



HAL
open science

Émergences multidisciplinaires de méthodologies de l'action en recherche-intervention sur le travail

Anne-Lise Ulmann, Annie Weill-Fassina

► To cite this version:

Anne-Lise Ulmann, Annie Weill-Fassina. Émergences multidisciplinaires de méthodologies de l'action en recherche-intervention sur le travail. Anne-Lise Ulmann; Annie Weill-Fassina; Tahar Hakim Benchekroun. Intervenir. Histoires, recherches, pratiques, Octarès, 2017, Travail et activité humaine, 978-2-36630-070-3. <hal-04063682>

HAL Id: hal-04063682

<https://cnam.hal.science/hal-04063682v1>

Submitted on 9 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Emergences multidisciplinaires de méthodologies de l'action en recherche-intervention sur le travail

Anne- Lise Ulmann et Annie Weill-Fassina

Dans le monde professionnel, la sollicitation de plus en plus fréquente d'experts, d'intervenants, de consultants parfois même de médiateurs semble être le signe d'une complexité et de difficultés accrues des mutations dans les milieux de travail. Qu'il s'agisse de santé au travail, de transformations techniques ou organisationnelles, de constructions de parcours ou d'acquisitions de nouvelles compétences, les chercheurs et praticiens se trouvent confrontés à des demandes de compréhension des situations et à de fortes attentes d'actions susceptibles de résoudre les problèmes rencontrés. Pour des chercheurs, les réponses à ces demandes suscitent des réflexions sur les rapports entre recherche et pratique et plus précisément sur les articulations entre méthodologies de recherche et méthodologies de l'action. Cet ouvrage collectif présente certaines de ces réflexions et points de vue à propos de modalités d'intervention effectuées dans plusieurs domaines d'étude du travail.

Tous les auteurs de cet ouvrage sont des chercheurs du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement du Conservatoire national des arts et métiers (CRTD/Cnam). Ils exercent dans le champ de la psychologie de l'orientation, de l'ergonomie, des cliniques du travail, de la formation professionnelle et de l'histoire du travail¹.

Pour préparer ce livre, ils ont été invités en 2013-2014,² à débattre de leurs modalités d'intervention dans le cadre d'un séminaire coordonné par Hakim Benchekroun, Lin Lhotelier, Yvon Miossec, Anne-Lise Ulmann et Annie Weill-Fassina. Il ressort de ces échanges que quel que soit le champ disciplinaire du chercheur, il essaie toujours de dépasser l'opposition entre la recherche fondamentale, tournée vers le développement des connaissances, la recherche de la « vérité », et l'intervention tournée vers l'action, « l'utilité », l'adéquation des transformations au problème rencontré. Ces présentations montrent que le passage de la recherche à la recherche appliquée et à la recherche-action nécessite des changements de paradigmes qui ouvrent sur plusieurs manières de concevoir les principes d'intervention, d'envisager les rapports du chercheur à son « objet » et de prendre en compte la temporalité de la recherche tout au long de l'action.

Cette introduction met en perspective certaines idées et points de vue développés par les chercheurs du laboratoire en revenant sur quelques textes d'ergonomie, de sociologie et de psychosociologie, qui ont marqué l'émergence des réflexions et des débats sur les méthodologies de l'action dans les recherches-interventions.

1 – La recherche-intervention en débat

1-1 Les besoins de recherches physiologiques et psychologiques appliquées au travail

En France, dès 1913 le « Rapport Imbert » a montré l'intérêt d'effectuer des études expérimentales sur la travail ouvrier. Il souligne que leurs résultats « *ne donnent pas seulement une satisfaction scientifique, mais fournissent des données directement utilisables dans la pratique [...] Il n'y a nulle exagération, me semble-t-il, à dire qu'à mesure que ces*

¹ Tous situés dans le bâtiment historique de l'INETOP, 41 rue Gay Lussac à Paris.

² Ce séminaire et ce livre reproduisent le processus de travail qui a donné lieu à la publication de l'ouvrage coordonné par D. Lhuilier *Qualité du travail, qualité au travail*. Octarès, 2014

études se généraliseront, le nombre et la variété de leurs applications pratiques se multiplieront, pour le plus grand profit de l'intérêt général et de la pacification sociale ». (Imbert, 1909, 775-776, cité par M. Turbiaux, à paraître).

Dès cette époque, le courant positiviste s'opposait aux courants cliniques. Très schématiquement, le premier prônait un développement de la psychologie sur les modèles des sciences naturelles (physique, chimie...) caractérisés par une recherche de lois générales et d'objectivité garantie par la méthode expérimentale qui permettait de contrôler en laboratoire les variables retenues pour étudier le « *comportement* » des sujets. Le second courant, dérivé des travaux de la psychanalyse et de la psychopathologie, développait une approche plus globale caractérisée par une recherche de compréhension de la « *conduite* » des sujets en situation d'agir. La conduite d'une personne englobe dans une « *totalité* » les dimensions cognitives, biophysiologicals, sociales et affectives de l'activité (Dolle, 1987). Dans cette perspective, l'opérateur n'est plus observé comme un objet de recherche mais considéré comme un sujet, acteur de choix réfléchis qu'il envisage pour gérer, dans le cadre d'un travail collectif, la situation de travail dans laquelle il se trouve.

