



TABLE DES MATIERES

1	Principes généraux.....	1
2	Les entretiens	2
3	L'enquête sociale conscientisante	4
4	L'observation participante.....	5
5	Feed-back	5
6	L'atelier de recherche-action.....	6
7	La participation à partir des espaces de rencontre.....	6
8	Croisement des savoirs et dispositifs coopératifs.....	7
9	Expérimentations et transformation sociale	10

1 PRINCIPES GENERAUX

Ce qu'indique la recherche-action, c'est que l'on ne peut pas changer les cadres d'action sans changer les cadres de pensée et réciproquement. Il ne s'agit donc pas seulement de donner la parole aux personnes, mais aussi de permettre un changement de regard des institutions sur les personnes intéressées, engager des espaces coopérations qui conduisent à une transformation des pratiques et des fonctionnements. Ce sont ces transformations qui sont cœur de la recherche-action. Cela peut se mesurer d'un côté par la possibilité d'orienter les politiques et des dispositifs et de l'autre produire des savoirs.

À la différence d'une ingénierie de projet qui vise avant tout à la résolution technique d'un « problème », ici il s'agit plutôt de veiller à ce que toutes les personnes concernées puissent prendre une position d'acteurs-chercheurs sur les questions qui les concernent. C'est donc un mouvement qui part naturellement du « bas » vers le « haut », de la maîtrise d'usage qui peut prendre la forme d'expérimentations vers la maîtrise d'œuvre et d'ouvrage qui peut prendre la forme de lieux de délibération collective et d'orientation politique.

Nous devons déjà dépasser la contradiction initiale où le dispositif d'une recherche-action est initié du « haut » (institutions) pour aller vers le bas (populations) alors que le principe de la recherche-action essaie d'instaurer un mouvement inverse. Il s'agit donc de trouver les espaces de croisement qui permettent de déplacer les postures et se rapprocher le processus afin de réduire la distance entre dispositif et principe. C'est ainsi que nous évoquons l'idée de « laboratoire social » et « d'espace intitulant » offrant la possibilité de lier les deux.

Nous abordons dans cette note les conditions de recueil et de traitement de matériaux avec les acteurs à travers la présentation non exhaustive de différentes méthodes qui peuvent être choisies

séparément ou s'articuler. Ce ne sont que des outils au service d'une démarche. Leur pertinence ne s'évalue que par rapport à la cohérence du processus de recherche-action.

2 LES ENTRETIENS

L'entretien est la méthode la plus simple et directe à mettre en œuvre pour recueillir des matériaux auprès des acteurs. Il peut être individuel ou collectif, directif, semis directif ou non directif.

2.1 INDIVIDUEL OU COLLECTIF ?

Le choix de l'entretien individuel ou collectif dépend du contexte, du type de relations et de matériaux que l'on veut obtenir. Ils ne sont pas exclusifs et peuvent se compléter auprès de mêmes personnes. L'entretien individuel permet à la personne de dérouler son expérience alors que l'entretien collectif facilite le croisement des expériences et donc l'émergence de problématiques collectives, mais en revanche laisse moins de place à l'expression individuelle. Une personne qui ne s'exprime pas dans un groupe ne signifie pas qu'elle n'a rien à dire, mais peut-être qu'elle ne trouve pas dans ce groupe la place ou l'espace pour s'exprimer. L'entretien individuel est privilégié si l'on veut recueillir une expérience en profondeur. La forme collective dépend aussi beaucoup de la manière dont est animé le groupe et par conséquent comment l'animateur gère sa place dans le groupe, puisque de fait il se trouve dans une situation de pouvoir. Cette relation inégalitaire existe aussi pour des entretiens individuels. On accorde toujours un pouvoir à celui qui pose les questions. La manière dont se déroule l'entretien est donc importante.

2.2 DEROULE DE L'ENTRETIEN

Les trois phases d'un entretien ont chacune leur importance : présentation, déroulement, conclusion.

