

L'intentionnalité et le projet professionnel: préalables conceptuels de recherche

Jean-Louis Drolet

Université Laval

Résumé

Dans cette étude, le concept existentiel d'intentionnalité est présenté comme pouvant contribuer significativement à mieux saisir le sens de la relation individu-travail. L'auteur examine certains des postulats préalables à une recherche qui porte sur l'intentionnalité relative au projet professionnel. L'intentionnalité est différenciée de l'intention proprement dite et est définie comme étant une structure ultime de sens en processus que l'individu exprime dans son rapport dialectique avec l'environnement.

Abstract

This study presents the significant manner in which the existential concept of intentionality can contribute to a better understanding of the relationship between the individual and work. The author examines certain basic postulates considered prerequisites to a further investigation into intentionality as it is expressed through the professional project. Intentionality is differentiated from intention and is defined here as a dynamic, ultimate structure of meaning that the individual expresses through his dialectical rapport with his environment.

Il ne fait aucun doute que l'insertion professionnelle représente une situation d'adaptation majeure dans la vie d'une personne, comparable à bien des égards au mariage, ou à l'arrivée d'un premier enfant. La difficulté de plusieurs à s'insérer dans la vie professionnelle, même après avoir consulté un conseiller d'orientation afin de déterminer leur projet, témoigne de l'ampleur de cette tâche. De fait, la pratique professionnelle ne cesse de nous démontrer que ce problème transcende la "simple" prise de décision d'orientation et implique au contraire la totalité de la personne en devenir (Buhler, 1973). Compte tenu de la multidimensionnalité de la démarche de projet professionnel, on peut en effet supposer que c'est toute la personne qui est interpellée lors du processus d'insertion.

L'engagement dans un projet professionnel représente une tâche psychologiquement et socialement chargée. Selon Lhotellier (1986), le projet n'est pas seulement un défi par rapport à son environnement mais aussi par rapport à soi-même. Il implique souvent une confrontation importante d'aspects de soi-même et de son rapport avec l'environnement que plusieurs n'ont pas envie de faire, ou trouvent trop pénible à faire. On n'a qu'à constater la souffrance suscitée chez les individus incapables de préciser ou de réaliser leur projet pour reconnaître que ce dernier revêt un sens profond pour chacun de nous dans notre culture. Malheureusement, pour plusieurs (surtout ceux pour qui il est difficile de

s'engager dans un projet), il appert que ce sens ne soit pas toujours clair. Dans ces cas, le projet représente non seulement un problème de taille, mais un problème dont la signification nous échappe, ou, plus précisément encore, dont l'intentionnalité nous échappe.

L'objectif de la présente étude consiste à décrire certains des jalons conceptuels nécessaires à l'investigation de ce qui pourrait être appelé l'intentionnalité professionnelle.

L'INTENTIONNALITÉ ET LE PROJET PROFESSIONNEL

S'il est essentiel, pour prédire la réalisation d'un projet professionnel, d'évaluer la clarté et le réalisme de ses buts, il est tout aussi fondamental d'évaluer la signification du projet pour l'acteur. En effet, alors que tout projet porte un sens, c'est cependant la nature de la relation de sens entre l'individu et le projet qui en déterminera la destinée.

Empruntée au courant existentialiste, la notion d'intentionnalité se prête très bien à cet objectif, car en plus de contenir la signification, elle met aussi en relief le caractère dynamique et directionnel du projet professionnel. Boutinet (1986) exprime bien cette idée quand il dit du projet qu'il signifie quelque chose en même temps qu'il engage dans une direction.

D'un point de vue définitionnel, la notion d'intentionnalité réfère généralement à un processus pré-réflexif qui donne un sens à l'expérience et qui sous-tend les désirs, la volonté, les décisions et la motivation en général. Selon May (1971), l'intentionnalité fournirait la structure au sein de laquelle se produisent le désir, la volonté et la décision. Le concept d'intentionnalité a été introduit en philosophie pour caractériser la propriété essentielle de la conscience humaine, soit celle d'être constamment en lien avec ce qui constitue son environnement. Comme l'a fait remarquer avec insistance Husserl, la conscience n'existe jamais dans un vide subjectif, mais est toujours conscience de quelque chose. Ainsi, au contraire d'être un réceptacle passif, la conscience est définie plutôt comme un rapport dirigé, ou intentionnel, avec le monde.

