doivent l'affirmer pour garder le caractère singulier et humain de leur discipline (2003, n. 06, p. 41-42).

Dans un autre enjeu, lorsque vient le temps de choisir la position de l'Ordre sur les critères de formation de la psychothérapie, la présidente demande aux membres pourquoi certains d'entre eux voudraient privilégier des critères autres qu'universitaires, moins élevés que ceux prônés par l'Ordre. Elle affirme que la formation théorique des psychologues, bien qu'insuffisante, est nécessaire à une solide formation appliquée, que la psychothérapie n'est pas une technique que l'on apprend à appliquer, mais une science et un art développés à partir

de concepts, de méthodes, de théories et d'un sens critique développé dans un esprit d'analyse. Selon elle, la majorité des psychologues ne sont pas favorables à ce que la psychothérapie soit réservée à différentes professions, selon des critères et des niveaux de compétences variables. Pour la présidente, l'idée que certains psychologues démontrent un intérêt marqué pour le marché potentiel, que le règlement sur la réserve du titre en psychothérapie pourrait élargir par la formation continue, est inquiétante. (2005, n. 05, p. 04).

CHAPITRE 6: PROTECTION DU PUBLIC ET STATUT DES ORDRES PROFESSIONNELLES

Ce projet s'est révélé fécond en résultats, concernant notre questionnement initial à propos de l'effet des structures relationnelles d'une corporation professionnelle sur la constitution du groupe et d'un enjeu social lié à sa reconnaissance. L'ensemble converge sur une conclusion principale, bien que celle-ci se doit d'être considérée en tenant compte des limites mentionnées précédemment à notre étude. La nécessité de la protection du public dans les pratiques prudentielles, amène à considérer la contingence des relations professionnelles comme l'une des raisons du développement d'un statut particulier à certaines professions. Pour bien comprendre ce constat, regardons l'ensemble des éléments en jeu. Entre 1999 et 2010, l'OPQ passe de 6,584 membres à 8,469. Pour l'ensemble de ces années, seulement 144 personnes y ont travaillé, c'est-à-dire qu'un petit nombre de membres participe à l'organisation sociale du groupe. Voici ce que nous savons à partir de nos indicateurs du processus relationnel structurant la socialisation des psychologues durant l'enjeu de modernisation du système professionnel en matière de psychothérapie.

Un peu plus de la moitié du réseau des comités est intermédiaire. La centralité des comités est en moyenne de 0,42, alors que celle des individus est de 0,14. En réalité, cela signifie que le capital social collectif est plus développé que le capital social individuel. Comme le prévoit Coleman (1988), l'information circule plus facilement à travers le réseau dense des comités, permettant de former des structures cohésives qui favorisent l'élaboration de normes et de valeurs communes. Comme Lévesque et White, il est raisonnable d'affirmer que les acteurs collectifs permettent à de nombreux individus de se rencontrer et créent du

capital social collectif favorisant l'élargissement et le renforcement du réseau interne des organisations (Lévesque et White, 1999). La structure des relations permet la stabilisation, à travers le temps, des échanges d'informations et rend possible l'établissement des normes et des valeurs du système culturel.

La somme totale de l'intermédiarité des comités augmente graduellement au fil du temps. Les comités de l'Ordre portent de plus en plus à la cohésion. Cependant, la variabilité des sommes d'intermédiarité indique une plus grande fluctuation dans les possibilités de partager l'information dans le réseau des comités qu'à travers celui des individus. La cartographie des relations conduit au même constat. En terme de configurations sociales, la plus forte variabilité des comités est à rapprocher de la conception d'Abbott (1988), qui envisage ces comités comme une « solution » que se donnent les membres d'une organisation devant l'évolution des enjeux rencontrés. L'initiative des membres essayant d'améliorer les solutions pour répondre aux problèmes du système, transforme la structure du groupe ce qui conduit à cette plus forte variabilité. Malgré la plus grande fluctuation qui indique la fragilité constante des échanges dyadiques, le capital social collectif montre que les échanges d'informations au sein de l'ordre s'améliorent au fil du temps. L'absence de coupures relationnelles majeures, dans les développements du capital social collectif, tend à indiquer la stabilisation de la construction des réponses de leur système culturel.

Lorsque les individus décident de participer à plusieurs comités, leurs possibilités de connaître, d'échanger et de contrôler l'information dans le réseau sont renforcées. La création de plusieurs comités, mais surtout la présence de personnes participant à plusieurs de ceux-ci, configure la distribution du pouvoir dans le réseau des échanges d'informations. Ainsi, comme

le modèle SOS²⁰ permet de l'envisager (Pescosolido, 1992), participer à plusieurs comités pourrait constituer l'une des stratégies utilisées pour acquérir du pouvoir sur la socialisation. Selon Burt (1995), des relations diversifiées et poreuses sont propices à la formation de pouvoir dans les échanges d'informations. En moyenne au cours du temps, 123 individus travaillent au sein de l'ordre. De ceux-ci, seuls 29,5 ont en moyenne une centralité d'intermédiation. Ainsi, peu de personnes ont de l'influence dans les échanges d'informations de ce réseau. Le faible nombre d'individus ayant du capital social individuel indique que leur réseau est diversifié et poreux, et que la majorité des membres n'a pas d'intermédiation dans l'ordre. N'étant pas au courant, ils n'ont pas de pouvoir sur les échanges d'informations à travers les comités.

Les quatorze individus ayant produit la socialisation, pendant la modernisation du système professionnel, représentent à eux seuls en moyenne 42,4 % de la somme de l'intermédiation cumulée dans l'ordre. Chaque année, il y a en moyenne 2,55 individus des cinq plus fortes centralités du groupe qui ont participé à la socialisation à travers les écrits dans PQ. Elle est véhiculée par un petit nombre d'individus ayant une forte occurrence sur le capital social individuel dans le groupe. Le pouvoir, entendu chez Lazega (1994), permet de comprendre l'établissement et le maintien du système culturel du groupe à travers le réseau. Il se présente comme une propriété du système relationnel, dans lequel l'autorité provient de l'effet de sa structure, c'est-à-dire le résultat de la position des acteurs dans un ensemble où les ressources se distribuent inégalement (Lazega, 1994; Lin, 1995). La position centrale d'un individu dans le réseau lui permet de connaître et de contrôler une partie des échanges

²⁰ Le modèle SOS avance qu'une action est réfléchi par l'individu dans un processus social où les possibilités offertes par le réseau influenceront les décisions qui seront prises.

d'informations, alors que le nombre limité de personnes à y être intermédiaires amène la socialisation à une certaine stabilité de son contenu. En effet, cela signifie que la stabilité de la structure relationnelle est un gage de la stabilité de la socialisation. Les échanges d'informations qui conduisent à la socialisation du groupe dépendent du pouvoir d'un petit nombre d'individus ayant du capital social individuel. Si leurs conceptions restent stables, le réseau relationnel soutenu par leur intermédiation stabilise les discours évoluant dans les structures du groupe. Ils forment le réseau culturel (Fuhse, 2009) dominant dans le groupe, c'est-à-dire un segment professionnel (Bucher, Strauss, 1961).

Ainsi, le pouvoir émergent de la structure relationnelle du réseau de l'Ordre permet la socialisation de milliers de membres par un petit nombre d'acteurs. Le réseau stabilise, par les discours des membres intermédiaires, la forme que prend la socialisation du groupe. Par contre, l'autre versant de cet effet est que la constitution du réseau, par l'intermédiation d'un petit nombre d'individus, rend difficile l'instauration de transformations non engagées par eux. Ce nombre limité d'intermédiaires complique toutes transformations du système culturel. Puisque celui-ci dépend du réseau culturel (Fuhse, 2009) dominant, une personne qui voudrait y participer en vue de modifier les conceptions dominantes du groupe, peinerait à le faire. Il lui faudrait acquérir du capital social individuel à travers les comités, dans des contextes où d'autres individus déjà centraux ont du pouvoir et sont en mesure de protéger leurs conceptions, leurs positions, ainsi que le système les avantageant. Puisque reconnu comme l'acteur légitime de la profession dans le système professionnel, les membres de la corporation doivent transiger par sa structure pour y avoir un effet.

La comparaison entre les types d'acteurs ayant de l'intermédiation dirige vers le même constat. Dans les plus fortes intermédiation, les individus sont plus centraux que les comités où ils travaillent. La structure réseau amène des individus à avoir un capital social individuel plus fort que le capital social collectif des comités auxquels ils participent. Ils sont plus centraux dans leurs possibilités de contrôler et d'échanger l'information, que ne le sont les comités à favoriser la cohésion dans l'élaboration de normes. Étant plus intermédiaires, leurs pouvoirs peuvent être perçus comme cohésifs en participant à la densification des échanges d'informations dans le groupe. La cohésion du groupe tourne en partie autour de ces individus. La personne s'étant le plus mobilisée à écrire dans *Psychologie Québec* sur la modernisation du système professionnel est la présidente. Elle revient le plus souvent dans les cinq plus fortes centralités d'intermédiation et celle-ci s'améliore au fil du temps (10 fois sur 11), avec en moyenne, le deuxième plus fort capital social individuel.

Ces résultats amènent à établir la corrélation entre le capital social individuel et la socialisation. Alors que le capital social collectif joue un rôle d'appropriation (Godechot & Mariot, 2004), ce sont ces individus, ayant du capital social individuel, qui permettent le développement du système culturel du groupe. Leur position dans la structure relationnelle leur offre la possibilité de produire des actions efficaces, comme des discours de socialisation à l'Ordre, en vue de positionner le groupe sur les territoires durant un enjeu social spécifique. Puisque la socialisation est intimement liée aux membres ayant du pouvoir dans la structure relationnelle, il est raisonnable d'envisager l'unité du groupe comme un résultat relativement stable de l'établissement du réseau de ces relations. Dans la formation de l'unité de l'Ordre, ce sont ces individus, ayant un fort capital social individuel, qui prennent en charge et qui construisent cette socialisation. L'unité ne découle pas de l'identité du groupe, mais de son

système relationnel. Ainsi, dans la perspective de Pescosolido (1992, 1996), ce sont la structure relationnelle et la rationalité des individus qui dictent ce que le groupe sera. La création de comités, mais surtout la participation que des acteurs y prendront, amène à la formation des deux types de capital social qui forment le pouvoir des acteurs du réseau culturel dominant, ce qui stabilise le système culturel de l'ordre. Tout acteur qui souhaite participer à la construction du système culturel de la corporation doit passer par la structure relationnelle et interagir avec les individus en place. L'Ordre étant reconnu par le code professionnel dans le système professionnel, l'acteur qui veut participer doit passer par ces structures. L'unité de l'Ordre est ainsi l'une des retombées de l'importance de la structure relationnelle.

L'ensemble de ces résultats penche vers les observations de Godechot et Mariot (2004) démontrant la coexistence des deux types de capital social à travers différents niveaux de concurrence. À l'échelle individuelle, le faible nombre d'interconnexions permet l'acquisition de pouvoir conduisant la socialisation dans la recherche de bien à cumuler. À l'échelle collective, la densification du réseau, par la présence d'individus qui participent à plusieurs comités, permet de stabiliser et de renforcer la cohésion dans les structures du groupe en vue de son unité. Le processus relationnel structurant la socialisation est cette dynamique structurée par les relations du réseau, et permet l'établissement d'une rationalité dominante et stable. Ainsi, en plus de la reconnaissance de la maîtrise de savoirs institutionnalisés (Merton, 1951) et de l'efficacité de compétences acquises sur des lieux de travail (Abbott, 1988), ce processus, bien que contingent, est important à l'établissement d'une culture qui assure la protection du public, en permettant par sa structuration relationnelle, la stabilisation de la rationalité ayant des pratiques prudentielles comme finalité (Champy, 2009).

Les cartes des deux types de capital rendent possible le suivi du cheminement de l'ordre dans le développement de la structure relationnelle du groupe. Elles permettent, comme l'envisage le modèle SOS, de suivre la rationalité de l'organisation d'un groupe en vue de l'atteinte des objectifs de ses membres. Par exemple, le comité « Développement de la profession » a été construit en 2002-2003 et a favorisé les échanges entre la « Formation continue » et l'« Inspection professionnelle ». Comme mentionné dans le rapport annuel de 2002, il a participé (dans une perspective relationnelle) à l'offre de services compétents des psychologues, en améliorant la communication avec le gouvernement, ainsi qu'en permettant un meilleur ajustement à ses demandes. Cette même année, le groupe de travail ministériel s'est penché sur la modernisation du système de santé dans le secteur de la santé mentale et des relations humaines. La formation du « Développement de la profession » a permis à l'Ordre d'améliorer les différentes sortes de capital social, sa socialisation à son organisation et a stabilisé le réseau dans leurs réponses aux demandes ministérielles. Il est possible de faire des constats semblables à partir de la structuration des relations à l'intérieur de différents comités au cours des années étudiées.