La conception des rapports de l'intervention et de la recherche se différencie selon le courant dans lequel on se situe : dans le premier cas, l'intervention, en tant qu'action de transformation de la situation, est une conséquence des connaissances acquises par une recherche antérieure. Dans le second, elle constitue un processus itératif au cours duquel compréhension et transformation se développent conjointement. L'intervention devient le mobile de l'action du chercheur-intervenant, au risque de prendre le pas sur la connaissance.

La tension entre ces deux modalités d'action s'est manifestée par exemple dans les années vingt, en ce qui concerne l'orientation des élèves des écoles élémentaires : le modèle d'une « *orientation professionnelle rationnelle et scientifique* » fondée sur des épreuves psychotechniques, des échelles de mesure qui voulaient objectiver leurs dispositions physiques ou psychologiques, se trouvait confronté à des *modèles empiriques* fondés sur leur observation en préapprentissage ou sur des données recueillies en cours de formation mises en relation avec les possibilités locales d'apprentissage de tel ou tel métier (Martin, 2011). Le débat a gardé toute sa vitalité après la seconde guerre mondiale (Blanchard, Ouvrier-Bonnaz, à paraître).

1-2 Tensions entre méthodologies de recherches et d'interventions dans le champ de la psychologie du travail et de l'ergonomie

Il semble que ce soit vers 1940 que des réflexions plus systématiques aient commencé sur les méthodologies de l'action dans la recherche appliquée et l'intervention. Un certain nombre d'ouvrages jalonnent ces réflexions.

Ombredane et Faverge (1955), dans « *L'analyse du travail, facteur d'économie humaine et de productivité* », posent les principes d'une recherche appliquée sur le travail dont la méthodologie d'analyse articule l'observation sur le terrain, l'expérimentation, l'analyse statistique.

Cuny et Leplat (1977) dans l'« *introduction à la psychologie du travail. Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie* » proposent à la fois une démarche d'analyse des exigences des situations et des méthodes d'observations des comportements et des communications, une réflexion sur les critères d'évaluation de la situation qui permettent un diagnostic orientant sur des propositions d'amélioration de dispositifs techniques ou de situations.

Guérin, Laville, Daniellou et coll. (1991) dans « *Comprendre le travail pour le transformer, la pratique de l'ergonomie* » décrivent une démarche d'ensemble, fondée sur l'observation du

comportement des opérateurs et leurs verbalisations, qui lie fortement l'analyse de la demande, du travail, de l'activité à la formulation de recommandations pour agir sur la transformation de la situation.

Pour Daniellou (1996), le succès de l'intervention est lié à un changement de point de vue sur la situation, «*un changement de regard*» et à la mise en discussion des résultats des observations à différents niveaux de l'entreprise «*qui enclenchent un processus de transformation des représentations qui peut déboucher sur des interactions conduisant à une transformation de la situation de travail.*» (p.187).

Dans ces différents textes, le chercheur reste observateur neutre, extérieur à la situation et l'intervention se situe comme une conséquence du diagnostic. Néanmoins dans les deux derniers textes cités les observations prennent en compte les points de vue, le «*vécu*», les représentations des opérateurs à qui il est demandé une adhésion et une participation plus active que dans les cas précédents.

Le débat se précise dans l'ouvrage «*L'ergonomie en quête de ses principes, Débats épistémologiques*», (Daniellou 1996) avec plusieurs chercheurs qui se demandent si les modèles de l'action en ergonomie peuvent avoir une valeur prédictive.

Christolle (1996) affirme clairement la différence des rôles entre recherche et intervention : «*La légitimité de la recherche est la production des connaissances et leur diffusion au sein de la communauté scientifique à laquelle appartient le chercheur. La responsabilité de ce dernier est la validité de ses productions. La responsabilité de l'ergonome praticien est d'arriver à mettre en place des moyens de travail, matériels et immatériels adaptés aux caractéristiques des hommes, aux missions qu'ils ont à remplir, dans les divers états de la situation de travail auxquels ils sont confrontés... Cette contribution dépasse la formulation d'un diagnostic et même d'un pronostic. Elle exige des coopérations.*» (p.230).

Falzon (1996), suggère de considérer les ergonomes comme des opérateurs et d'analyser leurs pratiques d'intervention dans leur diversité : «*Il est souhaitable que les pratiques d'intervention s'accompagnent d'une réflexion structurée visant à expliciter les processus de décision et à catégoriser les situations rencontrées. Ces activités réflexives ne peuvent s'exercer uniquement postérieurement aux actions : elles transforment la pratique elle-même.*» (p.241).