C'est donc l'intentionnalité qui fournit à la fois un sens et une direction à ce rapport toujours en processus entre la conscience individuelle et l'environnement. C'est elle qui, déterminée par la relation immédiate et totale que la personne établit avec le monde, amène cette dernière à aller dans telle ou telle direction. De par ses qualités de sens et de direction, l'intentionnalité se situe donc au centre de la volonté humaine de se réaliser.

En tant que structure de signification fondamentale guidant l'acte même de percevoir, l'intentionnalité doit être distinguée des intentions telles que

comprises dans le langage courant. Alors que l'intention implique une appropriation consciente d'un choix ou d'un projet qui pourra être ou ne pas être mis à exécution, l'intentionnalité, elle, peut se manifester dans l'action sans passer par l'intention consciente. On peut faire un choix sans réflexion préalable, et, dans l'acte même de choisir, faire l'expérience de son intentionnalité. En effet, le sens d'une action ne nous est souvent révélé que dans son accomplissement, et pas avant. Parfois, le sens n'émerge que longtemps après, par exemple lorsque nous cherchons à mieux nous comprendre, comme c'est le cas en psychothérapie.

Pour préciser la distinction entre intention et intentionnalité, on n'a qu'à s'arrêter aux moments où, en relation d'aide, une puissante intention volontaire (volontariste) semble s'imposer au client et le pousse à se "lancer" dans l'action, l'empêchant par conséquent de communiquer avec des dimensions plus profondes de son expérience, et laissant souvent l'intervenant avec l'impression que le client se coupe de quelque chose de plus fondamental. Prenons un exemple relié au domaine professionnel: Jeanne, 23 ans, prend la décision soudaine de "finalement faire quelque chose avec sa vie" et s'engage dans une activité professionnelle qui ne répond pas vraiment à ses désirs. Pour Jeanne, une telle précipitation dans cette activité procède, à un premier niveau, d'un besoin impératif de s'accrocher à une occupation, quelle qu'elle soit, afin d'éliminer l'angoisse provoquée par son indécision. Mais en y regardant de plus près, on parvient à comprendre qu'à un niveau plus profond, l'indécision de Jeanne est due non pas à sa manière de gérer son anxiété, mais plutôt à un sentiment profond de n'avoir pas le droit de désirer et de choisir ce qui lui plaît vraiment, en d'autres mots, de n'avoir pas le droit de se choisir. Même si cette réalité intérieure agit à son insu, elle marque de façon indélébile la structure de sens de sa relation au travail. Son intentionnalité est structurée de manière à ce qu'elle n'agisse que sous sa force de volonté plutôt que sous l'impulsion de répondre à ses désirs authentiques.

Pour avoir accès à l'intentionnalité d'une personne, il faut donc refuser de laisser l'intention au stade de la simple intention, mais rechercher plutôt l'intention sous-jacente, plus totale, celle qui prend en compte la personne plus globale, la personne qui représente le produit de son passé en même temps qu'elle se meut vers l'avenir. C'est dans la sphère plus fondamentale de l'intentionnalité que se retrouvent les significations plus profondes.

Comme l'exemple de Jeanne le démontre, la sphère de l'intentionnalité n'est pas nécessairement exempte de refoulements, de blocages, de défenses, qui, il va sans dire, exercent une influence plus ou moins facilitante sur la faculté dont jouit l'être humain d'avoir des intentions et de réaliser des projets. Ceci met en relief que l'intentionnalité, en tant que structure ultime de sens, possède des composantes dynamiques et

structurantes qui doivent être prises en considération à l'intérieur d'une recherche portant sur l'intentionnalité relative à la dimension professionnelle. Parmi ces composantes, nous pouvons d'ores et déjà en nommer deux qui ressortent avec régularité tant dans la pratique du counseling que dans la théorie. Ces deux dimensions, nous les appellerons: la configuration des besoins, et l'organisation des défenses psychologiques. Abordons dans un premier temps la question des besoins.

LA CONFIGURATION DES BESOINS

Selon Nuttin (1984), le projet professionnel constitue un besoin intrinsèquement orienté, donc intentionnel, qui cherche son issue dans une relation avec le monde. Si, d'un point de vue existentialiste, le besoin professionnel est sous-tendu par l'intentionnalité (c'est la position théorique adoptée ici), il n'en demeure pas moins que la force de ce besoin a aussi un rôle motivationnel à jouer sur la réalisation du projet. De plus, le besoin professionnel n'existe pas seul, mais plutôt parmi un ensemble d'autres besoins qui se manifestent dans la relation de l'individu avec le monde. Dans la présente étude, les besoins (professionnels ou autres) sont vus à la fois comme des voies d'expression de l'intentionnalité et des voies d'accès à l'intentionnalité. Ils sont, comme le souligne Nuttin (1985), des formes de relations requises au bon fonctionnement de l'unité individu-environnement.