2.2.1 La présentation

La première impression va influencer l'ensemble de l'entretien c'est pour cela qu'il est important de bien poser la présentation. Elle a autant pour but de décrire la démarche que de mettre en confiance. Sachant que nous nous situons dans un processus de recherche-action, la personne rencontrée doit pouvoir se saisir de la proposition, ne pas se sentir extérieure comme simple pourvoyeuse de matériaux, mais partie prenante comme coproductrice d'un savoir.

Plus la personne qui interviewe est claire dans son positionnement, plus la personne interviewée se sentira à l'aise pour se positionner elle-même par rapport à la proposition. « Clair dans son positionnement » veut dire savoir ce que l'on fait, pourquoi on le fait, ou on se situe dans la démarche. Par exemple se présenter comme « acteur-chercheur » concerné par rapport à la problématique de l'entretien, facilite d'autant plus l'engagement de la personne qui répond à l'entretien.

À la fin de la présentation, ne pas oublier de demander la personne si elle a des questions complémentaires, des éclaircissements à poser, si tout est clair pour elle. C'est aussi une manière d'établir une relation de confiance.

2.2.2 Le déroulement

Il n'est pas nécessaire d'avoir une formation en psychologie sociale pour comprendre que l'empathie est une condition pour que l'entretien se déroule dans de bonnes conditions. La manière dont nous posons les questions, dont nous relançons la discussion, mais aussi ce que l'on appelle le « langage non verbal », la manière dont nous nous comportons, sont autant de signaux indiquant que nous nous

intéressons à la personne, que nous la comprenons et que nous sommes respectueux de ses propos. Il faut aussi accepter les silences non comme une gêne, mais comme un partage qui fait partie de l'entretien et donc pas chercher à les combler systématiquement. Plus la personne se sent en confiance, plus les matériaux recueillis ont la chance d'être riches.

2.2.2.1 *Quelle durée ?*

Il n'y a pas de règle absolue pour la durée d'un entretien. Un entretien qui s'éternise n'est pas très bon signe en termes de maîtrise, mais un entretien trop court non plus, car la personne n'a pas le temps de prendre ses marques. Cela dépend aussi évidemment du type d'entretien. Des entretiens non directifs sont plus longs que les entretiens directifs puisque vous laissez la personne dérouler ses propos. Dans un entretien directif, c'est le nombre de questions qui déterminent la longueur. Dans un entretien non directif, c'est le sentiment pour la personne d'avoir fait le tour de son parcours d'expérience qui clôt l'entretien. Cela ne veut pas dire que l'on a tout abordé, mais que la personne a le sentiment d'avoir pu exprimer une cohérence. Plus l'on fait d'entretien, mieux on perçoit facilement ce moment où l'on peut conclure.

2.2.2.2 *Grille d'interviews ou échange libre ?*

Faut-il poser des questions ou laisser dérouler la discussion ? Là aussi ça dépend du type d'entretien. L'entretien directif est basé sur des questions-réponses. À l'opposé un entretien non directif est avant tout basé sur l'échange, les questions ne servant qu'à relancer occasionnellement cet échange. Entre les deux, l'entretien semi-directif se base sur quelques questions tout en laissant la place à la discussion. Parfois, trop chercher à coller à une grille d'entretien, nous fait perdre la fluidité de l'échange, et nous pouvons passer à côté de choses importantes. Plus on fait d'entretiens moins on a besoin d'un support pour cadrer l'entretien. On intègre la grille d'interviews sans nécessairement l'afficher. C'est un peu comme un scénario au cinéma pour faire jouer des acteurs, plus vous le maîtrisez le script, moins la trame apparaît et plus le déroulé paraît naturel.

2.2.2.3 *Directif, semi-directif, non directif ?*

Tout dépend du type de matériaux que l'on veut récolter. L'entretien directif est plus efficace si nous voulons tout de suite ordonner les matériaux selon une grille d'analyse. Le problème est qui détermine cette grille ? Le risque est que des problématiques préétablies soient plaquées par l'intervieweur sur le discours interviewé puisqu'en recherche-action l'entretien ne vise pas simplement au recueil de matériaux, mais d'abord à permettre à la personne d'entamer un travail réflexif sur ses propres matériaux de vie. Dans cette perspective, l'entretien non directif correspond plus à la démarche de recherche-action, l'interviewé est incité à construire sa grille d'analyse. Les problématiques se confirment ensuite dans l'analyse des matériaux (voir : *grille d'entretien et grille d'analyse*). L'entretien non directif s'approche en cela de ce qu'on appelle un « récit de vie » invitant la personne à faire son autobiographie, faire émerger un sens qui, dans une visée émancipatrice, dégage une pensée du futur et une orientation de l'action.