Daniellou enfin (1998, 2003) insiste sur l'idée que «*l'activité de l'intervenant ne peut être décrite comme l'application de connaissances produites par les chercheurs*» (p.42). Il souligne la nécessité de modèles pluridisciplinaires qui dépassent les aspects techniques du poste de travail et qui s'élargissent à la prise en compte de problèmes concernant à la fois les multiples aspects de l'homme (biologiques, cognitifs mais aussi affectifs, éthiques et sociaux), les dimensions du statut du travail dans l'organisation de l'entreprise et les relations de l'ergonome avec la pluralité des acteurs concernés. L'intervention y apparaît comme procédant «*d'une dynamique participative de transformation et de conception.*» (p.30). Elle est «*un processus de négociations de contraintes, où de très nombreux acteurs et pas seulement des concepteurs professionnels mettent en jeu des contraintes et négocient entre eux.*» (p. 27).

2 - L'avènement des méthodologies de l'action avec la sociologie du travail

En sociologie, les rapports entre méthodologies de l'action et recherches ont fait l'objet de nombreux débats au point de modifier (parfois de brouiller) les différentes branches de la discipline.

Si au sortir de la seconde guerre il y a eu, rappellent Gremion et Piotet, (2004), comme un « *no man's land sociologique* », l'effervescence intellectuelle qui s'en est suivie dans les années cinquante et soixante a permis à Friedmann et Naville la rédaction de leur « *Traité de sociologie du travail* ». (1962) Ce texte devient une référence pour imposer progressivement la sociologie du travail comme une discipline autonome et contribue ainsi à une « *nouvelle fondation de la discipline* » (Chapoulie, 1991).

Friedman, élu à la chaire d'histoire du travail créée au Cnam en 1945, avant de succéder à Gurvitch en 1949 au Centre d'Études Sociologiques, s'emploie à révéler le travail comme le moteur du changement social. Les contributeurs à ce Traité, des sociologues (Chombart de Lauwe, Crozier, Dumazedier, Isambert-Jamati, Touraine, Reynaud ...) mais également des professionnels non chercheurs, (ce qui est nouveau) et appartenant à des disciplines différentes (Gillon médecin du travail, Lobstein conseil en organisation, Fourastié économiste, Pagès psychologue, Balandier anthropologue) cherchent à prendre leurs distances moins avec la psychologie sociale « *qui fournira les règles de méthodes des premières enquêtes* » (Piotet, 2004, p.122) qu'avec la philosophie (pourtant à l'origine de la discipline) pour s'intéresser au monde du travail sur la base d'études empiriques. Se référant plus à Weber qu'à Durkheim, ce Traité marque de manière décisive l'intérêt pour un nouveau genre d'études qui contribuera au développement d'analyses mettant en relation l'évolution du travail et le changement social avec les manières d'y parvenir. Crozier (1963), dans ses premières études sur le travail dans les administrations avec « *le phénomène bureaucratique* » découvre les rouages cachés de l'organisation. Ces études s'inscrivent dans le mouvement de cette nouvelle fondation sociologique, prémices de « *l'analyse stratégique* » qu'il envisagera plus tard comme une méthode d'intervention pouvant contribuer au changement social dans une perspective réformatrice.

Le travail et l'entreprise constituent donc des objets d'analyse tardifs d'inspirations diverses, même si comme le rappelle Sainsaulieu, « *intervenir dans l'entreprise pour développer ses ressources propres en s'appuyant sur les sciences humaines n'est certes pas une nouveauté puisque la quête incessante de rationalité dans les organisations est profondément tributaire de l'évolution de problèmes techniques mais aussi de l'avancée des recherches en sciences sociales* » (1988, p.261).

Ce domaine, que nous appelons aujourd'hui *l'intervention*, est d'abord réservé aux ingénieurs en organisation qui ordonnaient le système productif de l'entreprise en se fondant sur les sciences biologiques pour qui « *la structure d'un organisme doit se conformer à un plan d'ensemble, un plan d'organisation qui coordonne les activités fonctionnelles.* » (Jacob, 1971 *La logique du vivant* p. 87-147, cité par Sainsaulieu (ibid p.19). Ce courant objectiviste a fortement influencé certaines pratiques d'organisation où « *toutes les opérations de travail (peuvent) être décomposées en rouages, ressorts et leviers d'un mécanisme unique intégrant les activités humaines comme simples séquences particulières d'une machinerie bien huilée.* ».

C'est « *l'organisation-développement* » (OD), dont Morin (1986) a été le promoteur en France, qui s'intéressera au changement non plus seulement sous l'angle de la rationalité sociotechnique mais en s'attachant à travailler conjointement sur les structures et les personnes. « *Plus on cherche à modifier profondément une organisation plus l'importance des comportements et des attitudes prend du poids. Les moyens technologiques (budgets, plannings) ou structureaux ne permettent d'atteindre que des changements modestes lorsque les aspects cognitifs dominent les aspects émotifs* » (Morin, p.41). La conscience que le changement de comportement ne peut s'effectuer sans « *modifications corrélatives des structures* », conduit les promoteurs de l'OD à des méthodes d'intervention qui impliquent systématiquement la direction, surtout mobilisée pour affirmer les nécessités du changement :

« il faut qu'à tout moment chaque personne à qui on demande ou propose un nouveau comportement dans son travail, sache que l'orientation générale de cette modification rencontre non seulement le souhait mais la volonté de la direction générale. » (ibid p.101).

