

Nous allons essayer d'élucider l'enchaînement des concepts qui, partant des systèmes de valeurs, aboutit à la manifestation des ROLES. Ainsi, nous placerons l'homme qui agit le rôle dans son contexte le plus vaste : sociologique et psychologique, en incluant dans ce terme les dimensions de l'anthropologie, de la psychosociologie et de la psychanalyse.

Nous examinerons d'abord les concepts d'attitudes et de valeurs qui conditionnent les comportements et modèles culturels que nous étudierons ensuite ; puis les concepts de statuts et rôles qui en découlent. (Voir Note 1 concernant les références bibliographiques.)

SECTION I : ATTITUDES ET VALEURS

I.1 Les valeurs (Note 2)

Au sens sociologique, les valeurs sont les orientations communes du jugement et du comportement, caractéristiques d'une société ou d'une culture. Elles permettent d'exercer un jugement différenciant par exemple : le bien et le mal, le beau et le laid, le normal et l'anormal, le régulier et le déviant... (Laeng, 57)

Elles peuvent se catégoriser en valeurs biologiques (santé), économiques (droit), morales (honneur), religieuses (sacré), esthétiques (beauté) etc... (Sillamy, 114)

Les valeurs nous livrent les concepts-clefs des croyances et des normes d'une société. Tout ce qui est objet d'adhésion collective est valeur. (Linton, 67)

Les valeurs sont organisées en système ou échelle qui leur distribue

Note 1 : Les numéros renvoient à la liste bibliographique présentée, par ordre alphabétique d'auteurs, en fin de thèse.

Note 2 : Définitions : nous admettrons pour le mot société la signification de "groupe organisé d'individus" ; pour culture, celle de "manière particulière de vivre dans ce groupe", assimilable à "environnement social". (Linton, 67)

un ordre d'importance auxquels les individus se réfèrent dans leurs actions. Traditionnellement, elles sont diffusées par les éducateurs dont un aspect essentiel de la tâche consiste à assurer la transmission des valeurs de la société à laquelle ils appartiennent. Linton (67) se réfère à la psychanalyse pour expliquer comment les normes et valeurs culturelles sont intériorisées par un système de conditionnement : récompense-punition qui rend l'individu conforme à des modèles groupaux par identification.

De ces données, nous retiendrons des éléments essentiels à notre réflexion : le système de valeurs d'une société lui permet de fonctionner à trois conditions :

- qu'il existe un consensus du groupe social sur le système de valeurs ;
- qu'il y ait un système de transmission de ces valeurs, assurant l'adhésion des jeunes et par là une certaine stabilité des valeurs ;
- que soient mises en place des mesures légales de répression des transgressions pour assurer la légitimité des valeurs jugées essentielles à la survie de la société.

Nous ferons maintenant quelques remarques concernant ces trois points :

- Le système de valeurs traditionnel de notre société a subi un ébranlement si puissant qu'il ne peut plus être appelé système :
 - . les philosophes et historiens ont apporté les éléments critiques qui furent le levier d'un ébranlement qui n'est pas encore terminé ;
 - . les frontières des pays et les distances n'entravent presque plus la circulation des us, coutumes et valeurs : la pratique courante des voyages, même lointains, en permettant des rencontres avec d'autres races, habitudes et religions, ont donné à l'homme le sentiment d'une réelle relativité de ses propres valeurs.

Ainsi, le système traditionnel s'est effrité et il n'a été remplacé par aucun autre système ayant obtenu un consensus du groupe social.

D'autres valeurs sont apparues, ou ont changé de place sur l'échelle du système ; il existe des mosaïques de systèmes de valeurs adoptées par les divers groupes : religieux, politiques, professionnels... On peut simplement dire que pour chaque humain, les valeurs sont plutôt une recherche quotidienne, qu'une certitude orientant la pensée et l'action.

- Le système de transmission des valeurs représenté par la cellule

familiale et les grandes institutions qui les véhiculaient : l'éducation nationale, l'église, voire l'armée, subit une crise radicale en relation avec la précédente.

o Ces institutions ont donc perdu une partie de leur pouvoir intégrateur et la prise de conscience individuelle de cette crise peut entraîner une sensation de perte, de l'inquiétude et des difficultés à trouver par soi-même un système où se situer.