2.2.2.4 *Grille d'entretien et grille d'analyse*

Dans l'entretien directif, la grille d'analyse se construit à partir de la grille d'entretien. Dans l'entretien non directif, c'est une fois que les matériaux sont récoltés que s'élaborent des problématiques construisant une grille d'analyse.

Ici se pose, comme dans toute étude, la question de l'interprétation des matériaux. Même quand il s'agit de statistiques, on peut faire parler les chiffres. Le cas typique de manipulation des matériaux est le « micro-trottoir » où l'on peut faire dire ce que l'on veut aux personnes dans la manière dont sont posées les questions et est reconstruit le reportage. Il y a toujours une construction sociale. L'objectivité du chercheur qui analyse froidement des matériaux est un leurre. Nous sommes toujours

orientés dans le traitement des matériaux par une approche sous-jacente, un point de vue, un angle d'analyse. L'exemple typique est le bouquin de Bourdieu de 1993 sur la « Misère du monde » en donnant la parole à ceux qui la vivent à travers de longs récits. Le but était de « porter à la conscience des mécanismes qui rendent la vie douloureuse, voire invivable en permettant à ceux qui souffrent de découvrir la possibilité d'imputer leur souffrance à des causes sociales et de se sentir ainsi disculpés ; en faisant connaître largement l'origine sociale, collectivement occultée, du malheur sous toutes ses formes, y compris les plus intimes et les plus secrètes ».

Nous voyons que le traitement des matériaux d'entretien est donc toujours une construction sociale. En prendre conscience permet d'autant mieux de définir et de défendre son orientation d'analyse. C'est cela qui caractérise la démarche de recherche et produit un savoir généralisable et diffusable notamment dans le cadre d'une restitution auprès des personnes concernées.

2.2.3 La conclusion

Savoir conclure un entretien est aussi important que savoir l'introduire. Il faut que la personne ait vraiment le sentiment d'avoir dit ce qu'elle avait à dire et pour cela on lui pose la question : « est-ce que vous pensez que nous avons fait le tour de ce que vous vouliez aborder ? ». Si l'entretien s'est bien déroulé en général la personne n'a rien à ajouter, mais elle peut vouloir insister sur un point qui lui paraît important. Il se peut aussi que l'on ait oublié une question et c'est le moment de l'évoquer.

La conclusion est le moment où l'on indique comment seront traités ces matériaux et comment ils seront restitués auprès des personnes concernées. Il est important que la personne en tant que sujet et pas simplement objet d'étude puisse percevoir l'ensemble du processus de la recherche. Il s'agit notamment de préciser le moment et les modalités du retour (voir *feed-back*).

3 L'ENQUETE SOCIALE CONSCIENTISANTE

L'enquête sociale conscientisante, parfois appelée « enquête participative » vise autant la connaissance d'une réalité sociale que la mobilisation des acteurs sur cette réalité. Elle s'inscrit dans la tradition de l'enquête ouvrière rappelant que toute méthode de savoir se situe d'un côté ou de l'autre d'un rapport social d'exploitation ou de domination dont il faut développer l'analyse critique.

Elle peut comporter des questions quantitatives et qualitatives, fermées et ouvertes, mais toujours dans le but de favoriser un dialogue et une prise de parole. Ce n'est donc pas un questionnaire réalisé par des « professionnels » auprès d'un « public » comme le serait un sondage. C'est d'abord un outil d'intervention approprié par les acteurs pour amener les personnes à développer leurs propres analyses de leur expérience.

Il n'y a donc pas de différences sociologiques entre le groupe « porteur » qui organise l'enquête et le groupe « cible » concerné par la problématique de l'enquête. Il peut s'agir pour des habitants d'enquêter sur les conditions de logement, pour une population discriminée d'enquêter sur les conditions d'accès aux droits, pour un secteur d'activité d'enquêter sur les conditions de travail, etc. L'enquête conscientisante a donc une orientation stratégique en fournissant des matériaux pour une mobilisation, une action, une transformation et en favorisant ainsi l'émergence d'une minorité active.