Cette approche qui cherche à combiner les apports de l'école des relations humaines à une approche sociotechnique, sera critiquée par Sainsaulieu qui notera qu'elle « fait l'impasse sur le jeu des acteurs entre eux, sur les logiques culturelles qui les animent et sur la complexité stratégique et culturelle des processus transformateurs même appréhendés sur le mode participatif ; enfin le projet de changement est surtout vu comme provenant des dirigeants avec fort peu de négociations syndicales. » (1988, p.263).

La sociologie des organisations, avec « l'analyse stratégique » développée par Crozier au sein du centre de Sociologie des Organisations (CSO) qu'il a créé au début des années soixante, fonde les principes théoriques et épistémologiques de l'intervention. Deux études empiriques célèbres, à la Seita et dans une caisse d'assurance maladie, ont permis à Crozier et Friedberg (1977) de théoriser cette démarche. L'analyse stratégique et systémique de l'organisation constitue à la fois une approche sociologique et un cadre d'analyse et de compréhension des fonctionnements réels (et non idéalisés) de l'organisation. Elle va conduire à une nouvelle lecture des modalités de coopération des personnes et des collectifs et à une compréhension différente de l'usage des règles dans une organisation. En déplaçant la focale d'analyse sur les « jeux de pouvoirs », les « marges d'incertitude » et les « arrangements » les comportements sont interprétés en terme de stratégie et non plus en référence aux approches psychologiques. Concernant les règles, c'est leur accumulation qui contribue à produire des « cercles vicieux bureaucratiques », qui sont fréquemment sources d'une rigidification de l'organisation. Par cette approche Crozier et Friedberg montrent que l'acteur n'est jamais totalement contraint, mais qu'il garde toujours une marge de liberté et de négociation, qui lui permet d'agir avec une « rationalité limitée ».

Sur le plan méthodologique, l'intervenant, extérieur au système d'organisation, cherche à identifier des situations qui opposent les acteurs sur les solutions à envisager pour un type de problème. Il procèdera pour cela à des entretiens à partir d'une grille de questionnement qui vise l'identification et l'interprétation des jeux des acteurs dans la situation. La démarche reste itérative, souvent en plusieurs temps, pour recueillir suffisamment de données pertinentes

L'analyse stratégique et systémique de l'organisation a donné lieu à de nombreuses critiques portant sur une conception « désincarnée » du social où les appartenances politiques et les conduites irrationnelles ne sont pas prises en compte (Jobert et Leca, 1980) et sur une vision globalisante des systèmes d'organisation qui ne différencie plus leurs dimensions culturelles (Sainsaulieu, 1988).

La notion d'intervention, définissant « une action destinée à accompagner ou comprendre des changements » a été également développée par Touraine en 1978 dans son livre « La voix et le regard », qui présente les grands principes de « l'intervention sociologique ». Cherchant à prendre ses distances d'une part avec des approches d'inspiration néolibérale, d'autre part avec « une vision déterministe du monde », Touraine développe une méthodologie particulière, très innovante pour son époque, qui fut l'objet de nombreuses critiques dans le champ scientifique, et qui ne sont pas sans résonances avec les débats rapportés dans la première partie de ce livre.

Influencé par Marx et Freud, Touraine développe une méthodologie d'intervention qui ne distend pas la recherche et les fonctionnements collectifs. Il s'appuie sur la capacité des acteurs à faire l'analyse des conflits dans lesquels ils sont pris pour les conduire à appréhender par eux-mêmes le sens de leurs engagements. S'intéressant plus particulièrement

à la manière dont les acteurs sociaux peuvent développer une pratique réflexive pour se « *projeter dans l'avenir* », Touraine les accompagne à faire une lecture du monde social et à développer l'affrontement permettant de peser sur des transformations économiques et culturelles de la société, qu'il nomme « *le système d'action historique* ». (Cousin, Rui, 2010) Les questionnements, effectués à partir d'une méthode proche de la maïeutique, tiennent compte de la subjectivité des acteurs sans pour autant en faire un objet de travail comme en psychosociologie. L'essentiel de l'action est focalisée sur l'élaboration de nouveaux savoirs permettant de (re)penser le conflit et d'agir sur lui en se fondant sur des analyses interdisciplinaires. Dans la conduite de l'action, Touraine ne fait pas de l'intervenant une figure neutre, s'apparentant à un expert détenant le savoir, mais l'envisage au contraire comme un participant engagé qui travaille au sein des groupes qu'il organise à l'élucidation de leurs situations. Cette approche de l'intervention souvent rapprochée de la recherche-action développée par Mendel et parfois de l'analyse institutionnelle soulève des questions sur la place des chercheurs dans le processus de travail et sur leurs rôles dans la production de connaissances nouvelles.