Peu d'études ont à proprement parler évalué l'organisation des besoins en termes de satisfaction et d'insatisfaction en fonction de la réalisation du projet professionnel. Le postulat mis de l'avant dans le présent projet de recherche est le suivant: pour que le projet professionnel, en tant que besoin, puisse se réaliser optimalement, la configuration des besoins satisfaits ou insatisfaits doit avoir une certaine spécificité. Il est probable que cette spécificité varie d'une personne à l'autre, mais ce n'est qu'en comparant différentes configurations de besoins entre elles que nous pourrions développer une connaissance pratique du rôle des besoins sur la mise en oeuvre du projet professionnel.

L'expérience auprès de jeunes adultes en démarche d'orientation donne à penser, en effet, que la non-satisfaction de certains besoins joue un rôle majeur sur la signification que revêt pour eux le projet professionnel, de même que sur leur motivation à le réaliser. Cette observation empirique est d'ailleurs corroborée par la théorie motivationnelle de Nuttin (1980; 1984).

Dans cette perspective, nous pourrions nous demander, avec les théoriciens du développement de la personne, si la difficulté d'insertion professionnelle n'est pas en fait un refus (ou une difficulté), de la part du jeune adulte en devenir, de se projeter dans le futur, parce que le passage

du monde familial (du moins celui qui a été introjeté) au monde social adulte se heurte à des enjeux significatifs. En effet, la projection dans un futur anticipé est-elle possible si le projet passé a échoué, c'est-à-dire si l'enfance et l'adolescence n'ont pas permis d'accéder à un sentiment suffisamment solide d'intégrité ou d'identité personnelle?

Les conceptions de Nuttin et de Maslow sur les besoins serviront de référence pour élaborer une grille d'analyse des besoins. En particulier, une distinction sera établie entre les besoins déficitaires et les besoins de croissance (Maslow, 1970, 1976). Une telle distinction pourrait s'avérer fort utile en rapport avec la réalisation du projet professionnel puisque ce sont des besoins qui n'ont pas la même portée temporelle, ni le même pouvoir dynamique. Nous pourrions nous demander entre autres si le projet professionnel a plus de chance d'être réalisé s'il repose sur des besoins de croissance plutôt que sur des besoins déficitaires.

L'ORGANISATION DES DÉFENSES PSYCHOLOGIQUES

Tout comme les besoins, les défenses psychologiques aussi nous paraissent jouer un rôle de premier plan dans la structure de signification d'une personne. Ce rôle de premier plan, elles le jouent de par leur fonction de négociation, d'adaptation et de protection.

Nous pourrions dire des défenses qu'elles rendent compte de l'histoire d'un individu dans sa tentative de résoudre ses conflits et de diminuer son angoisse. Elles sont des manières de négocier avec l'environnement. Tout en protégeant, les défenses colorent de façon caractérisée le mode de rapport qu'entretient l'individu avec l'environnement, et, dans certains cas, peuvent fortement diminuer sa capacité de créer et de recréer son univers. Dans ce sens, l'utilisation excessive de certains mécanismes de défense (ou de négociation) rétrécit la conscience et, par le fait même, affecte l'expression de l'intentionnalité.

Ainsi, certaines organisations défensives empêchent la personne d'avoir accès à une partie significative de son expérience. Y avoir accès susciterait de la douleur et de l'anxiété relatives à des conflits refoulés. À notre avis, il revient au conseiller d'aider la personne à reconsidérer son choix défensif, entre autres en l'aidant à prendre conscience du conflit sous-jacent. Dans la présente étude, les défenses psychologiques sont, comme les besoins, vues à la fois comme des voies d'expression de l'intentionnalité et des voies d'accès à l'intentionnalité. Par exemple, éviter de faire un choix professionnel peut être la manifestation d'une intentionnalité qui refuse de s'engager dans un projet surdéterminé par la famille.