Nous avons observé la présence de segments professionnels dans la socialisation des membres du groupe. En effet, c'est ce que révèlent les confrontations des discours psychanalytiques sur la vision dominante de l'Ordre des psychologues et les critiques à propos de la formation privée en psychothérapie. La présence, par ailleurs, d'une grande diversité de pratiques, de courants théoriques, de clientèles et d'associations est confirmée par les caractéristiques d'employabilités des personnes qui travaillent dans le domaine. Comme l'ont de nombreuses fois observé des sociologues du courant interactionniste, il y a une trop grande

diversité de valeurs, d'intérêts, de savoirs et de pratiques pour permettre l'unité d'un groupe à travers seulement une identité professionnelle (Bucher & Strauss, 1961 ; Champy, 2009).

Dans la revue professionnelle, les membres avancent des stratégies socialisantes en se positionnant vis-à-vis de leurs relations pour faire évoluer leur territoire (Abbott, 1999). La rationalité des stratégies de l'OPQ, dans la socialisation des membres sur leurs relations avec les représentants du système, est de faire reconnaître le sérieux du rôle des psychologues dans l'amélioration de l'efficacité de la protection du public. Cela, en focalisant leurs efforts pour que la méthodologie, redéfinissant le cadre législatif en matière de psychothérapie, soit basée sur la reconnaissance de l'accessibilité compétente à une pratique définie selon des normes institutionnalisées. La rationalité de la socialisation des stratégies des membres de l'OPQ, sur leurs relations intra-professionnelles, est d'affirmer l'importance de leur mobilisation sur les différentes scènes politiques de la modernisation du système professionnel, dans l'objectif de faire reconnaître leurs compétences par le plus grand nombre possible de décideurs.

La grille d'analyse nous apprend que la logique des stratégies de socialisation effectuée dans la revue *Psychologie Québec* rejoint la vision de l'Office des professions. L'analyse narrative des discours de la socialisation à l'Ordre montre qu'ils cherchent une forte mobilisation de la part des psychologues dans l'enjeu de la modernisation (principes 3 et 4). Leur socialisation fait preuve d'une grande préoccupation dans l'approche prise pour traiter les relations desquelles ils participent (principes 1, 3 et 5). Les réponses aux événements de la modernisation montrent de la cohérence dans la socialisation effectuée à l'OPQ (principes 2 et 5). Ils affirment une fermeté identitaire et une ouverture dans l'établissement des règles régissant leurs pratiques, en critiquant les méthodes qui ne font pas preuve de sérieux et

encouragent l'excellence dans la recherche de solutions (principes 1, 2, 3 et 5). Ainsi, le deuxième rapport du Groupe de travail ministériel s'est fait critiquer ouvertement dans ses démarches, alors que le Comité d'experts a vu saluer ses efforts méthodologiques (principes 2 et 3). Il semble ainsi que la socialisation de l'OPQ participe à l'excellence et au dynamisme de la profession de psychologue. Devant les nouveaux défis d'interdisciplinarité et de multidisciplinarité du système professionnel, dans une pratique prudentielle comme la psychothérapie, ils font montre d'un pragmatisme intégrant harmonieusement leurs interventions à la vision de l'Office (principes 4 et 5). Ils défendent leur position, en affirmant l'expérience acquise par leur ordre sur le contrôle en matière de pratiques psychothérapeutiques (principes 1 et 3). La rationalité des stratégies de socialisation de l'Ordre, devant l'adoption du projet de loi 21, montre le travail en lien avec la recherche systémique des meilleures solutions, compte tenu des enjeux touchant les nouveaux défis du système professionnel (principe 4).

En somme, cette démarche d'analyse du processus relationnel structurant la socialisation est porteuse de nombreuses pistes de recherches fécondes qui méritent d'être poursuivies. D'autres études dirigées vers la compréhension des rationalités, compte tenu de l'organisation sociale des différents groupes participant aux enjeux du système professionnel, permettraient d'approfondir le caractère relationnel de la protection du public. Ceci pouvant aller, à travers son caractère réflexif, jusqu'à l'amélioration de cette dernière. Par ailleurs, en analysant les processus permettant l'émergence des réseaux, il est envisageable de mieux saisir la différenciation des groupes de métiers évoluant dans la société.

CONCLUSION

Les corporations professionnelles collaborent selon une logique particulière dans la société. Au Québec, elles assurent le mandat de protection du public par l'autogestion de leurs membres sous la surveillance de l'Office des professions. Cette autogestion, compte tenu du caractère prudentiel de certaines activités, nécessite une structure relationnelle permettant de réguler le groupe dans sa constitution et dans le développement d'enjeux sociaux liés à sa reconnaissance. Par le processus relationnel qui structure le groupe, se stabilise la socialisation sur un enjeu social. La culture réseau dominante, constituée par un petit nombre d'individus dans les comités, définit la rationalité dominante du système culturel de la corporation.

Depuis les premiers sociologues, la socialisation par les groupes intermédiaires est entendue comme participant de l'intériorisation de valeurs chez les individus. En prenant part à la régulation des comportements de leurs membres, les professions concourent au fonctionnement du système social. Certains fonctionnalistes naturalisèrent des caractéristiques particulières aux professions comme des réponses à des problèmes spécifiques de la société. Pour cela, les protections de l'État étaient nécessaires. Ces conceptions déterministes de la raison d'être des professions conduisirent les fonctionnalistes, que nous avons étudiés, à mériter les critiques qu'ils reçurent de certains auteurs du courant interactionniste. Les critiques de ce courant ont cependant laissé planer, en ayant amené le délaissement du projet d'analyser les différences entre les métiers, le spectre moderne des menaces culturelles et institutionnelles sur les professions.

Le processus relationnel qui structure le groupe, sans être propre au modèle professionnel, est nécessaire à l'établissement du système culturel, car il permet de stabiliser la

socialisation des membres du groupe en vue de se faire reconnaître dans les enjeux sociaux. La distinction entre le modèle professionnel et les occupations semble être une question de degré, dans la capacité des groupes à conquérir un territoire par l'efficacité de leurs savoirs abstraits, et dans leur capacité à réaliser le processus relationnel structurant leur système culturel, alors que l'État reconnaît la nécessité de protéger le public d'une pratique prudentielle.

L'analyse par le modèle SOS du processus relationnel structurant la socialisation amène à mieux saisir les interactions sociales qui sont à la base de la protection du public. L'analyse de réseaux permet de dégager des groupes pertinents pour comprendre concrètement comment la structure contraint les comportements, tout en émergeant des interactions. À travers les formes de capital social, la structure relationnelle centralise des individus qui deviennent les catalyseurs de la socialisation à l'organisation. De ce fait, si à l'échelle individuelle, le faible nombre d'interconnexions permet l'acquisition de pouvoir pour conduire la socialisation, à l'échelle collective, la densification du réseau par la présence d'individus participant à plusieurs comités permet de stabiliser et de renforcer la cohésion dans le groupe. Le processus relationnel qui structure la socialisation est cette dynamique structurée par les relations qui configurent le réseau, et permet l'établissement d'une culture réseau dominante et stable qui peut définir des positions pour le groupe dans un enjeu. Notre modèle, défini à partir du cadre SOS, montre en quoi la forme du réseau explique la socialisation rencontrée.

Au Québec, en participant à la redéfinition des règles délimitant les territoires en psychothérapie, l'OPQ a déterminé son système culturel et socialisé ses membres à de nouvelles façons de faire dans le contexte multidisciplinaire. La socialisation des membres de

l'OPQ est en concordance avec les principes de l'Office des professions. Les rationalités relationnelles des stratégies socialisant les membres montrent une logique de protection du public, compte tenu de l'efficacité et de l'expérience de la pratique en psychologie. Comme l'ont envisagée ailleurs certains interactionnistes, l'autonomie de la psychologie en psychothérapie pourrait empêcher l'amélioration des modalités sociales de la protection du public, qui seraient développées dans un autre modèle. Cependant, la logique professionnelle particulière aux pratiques prudentielles ne peut émerger que d'un investissement en temps et en énergie dirigé dans cette optique. Laisser aux modèles économiques ou étatiques le soin de faire émerger des structures relationnelles, ayant une rationalité de protection du public, pourrait être plus dommageable que l'autogestion d'un ordre ayant à répondre de principes surveillés par une instance de l'État.

Cependant, il reste que pour en saisir les différents enjeux, cette démarche de différenciation des groupes de métiers se doit d'être poursuivie. Ce projet conduit à de nombreuses pistes d'analyses qui pourraient aider à redéfinir la façon de comprendre les relations dans les différents systèmes sociaux. Il serait intéressant de compléter l'analyse de la littérature en sociologie des professions pour dépasser certaines limites, et mieux cerner la différenciation des groupes de métier. Il pourrait être par ailleurs fécond de transporter cette étude du processus relationnel de socialisation dans d'autres groupes de métiers, en vue d'augmenter la connaissance des phénomènes relationnels.

Analyser les résultats du travail d'acteurs, à travers l'établissement de leur posture dans les structures formant leur positionnement social, amène à considérer différemment le caractère relationnel des sociétés. Les systèmes émergeant de la société ne sont pas des

structures relationnelles malsaines provoquées par des jeux politiques pernicious. Nos observations indiquent que des contextes propices à la protection du public peuvent émerger du travail relationnel d'individus dans les structures de leur groupe. Ce constat est d'autant plus important que « divers ordres de valeurs s'affrontent dans le monde dans une lutte inexpiable » (Weber, 2002), dont la contingence des résultats d'aujourd'hui formera les systèmes dans lesquels nous évoluerons demain.

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, Andrew. 1988. *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*. Chicago-Londre: University of Chicago Press.
- . 1990. A Primer on Sequence Methods. *Organization Science* 1 (4):375-392.
- . 1991. The Order of Professionalization: An Empirical Analysis. *Sage Publication* 18 (4):355-384.
- . 1992. From Causes to Events. *Sociological Methods & Research* 20 (4):428-455.
- . 1999. *Department and Discipline. Chicago Sociology at One Hundred*. Chicago: University of Chicago Press.
- Alexander, Jeffrey C. 1990. Commentary: Structure, Value, Action. *American Sociological Review* 55 (3):339-345.
- Antonuccio, D., M. Thoms, and W.G. Danton. 1997. A cost-effectiveness analysis of cognitive behavior therapy and fluoxetine (Prozac) in the treatment of depression. *Behavior Therapy* 28:187-210.
- APA Joint Commission on Public Affairs, the Division of Public Affairs. 1997. *Psychotrерapy*. In *Let's Talk About Mental Illnesses*, edited by A. P. Association. Washington: American Psychiatric Association.
- Assemblée Nationale. 2009. Projet de loi 21. Québec: Éditeur officiel du Québec.
- Aubenque, Pierre. 1997. *La prudence chez Aristote*. Paris: PUF. Original edition, 1963.
- Barbeau, Isabelle. 2002. Sondage sur le magazine *Psychologie Québec*. *Psychologie Québec* 3 (2):10.
- Beaulieu, Stéphane. 2005. La structure administrative de l'Ordre. *Psychologie Québec* 22 (1).
- Becker, Howard S. 2002. *Les ficelles du métier*. Paris: La Découverte. Original edition, 1998.
- . 2006. La nature d'une profession. In *Le travail sociologique. Méthode et substance*, edited by É. Saint-Paul. Fribourg: Academic Press Fribourg. Original edition, 1962.
- Berger, Peter L., and Thomas Luckmann. 2011. *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*: Open Road.
- Berthelot, Jean-Michel. 1991. *La construction de la sociologie*. Edited by P. U. d. France. Paris: PUF.
- Boudon, Raymon. 2002. Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique? *Sociologie et société* 34 (1):9-34.
- . 2002. Utilité ou rationalité? Rationalité restreinte ou générale? *Revue d'économie politique* 112 (5):755-772.