3 - Les influences de la psychosociologie

Ce double repérage ergonomique et sociologique tend à montrer que les méthodologies de l'action conduisent toujours à questionner le processus de travail proposé par le chercheur. La question de la place du chercheur dans le processus de travail, prenant en compte ou ignorant la distance entre lui et son objet fait écho aux réflexions et démarches de la psychosociologie, notamment, « *l'action research* » développée par K. Lewin qui, dès les années trente, insistait sur la nécessité de conduire « *une activité de recherche hors laboratoire universitaire, en milieu naturel, liée à des problèmes d'action, par conséquent orientée par des valeurs* » (Dubost, Lévy, 2006 p.391). Au sein de l'Institut Tavistock, les chercheurs travaillaient à répondre à des demandes sociales tout en « *articulant cette collaboration à un travail de recherche (pour ne pas en rester) à une simple pratique de consultation* ». (ibid, p.394). Critiques à l'égard des « *sciences sociales conventionnelles qui échouent à décrire, mesurer et expliquer la dynamique des faits sociaux* », certains d'entre eux et notamment E. Mayo incitaient plutôt à développer des approches pluridisciplinaires qui soient « *pour la recherche opérationnelle une occasion de s'ouvrir aux sciences sociales, pour la recherche-action, (une opportunité) de tenter d'introduire des métriques dans l'approche clinique* » (ibid, p.396). Confrontant le chercheur aux situations réelles de travail, c'est à dire à un travail hors du laboratoire, la psychosociologie s'est donc penchée très tôt sur l'acceptation du chercheur par les personnes directement concernées par l'action visée mais plus largement sur les conditions institutionnelles qui ont permis sa venue dans l'organisation concernée. Pour cette raison sur le plan des méthodologies de l'action la psychosociologie ne procède jamais en fonction d'un but préétabli décidé en dehors des acteurs concernés par l'action, mais s'attache plutôt à « *amener les acteurs sociaux à repenser leur action et à leur permettre d'envisager les changements qu'ils souhaitent : par l'accès à une meilleure compréhension des registres intriqués qui interfèrent et qui font l'objet de méconnaissance ou de confusion ; par l'élaboration de l'expérience et des conflits, resitués dans le contexte de leur apparition et examinés à travers les modalités de traitement des réalités professionnelles* » (Giust Desprairies, p. 4, www.arianesud.com). Cette approche « *repose sur l'hypothèse centrale que ces changements et notamment l'invention de nouvelles pratiques collectives doivent être accompagnés par un travail d'élaboration théorique collectif se traduisant notamment au niveau des personnes par un processus d'apprentissage ou d'évolution psychologique continu.* » (ibid p.403).

Cette orientation de l'action qui attache une grande attention à la manière dont les personnes pensent, perçoivent, ressentent et agissent les transformations au sein de leur milieu de travail coexiste avec des approches plus nettement cadrées en fonction d'enjeux et d'objectifs de travail nécessitant une objectivation des phénomènes qui suscitent l'intervention. Les méthodologies de l'action ne sont donc pas seulement liées à la manière dont le chercheur s'empare des questions posées mais semblent également dépendre de la nature des commandes qui lui sont adressées et des problèmes qui doivent être élucidés.

4- Des styles d'intervention

Dans une synthèse plus récente sur les processus de changements organisationnels liés à des interventions dans les entreprises, Albano (2012), sociologue italien, a analysé les pratiques de l'intervention conduites par des chercheurs, en référence à la théorie de « l'agir organisationnel ». (Maggi, 2003)³ Il propose de caractériser différents styles d'intervention en fonction des rapports que le chercheur établit avec « son objet de travail ». Entendons par là, la manière dont il aborde la situation où il doit intervenir, prenant plus ou moins en compte la participation des professionnels en fonction de l'équilibre qu'il veut établir entre aspect scientifique et pratique dans la dynamique de l'intervention.

Il détermine ainsi quatre types de positionnement des chercheurs-intervenants:

- un positionnement dit « *positiviste* » ou « *naturaliste* », référé aux modèles des sciences physiques où domine le point de vue du chercheur et la recherche de causes externes. L'intervenant-chercheur maintient une externalité pour contribuer non seulement à résoudre les problèmes du demandeur mais également à produire « *des propositions et des lois scientifiques généralisables.* » (p.18)
- un positionnement, qualifié de « *double herméneutique* » dans la mesure où l'intentionnalité des acteurs et leurs interprétations s'articulent avec celles du chercheur et où les déterminants internes sont pris en compte. Cette approche tient davantage compte de la subjectivité des participants. L'intervenant est plutôt un « *observateur participant* » qui vise à orienter les acteurs vers une plus grande conscience du système dans lequel ils agissent.

Albano constate cependant qu'en dépit de leurs différences épistémologiques, ces deux approches maintiennent « *une césure entre l'observateur et le processus observé, entre l'interprétation de l'étranger et celle (ou celles) des natifs* » (p.11), du chercheur et des personnels concernés. Il en découle à chaque fois un rapport inégalitaire à l'intervenant. Ainsi, dans ces deux cas, même si la conduite de la recherche ne s'effectue pas de la même manière, « *c'est en grande partie le chercheur, un sujet externe au système d'actions et de significations étudié, qui établit les objectifs, les règles, les temps et les lieux du jeu, ou dit dans une manière plus technique, le dessin de la recherche.* » (p.14). C'est cette césure que les positionnements suivants cherchent à réduire selon deux voies.