La théorie de Vaillant (1977) pourra être utilisée pour étudier les défenses. Cette théorie est intéressante en ce qu'elle classe les défenses en quatre niveaux adaptatifs: les mécanismes d'adaptation psychotiques, les mécanismes d'adaptation immatures, les mécanismes d'adaptation névrotiques, et les mécanismes d'adaptation matures. De plus, la recherche de Vaillant met en évidence que les mécanismes d'adaptation évoluent avec la maturité. Nous pourrions ainsi nous demander s'il existe des liens entre les mécanismes de négociation utilisés et l'expression de l'intentionnalité relative au projet professionnel.

LA RECHERCHE DE L'"INTENTIONNALITÉ PROFESSIONNELLE"

En tant que structure ultime de sens en processus que l'individu exprime dans son rapport dialectique avec l'environnement, la notion d'intentionnalité est utile au counseling de carrière parce qu'elle permet d'entrevoir l'individu comme un tout dynamique et doté d'un sens en évolution, dans son rapport avec la réalité professionnelle. Dans cette perspective, ce n'est pas seulement l'environnement qui fournit à l'individu les éléments parmi lesquels il devra trouver ce qui correspond à ses intérêts, comme dans l'expression "trouver sa carrière", et ce n'est pas non plus l'individu qui crée de toute pièce les éléments dont il a besoin, comme dans l'expression "faire sa carrière". C'est de la relation au monde qu'émerge l'intentionnalité dont l'individu est co-créateur avec l'environnement.

Ceci met en évidence le rapport de réciprocité qui existe entre l'individu et l'environnement. Cette vision place cependant l'individu au coeur de cette interaction, avec les conflits et la responsabilité que comporte la reconnaissance de ses limites, de ses influences et de sa propre capacité de faire des choix. Car un être intentionnel, c'est un être conscient d'avoir le pouvoir de choisir à l'intérieur même d'un contexte personnel et social déterminant. Plus encore, c'est un être capable d'agir en tenant compte de ses déterminismes.

Comme l'intentionnalité implique que ce qui est réalisé est d'abord précédé, sur un plan ontogénique, par sa conception, ceci n'est pas sans avoir des répercussions importantes au plan de la pratique et de la recherche en counseling de carrière. En effet, dès lors que l'on accepte cette vision de la progression de l'expérience, la recherche de l'intentionnalité professionnelle consiste à aider l'individu à dégager le sens authentique de son projet, lequel sens est constitué tout autant par sa "mémoire interne" du passé que par le contexte social actuel qu'il "choisit" de reconnaître comme étant sien.

Examiner le projet professionnel du point de vue de l'intentionnalité implique aussi que nous acceptions de déplacer l'emphase des éléments

"objectifs" de la carrière, à ses éléments subjectifs. En d'autres mots, plutôt que de tenter de situer l'individu sur une grille de progression vocationnelle normative et objective, il s'agit de saisir le processus professionnel du point de vue de l'acteur évoluant dans un contexte particulier.

Collin et Young (1986) font remarquer avec justesse que la prédominance des études sur la "carrière objective" a donné naissance à une série de nuances descriptives telles que les distinctions pouvant être faites entre "changement de carrière" et "changement d'emploi", ou "transition majeure" et "transition mineure". Ces auteurs ont raison de dire qu'en s'attardant à de telles distinctions, les perceptions, les sentiments, et les valeurs des individus concernés, de même que la relation entre le travail et les autres composantes de la vie, sont mises de côté. Dans une étude portant sur le changement de carrière au mitan de la vie, Collin (cité dans Collin et Young, 1986) a d'ailleurs trouvé que l'expérience subjective du changement ne correspondait pas à l'expérience objective. Pour certaines personnes, c'est l'expérience subjective qui influençait la nature de l'expérience objective. Comme le souligne la chercheure, ceci met en évidence la nécessité d'inclure la "carrière subjective" dans la théorie et la pratique du counseling de carrière.

Plutôt que de se préoccuper des phases de réalisation du projet professionnel, une recherche sur l'intentionnalité professionnelle invite le chercheur à mettre l'accent sur le sens sous-jacent des actions qui le constituent. La question de base est donc la suivante: Quelle est l'intentionnalité de cette personne dans son contexte professionnel actuel, et comment cette intentionnalité est-elle reliée à son "mythe" ou histoire personnelle?