Cette évolution est très visible en ce qui concerne l'enseignement infirmier :

. Dans le premier programme il existait une discipline intitulée "morale professionnelle" qui était réellement un code de valeurs organisées en système par le groupe professionnel et à son propre usage. Ce code était tout à fait cohérent avec le système de valeurs global de la société.

Cette discipline donna lieu à la publication de manuels qui lui étaient consacrés, preuve du sérieux qu'on lui attribuait. Elle était le plus souvent enseignée par les directrices des écoles, ce qui lui donnait plus de "panache" et elle fit pendant longtemps l'objet d'une épreuve orale au diplôme d'état d'infirmière.

. Dans le programme de 1961, nous ne trouvons plus un programme de "morale" mais un chapitre "l'éthique professionnelle."

. Dans le programme qui succéda à celui de 1961, en 1972, le chapitre n'existe plus mais le terme est utilisé sous la terminologie : "notions d'éthique" dans un chapitre intitulé : le service infirmier, et il est souligné que ces notions seront étudiées tout au long de la formation chaque fois que les circonstances s'y prêteront.

Nous avons, par curiosité, posé une question sur ce point à un groupe d'élèves qui terminaient leurs 28 mois d'études. Nous avons découvert que la plupart ignoraient l'existence d'un code de déontologie de l'infirmière et que le terme d'éthique leur était étranger.

Ici aussi se pose donc la question de savoir quel système de valeurs est véhiculé, et sous quelle forme.

o Mais, par contre, nous disposons actuellement du plus formidable appareil de transmission, orientation et modification des valeurs connu jusqu'ici : la presse, la télévision, tous les mass-media. Nous sommes en droit de nous demander ce que peut transmettre une société qui traverse une telle crise, malgré la puissance de ces moyens de transmission.

- Le système répressif mis en place par la société est contesté de toutes parts, il est perçu comme s'il était au service d'une force ennemie et non comme l'émanation du groupe social.

Ainsi se pose le problème de la manière dont sont vécues par les jeunes, l'autorité, la discipline, la hiérarchie qui sont pourtant encore la base de l'organisation du système hospitalier.

En résumé, nous posons deux questions :

Au niveau individuel : qu'est-ce qui oriente actuellement le jugement et le comportement ?

quels conflits surgissent entre les valeurs que l'individu vivait hier et celles qu'il a adoptées aujourd'hui ; entre celles qu'il choisit ou croit choisir et celles qu'on tente de lui imposer de l'extérieur ?

Au niveau des groupes : quels conflits naissent de la survivance d'anciennes valeurs alors qu'il en émerge de nouvelles ?

1.2 Les attitudes

L'attitude est définie par Foulquié (35) comme une disposition habituelle, acquise en grande partie, non fortuite, qui pousse à réagir de certaine façon devant des situations, personnes ou objets de l'environnement.

Les attitudes sont conditionnées par des facteurs personnels, constitutionnels, éducatifs, socio-culturels dont certains sont conscients et d'autres ne le sont pas (Lafon, 58). L'enfant les acquiert en référence à ce que son milieu lui propose. Les diverses expériences qu'il fait les consolident et elles s'organisent en "schémas de conduite", sortes de cadres tout prêts, utilisables directement pour l'action avec tous les risques de passage à l'habitude, stabilisation et rigidification que cela comporte.

Ainsi, sous la pression du groupe social, l'individu adopte des attitudes plus ou moins favorables à l'égard de certains objets, personnes et situations (Sillamy, 114). Et parce que le groupe renforce les acquisitions par son approbation, l'individu satisfait son besoin d'appartenance au groupe ; ceci constitue une des meilleures motivations à l'acquisition des valeurs d'un groupe (Lafon, 58).

L'attitude met en jeu l'ensemble des facteurs perceptifs, cognitifs et affectifs de la personnalité, mais ces derniers sont prépondérants.

Intérieure à l'origine, amorce de l'action, ébauche mentale du

geste, véritable moule intérieur du comportement, l'attitude se traduit extérieurement par celui-ci et se répercute jusque sur la posture du corps.

Enfin, les attitudes supposent un ensemble stable de croyances et c'est en ceci qu'elles s'articulent avec les systèmes de valeurs. Si l'on connaît le contenu de la croyance et le degré de l'adhésion, on peut ainsi presque prévoir la réponse.