- Dans un positionnement empruntant la « *voie de la recomposition synthétique* » le chercheur essaie de gommer la séparation des points de vue et des rôles entre professionnels / chercheurs ; il « *se fonde de manière prioritaire sur l'auto-analyse des vécus subjectifs des participants à un groupe ou à un mouvement.* » (P.13). Il effectue un travail non pas « *sur les acteurs mais avec eux* ». Il devient « *membre complet du système social* » sans prise de distance par rapport à la subjectivité des acteurs. Cette voie trouve ses limites dans « *l'absence* »

³ Maggi (2003) définit l'agir organisationnel comme la régulation d'un processus d'actions et de décisions par lequel les personnels peuvent faire évoluer par eux-mêmes, dans certaines marges, les règles de l'entreprise.

de contrôle des rapports entre chercheur et acteur » (p.21) et donc dans la perte de la double herméneutique au détriment de la recherche.

- Enfin, dans un positionnement suivant la voie de « *la solution de la recombinaison analytique* », *la recherche s'effectue simultanément à l'intervention* » (p.23) « *Il n'y a pas une distinction entre chercheur et objet. L'objet est le processus analytique, les chercheurs sont tous les sujets concrets engagés dans la recherche action.* » (p.26). Le travail engagé permet une confrontation entre « *le pôle des savoirs structurés en disciplines et le pôle des savoirs détenus par les sujets agissants.* » Dans cette voie, il y a « *une distinction analytique entre deux processus confluant dans la même activité : la recherche et le processus primaire sur lequel la recherche veut faire la lumière. Les deux sont des processus organisés selon une rationalité limitée.* » (p.16). *Les changements produits sont « le fruit de choix en partie autonomes des sujets impliqués dans la recherche.* » (p.25), mais la réflexion permet d'en tirer des informations et des concepts utilisables ailleurs. Cette « *troisième voie* », ainsi nommée par opposition aux deux premières citées, est celle de « *l'agir organisationnel* » mais s'avère délicate à pratiquer en raison même de la division du travail

Tout en donnant accès à une diversité d'attitudes à partir desquelles l'action est conduite, les critères relevés par Albano permettent de mieux saisir la complexité, les orientations et la cohérence des présupposés méthodologiques et des épistémologies mis en œuvre dans des recherches-intervention. Nous choisissons cette grille d'analyse comme principe organisateur des différentes méthodologies proposées par les contributeurs de cet ouvrage.

4 – Les chercheurs-intervenants et leurs objets de recherche

L'ensemble des recherches traite dans leur dynamique de modifications de représentations de soi, de situations, de modes d'engagements des personnes ou des collectifs dans ces situations. Cependant, dans le détail, ces présentations se traduisent d'un chapitre à l'autre par des méthodologies singulières quant à leurs principes, leurs stratégies, leurs procédures.

A partir d'une lecture distancée des textes, nous pensons pouvoir y discerner un écho des analyses proposées par Albano pour caractériser les méthodologies de recherche-action. En effet, quels que soient leur discipline et leur champ de pratiques, tous les contributeurs de cet ouvrage sont confrontés au problème de la césure entre le chercheur et son « objet » de travail, et cherchent des solutions qui se reflètent dans la description de leurs méthodologies.

Pour rendre compte de cette diversité, le livre est organisé en trois parties où les contributions sont présentées selon un même mouvement : des approches où l'auteur tend à aborder son objet de recherche et d'intervention plutôt dans une perspective positiviste, en restant extérieur par rapport à la réalité étudiée, vers des approches tenant davantage compte de la subjectivité des acteurs, dans lesquelles leur intentionnalité et leurs interprétations s'articulent avec celle du chercheur. Il s'agit bien sûr plus de tendances et de colorations que d'une catégorisation qui serait forcément réductrice et discutable.

◇ La première partie « *pluralité des conceptions dans les rapports recherche-intervention* » répond à une double ambition : rappeler des débats sur les buts et les méthodes de la recherche et de l'intervention et présenter les principes méthodologiques s'y référant. On pourra y trouver des discussions sur les conflits de buts entre recherche et intervention (J. Leplat), sur les différences de conceptions qui ont guidé des méthodologies d'analyse en laboratoire et des observations de terrain en orientation professionnelle (R. Olivier-Bonnaz), sur leur pertinence de porter attention aux situations de travail (A. Weill- Fassina) et sur une approche articulée qui prend en compte la demande sociale et s'ouvre à la participation des

travailleurs, repensant en termes scientifiques les constats du terrain (C. Teiger). La suite des textes de cette partie se situe davantage dans une perspective sociologique et psychosociologique : y seront abordées l'intentionnalité, les prises de conscience des acteurs, leurs possibilités d'agir autrement dans une structure, leur participation sollicitée à un niveau individuel (G.Jobert) ou collectif (D. Lhuillier) dans le processus de transformation.