- . 2003. Beyond Rational Choice Theory. *Annual Review of sociology* 29:1-21.
- Bourdieu, Pierre. 1980. Le capital social. *Actes de la recherche en sciences sociales*.
- Breiger, Ronald L. 1974. The Duality of Persons and Groups. *Social Forces* 53 (2):181-190.
- Brint, Steven. 1994. *In an Age of Experts. The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life*. Princeton: Princeton University Press.
- Bucher, Rue, and Anselm Strauss. 1961. Professions in Process. *American Journal of Sociology* 66 (4):325-334.
- Burt, Ronald S. 1995. Le capital social, les trous structuraux et l'entrepreneur. *Revue française de sociologie* 36 (4):599-628.
- Carpentier, Normand, and Paul Bernard. 2011. The Complexities of Help-Seeking: Exploring Challenges Through a Social Network Perspective. In *Handbook of the Sociology of Health, Illness, and Healing*, edited by B. A. Pescosolido, J. K. Martin, J. D. McLeod and A. Rogers: Springer New York.
- Champy, Florent. 2006. Professional Discourses under the Pressure of Economic Values. *Current Sociology* 54 (4):649-661.
- . 2008. The 'Reflective Capacity' of Professions Confronted by International Competition. *European Societies* 10 (4):653-672.
- . 2009. *La sociologie des professions*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Chapoulie, Jean-Michel. 1973. Sur l'analyse sociologique de groupes professionnels. *Revue française de sociologie* 14 (1):86-114.
- . 1996. *E.C. Hughes et la tradition de Chicago, Hughes*.
- Charest, Rose-Marie. 2000. Notre système de santé: les psychologues font partie de la solution. *Psychologie Québec* 17 (6).
- Coleman, James S. 1986. Social Theory, Social Research, and a Theory of Action. *American Journal of Sociology* 91 (6):1309-1335.
- . 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology* 94 (ArticleType: research-article / Issue Title: Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure / Full publication date: 1988 / Copyright © 1988 The University of Chicago Press):S95-S120.
- . 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Collins, Rodall. 1990. Changing conceptions in sociology. In *The formation of professions*: Torstendahl.
- De Nooy, W., A. Mrvar, and V. Batagelj. 2005. *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*. New York: Cambridge University Press.
- Degenne, A., and M. Forse. 1994. *Les réseaux sociaux: une analyse structurale en sociologie*. Armand Colin ed. Paris.
- Dubar, Claude. 1992. Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*:505-529.

- . 2010. *La socialisation*. 4 ed. Paris: Armand Colin Éditeur.
- Dubet, François. 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Le Seuil.
- Dubet, François, and Danilo Martuccelli. 1996. Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école. *Revue française de sociologie*:511-535.
- Durkheim, Émile. 1999. *Le suicide*. Paris: PUF. Original edition, 1895.
- . 2003. *Leçons de sociologie*. Paris: PUF. Original edition, 1950.
- . 2010. *Les règles de la méthode sociologique*. Edited by C. classiques. de Minuit ed. Paris: Flammarion. Original edition, 1975.
- Emirbayer, Mustafa. 1997. Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology* 103 (2):281-317.
- Emirbayer, Mustafa, and Jeff Goodwin. 1994. Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency. *American Journal of Sociology* 99 (6):1411-1454.
- Evetts, Julia. 2006. Introduction. *Current Sociology* 54 (4):515-531.
- Flexner, Abraham. 2001. Is Social Work a Profession? In *National Conference of Charities and Corrections*. Baltimore: Research on Social Work Practice. Original edition, 1915.
- Fournier, Valérie. 1999. The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism. *The Sociological Review* 47 (2):280-307.
- Freeman, Linton C. 1977. A Set of Measures of Centrality Based on Betweenness. *Sociometry* 40 (1):35-41.
- . 1978. Centrality in social networks conceptual clarification. *Social Networks* 1 (3):215-239.
- . 2004. *The development of social network analysis : a study in the sociology of science* Vancouver, BC: Empirical Press.
- Freeman, Linton C., Douglas Roeder, and Robert R. Mulholland. 1979. Centrality in social networks: ii. experimental results. *Social Networks* 2 (2):119-141.
- Freidson, Eliot. 1986. *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: Chicago University Press.
- . 1994. *Professionalism Reborn. Theory, Prophecy and Policy*. Oxford: Polity Press.
- . 1998. Une Conférence d'Eliot Freidson. *DESS* 114:50-54.
- . 2001. *Professionalism. The third Logic*. Oxford: Polity Press.
- Fuhse, Jan A. 2009. The Meaning Structure of Social Networks. *Sociological Theory* 27 (1):51-73.
- Godechot, Olivier, and Nicolas Mariot. 2004. Les deux formes du capital social. *Revue française de sociologie* 45 (2):243-282.
- Golden, G. 1997. Impact of psychotherapy: Does it affect frequency visits to family physicians? *Canadian Family Physician* 43:1098-1102.
- Goode, William J. 1957. Community Within a Community: The Professions. *American Sociological Review* 22 (2):194-200.

- Granovetter, Mark S. 1973. The strength of weak ties. *American journal of sociology* 78 (6):1360-1380.
- Hughes, Everett. 1952. The sociological Study of Work : An Editorial Foreword. *American Journal of Sociology* 57 (5):423-426.
- . 1996. *Le regard sociologique. Essai Choisis*. Paris: de l'EHESS.
- Krause, Elliott A. 1996. Death of the Guilds. Professions, States and the Advance of Capitalism. New Heaven Londre: Yale University Press. Original edition, 1930.
- Lambert, M.J. 1992. Implication of outcome research for psychotherapy integration. In *Handbook of Psychotherapy Integration*, edited by J. C. Norcross and M. R. Goldstein. New York: Basic Books.
- Lambert, M.J., and A.E. Bergin. 1994. The effectiveness of psychotherapy. In *Handbook of Psychotherapy and Behavior*, edited by A. E. Bergin and S. L. Garfield. New York: Wiley.
- Larson, Magali Sarfatti. 1977. *The Rise of Professionalism. A sociological Analysis* Berkeley: University of California Press
- . 1988. À propos des professionnels et des experts, ou comme il est peu utile d'essayer de tout dire. *Sociologies et sociétés* 20 (2):23-40.
- Lazega, Emmanuel. 1994. Analyse de réseaux et sociologie des organisations. *Revue française de sociologie* 35 (2):293-320.
- . 1998. *Réseaux sociaux et structures relationnelles*. Que sais-je? ed. Vol. 3399. Paris: Presses Universitaires de France.
- Lévesque, Maurice, and Deena White. 1999. Le concept de capital social et ses usages. *Lien social et Politiques* 41:23-33.
- Lin, Nan. 1995. Les ressources sociales: une théorie du capital social. *Revue française de sociologie* 36 (4):685-704.
- . 1999. Building a Network Theory of Social Capital. *Connections* 22 (1):28-51.
- Lipsey, M.W., and D.B. Wilson. 1993. The efficacy of psychological, educational and behavioral treatment. Confirmation from meta-analysis. *American Psychologist* 48 (12):1181-1209.
- Merton, Robert K., Reader G. G., and Kendall P. L. 1957. *The Student Physician. Introductory Studies in the Sociology of Medical Education*. Cambridge: Harvard University Press.
- Mills, C. Wright. 1997. *L'imagination sociologique*. Paris: La Découverte. Original edition, 1959.
- Office des professions. 2002. Une vision renouvelée du système professionnel en santé et en relations humaines. edited by G. d. t. ministériel. Montréal: Gouvernement du Québec.
- . 2005. Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines. edited by C. d'expert: Gouvernement du Québec.
- . 2009. Rapport annuel de gestion 2009-2010. Québec: Office des professions

- du Québec.
- . 2011. *Modernisation de l'Organisation professionnelle du secteur de la santé et des relations humaines*. Gouvernement du Québec 2011 [cited 16 avril 2011]. Available from <http://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/travaux-de-modernisation-du-systeme-professionnel/modernisation-de-lorganisation-professionnelle-du-secteur-de-la-sante-et-des-relations-humaines/>.
- Ordre des psychologues du Québec. 2003. Rapport annuel 2003-2004. Montréal.
- . 2002. *Psychologie Québec*. 19 (3) :10.
- . 2005. Rapport annuel 2005-2006. Montréal.
- . 2005. *Psychologie Québec*. 22 (2) :7.
- . 2006. Opinions. *Psychologie Québec* 23 (2):18.
- . 2010. Mémoire de l'Ordre des psychologues du Québec.
- Parsons, Talcott. 1951. Social structure and dynamic structure: The case of modern medical practice. In *The Social System*. London: A Free Press of Glencoe.
- . 1968. Professions. In *International Encyclopaedia of Social Sciences*
- Pescosolido, Bernice A. 1992. Beyond Rational Choice: The Social Dynamics of How People Seek Help. *American Journal of Sociology* 97 (4):1096-1138.
- . 2006. Of Pride and Prejudice: The Role of Sociology and Social Networks in Integrating the Health Sciences. *Journal of Health and Social Behavior* 47 (3):189-208.
- Pierru, Frédéric. 2007. *Hippocrate malade de ses réformes*, coll. « *Savoir/Agir* »: Editions du Croquant.
- QDA miner: Qualitative Data Analysis Software, Montréal.
- Rocher, Guy. 1988. *Talcot Parsons et la sociologie américaine, Les classiques des sciences sociales* (http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html). Paris: Presses universitaires de France.
- Schön, Donald A. 1994. *Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Edited by C. F. d. maîtres. Montréal: Éditions Logiques.
- Starr, Paul. 1982. *The Social Transformation of American Medicine*. New York: Basic Books.
- Stone, Lawrence. 1979. The Revival of Narrative: Reflections on a New Old History. *Past and Present* 85:3-24.
- Strauss, Anselm. 1992. *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris: L'Harmattan.
- Weber, Max. 1964. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris: Plon. Original edition, 1904.
- . 2002. *Le savant et le politique*. Edited by S. h. e. sociales. Paris: La Découverte. Original edition, 1959.

Wilensky, H. L. 1964. The professionalization of everyone? . *American Journal of Sociology* 70:137-158.

ANNEXE

CARACTERISTIQUES D'EMPLOYABILITE DES MEMBRES DE L'OPQ

À partir de la banque des données institutionnelles de l'ordre (2009-2010), nous avons constitué les fréquences des caractéristiques d'employabilité des membres. Cette coupe transversale dresse un portrait de la situation du groupe au moment où le projet de loi-cadre en matière de psychothérapie est accepté en chambre. L'ordre est constitué de 8,472 membres dans l'année 2009-2010.

TABLEAU XIII: DESCRIPTION DE LA BANQUE DE DONNEES DE L'OPQ

Sources	Nombre d'acteurs	Temporalité	Type d'analyse
Banque de données de l'Ordre des psychologues	8, 472	Coupe transversale (2009 à 2010)	Descriptive

Nous avons les fréquences de ces membres pour leur région administrative, leurs champs de pratique, leurs clientèles et les orientations théoriques selon lesquels ils se distribuent.²¹ La distribution professionnelle des caractéristiques des membres offre un portrait précieux de la forme du groupe social. L'Ordre des Psychologues du Québec comptait en l'an 2000, 6 584 membres pour atteindre en 2010, 8 472. En 2010, la majorité pratique à Montréal (34,2 %), à Québec (13,3 %) ou en Montérégie (12,6 %). Les régions comptant le moins de

²¹ Les graphiques et les tableaux sont constitués par SPSS en croisant les variables « Régions » (18 valeurs), « Orientations théoriques » (4 valeurs), « secteur de pratique » (7 valeurs) et « clientèles » (8 valeurs). Les régions administratives sont celles du Québec plus une englobant l'ensemble des professionnels travaillant à l'extérieur de la province. Les orientations théoriques sont la perspective dominante utilisée par le psychologue dans sa pratique. Il s'agit de l'orientation psychodynamique / analytique, de l'orientation existentielle / humaniste, de l'orientation cognitive / comportementale et de l'orientation systémique / interactionnelle. Les secteurs de pratique sont la « psychologie clinique », la « psychologie scolaire », le « psycholégale », la « neuropsychologie », la « psychologie sociale et communautaire », la « psychologie du travail et des organisations », et le secteur de l'« enseignement et de la recherche ». Les valeurs pour la variable clientèle sont « enfants », « adolescents », « adultes », « personnes âgées », « groupes », « familles », « organisations » et « couples ».

psychologues sont le Nord-du-Québec (0,2 %), la Côte-Nord (0,8 %) et la Gaspésie/îles-de-la-madeleine (0,8 %).