Linton (67) a relié les concepts de valeur et attitude en un système, véritable configuration stimulus-réponse, qu'il appelle le système valeur/attitude : ici la valeur est un élément commun à plusieurs situations et qui provoque chez l'individu une réponse d'abord implicite, toujours semblable pour la même valeur. Le système valeur/attitude agit de façon subconsciente et entraîne un comportement ou des modèles de comportement explicites toujours en relation avec le même système.

Cette théorie entraîne deux conséquences importantes :

- Si autrui agit contrairement à un système de valeurs pour une personne donnée, il provoque un trouble affectif important. Avec la répétition de la situation, le trouble va décroître mais il réapparaîtra devant toute situation nouvelle intéressant le même système de valeur/attitude.

- Lorsqu'une personne possède un système de valeur/attitude non partagé par le groupe, elle produira des comportements spécifiques à ce système mais inadaptés au milieu qui émettra des réponses défavorables. Ainsi cette personne se trouvera frustrée et en butte à un conflit intérieur dû à la contradiction entre son système de valeur/attitude et le milieu où elle vit.

En résumé, nous dirons que l'attitude est au confluent d'éléments complexes et qu'elle admet les processus cognitifs comme les processus motivationnels (émotions, mémoire, affects divers etc...). En conséquence, pour modifier et transformer des attitudes, il est indispensable que soient ébranlés les piliers sur lesquels elles reposent : croyances, connaissances, motivations et intérêts.

Il est donc évident que la réalisation d'expériences nouvelles, la confrontation avec d'autres systèmes de valeurs, la réévaluation de ses perceptions peuvent entraîner une modification des attitudes sans pour autant que le sens de ce changement ait été obligatoirement perçu à l'avance ou même prévu.

Par rapport au sujet qui nous préoccupe, nous retiendrons une

question que nous laisserons en suspens pour la reprendre plus tard :

Quel rôle jouent respectivement l'école et l'hôpital dans l'ébranlement des systèmes de valeurs des élèves infirmières ? Comment sont facilités ou inhibés les processus qui doivent permettre l'émergence des comportements souhaitables pour jouer le rôle professionnel attendu ?

SECTION II : LES COMPORTEMENTS

Le système de valeurs est donc conçu comme le stimulus d'une sorte de réponse intérieure, l'attitude, ébauche de la réponse extériorisée que sera le comportement.

Selon Mme Rocheblave-Spenlé (104, p. 138) : "L'attitude personnelle, affective, durable et diffuse constitue le fond du comportement sur lequel figureront comme forme des réponses déterminées...". Sous le terme de comportement nous admettons : "toutes les activités implicites ou explicites, physiques ou psychologiques" (Linton, 67).

Nous y ajouterons une différenciation faite par Laeng (57) entre conduite et comportement : pour certains, conduite définit le comportement consciemment motivé et évalué par rapport à des normes éthiques que le sujet a faites siennes. Ainsi la conduite serait le rapport entre : les maximes (règles subjectives effectivement suivies) et les lois (règles objectives générales).

Pour cerner le concept de comportement nous admettons deux approches qui se complètent :

- L'approche sociologique que nous avons initiée avec l'enchaînement des concepts de valeur, système de valeurs, valeurs/attitude, va nous mener à définir, à travers Linton (67), le concept de modèles culturels ou standards de comportement. Cette approche nous permet d'intégrer que la pression sociale constitue un moteur du comportement de l'individu.

- L'approche psychosociologique qui introduit un autre moteur des comportements individuels dont la pression est intra-personnelle ; issue des besoins de l'individu, elle tend à réduire les tensions nées de ces besoins.

II.1 Les modèles culturels (approche sociologique)

Pour introduire le concept de modèle culturel, Linton (67) définit d'abord, p. 33, la culture comme : "la configuration des comportements appris

et de leurs résultats dont les éléments composants sont partagés et transmis par les membres d'une société donnée". Par configuration, Linton entend "un ensemble modelé de comportements".

Ainsi, pour lui, une culture est "un groupe organisé de modèles de comportements" (p. 54).

Dans cette acceptation du terme culture, notons que les comportements instinctifs et les besoins ou tensions fondamentales n'y sont pas inclus, malgré leur influence sur la culture.