◇ La deuxième partie, « *Constructions et stratégies d'intervention : diversité des demandes et des positionnements des chercheurs* », concerne la description par leurs auteurs des méthodes mises en œuvre pour répondre à des demandes extrêmement variées qui leur sont adressées. Pour établir un état des lieux et contribuer à la transformation de situations, ils ont tous construit des stratégies innovantes ajustées aux visées pratiques et épistémiques de la commande. Tous affirment la nécessité de tenir le double langage des préoccupations de la pratique et des connaissances scientifiques. Dans tous les cas, une participation active plus ou moins élargie des intéressés est clairement sollicitée et fonde la dynamique de processus dans lesquels les chercheurs assument des rôles et des positionnements différents en lien avec leur discipline

- Rôle de médiateur-conseil, dans lequel l'association d'entretiens et de questionnaires standardisés témoignent d'une certaine extériorité pour accompagner la personne dans son processus réflexif et l'aider à clarifier sa représentation de soi pour élaborer une transition professionnelle (M. Garnier, M.Poulio, E. Loarer).

- Rôle d'organisateur-formateur qui construit un dispositif d'enseignement d'analyse du travail de grande ampleur pour mettre en évidence des problèmes de santé en lien avec les conditions de travail dans plusieurs hôpitaux. Le chercheur est maître du dispositif de recherche mais l'interprétation des résultats et leurs conséquences sont partagées avec les intéressés (C. Gadbois, R. Villatte).

- Rôle de négociateur-organisateur qui, dans une situation conflictuelle, construit des simulations de situations de travail en mobilisant les protagonistes à tous les niveaux de l'entreprise. Cette mise en situation suscite une réflexion commune sur leur activité et les risques encourus et les engage dans un processus de « *coopération conflictuelle* », leur permettant des changements de points de vue, l'ouverture de négociations et le déblocage de l'action (T.H. Benchekroun).

- Rôle de catalyseur qui, à partir de sa propre subjectivité, s'appuie sur son appartenance à un groupe de chercheurs et sur une communauté de langage pour susciter et s'investir dans la « construction collective et psycho-dynamique d'une coopération de recherche » sur les questions de souffrance et plaisir au travail en lien avec son organisation, (M. Guyon).

- Rôle d'animateur-intervenant faisant évoluer une commande de formation d'adultes en une demande construite avec les enseignants qui met au jour des conditions de travail éprouvantes et suscite de leur part un processus réflexif leur permettant de « saisir conjointement les attendus du travail, son organisation et les compétences requises pour le mener à bien » (A.L. Ulmann).

- Rôle de clinicien de l'activité, qui cherche à développer le pouvoir d'agir de collectifs en difficulté. Ayant éprouvé dans d'autres interventions les limites d'une part des analyses « sur » le travail, gardant un point de vue extérieur, et d'autre part des approches cliniques de la psychodynamique du travail, l'auteur intervient auprès de facteurs agents de la poste sur la base d'activités filmées, d'auto-confrontations simples et croisées. Leurs interprétations de leur situation de travail multiplient les possibilités de dialogue entre les professionnels et les instances organisationnelles et gestionnaires de l'entreprise et les engagent directement dans l'action.

◇ La troisième partie de l'ouvrage, « *Méthodes et outils : la participation dans la dynamique des interventions* » propose la description du déroulement de quatre cas particuliers d'intervention replacés dans leur contexte disciplinaire et théorique. Il en ressort l'appel à une importante participation des professionnels à la conception des transformations envisagées pour améliorer leurs possibilités d'action, participation qui est cependant modulée par la place que les chercheurs font aux professionnels dans l'organisation de la recherche

- En vue d'un conseil en orientation, E.Reille Baudin et D.Mendova, décrivent la façon dont dans l'espace d'un entretien mené selon la technique d'instruction au sosie, l'écoute attentive aux aspects subjectifs des faits rapportés a permis à la personne concernée de restructurer ses sentiments à l'égard de sa propre vie « en restaurant une continuité d'être » entre son passé et sa vie actuelle au-delà la rupture migratoire qu'elle avait vécu.

- Dans le cadre de « *l'ergonomie constructive* », deux textes décrivent des démarches d'intervention « *sur* » l'organisation « *pensée comme des façons de donner du pouvoir aux organisations, aux personnes* ». Le processus mis en place, commun aux deux textes, fait d'abord appel à une approche objective de la situation sur la base d'analyses du travail et des règles de l'organisation qui permettent d'en établir un premier diagnostic. Dans un deuxième temps, il est fait appel sur la base d'expérimentations et de simulations à la participation des équipes concernées « pour mettre en mouvement l'organisation et tenter de construire des pratiques acceptables par tous. Le premier texte décrit plus particulièrement une technique de « *co-analyse des pratiques* » destinée à faire comprendre aux participants les difficultés entraînées par des coupures de communication (J. Arnoud et P. Falzon). Le second décrit une technique dite « *jugement différentiel d'acceptabilité* » qui vise à susciter des débats sur la base de récits de dysfonctionnement quant à la gravité des risques encourus pour développer une culture de sécurité dans l'entreprise (A. Nascimiento).