TABLEAU XIV: PSYCHOLOGUES PAR REGION ADMINISTRATIVE

Région administrative	Effectif
Bas Saint-Laurent	123 (1,5 %)
Saguenay/Lac-Saint-Jean	284 (3,4 %)
Québec	1130 (13,3 %)
Mauricie	324 (3,8 %)
Estrie	365 (4,3 %)
Montréal	2894 (34,2 %)
Outaouais	282 (3,3 %)
Abitibi-Témiscamingue	79 (0,9 %)
Côte-Nord	64 (0,8 %)
Nord-du-Québec	13 (0,2 %)
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	68 (0,8 %)
Chaudière-Appalaches	289 (3,4 %)
Laval	278 (3,3 %)
Lanaudière	295 (3,5 %)
Laurentides	414 (4,9 %)
Montérégie	1067 (12,6 %)
Centre-du-Québec	146 (1,7 %)
Hors Québec	357 (4,2 %)
Total	8472 (100 %)

Le principal secteur de pratique au Québec est la psychologie clinique avec 65 % de l'effectif des membres et le deuxième secteur est la psychologie scolaire avec 10,4 %. Vient ensuite la psychologie du travail et des organisations avec 6,1 % des membres. Le secteur de la recherche et de l'enseignement ne représente que 4,2 % de l'effectif de l'Ordre.

TABLEAU XV: PSYCHOLOGUES PAR SECTEUR DE PRATIQUE

Secteur de pratique	Effectif
Non spécifié	514 (6,1 %)
Psychologie clinique	5505 (65 %)
Psychologie scolaire	882 (10,4 %)
Psycholégale	49 (0,6 %)
Neuropsychologie	477 (5,6 %)
Sociale et Communautaire	172 (2 %)
Du Travail et des Organisations	517 (6,1 %)
Enseignement et Recherche	356 (4,2 %)
Total	8472 (100 %)

En ce qui a trait à leur orientation théorique, c'est l'approche « Cognitive/comportementale », avec 33,9 %, qui détient le plus grand effectif. La deuxième approche la plus populaire est « Existentielle/humaniste » avec 22,6 % suivit de très près par l'approche « Psychodynamique/analytique » (22 %). Les approches les moins représentées sont l'approche « systémique/interactionnelle » (9,6 %) et l'approche « Social/Communautaire » (1 %). La discipline étant principalement dirigée vers l'individu, ce constat s'explique facilement.

TABLEAU XVI: PSYCHOLOGUES PAR ORIENTATION THEORIQUE

Orientation théorique	Effectif
Non spécifié	929 (11 %)
Psychodynamique / analytique	1862 (22 %)
Existentielle / Humaniste	1913 (22,6%)
Cognitive / Comportementale	2868 (33,9 %)
Systémique / Interactionnelle	814 (9,6 %)
Sociale / Communautaire	86 (1 %)
Total	8472 (100 %)

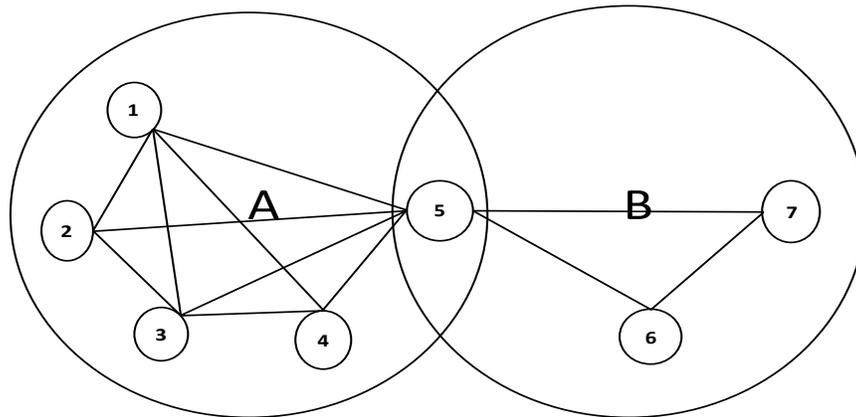
Pour les clientèles, la majorité des psychologues travaillent avec les adultes (72,42 %) ou les adolescentes (51,02 %). Les clientèles les moins représentées au sein du travail des membres de l'Ordre sont les familles (29,04 %), les groupes (27,04 %), les couples (26,64 %),

et les organisations (20,01 %). Seulement 95 psychologues (1,12 %) affirment pouvoir travailler avec l'ensemble des huit types de clientèles et 8,86 % des psychologues (751 membres) ne travaillent qu'avec un seul type. La majorité des psychologues traitent deux types ou plus. Pour l'ensemble des régions, c'est la psychologie clinique qui est le secteur de pratique le plus représenté.

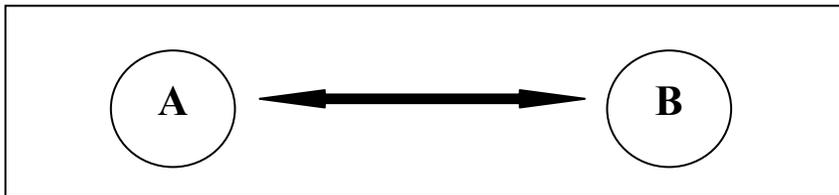
Les orientations théoriques se distribuent différemment dans les régions. Si l'approche « Cognitive/comportementale » domine principalement l'ensemble des régions, il existe des zones comme le Bas-St-Laurent où l'approche « Existentielle/humaniste » domine l'effectif (39 % contre 30,1 % pour l'approche « Cognitive/comportementale »). La Mauricie est la seule région dont l'ordre de l'effectif est « Existentielle/humaniste » (28,1 %), « psychodynamique/analytique » (24,1 %) suivit de l'approche « cognitive/comportementale » (20,1 %).

ILLUSTRATION DES RELATIONS CREEES PAR UN « ARC BIPARTITE »

FIGURE 8: RELATIONS CREEES PAR UNE ANALYSE « TWO-MODES NETWORKS » ENTRE GROUPES (A & B) ET INDIVIDUS (1-7)



Relations entre acteurs collectifs



Relations entre acteurs individuels



Dans cette perspective, c'est par l'acteur 5 que l'information circule entre les groupes.

TABLEAU DES PLUS FORTES CENTRALITES D'INTERMEDIARITE AU COURS DU TEMPS

TABLEAU XVII: LES PLUS FORTES CENTRALITES D'INTERMEDIARITE AU COURS DU TEMPS

Intermédiation des comités les plus centraux			Intermédiation des acteurs les plus centraux		
<i>Année</i>	<i>Étiquette</i>	<i>Valeur</i>	<i>Année</i>	<i>Étiquette</i>	<i>Valeur</i>
T1-11 1999-2010	Bureau	0,04	T1-11 1999-2010	Diane Marcoux	0,04
	Affaires profess.	0,04		Rose-Marie Charest	0,03
	Service des comm.	0,03		Claude Guedj	0,03
	Direction générale	0,03		Jean-Pierre Deschênes	0,03
	Qual. et dév. de la prat.	0,001		Anne-Marie Girard & Stéphane Beaulieu	0,03
T1 1999-2000	Bureau	0,05	T1 1999-2000	Alain Lanson	0,13
	Comité administratif	0,03		Stéphane Beaulieu	0,13
	Secrétariat général	0,02		Diane Côté	0,06
	Communications	0,01		Pierre Gendreau	0,06
	Com. des comm.	0,01		Danièle Marchand	0,06
T2 2000-2001	Com. Éth. et déont.	0,06	T2 2000-2001	Anne-Marie Girard	0,10
	Affaires profess.	0,06		Jean-Pierre Deschênes	0,07
	Bureau	0,06		Diane Marcoux	0,06
	Comité administratif	0,04		Pierre Gendreau	0,06
	Direction générale	0,03		Rose-Marie Charest	0,05
T3 2001-2002	Bureau	0,12	T3 2001-2002	Anne-Marie Girard	0,21
	Com. d'insp. Prof.	0,06		Danièle Marchand	0,18
	Direction générale	0,06		Janine Cressaty	0,15
	Comité administratif	0,03		Rose-Marie Charest	0,05
	Communications & Comité des comm,	0,01		Guy Lafond	0,03
T4 2002-2003	Bureau	0,10	T4 2002-2003	Janine Cressaty	0,09
	Dével. de la prof.	0,05		Henri Martin-Laval	0,09
	Com. des exam.	0,01		Claude Guedj	0,08
	Comité administratif	0,01		Rose-Marie Charest	0,07
	Com. d'insp. Prof.	0,01		Pierre Desjardins	0,04
T5 2003-2004	Bureau	0,10	T5 2003-2004	Janine Cressaty	0,15
	Comité administratif	0,05		Rose-Marie Charest	0,07
	Qual. et dév. de la prat.	0,02		Hans Fleury	0,06
	Com, des comm.	0,01		Bernard Beaudry	0,06
	Communications	0,01		Henri Martin-Laval	0,06

T6 2004-2005	Bureau	0,04	T6 2004-2005	Janine Cressaty	0,13
	Comité administratif	0,01		Paul C, Veilleux	0,12
	Qual. et dév. de la prat.	0,01		Charles Bussières	0,10
	Comité de révision	0,01		Rose-Marie Charest	0,10
	Communications & Comité des comm.	0,01		Hans Fleury	0,08
T7 2005-2006	Bureau	0,10	T7 2005-2006	Hélène C, Richard	0,10
	Qual. et dév. de la prat.	0,06		Paul C, Veilleux	0,09
	Comité de discipline	0,03		Rose-Marie Charest	0,08
	Comité administratif	0,02		Hans Fleury	0,06
	Présidence	0,01		Danièle Cartier & Jean Decoster	0,06
T8 2006-2007	Bureau	0,07	T8 2006-2007	Marie-Josée Lemieux	0,11
	Qual. et dév. de la prat.	0,06		Rose-Marie Charest	0,08
	Présidence	0,02		Hans Fleury	0,07
	Comité de révision	0,01		Danièle Cartier	0,06
	Com. Form. des psy.	0,01		Jean Decoster	0,06
T9 2007-2008	Qual. et dév. de la prat.	0,03	T9 2007-2008	Paul C, Veilleux	0,20
	Comité administratif	0,03		Danièle Cartier	0,09
	Bureau	0,03		Rose-Marie Charest	0,07
	Présidence	0,02		Marie-Josée Lemieux	0,06
	Com. Form. des psy.	0,02		Martin Drapeau	0,05
T10 2008-2009	Présidence	0,03	T10 2008-2009	Marie-Josée Lemieux	0,18
	Comité exécutif	0,01		Rose-Marie Charest	0,12
	Comité administratif	0,01		Danièle Cartier	0,12
	Com. Form. des psy.	0,01		Marcelle Farahian	0,05
	Comité de révision	0,01		Pierre Desjardins	0,05
T11 2009-2010	Présidence	0,02	T11 2009-2010	Marie-Josée Lemieux	0,18
	Comité exécutif	0,01		Danièle Cartier	0,13
	Comité administratif	0,01		Rose-Marie Charest	0,12
	Com. Form. des psy.	0,01		Édith Lorquet	0,05
	Comité de révision	0,01		Cindy Décarie	0,05

GRAPHIQUES PAJEK :

CENTRALITE D'INTERMEDIARITE DES COMITES DE L'OPQ

FIGURE 9: LES COMITES DE L'OPQ SELON L'INDICE DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 1999-2000