L'enquête conscientisante peut intervenir à une étape de la recherche-action, par exemple après une première phase entretien où se dessine un groupe d'acteurs chercheurs (voir *atelier de recherche-action*) qui pensent intéressant de s'approprier d'autres outils de la recherche pour compléter le recueil de matériaux et entrer dans une phase de transformation sociale.

4 L'OBSERVATION PARTICIPANTE

L'observation participante permet de mieux prendre en compte l'environnement des acteurs et leurs conditions de vie. C'est un outil puissant lorsqu'on veut comprendre les systèmes d'interactions entre acteurs plongés dans leurs milieux sociaux (on parlera alors de « systémique »). Cette approche est d'autant plus utile quand l'entretien classique est difficilement réalisable dans de bonnes conditions, par exemple dans l'espace public ou dans un lieu de vie, lorsqu'un groupe exerce une pratique, etc.

La personne qui cherche à recueillir des matériaux doit donc s'immerger et s'impliquer dans la situation pour la comprendre. C'est l'ensemble de la situation qui nous informe sur les enjeux vécus et la manière dont les acteurs définissent leur cadre d'expérience.

L'observation participante a souvent été utilisée dans la démarche dite « ethnographique » comme dans le fameux « Street Corner Society » (« la société au coin de la rue ») de William Foote en 1943 qui, immergé dans des bandes de jeunes immigrés italiens d'un quartier de Boston, dresse un portrait de modes de vie qu'une méthode d'enquête classique ne peut atteindre.

On parle alors d'« observation participante intégrale » lorsque la personne impliquée en situation ne décline pas le véritable objet de sa présence. Cela dépend évidemment des situations, mais l'intérêt de déclarer sa démarche auprès des acteurs concernés et qu'ils peuvent s'appropriier par eux-mêmes les outils d'une recherche-action.

L'implication en situation de vie permet ainsi de toucher sans médiation d'autres catégories d'acteurs qui ne fréquentent pas les structures dédiées (voir note méthodologique précédente sur les catégories d'espace de rencontres).

5 FEED-BACK

Le feed-back ou retour d'analyse à partir de ses propres matériaux est un moment important pour faciliter une démarche réflexive des acteurs. Cela peut déjà commencer simplement par la retranscription écrite des entretiens qu'on restitue auprès des personnes rencontrées. Le fait de pouvoir lire son entretien, passer ainsi de l'oral à l'écrit facilite une prise de recul vis-à-vis de sa propre histoire.

Cela donne aux principaux intéressés la possibilité de se réapproprier un savoir issu de leurs pratiques et de le réutiliser à leur convenance dans leur propre démarche. Certains ont parfois envie de poursuivre ce travail d'écriture, par exemple selon un journal personnel, de recherche ou de projet. La participation à une plate-forme de blogs comme nous le faisons avec www.recherche-action.fr est une manière d'indiquer qu'une voie d'expression est toujours ouverte, qu'il est toujours possible de poursuivre la démarche. Cela favorise la construction d'une parole dans l'espace public et la légitimation d'une production de savoir par la recherche-action.

Le feed-back permet déjà d'apporter des matériaux complémentaires à l'entretien, mais aussi contribue par cet aller-retour à une formation-action pouvant nourrir des dispositifs comme des ateliers de recherche-action.

6 L'ATELIER DE RECHERCHE-ACTION

L'atelier de recherche-action permet de traiter collectivement les matériaux récoltés avec les personnes rencontrées. Par exemple la personne peut venir présenter son parcours d'expérience sur la base restituée de son entretien (voir *feed-back*) et ainsi animer une séance en invitant les autres personnes à réagir pour dégager des problématiques collectives.

L'atelier contribuant cela à une formation réciproque entre pairs. Il offre une unité de temps, de lieu et d'action avec un rythme de rencontres. L'avantage est qu'il n'y a pas une personne seule qui analyse les matériaux et donc prend le pouvoir comme le serait un chercheur au milieu d'acteurs qui seraient le seul à délivrer un cadre d'analyse.