Les modèles culturels sont donc des réponses apprises sans lesquelles une société ne peut ni fonctionner ni survivre. Ils sont la réponse normale et attendue de n'importe quel membre de la société à une situation donnée. Ainsi, ils permettent de prévoir les comportements sociaux avec une forte probabilité. Quand la situation-stimulus s'est présentée assez souvent, ces réponses, dites établies, se manifestent peu à peu sous forme d'habitudes : la réponse devient automatique.

L'individu est conditionné à répondre de telle manière pour satisfaire son besoin d'appartenance au groupe : en fournissant les réponses attendues face aux situations conditionnelles, il se place en tant qu'unité sociale.

C'est par le biais des modèles culturels (ou standards de comportement) que l'individu exprime son degré d'adhésion au groupe.

II.2 Besoins et comportements (approche psychosociologique)

Au-delà des réponses apprises et face à ce conditionnement, Linton situe l'individu comme "capable de penser, sentir, agir en toute indépendance... son intégration à la société et à la culture ne va pas plus loin que les réponses apprises". (Linton 67, p. 25)

Pour lui, ce sont les besoins psychiques qui sont la source du comportement individuel par les motivations qu'ils font apparaître :

- le besoin de réponse affective favorable est la base des comportements sociaux acceptables car l'individu ressent la nécessité d'adhérer au groupe,

- le besoin de sécurité est la motivation des comportements assurant l'avenir, comportements de prévision, de prévoyance, de prospective, orientés sur le futur,

- le besoin de nouveauté pousse à la découverte, au changement, à l'exploration. Il se manifeste par le "phénomène familier de l'ennui".

Parmi les réponses que nous trouvons dans cette zone, se trouvent celles qui, face à une situation inhabituelle, impliquent la conscience de la situation et un effort pour résoudre le problème. La réponse apportée à cette situation inhabituelle se fait presque toujours en référence à un modèle : c'est une imitation chaque fois que c'est possible. (Quand la situation se répète la réponse peut devenir habitude, réponse établie, comme nous le disions plus haut).

Mais, mû par ses propres besoins, l'individu peut faire appel à sa créativité : il peut inventer des solutions originales devant les problèmes qu'il rencontre, innover, proposer les changements nécessaires. Sans ce type de réponse, aucune société ne pourrait plus survivre car elle serait réduite à l'immobilisme et privée de toute possibilité d'adaptation.

Nous entrevoyons déjà une question fondamentale par rapport à une formation professionnelle :

- Quelle sera la part des réponses apprises dans cette formation ?

- Quelle sera la part d'invention, d'originalité, de créativité indispensable au changement ?

ou encore : forme-t-on une infirmière adaptée aux structures en place, ou une infirmière qui peut les mobiliser ?

SECTION III : STATUTS ET ROLES

Nous avons donc d'abord essayé d'atteindre les fondations d'où émergent les rôles et sur lesquelles ils se structurent, mais ces fondations échappent à l'investigation directe.

Avec l'étude des statuts et des rôles nous entrons dans un domaine qui peut être étudié directement.

III.1 Les statuts

- Le statut dans son aspect juridique : "le statut est la place qu'un individu donné occupe dans un système donné à un moment donné" Linton (67, p. 71), "il englobe les valeurs, les attitudes et les comportements que la société assigne à une personne et à toutes les personnes qui occupent ce statut." Linton (67, p. 71)

Le statut correspond à la somme des modèles auxquels une

personne doit se référer dans sa conduite en relation avec ce statut.

. En définissant l'ensemble des comportements qu'on peut attendre de la part de ceux qui occupent ce statut, au moyen de lois et de prescriptions, ce sont les devoirs inhérents à ce statut qui sont définis.

. Mais le statut définit aussi ce qu'une personne qui l'occupe peut attendre des autres, c'est-à-dire ses droits.

. Eventuellement sont aussi définies les infractions et les sanctions.

Sous cet angle, le statut présente deux obligations : une sociale et une légale. Il est ainsi un élément de cohésion sociale. (Lafon, 58)

- Le statut et les normes d'un groupe : A ces obligations légales, un groupe peut ajouter ses propres normes. C'est le cas pour les infirmières : réunies en associations nationales qui se sont regroupées dans une association internationale (le C. I. I. = conseil international des infirmières), elles ont exprimé les normes et valeurs professionnelles sous forme d'un CODE DE DEONTOLOGIE. Il n'a pas de valeur légale, mais il a valeur d'obligation morale.