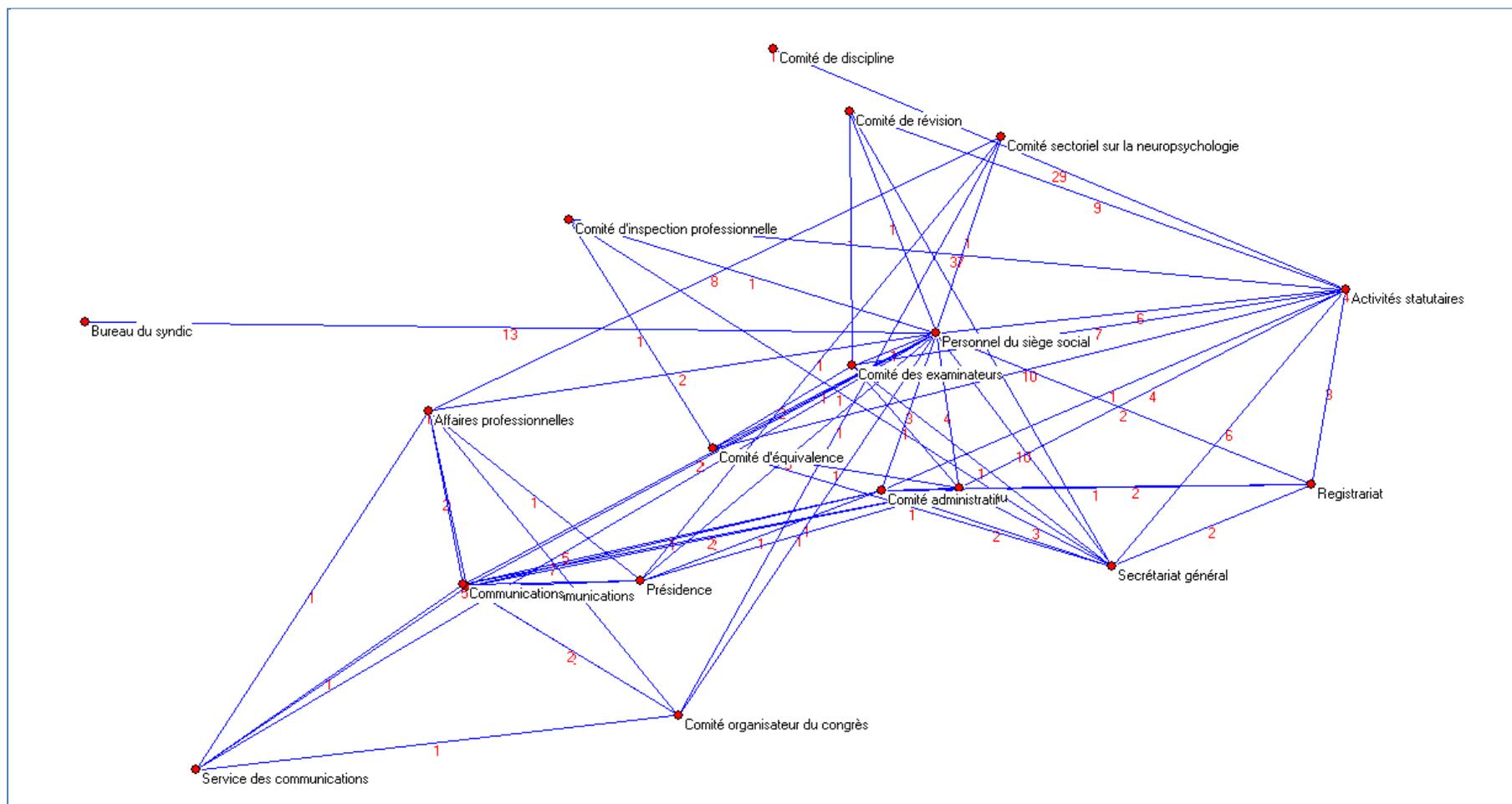


FIGURE 10: LES COMITES DE L'OPQ SELON L'INDICE DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2000-2001

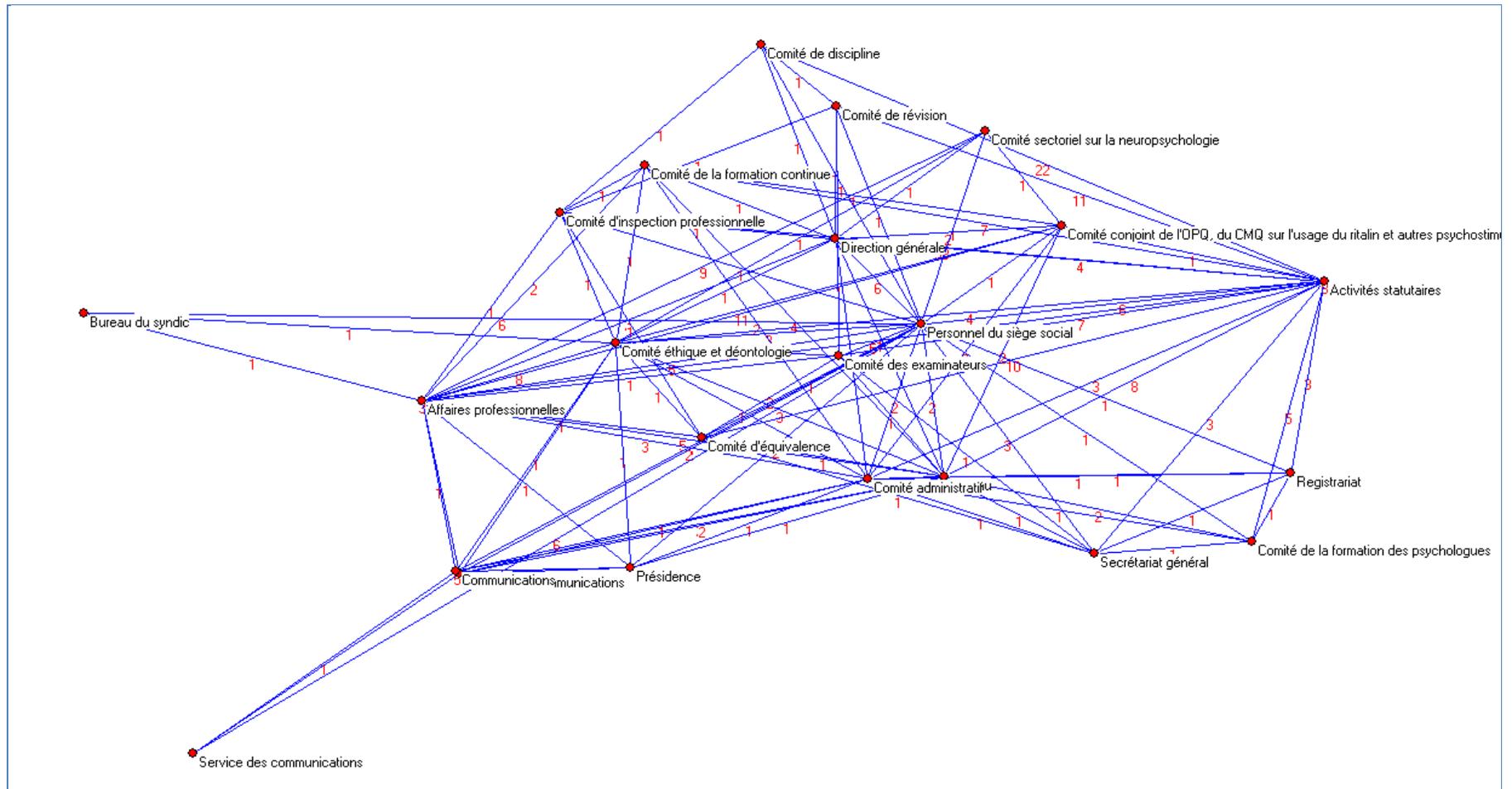


FIGURE 11: LES COMITES DE L'OPQ SELON L'INDICE DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2001-2002

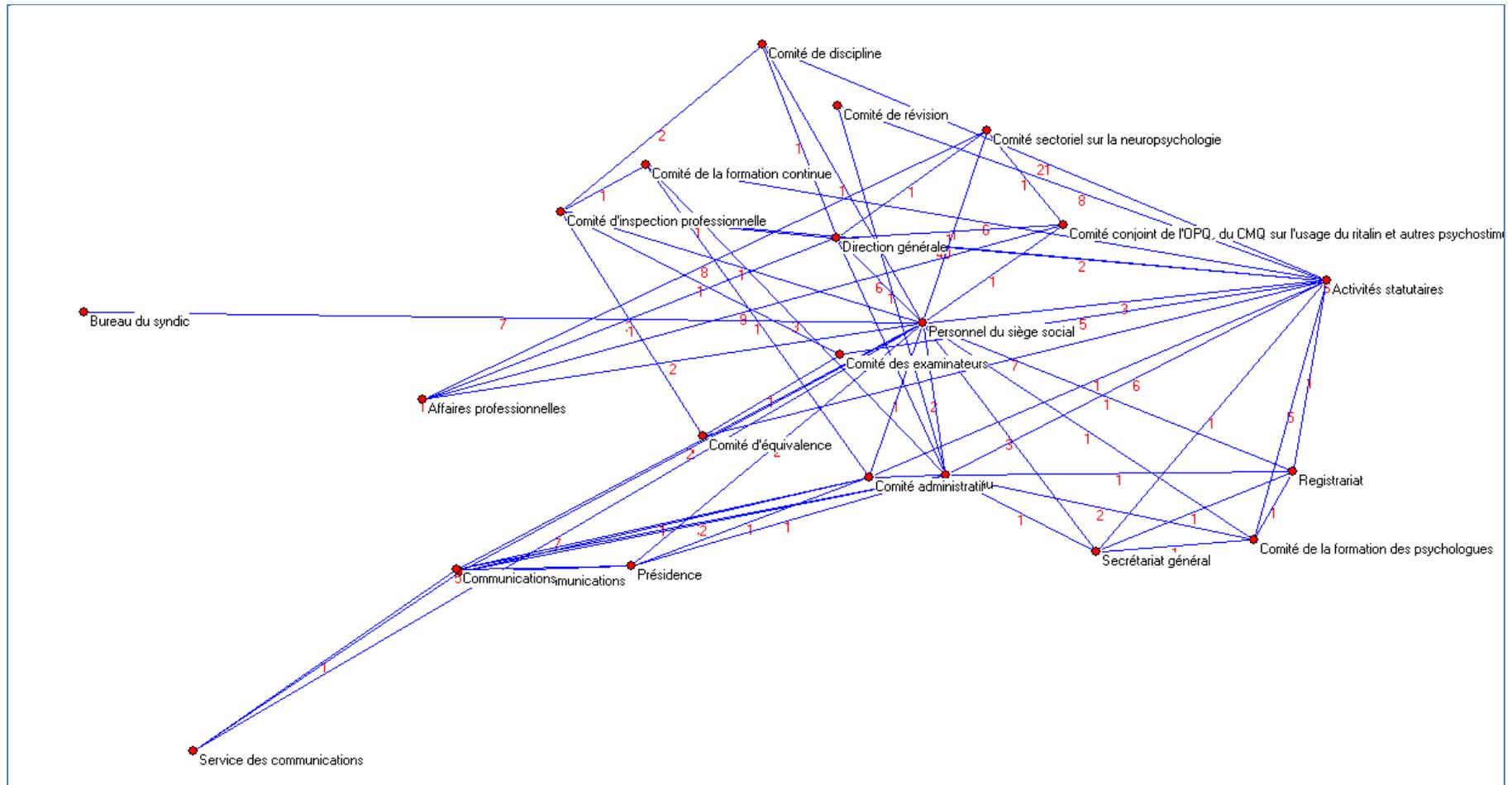


FIGURE 12: LES COMITES DE L'OPQ SELON L'INDICE DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2002-2003