La prise de conscience collective d'une capacité d'analyse facilite l'émergence d'un « chercheur collectif ». C'est-à-dire que le groupe se constitue au-delà de l'addition des cheminements individuels comme une entité sociale dans sa capacité à développer sa propre expertise et peut jouer à ce titre un rôle d'interface entre les acteurs les autres partenaires de la recherche (associations, institutions, collectivités, etc.).

L'atelier de recherche-action comme tout atelier vise une production et en cela facilite la restitution de la recherche sous forme de « livrables », d'autant plus intéressant qu'ils sont issus d'un processus collaboratif. Cette production peut emprunter différents supports : écrits évidemment, audiovisuels, artistiques... l'intérêt est d'ouvrir un espace de rencontres et d'échanges qui peuvent très bien aussi alimenter des cycles de type « université populaire ».

7 LA PARTICIPATION A PARTIR DES ESPACES DE RENCONTRE

Comment engager des personnes concernées pour faire remonter leurs besoins correspondant aux conditions sociales actuelles et proposer des projets alternatifs ? Si les principaux intéressés ne sont pas au cœur du processus non seulement on ne peut pas parler de recherche-action, mais on peut aussi s'interroger sur l'efficacité et l'intérêt de la production de ce processus. Il est donc important que les personnes ne se sentent pas dépossédés de leur expérience et puissent maîtriser le sens de la finalité de la production du processus. Comment toucher les personnes concernées ? Cela pose la question des lieux rencontres, il y en a plusieurs types et donc plusieurs manières complémentaires d'engager une participation.

7.1 LES ESPACES QUI S'APPUIENT SUR DES FORMES D'ORGANISATION ET DE CONSULTATION DEJA EXISTANTES

- Espaces participatifs institués (centre social culturel, relais, équipements de proximité, structures spécialisées) qui touchent des publics en interface avec les institutions.
 - Avantage : ce sont déjà des dispositifs élaborés avec des professionnels intervenants.
 - Inconvénient : ce sont généralement les mêmes publics qui participent, ceux qui ont une habitude de ces lieux et de ces modes d'organisation.
- Espaces de pratiques (concernent une activité culturelle, religieuse, sportive, ludique, etc.) qui réunissent les personnes par appartenance à une pratique.
 - Avantage : les personnes sont déjà motivées par une activité, elles mobilisent des ressources.
 - Inconvénient : les regroupements se font par affinités et donc ne touchent pas tout le monde.
- Espaces « contraints ou captifs », regroupent les lieux de présence obligatoire (entreprise, école, etc.).

- Avantage : cela touche une plus grande diversité de personnes sur des questions transversales, par exemple pour l'école, tous les jeunes sont obligés d'y aller, au moins jusqu'à un certain âge.
- Inconvénient : le caractère contraint et institué rend difficile une autonomie dans la gestion de l'espace participatif au sein de l'institution ou de la structure.

7.2 LES ESPACES INTERMÉDIAIRES ENTRE LA SPHERE PRIVÉE ET PUBLIQUE

Cela correspond à un mode d'organisation peu institué. Les espaces intermédiaires peuvent avoir un statut privé ou public ou entre les deux, mais relève plutôt d'une gestion tacite ou de règlements spécifiques. Ce sont par exemple les galeries commerciales, les halls d'immeuble, les transports en commun, les parcs, les places de marché, les moments festifs, etc.

- Avantage : ce sont des lieux de croisements informels accueillant une diversité qui permettent de toucher les gens librement, ce n'est pas une intrusion dans la sphère privée tout en permettant de s'accorder un moment de relations privilégiées. Cela permet de prendre en compte des stratégies émanant de groupes spécifiques (cultures urbaines, voyageurs, squatters, etc.).
- Inconvénients : ces espaces / temps sont par définition temporaires ou fragiles, cela rend difficile de fixer un cadre d'échanges dans la durée.

