

BASE CONTRACTUELLE POUR LA MISE EN PLACE D'UN ESPACE DE TRAVAIL

Pour citer cet article : Bazin Hugues [2004], méthodologie en recherche-action, document électronique in www.recherche-action.fr/labo-social

Résumé

Qu'il soit rédigé de manière formelle (convention) ou informelle (contrat moral), explicite (verbalisé) ou implicite (commun accord), l'ouverture d'un espace de travail induit toujours un contrat entre les participants. Ce cadre contractuel peut être aussi soutenu par une charte générale d'ordre éthique (voir plus bas « charte coopérative »).

Une situation de type recherche-action n'est pas simple à gérer. Elle demande à tous beaucoup de responsabilité et de clarté. Cela pouvait faire l'objet de malentendus et de conflits. Une base contractuelle ne résout pas tous les problèmes, mais permet d'éviter les principaux.

Dans une recherche-action situationnelle, un contrat entre les participants ne s'élabore pas avant une mise en situation puisque celle-ci n'est pas l'objet d'une forme conventionnelle classique d'intervention. Cependant, l'établissement de cette base est un moment nécessaire à la confirmation d'un groupe de travail. Nous pourrions dégager plusieurs temps pour établir cette base contractuelle.

Table des matières

Premier temps : définir et préciser ce qui nous réunit	2
Deuxième temps : élaborer des axes de travail et les outils correspondants.....	2
Troisième temps : poser un cadre de fonctionnement et préciser la nature de l'espace de travail.....	3
Quatrième temps : définir des étapes et un calendrier	3

Premier temps : définir et préciser ce qui nous réunit

Ce qui réunit les personnes, ce n'est pas telle forme culturelle ou esthétique, mais une démarche (la recherche-action). Les personnes sont donc déjà en recherche, elles ne désirent pas seulement poser ou résoudre certaines questions, elles sont impliquées dans un processus qui les amène à changer les cadres de compréhension et d'action. Le but n'est donc pas de former un groupe important en nombre, mais que les personnes participantes sachent pourquoi elles sont là. D'où la nécessité de prendre un temps de discussion individuelle avec chacune d'entre elles.

Chacun doit pouvoir expliquer ce qui constitue son engagement, en quoi il est motivé par une démarche de recherche-action. Cela veut dire que les personnes participantes s'engagent directement en leur nom. Elles ne sont pas en représentation d'une structure ou d'un groupe à qui elles devraient s'adresser pour décider de s'investir dans le groupe de recherche-action.

Chacun doit pouvoir cerner les modalités de son investissement au sein du groupe : quels peuvent être sa fonction, son positionnement, ses compétences, le type d'implication (entre temps libre et/ou temps militant et/ou temps professionnel).

L'intérêt des groupes de recherche-action de type « espaces populaires de création culturelle », c'est qu'ils sont pluridisciplinaires et pluriculturels (animateur, travailleur social, artiste, opérateur culturel, pratiquant, chercheur, etc.). Cela demande d'autant plus une clarté dans son positionnement au sein du groupe puisqu'il ne démarre pas sur une culture commune de travail.

Chacun doit également pouvoir définir l'origine de son intérêt pour participer à ce groupe de travail (projet professionnel, formation diplômante ou non, étude, expérimentation, militantisme, etc.) et également les problématiques de travail qu'il aimerait approfondir.

Deuxième temps : élaborer des axes de travail et les outils correspondants

Un tour de table approfondi devrait faire émerger un (ou plusieurs) axe central autour duquel pourrait s'organiser le travail du groupe (exemple accompagnement, professionnalisation, développement culturel, etc.).

Pour qu'une problématique générale se transforme en programme de travail, il faut pouvoir les lier avec un ou plusieurs outils. Le choix des bons outils est important, pour indication :

- Travail autobiographique : incontournable un moment ou un autre pour approfondir sa démarche personnelle et se situer dans un groupe de recherche-action.
- Travail monographique : faire le tour d'une question, d'un sujet d'étude (ce travail peut être accompagné d'une enquête de terrain pour mettre en valeur des ressources territoriales)
- Atelier réflexif ou workshop : rencontre publique où le débat et les perspectives sont organisés suivant un principe de recherche-action
- Plate-forme numérique d'échange (site interactif : voir exemple « <http://espaces-populaires.recherche-action.fr> »)
- L'expérimentation par la recherche-action : développer en région un ou plusieurs projets en se donnant les moyens de produire de la connaissance et des enjeux autour de ses expériences

Tous ces outils sont complémentaires.

Troisième temps : poser un cadre de fonctionnement et préciser la nature de l'espace de travail

Nous devons maintenant pouvoir définir la manière dont fonctionne le groupe :

- Quelle échelle de travail (localité, agglomération, région...)
- Définir l'espace de travail qui nous réunit : sa qualité, son autonomie par rapport aux enjeux régionaux, institutionnels et économiques (par exemple plus interstitiel ou officiel) ;
- Éventuellement suivant la mise en place de tel ou tel projet, le rapport à une commande faite au groupe de recherche-action ou à tels professionnels : convention commanditaire - prestataire (« La commande, c'est l'acte par lequel le client choisit, avec son accord, un partenaire pour le travail d'intervention. C'est un acte juridique dans lequel les deux parties formulent leurs engagements mutuels. »)
- Le mode de fonctionnement du groupe (organisation interne, rythme des réunions, relation avec l'inter-régional). L'espace de travail ne se limite pas aux réunions de groupe ;

Quatrième temps : définir des étapes et un calendrier

Le rapport à la durée est essentiel pour le développement d'un espace de travail par la recherche-action, cette durée longue se compte en années. Elle n'est pas uniforme. Il y a des temps d'implication plus ou moins forts avec définition d'étapes.

Ce rapport au temps qui s'étire ou se contracte, est très difficile à expliquer à ceux qui travaillent dans une logique de projet et pour qui, en référence à la culture libérale « le temps, c'est de l'argent ». En recherche-action, le temps, c'est de l'espace. Tout d'abord l'espace qui crée les conditions de mise en lisibilité et en visibilité. À ceux qui « manquent de temps », nous disons toujours « créons l'espace pour le trouver ». C'est dans la progression que se posent les choses.

À la différence d'une simple logique de projet cernée dans le temps comme produit fini, nous sommes donc dans une logique de processus. Les étapes qui permettent de vérifier que nous sommes bien dans une logique de transformation individuelle et sociale ainsi que de production de connaissance.

D'autre part, l'expérience acquise en recherche-action peut être un moment validée en tant que formation. Une des perspectives peut être la mise en place de cycles de formation régionaux ou inter-régionaux.

Enfin, dans une durée longue, les groupes changent, les contextes évoluent, les espaces se modifient. Il est donc nécessaire de renégocier cette base contractuelle, de façon à ce qu'elle corresponde au mieux à la réalité et aux attentes.