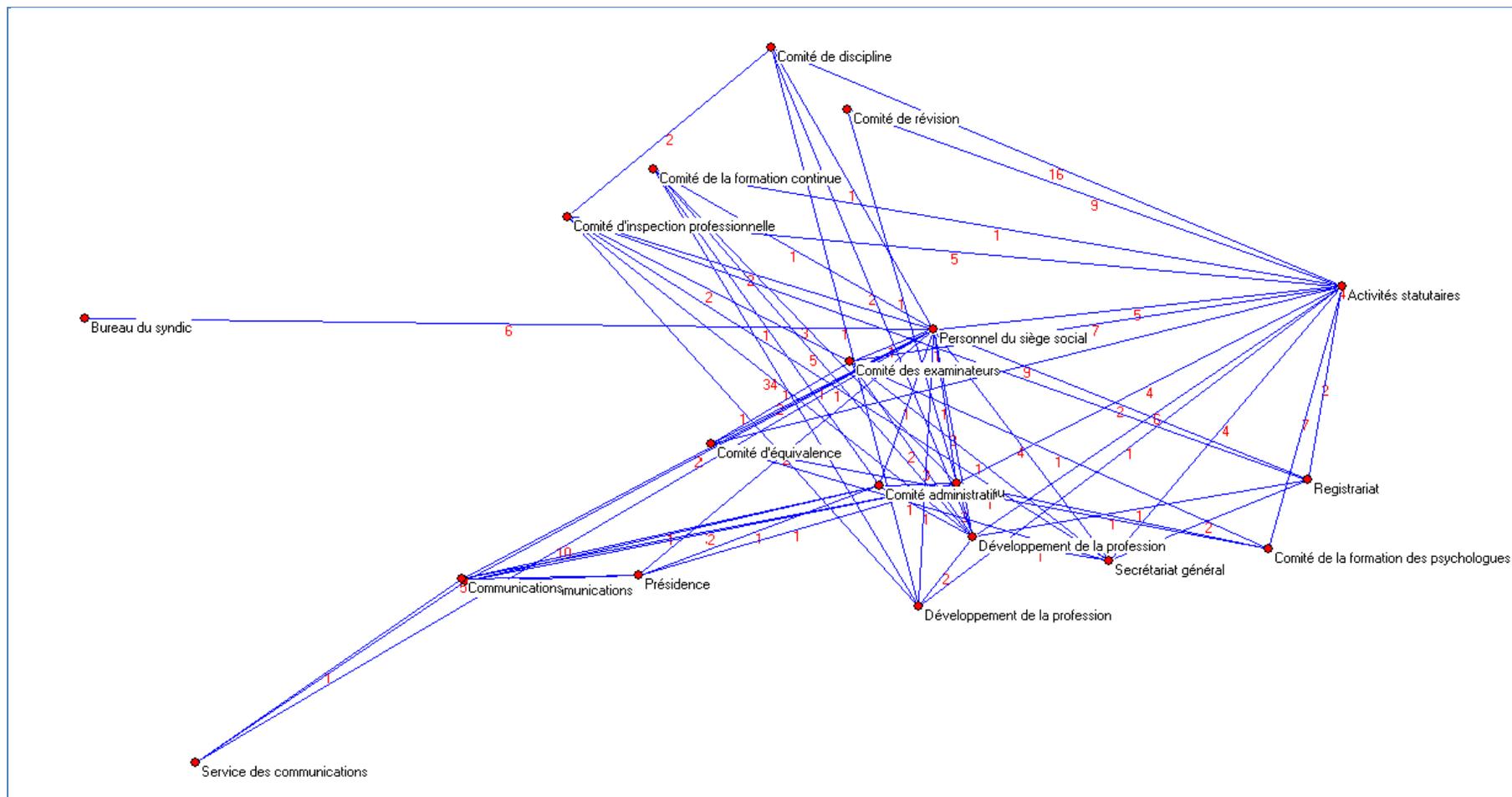


FIGURE 14: LES COMITES DE L'OPQ SELON L'INDICE DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2004-2005

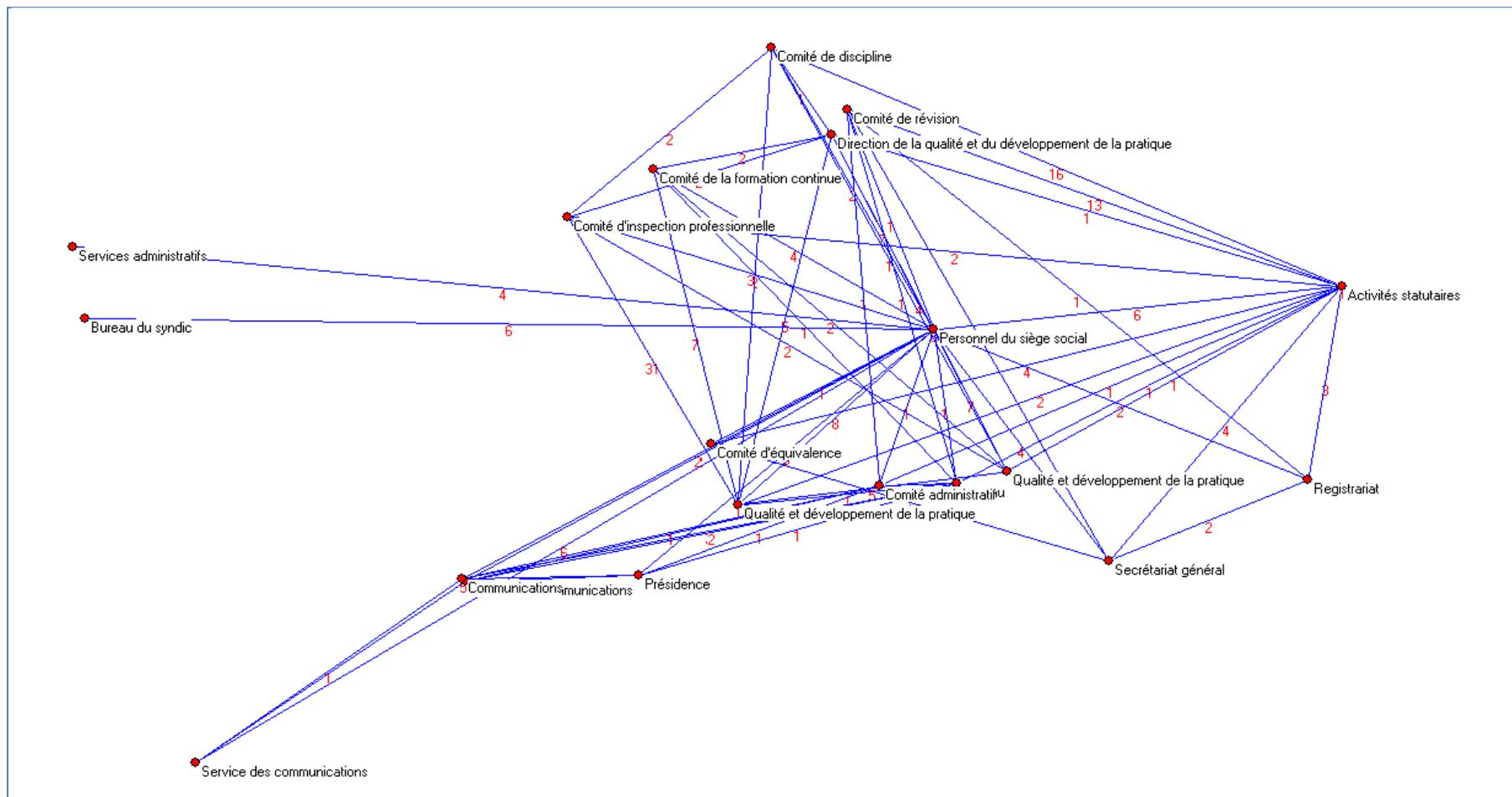
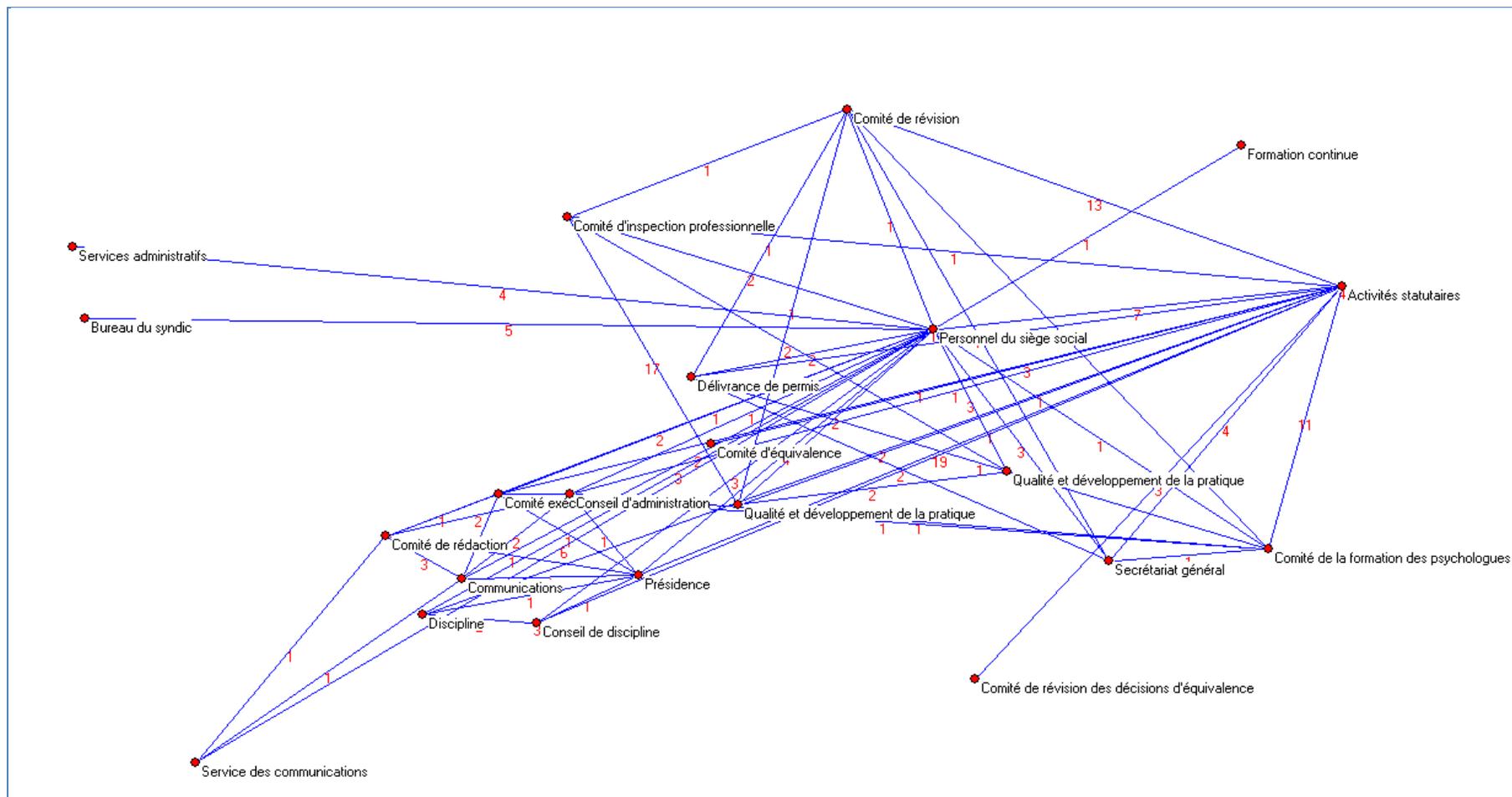