- Le statut dans son aspect psychologique : Selon Linton (67, Pp.50-51) il représente le type idéal de personnalité que la société promeut pour toutes les personnes occupant le statut considéré. Ce type de personnalité véhicule les valeurs d'une société à un moment donné et de cette manière se crée un "personnage idéal". Nous rapprocherons ceci de ce que Linton appelle plus loin "le modèle idéal" :

"édifié pour des situations trouvées primordiales par la
"société, il arrive que ce modèle ne garde pas le contact
"avec la réalité d'une culture en plein changement et il
"se fonde alors sur le souvenir du passé et non sur
"l'observation du présent... Il ne se traduit plus que par
"du verbal."

En bref,

. parce qu'il définit avec précision le comportement de l'homme dans son groupe, ses droits et ses devoirs, le statut constitue un élément de conscience de soi, (Sillamy 114)

. parce qu'il incite à faire certaines choses, propose des cadres de référence stables et prévisibles, il sécurise et donne le respect de soi : en cela le statut est un facteur de cohésion de la personnalité,

. l'être humain est le lieu d'un certain nombre de statuts. Quand il agit à un moment donné, il le fait en référence au statut qui est le sien à ce moment-là. Ses autres statuts demeurent alors latents, pour autant que c'est possible. Ceci devrait éviter les conflits entre les différents statuts mais ne le permet pas toujours. Ainsi nous introduirons dans notre analyse la notion de coexistence conflictuelle de statuts.

Les modèles et les images : Dans une société qui possède de puissants moyens de diffusion audiovisuels, les modèles peuvent pénétrer profondément dans le public. De plus, la publicité a valeur normative car elle prohibe certains modèles et en magnifie d'autres.

A partir des modèles ainsi proposés, et en articulation avec les propres perceptions du sujet et sa vie intime, se forment les images.

L'image est autre chose que la réalité et autre chose que l'idée, elle est à leur intersection à toutes deux. Les composantes de l'image sont donc formées d'éléments pris dans la réalité, auxquels s'ajoutent des éléments issus du psychisme du sujet, y compris évidemment les affects positifs ou négatifs, issus de situations vécues mettant en jeu le personnage-image.

Les futures infirmières arrivent à l'école avec une image de l'infirmière constituée à partir de tous ces éléments. Cette image est l'origine de certaines motivations professionnelles.

III.2 Les rôles

III.2.1 Rôle et personnalité : niveau psychologique du rôle : c'est ici que se fait le lien entre le rôle et l'attitude :

"L'attitude personnelle affective, durable et diffuse,
"constitue le fond du comportement sur lequel figureront
"comme forme les réponses déterminées. Ces réponses qui
"s'organisent en partie comme rôles, donnent aussi sa signi-
"fication au rôle et réciproquement."

Rocheblave-Spenlé (104, p. 138)

. Influence du rôle et de la personnalité l'un par rapport à l'autre :

1 - La personnalité se construit par la prise de rôles successifs : plus l'être humain est capable d'assumer des rôles multiples, plus sa personnalité sera riche, équilibrée et harmonieuse.

L'apprentissage d'un rôle professionnel peut donc être une plaque tournante dans l'existence d'un individu, dans son développement et son épanouissement.

2 - L'intensité de l'influence du rôle sur la personnalité est régie par des facteurs appartenant d'une part au caractère de la personne en cause (rigidité ou non de la personnalité, niveau de maturité, motivation à jouer le rôle) et d'autre part au rôle lui-même : souplesse ou rigidité du rôle, caractère libre ou imposé de la prise de rôle, temps pendant lequel est joué le rôle, enfin nature et importance des impacts affectifs occasionnés par le rôle.

Ainsi, il peut se produire la remise en cause d'attitudes antérieures, une modification de ses perceptions (de soi, de son corps...) et même du langage, permettant d'acquérir le "code" du nouveau rôle et de communiquer avec ceux qui le jouent. Le nouveau rôle peut provoquer l'apparition de défenses très spécifiques, surtout quand il concerne des situations particulièrement stressantes : le langage, l'uniforme, les rites, la hiérarchie, entre autres, sont autant de barrières-défenses érigées entre l'infirmière et les malades et officialisées par la prise de rôle.