7.3 LES TIERS ESPACES A INVENTER OU EXPERIMENTER

Les tiers espaces essaient de reprendre les avantages des espaces précédents tout en limitant les inconvénients. Par exemple, permettent d'inscrire dans une pérennité la qualité des espaces intermédiaires sans devenir pour autant des espaces institués contraignants. Être libre pour un accueil inconditionnel d'une diversité, tout en permettant l'accompagnement de projets, etc. la base restant la possibilité d'instaurer une relation de confiance. L'apparition de « tiers-lieux » essaient de répondre à cette configuration ou de « contres-espaces » sans lieu précis comme les ZAD. Le tiers espace représente cette expérience qui échappe aux modalités classiques d'évaluation et de validation, où s'échafaudent une autre manière d'agir et de penser, de faire commun.

7.4 CHANTIERS :

- ➔ Un des premiers chantiers pourrait déjà à partir des propres ressources du réseau d'établir une cartographie participative de ces espaces. Cette cartographie établissant les lieux de rencontre est de pratiques pourrait être établie conjointement avec l'expérience des acteurs et des structures.
- ➔ Le second chantier pourrait être l'expérimentation d'espaces tiers dont la forme et l'organisation seraient à réfléchir avec tous les acteurs concernés.

8 CROISEMENT DES SAVOIRS ET DISPOSITIFS COOPERATIFS

Si l'ouverture d'espaces d'accueil et de rencontre est une condition sine qua non, elle n'est évidemment pas suffisante. Parmi les freins à la participation et à l'engagement, nous pouvons retenir :

- « Ce n'est pas fait pour moi » : les premières difficultés sont les barrières culturelles et symboliques qui donnent le sentiment de n'être pas légitime quand on ne maîtrise pas tous les codes pour dire les choses et mener une action. Cela commence déjà par un manque de confiance en soi surtout lorsqu'une image négative ou stigmatisante est renvoyée à certaines catégories de la population
- « À quoi ça va servir ? » : la seconde difficulté est d'ordre opérationnel dans le manque de croyance à l'efficacité des dispositifs de consultation de participation, dans leurs possibilités à résoudre vraiment les

problèmes au niveau institutionnel et politique, le sentiment que les jeux sont faits et que la participation ne sert qu'à justifier ce qui est déjà acté.

- « Je ne suis pas libre » : la troisième difficulté est les logiques qui restreignent la possibilité de s'auto-organiser, de formuler librement une contre-analyse ou une contre-expertise. Cela peut être par exemple une prise de pouvoir au sein des groupes de concertations par les « professionnels de la profession ». Or il est difficile d'établir une « co-construction » si déjà les groupes en présence ne peuvent pas se construire de manière autonome dans leurs attentes et leurs modes d'organisation.

Les problématiques ne peuvent être appropriées lorsqu'elles sont vécues comme une assignation normative (éducative ou autre), mais comme un processus, un espace valorisé par tous. Cela revient à se demander qui pose la problématique, pour qui et pourquoi ? Est-ce la problématique des professionnels, des pouvoirs publics, des chercheurs ou des acteurs concernés ? Une manière de répondre est de reconnaître et valider les savoirs et les compétences apportées par chacun. On peut distinguer ainsi plusieurs trois types de savoir :

1. Le savoir pragmatique lié à l'expérience
2. Le savoir technicien propre aux professionnels
3. Le savoir scientifique susceptible de monter en généralité la connaissance technique et pragmatique

Ce que l'on peut constater c'est que ces savoirs se rencontrent rarement dans le même espace-temps et quand ils se rencontrent, c'est rarement de manière égalitaire. À l'inverse lorsqu'il y a possibilité d'un véritable échange réciproque, cela peut donner des formes intéressantes d'hybridation, cela favorise une créativité dans le sens d'une innovation sociale répondant aux besoins des populations.

8.1 LE SAVOIR PRAGMATIQUE

C'est une autre manière d'indiquer que l'engagement est un lieu ressource dans la construction d'une connaissance. Parmi ces matériaux que mobilise une personne, il y a évidemment son histoire, son parcours expérientiel, ses modes d'organisation sociale et le rapport au territoire dans la réponse aux besoins (hébergement, santé, alimentation, éducation, culture, etc.), toutes les pratiques socioculturelles de bricolage, de résistance ou de résilience. C'est donc dans la manière aussi dont sont mobilisés ces matériaux pour répondre aux besoins, voire la manière dont ils nourrissent des formes de lutte que se construisent ces savoirs pragmatiques. À ce titre, la notion de milieu ou d'environnement est à prendre en compte afin de valoriser les compétences issues de la maîtrise d'usage des espaces d'implication.