FIGURE 19: LES COMITES DE L'OPQ SELON L'INDICE DE LA CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2009-2010



CENTRALITE D'INTERMEDIAIRE DES INDIVIDUS TRAVAILLANT POUR L'OPQ

FIGURE 20: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE DE 1999-2010

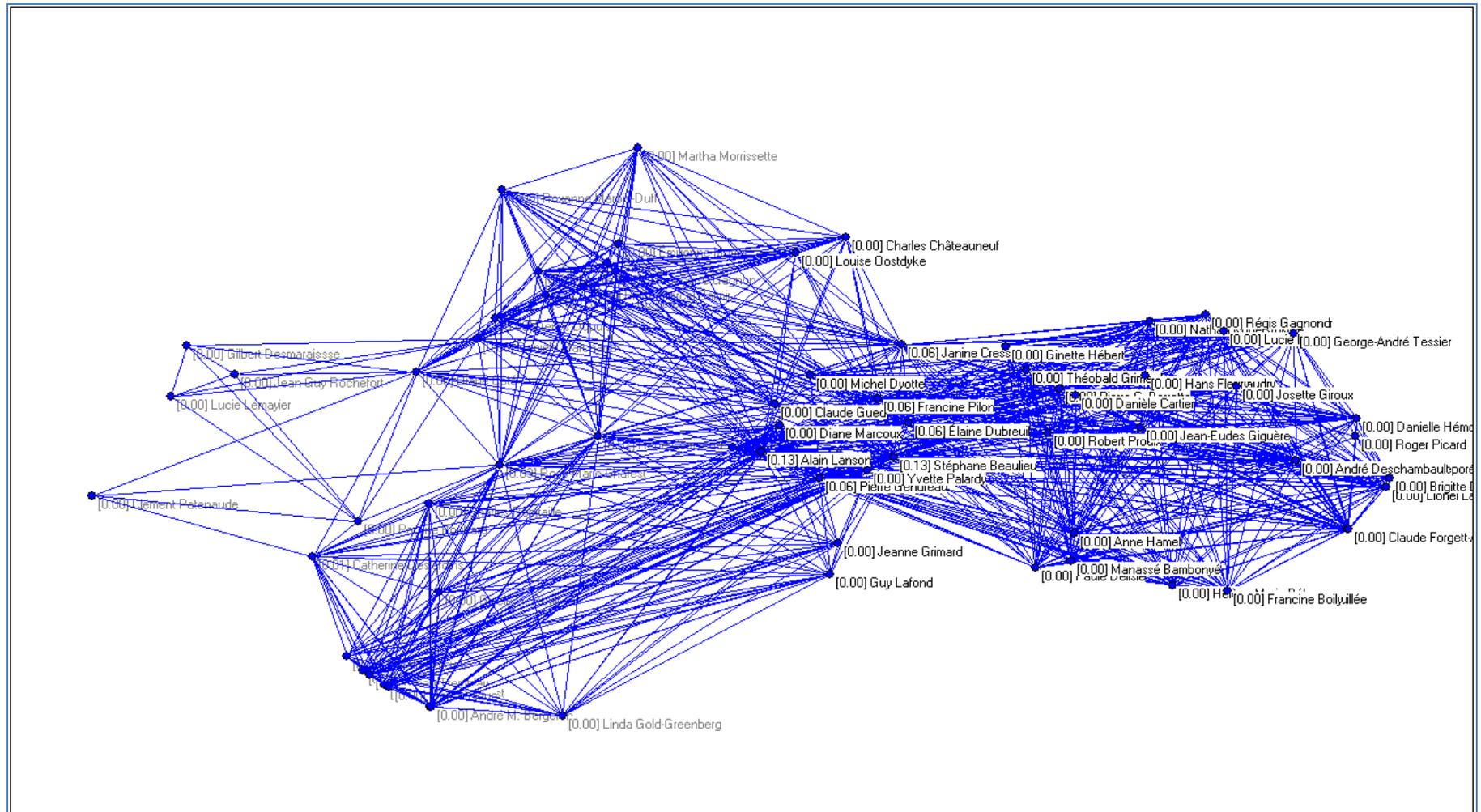


FIGURE 21: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2000-2001

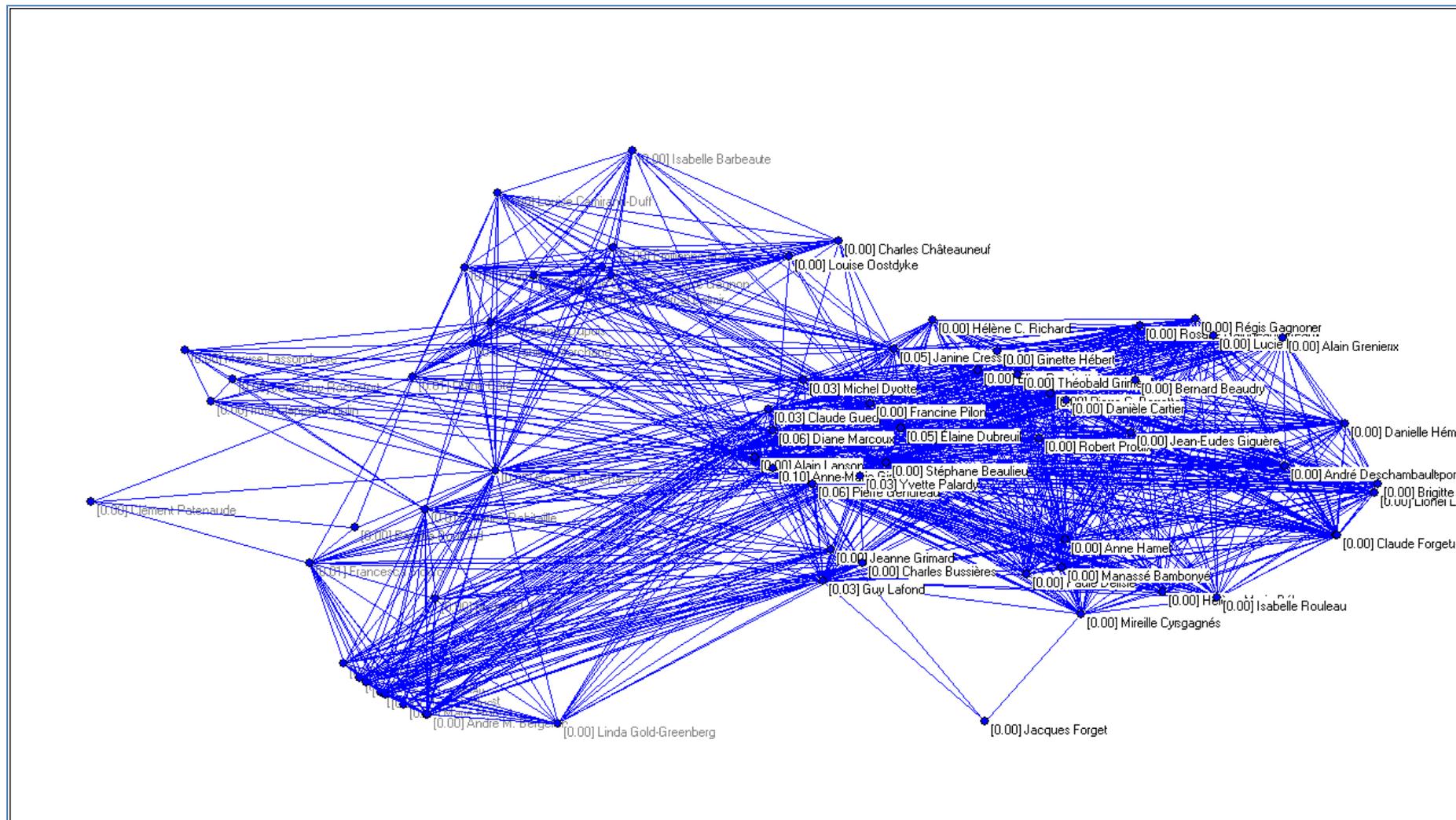


FIGURE 22: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2001-2002

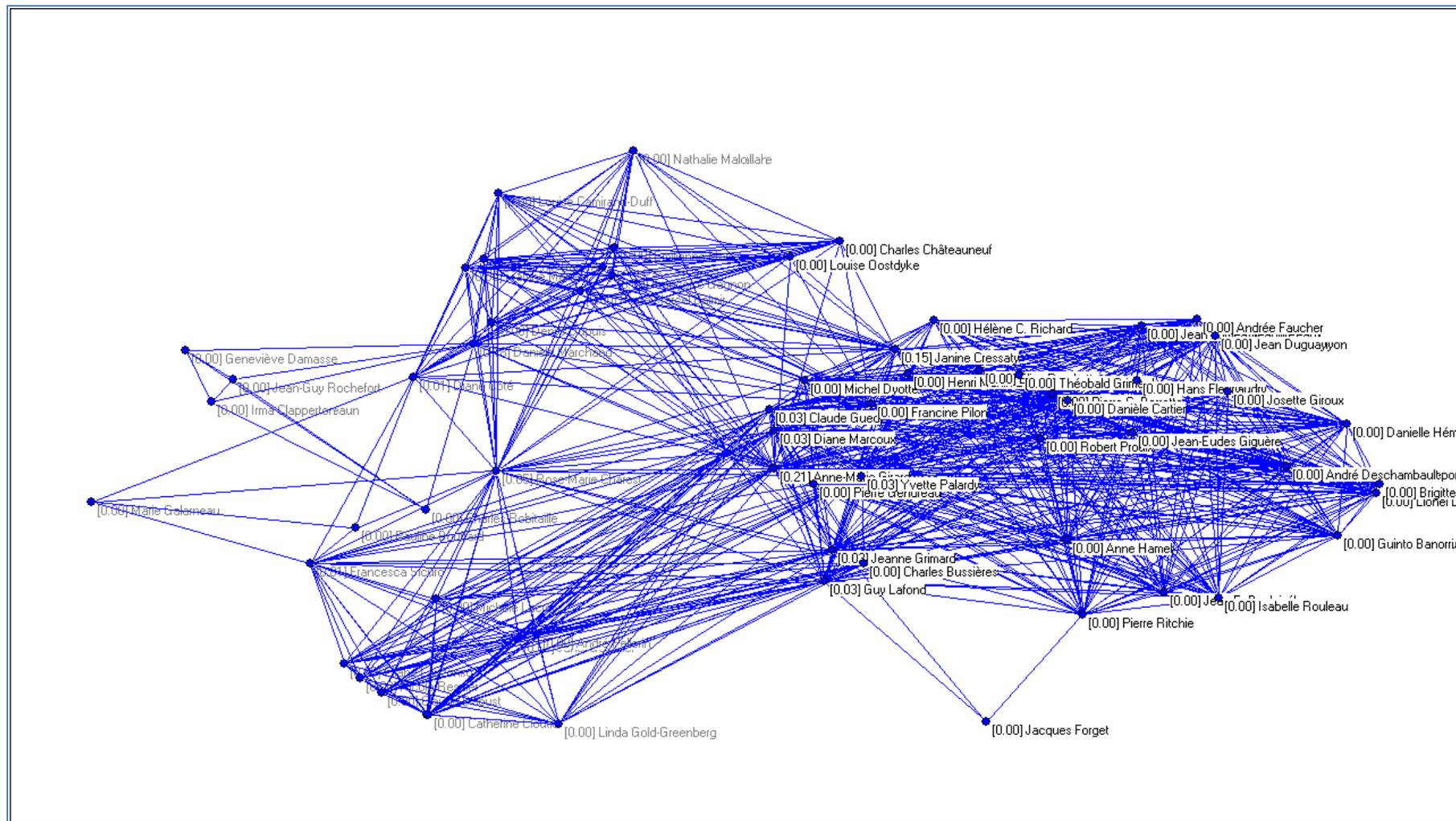