En plus d'investiguer la configuration des besoins et l'organisation des défenses, la présente recherche en élaboration devrait prêter une attention particulière, mais non exclusive, aux relations familiales présentes et passées en tant que facteur contextuel déterminant l'intentionnalité.

Une méthode de type herméneutique devrait être utilisée car elle découle naturellement de l'objectif central de cette recherche, soit celui d'activer le sens intentionnel du projet vocationnel tout en tenant compte du caractère dynamique et progressif de l'insertion professionnelle (cf. Nuttin, 1985; Super, 1980). Plus spécifiquement, cette méthode est cohérente avec les objectifs visés pour trois raisons principales:

- 1) elle accepte de considérer l'individu comme étant mu par des fins et orienté vers des buts, de même qu'elle met l'emphase sur le caractère subjectif et créatif de l'expérience (sans toutefois mettre de côté l'influence du passé);

2) elle permet, avec sa perspective écologique (Young et Collin, 1988), de prendre en considération plusieurs dimensions internes ou externes influençant l'adaptation et la croissance de l'individu (e.g. la famille et la sous-culture, la force motivationnelle, les besoins et les défenses psychologiques);

3) elle permet d'interpréter l'expérience immédiate en tant que moment précis dans une histoire personnelle et dont l'essence provient conjointement d'un passé et d'un futur anticipé.

Le type de recherche herméneutique envisagé aura aussi une certaine parenté avec la recherche-action, puisque l'action d'interpréter l'expérience intentionnelle des personnes en construisant la narration du projet professionnel devrait, compte tenu de la nature dynamique et directionnelle de l'intentionnalité, contribuer à la réalisation du projet. Comme le souligne Sullivan (1984), l'interprétation herméneutique reconnaît et active le pouvoir de transformation personnelle.

En guise de conclusion, dans un monde où le travail peut prendre une si grande diversité de formes et de significations, il apparaît essentiel que les chercheurs et les praticiens en counseling de carrière s'outillent pour mieux comprendre et pour encourager l'expression authentique de ces sens variés.

Références

- Boutinet, J.P. (1986). Le concept de projet et ses niveaux d'appréhension. *Éducation Permanente*, 86, 5-26.
- Buhler, C. (1973). La vie humaine dans sa totalité. In J. Bugental (Ed.), *Psychologie et libération de l'homme* (pp. 109-120). Paris: André Gérard.
- Collin, A., & Young, R.A. (1986). New directions for theories of career. *Human Relations*, 39, 837-853.
- Lhotellier, A. (1986). Le travail méthodique de projet. *Éducation Permanente*, 86, 67-72.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (Ed.). New York: Harper & Row.
- Maslow, A.H. (1976). *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin Books.
- May, R. (1971). *Amour et volonté*. Paris: Éditions Stock.
- Nuttin, J. (1980). *Motivation et perspectives d'avenir*. Louvain: Presses universitaires de Louvain.
- Nuttin, J. (1984). Motivation et cognition: comparaison avec quelques conceptions piagétienne. In D. Pelleuier & R. Bujold (Eds.), *Pour une approche éducative en orientation* (pp. 107-112). Chicoutimi: Gaëtan Morin.
- Nuttin, J. (1985). Le fonctionnement de la motivation humaine. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 14(2), 91-103.
- Shotter, J. (1983). Duality of structure and intentionality in an ecological psychology. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 13, 19-41.
- Sullivan, E.V. (1984). *A critical psychology: Interpretation of the personal world*. New York: Plenum Press.

- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Vaillant, G.E. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little & Brown.
- Young, R.A. & Collin, A. (1988). Career development and hermeneutical inquiry part I: The framework of a hermeneutical approach. *Canadian Journal of Counselling*, 22, 153-161.

Note

La présente étude est financée en partie par la Fondation Canadienne d'Orientation et de Consultation et Emploi et Immigration Canada.

L'auteur tient à remercier Clémence Michaud et Jacques Gélinas pour leurs critiques et commentaires pertinents.

À propos de l'auteur

Jean-Louis Drolet est professeur agrégé à l'Université Laval. Il a obtenu son Ed.D. en psychologie du counseling à l'Université de Boston. Il enseigne la relation d'aide et la psychologie de l'adaptation, et ses publications portent principalement sur le rapport que nous entretenons avec la mort et le sens de la vie.

Correspondance et demandes de tirés-à-part peuvent être adressées à: Jean-Louis Drolet, Département de counseling et orientation, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Sainte-Foy, Québec, G1K 7P4.