- Dans le cadre de la clinique de l'activité, il semble que la « *co-analyse de l'activité* » soit mise en place dès le début de l'intervention « *pour permettre aux professionnels de revenir, de reprendre, d'analyser de manière précise et répétée leur activité* » et pouvoir objectiver « *les tensions du métier sur la base du travail réel* » et non pas seulement sur la base du travail réalisé. L'analyse minutieuse des dialogues marque l'importance accordée par les chercheurs-intervenants aux intentionnalités et aux interprétations des échanges verbaux des professionnels et à leur gestualité. Leur souci d'articulation entre leurs interprétations et celle des professionnels est également marqué par leur réflexion sur le rôle du contexte d'intervention qu'ils créent sur l'activité des professionnels. (N. Poussin et P. Simonet).

En conclusion, Yves Clot souligne l'ampleur des questions qui restent posées et propose de recentrer les débats autour de trois thèmes : le développement, les conflits, le travail individuel et collectif.

Enfin, la multiplicité et la complexité des débats, des thèmes, des rôles, mais aussi la diversité des cadres et des styles des interventions qui ressortent des descriptions et des réflexions des auteurs sur leurs pratiques de chercheur-intervenant se donnent aussi à voir dans la quasi absence de doublons dans les références qui ont été regroupées dans la bibliographie générale.

Bibliographie

Albano(2012) *La recherche-action*. Bologne TAO digital library traduit de l'italien

(2013). La conduite. <http://www.psychologies.com/Dico-Psycho/Conduite>

Blanchard S., Ouvrier-Bonnaz R (à paraître) *Connaissance du travail et Orientation. Un débat historique*. Toulouse . Octarés

- Chapoulie J. M.(1991) « La seconde fondation de la sociologie française, les États-Unis et la classe ouvrière », RFS XXXII, p. 321-364.
- Cousin, O., et Rui, S (2010) *L'intervention sociologique*. Presses Universitaires de Rennes
- Christolle J. (1996). Questions épistémologiques autour de l'ergonomie. Quelques réflexions du point de vue du praticien. Dans Daniellou F. (s/d.) (1996). *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*. Toulouse, Octarés –éditions. 201-220.
- Cuny X., Leplat J. (1977) *Introduction à la psychologie du travail. Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie*. Paris. PUF . Coll. Le psychologue.
- Crozier, M.et Friedberg E. (1977) *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective* Paris, Editions du seuil
- Daniellou F. (s/d.) (1996). *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*. Toulouse, Octarés –éditions.
- Daniellou F. (1998). Evolution de l'ergonomie francophone ; théories, pratiques et théories de la pratique. Dans M.F. Dessaigne et I. Gaillard, (Coord)., *Des évolutions en ergonomie*, Toulouse, , 37-54.
- Dolle J.M., (1987). *Au-delà de Freud et Piaget. Jalons pour de nouvelles perspectives en psychologie*. Toulouse : Privat.
- Dubost, J, Levy, A,(2006) « Recherche –action et intervention » in Barus-Michel, J. Enriquez, E, Levy, A *Vocabulaire de psychosociologie. Positions et références* Erès. p.391-416
- Friedman, G (1962) *Traité de sociologie du travail* en collaboration avec P. Naville et avec le concours de J-R Tréanton. Paris Armand Colin
- Giust Desprairies, F. (2005) Eléments pour un repérage de la spécificité de l'intervention psychosociologique. Texte accessible sur www.arianesud.com
- Grémion, P., Piotet, F., (2004) *Georges Friedman, un sociologue dans le siècle, 1902-1977*. Paris, CNRS Editions
- Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen A. (1991). *Comprendre le travail pour le transformer, la pratique de l'ergonomie*. Lyon. ANACT.
- Jobert, B. et Leca, J. (1980) « Le dépérissement de l'état. A propos de l'acteur et le système » de Michel Crozier et de Ehrardt Friedberg. *Revue française des sciences politiques*. Vol 30, n°6 p1125-1170
- Imbert A. (1909). Exemples d'étude physiologique directe du travail professionnel ouvrier, *Revue d'hygiène et de police sanitaire*, août, 749-770.
- Falzon P. (1996). Des objectifs de l'ergonomie. Dans Daniellou F. (s/d.) (1996). *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*. Toulouse, Octarés. 233-242.
- Maggi, B.,(2003), *De l'agir organisationnel. Un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage*. Paris Octarès
- Martin, J. (2013). L'orientation professionnelle entre science, technique et pratique sociale. Un éclairage historique à partir de l'exemple français, 1900-1940. Congrès de l'AREF.
- Turbiaux M. (a paraître) Armand Imbert : tableau méthodique des professions qui appellent des recherches et nature de ces recherches. dans Serge Blanchard et Régis Ouvrier-Bonnaz (coord.) *Connaissance du travail et orientation. Un débat historique*. Toulouse. Octarés. (Chap 2)
- Morin, P., (1971, 1986) *Le développement des organisations et la gestion des ressources humaines*. Paris Dunod
- Sainsaulieu, R. (1998) *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris, Presses de la fondation des sciences politiques et Dalloz
-