- ➔ Il est important d'instaurer une méthodologie participative pour le recueil de matériaux : recueillir le savoir pragmatique nécessite de trouver la bonne méthode appropriée par les intéressés. Que le recueil

de matériaux se fasse sous forme d'enquête sociale, d'entretiens¹, d'atelier collectif², de cartographie³, etc., l'important est que ces outils soient d'abord initiés et animés par les principaux intéressés. Cela constitue dans ce sens une formation-action.

8.2 LE SAVOIR TECHNICIEN

Il y a le savoir issu des corps de métier c'est-à-dire de la formation professionnelle, et puis le décalage entre ce cœur de métier et la réalité sociale qui nécessite une adaptation à la fois en fonction des logiques institutionnelles d'un côté et la complexité sociale de l'autre. Autrement dit, la question de l'engagement est une occasion aussi pour les professionnels d'interroger ses propres attentes et pratiques. Cela induit la possibilité à la fois de sortir des logiques sectorielles verticales et d'une certaine manière se laisser « convoquer » par le savoir pragmatique pour reconfigurer la manière de mobiliser les compétences professionnelles. C'est une invitation à interroger par exemple les notions d'accompagnement, d'intégration, d'éducation, du rapport au travail et de sa répartition sociale entre femmes et hommes, etc.

La possibilité pour le groupe de professionnels a constitué une « culture commune » ne peut être décrétée. Cette culture se construit dans le processus même. Il s'agit donc d'être vigilant dans la forme collaborative et coopérative entre les différents acteurs.

- ➔ Le croisement des savoirs est d'autant plus facilité qu'il s'instaure dans un tiers espace socioprofessionnel. Le collectif des acteurs-chercheurs pourrait constituer ce genre d'espaces d'échanges, de rencontres et d'élaboration dégagé partiellement ou temporairement des contraintes institutionnelles d'efficacité ou d'évaluation. Il s'agit de négocier au sein même de son implication socioprofessionnelle cet espace-temps d'une réflexivité c'est-à-dire d'un aller-retour entre l'expérience de la pratique et la capacité de développer une analyse pour les changer et interroger le fonctionnement de l'institution.

8.3 LE SAVOIR SCIENTIFIQUE

Le savoir scientifique constitue dans le cadre de ce processus le récit de la recherche-action et comment celle-ci produit des savoirs partageables et diffusables. Un des points importants au-delà de la spécificité locale d'une configuration territoriale institutionnelle, sociale et politique est de

¹ L'entretien peut prendre différentes formes, individuelles ou collectives. Par exemple l'entretien « conscientisant » a pour objectif d'amener la personne à travailler sur ses propres matériaux biographiques, valoriser une cohérence et se sentir respecté dans une totalité qui fait sens. Ce qui ne veut pas dire que provoquer un entretien déclenche mécaniquement chez la personne un processus réflexif sur son expérience, mais si les entretiens sont systématiquement enregistrés et retranscrits, la lecture et l'écriture sont placés au centre du processus d'aller-retour. La forme « récit de vie » offre les matériaux pour des ateliers de recherche-action.

² L'atelier de recherche-action est une configuration humaine et sociale nourrie par des parcours d'expérience et des expérimentations collectives. L'atelier offre une unité de temps, de lieu et d'action avec un rythme de rencontres et se donne un objet limité, défini à partir des pratiques communes aux membres. Ce cadre contribue à structurer la conduite de recherche. Les réunions d'acteurs autour de problématiques communes amènent dans un temps donné à une production collective qui se finalise par un écrit de recherche. L'écrit, quelle que soit sa forme permet de rendre visible ce processus et partager la connaissance avec d'autres.