FIGURE 23: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2002-2003

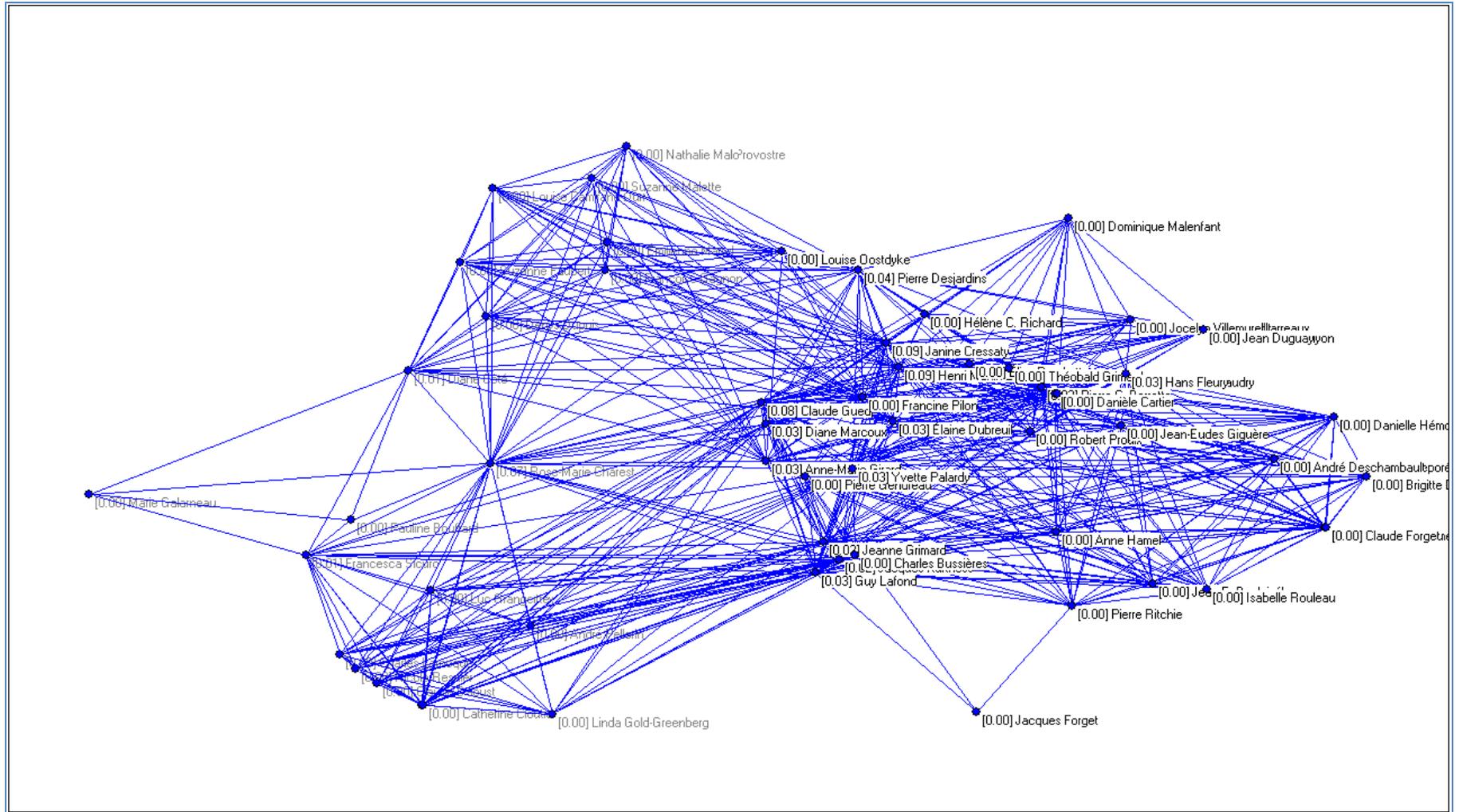


FIGURE 24: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2003-2004

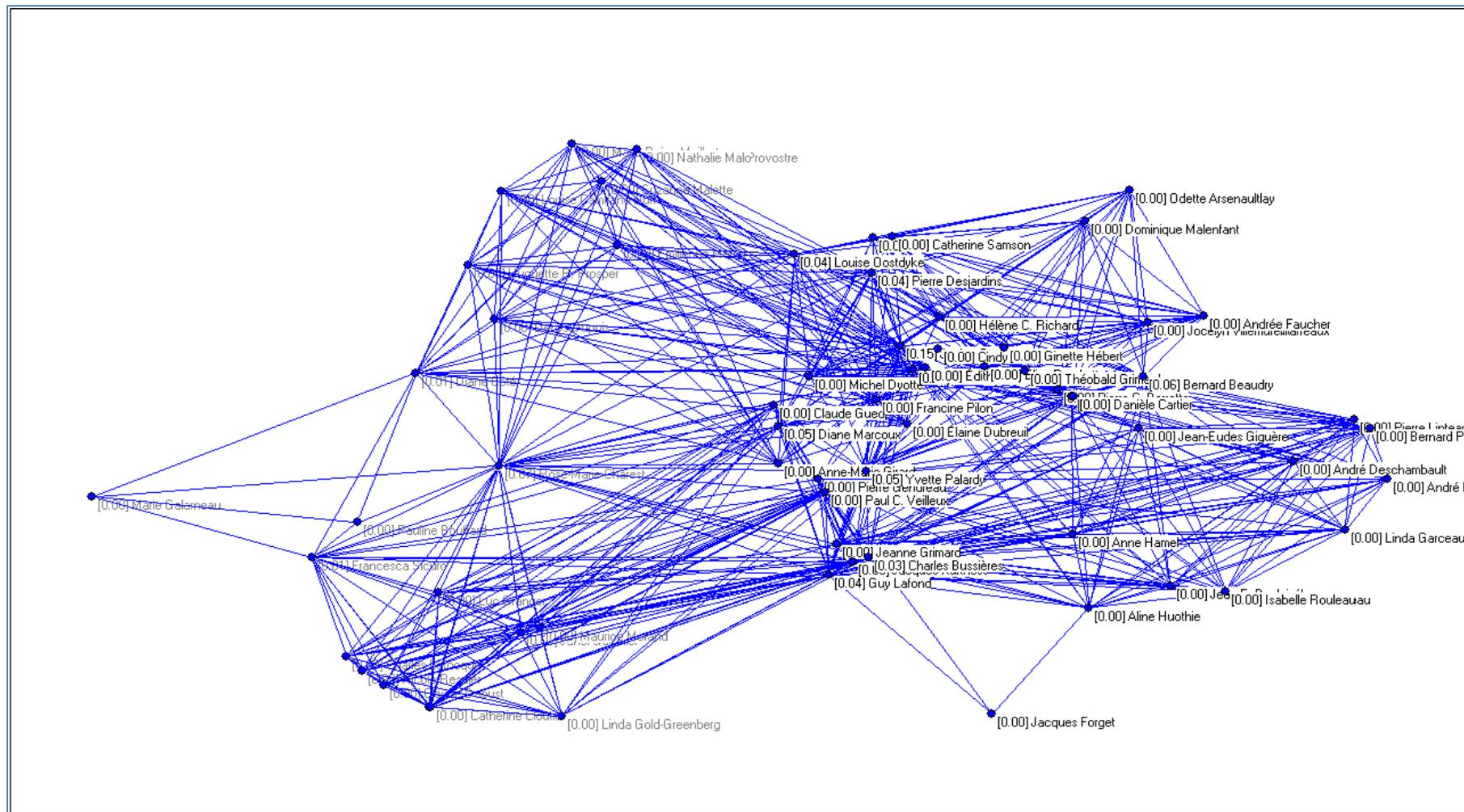


FIGURE 25: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2004-2005

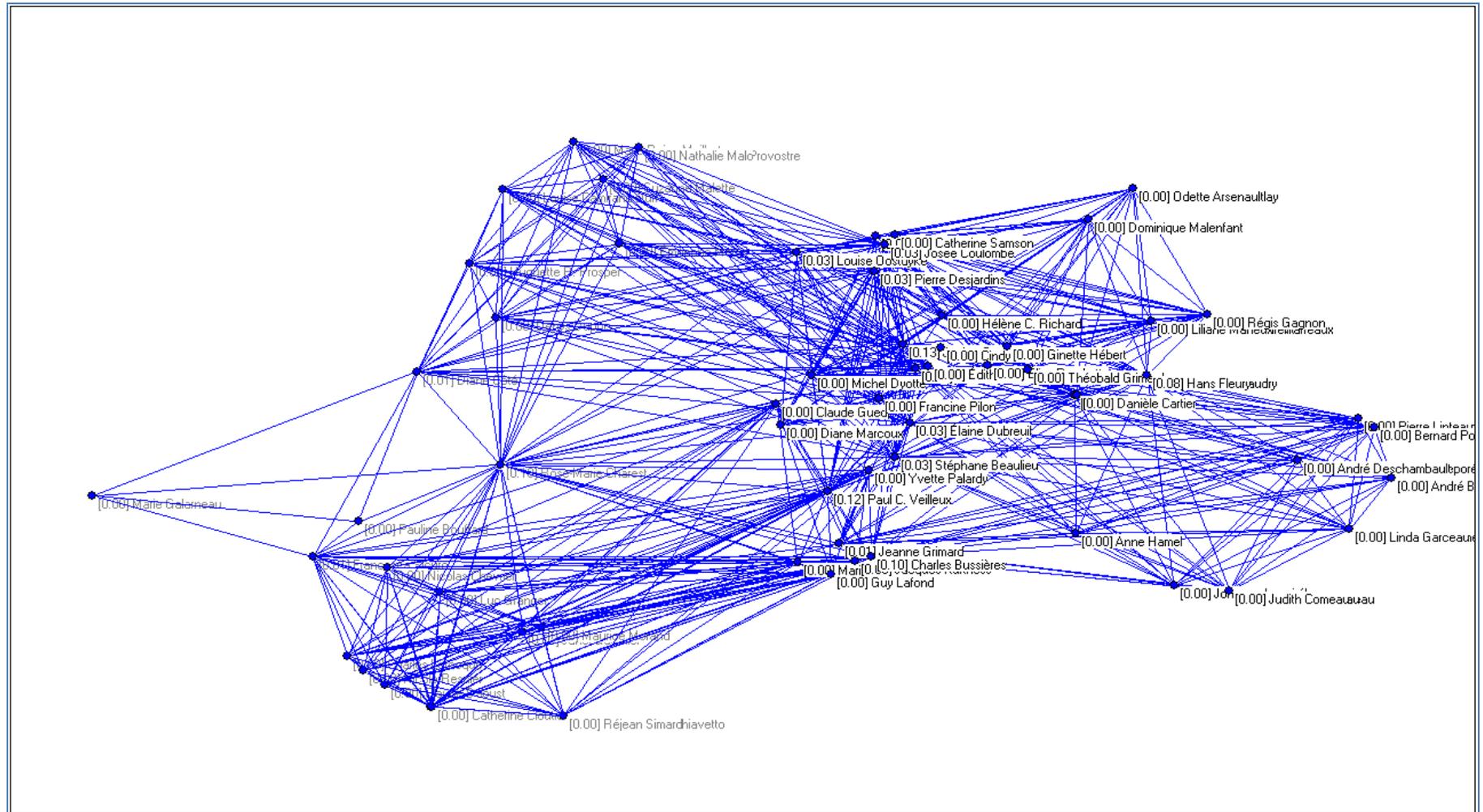


FIGURE 26: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2005-2006

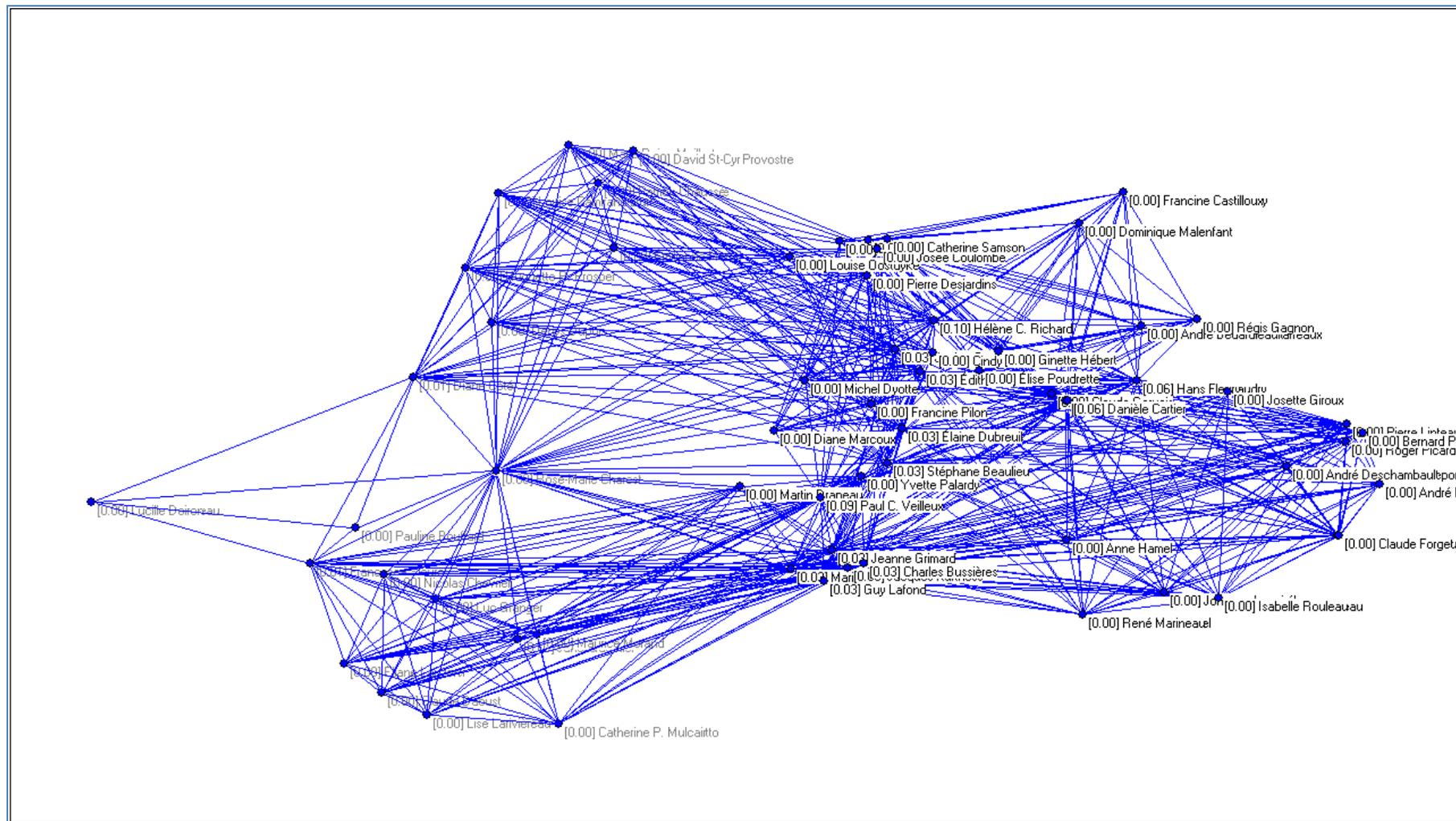


FIGURE 30: LES ACTEURS DE L'OPQ SELON L'INDICE DE CENTRALITE D'INTERMEDIARITE EN 2009-2010