L'apprentissage du nouveau rôle se fait par le biais de l'imitation (faire comme...) qui n'est qu'un moyen au service de l'identification : agir, sentir, être comme l'autre.

Ce mécanisme (l'identification) est la condition indispensable pour apprendre un rôle : en effet le désir d'identification est reconnu comme l'une des motivations les plus puissantes dans l'apprentissage des rôles sociaux.

3 - Les différents rôles que nous pouvons jouer (parce que nous les avons appris) ont une influence très grande sur notre capacité relationnelle : la base même de l'empathie est peut-être la connaissance que nous donne de notre partenaire le fait de posséder à l'état latent le rôle qu'il est en train de jouer, alors que nous en jouons un autre...

• Rôle et créativité :

Si le rôle est très intériorisé, il devient habitude et constitue "un modèle de réponses répétées par le sujet dans toutes les situations qui possèdent pour lui la même valeur de stimulus." Rocheblave (104, p. 141)

Cette remarque pourrait s'appliquer à un rôle professionnel dont l'apprentissage serait celui de réponses préalablement définies, à répéter

jusqu'à ce que l'habitude soit prise. Il est évident que le rôle professionnel ainsi conçu ne comporterait donc qu'une partition écrite à l'avance. Nous dépeignons ainsi ce qui s'appelle "la part prescrite du rôle", celle qui est le dénominateur commun du rôle joué par des acteurs différents.

Mais les capacités d'adaptation restent en friche si l'apprentissage du rôle n'est compris que comme l'acquisition de séries de réponses apprises.

L'équilibre devient possible si toute une partie du rôle reste à inventer, voire à improviser. Ce sont les facteurs individuels originaux qui marquent la différence entre des personnes jouant un même rôle : il y a une interprétation personnelle de la manière d'agir le rôle. (Rocheblave 104, p. 65)

. Conflits de rôle au niveau de la personnalité :

Le conflit est ici une pathologie de la relation de la personne avec les rôles qu'elle doit jouer.

Les conflits peuvent être issus de plusieurs situations comme par exemple : des systèmes de valeurs divergents ; l'existence de rôles antagonistes. Par l'angoisse qu'ils suscitent, par les attaques qu'ils portent à la cohésion de la personnalité, par l'importance de l'influence des rôles sur la structuration de celle-ci, les conflits de rôles peuvent être cause et conséquence de troubles plus ou moins graves de la personnalité. Ces troubles peuvent aller jusqu'à l'incapacité fondamentale de jouer des rôles, de trouver la distance permettant de communiquer par impossibilité de concevoir l'altérité qui est la base même du concept de rôle.

III.2.2 Rôle et statut : niveau sociologique du rôle

Sous ce nouvel angle, le rôle est : la conduite attendue de quelqu'un dont on connaît le statut. (Note 1)

Il peut être considéré comme l'aspect dynamique du statut. Il est donc la manifestation directe des valeurs qui le sous-tendent. Nous pouvons dire que statuts et rôles constituent l'aspect institutionnel des relations sociales et ils correspondent à des attitudes collectives qui sont de véritables configurations sociales.

Note 1 : Conduite est pris ici au sens de "manière d'agir dans une situation donnée."

- Les rôles sociaux sont très nombreux, chaque rôle faisant partie d'une trame de rôles avec lesquels il s'articule. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux rôles professionnels où la notion de rôle recouvre fonctions, activités, tâches... Il est reconnu que ces rôles marquent profondément ceux qui les exercent, entraînant parfois l'apparition de caractères particuliers : traits communs de caractère, spécificité des attitudes, langage commun.

Le rôle professionnel d'infirmière est marqué par la féminité du rôle (même si elle n'est plus exclusive comme autrefois) et la représentation antérieure des rôles de femme : subalternes, domestiques, soins aux enfants etc... Rocheblave (104).

De cette représentation est issue la composante "auxiliaire" du métier d'infirmière : auxiliaire au sens d'appui, d'aide, de coopération. Si l'on admet que dans les groupes, le système de rôles le plus ancien est celui de la répartition des tâches en rôles d'exécution et rôles de commandement, il est facile de comprendre.