³ La cartographie sociale à partir de parcours territoriaux, de rencontres et d'interview, d'ateliers, vise à la construction et la visibilité de savoirs collectifs (ressources humaines du territoire, compétences collectives, émergence de pratiques, nouvelles mobilités, réseaux ou initiatives informels et autonomes, modes de formation par les pairs et d'échange réciproque du savoir, etc.) par et pour les habitants d'un territoire donné, afin qu'ils se forment et se positionnent en tant qu'acteurs de la transformation sociale en faisant varier les échelles (structure, quartier, relations entre quartiers, ville, agglomération, etc.)

dégager ce qu'on appelle des référentiels, c'est-à-dire des points de repère qui puissent également être partagés dans d'autres situations sur d'autres territoires. Dans ces référentiels il y a la question des valeurs et la capacité instituante des acteurs, non pas de subir les normes admises, mais de construire de nouvelles normes partagées sur la question de l'engagement.

- ➔ Le support le plus habituel à ce type de restitution d'un écrit qui peut très bien comprendre une forme d'écriture collaborative impliquant la manière dont les acteurs dégagent des problématiques à travers leur expérience. Ce processus peut aboutir à la formation d'un chercheur-collectif⁴. Dans cette logique de croisement des savoirs nous pouvons imaginer des dispositifs de type universités populaires qui seraient une manière de créer un espace public du débat où il n'y aurait pas d'un côté le savoir académique et de l'autre le savoir profane, mais la possibilité d'une autoformation réciproque autour des problématiques et des méthodologies soulevées par la recherche-action.

9 EXPERIMENTATIONS ET TRANSFORMATION SOCIALE

Les conditions de participation des acteurs et de croisements des savoirs présentés dans cette note méthodologique doivent pouvoir dégager plusieurs chantiers d'expérimentation autour des problématiques soulevées par l'étude. C'est une manière de pérenniser et de généraliser les acquis de la recherche-action, la production de savoir des acteurs, les dispositifs participatifs mis en place.

Dans cette perspective méthodologique du « bas vers le haut », de la maîtrise d'usage à la maîtrise d'ouvrage, le collectif des acteurs-chercheurs ne peut donc se résumer simplement à un comité de pilotage et se conçoit comme un espace coopératif servant de support à une recherche collaborative dégagant des préconisations pour une maîtrise d'ouvrage. Ainsi les acteurs ne sont pas simplement pourvoyeurs de matériaux pour le savoir technicien et scientifique ou agents d'un dispositif qui les dépasse, mais bien coauteurs du processus.

Nous sommes bien sur des situations de recomposition et de reformulation entre agents-acteurs-auteurs. Rappelons pour mémoire que l'acteur se définit par l'agir, capacité à transformer une situation sociale qui peut elle-même réagir. L'agent se définit par son poste (place dans l'organigramme d'une structure) et plus généralement par une fonction ou une mission. L'auteur se définit par la capacité à faire œuvre, donner sens à une démarche, travaillant sur des matériaux et signer, valider, revendiquer comme singulière ou référentielle cette production qui peut être aussi une co-production ou une œuvre collective.

Si nous voulons que l'expérimentation s'insère dans une pensée politique pour ensuite être prise en compte dans les politiques publiques comme outil de développement social et culturel, il nous faut introduire la notion de « gouvernance ». Comment les citoyens participent à la prise de décision sur leur territoire ? Quel type de relation partenariale entre les acteurs, sous quel mode coopératif ? Comment gérer les différentes temporalités entre intervenant et partenaire ? Comment s'opère un travail interdisciplinaire, un transfert entre les compétences, se valide une expertise issue de l'expérimentation. ? Ce qui conduit logiquement à un renouvellement, une évolution, un détachement ou une autonomisation des métiers et des modes d'implication socioprofessionnelle.

⁴ Le chercheur collectif décrit la relation une production de savoirs et la capacité d'un groupe de se produire comme collectif. Il peut se composer d'acteurs-chercheurs ou de chercheurs-acteurs, reconnus non pour leur statut ou leur fonction, mais pour le processus qui les anime. Ainsi, le chercheur collectif est un groupe-sujet de recherche dépassant l'addition des postures socioprofessionnelles pour construire une position collective négociée tout en permettant à chacun de se réappropriier le fruit de ce travail collectif.