- Pour faciliter le passage de la prise de rôle, le groupe a mis au point des rites, parfois véritables cérémonies initiatiques. Ainsi peuvent être compris et interprétés les examens, le serment prononcé par les infirmières de Florence Nightingale, l'écusson frappé du nom de l'école et portant son emblème, encore en usage il y a quelques années...

Des conflits peuvent être issus de la coexistence de rôles assumés par rapport à des statuts différents comme par exemple le rôle de femme et le rôle professionnel. Les images qui sont véhiculées encore actuellement sont que pour la femme, le rôle de femme doit prédominer sur le rôle professionnel et que c'est l'inverse pour l'homme, censé "nourrir" sa famille. Ceci n'est pas sans importance et sans signification pour une profession dont les membres sont des femmes dans une proportion aussi importante.

III.2.3 Rôle et attentes d'autrui : niveau psychosociologique du rôle :

L'aspect du rôle que nous découvrons ici est celui du rôle en tant que conduite conforme à ce que l'autre attend de nous. En ce sens, le rôle est à rattacher aux notions d'interaction et d'expectation. C'est un modèle de conduite. Nous trouvons dans Rocheblave-Spenlé (104) les caractéristiques du rôle dans cette perspective : lorsqu'une personne occupe une position spécifique de membre d'un groupe et y remplit des fonctions

définissables, le rôle est le modèle organisé des attentes relatives aux tâches, conduites, attitudes, valeurs, et relations réciproques entre ce membre et les autres membres du groupe.

A ce niveau de réalité des rôles, se jouent également de nombreux conflits :

- . conflits issus d'attentes contradictoires : infirmière face à d'autres infirmières, infirmière et malade, infirmière et médecin, infirmière et administrateurs, élèves-infirmières et professeurs...

- . conflits nés de perceptions incompatibles de plusieurs personnes par rapport à un rôle,

- . compétition pour des rôles de prestige,

- . certains rôles sont le point de convergence d'attentes irréductibles les unes aux autres, et lorsque la personne qui joue le rôle est soumise à une pression, par exemple hiérarchique, face à ces attentes, le choix est évident.

Le tact qui permet de contrôler et réduire l'agression dans un groupe, la conventionnalisation des rapports humains, sont les mécanismes institutionnalisés pour réduire ces conflits dans la mesure où ils sont vécus comme nocifs.

Des mécanismes interpersonnels sont aussi mis en jeu : essai de persuasion de l'autre par séduction, blames et approbations, coercition..., mécanismes qui ne traitent pas le conflit mais l'ajournent ; ou bien exploration des capacités de chacun pour trouver des solutions.

En conclusion de cette section, nous ferons encore ces deux remarques :

1 - Selon Mme Rocheblave-Spenlé (104), l'équilibre des rôles est compromis chaque fois que :

- . plusieurs rôles sont rattachés à un même statut.

(La coexistence d'anciens rôles avec de plus récents entraîne des conflits particulièrement difficiles à résoudre.)

- . la définition du rôle est équivoque

- . un même rôle contient des exigences incompatibles

- . enfin, chaque fois que différents rôles se recoupent entraînant insécurité et conflits interpersonnels.

2 - Rôle et communication : La conduite de rôle représente une interaction entre un individu et le groupe, entre plusieurs individus,

entre l'individu et lui-même (Note 1). Cette interaction se passe souvent à un niveau symbolique et elle devient alors communication : ceci correspond aux trois niveaux de communication : intrapersonnel, interpersonnel et de groupe.

Ainsi, toute interrogation sur la nature, la quantité et la qualité des communications est aussi interrogation sur les rôles et la manière dont ils sont joués dans ces interactions. La mise en évidence de perturbations dans les conduites de rôles, et inversement ces dernières entraîneront une perturbation dans les communications.

Le phénomène de la communication pourra donc être pris comme significatif de la manière dont les rôles sont assumés, refusés, ou mutilés.

-:-:-:-:-:-:-:-:-

Note 1 : La "conduite de rôle" est un ensemble d'actions isolées, réunies par une signification commune et caractérisées par une même étiquette qui est la désignation du rôle auquel elles se rattachent, le tout par rapport à une situation donnée. Elle se conforme à un modèle.