



HAL
open science

Des traductions réciproques entre les activités de recherche, professionnelles et de gouvernance.

Corinne Mérini, Serge Thomazet, Jean Bélanger

► To cite this version:

Corinne Mérini, Serge Thomazet, Jean Bélanger. Des traductions réciproques entre les activités de recherche, professionnelles et de gouvernance.. *Recherches Qualitatives*, 2018, 37 (2), pp.105-127. 10.7202/1052110ar . hal-02013369

HAL Id: hal-02013369

<https://hal.science/hal-02013369v1>

Submitted on 24 Jan 2020

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.

Article

« Des traductions réciproques entre les activités de recherche, professionnelles et de gouvernance »

Corinne Mérini, Serge Thomazet et Jean Bélanger

Recherches qualitatives, vol. 37, n° 2, 2018, p. 105-127.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/1052110ar>

DOI: 10.7202/1052110ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Des traductions réciproques entre les activités de recherche, professionnelles et de gouvernance

Corinne Mérini, Ph. D.

Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand, France

Serge Thomazet, Ph. D.

Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand, France

Jean Bélanger, Ph. D.

Université du Québec à Montréal, Québec, Canada

Résumé

Cette recherche-intervention porte sur l'analyse d'un nouveau métier, celui d'assistant au projet de vie et s'appuie, pour cela, sur un collectif de recherche. Nous confrontons ces professionnels à des traces tangibles de leur activité comme les outils qu'ils utilisent, l'enregistrement vidéo de leur activité, etc., à partir d'une méthodologie d'autoconfrontation. L'objectif, ici, est d'identifier les « traductions », au sens de Callon (1986), c'est-à-dire les glissements de sens qui se produisent quand l'activité change d'environnement et qui se développent à l'occasion de la construction de ce nouveau métier entre les univers des professionnels, leurs employeurs et celui de l'équipe de recherche. Nous illustrons ces traductions avant d'analyser les processus qui les sous-tendent et leurs conditions de développement. Enfin, une discussion nous amènera à identifier des vigilances à instaurer dans notre dispositif méthodologique.

Mots clés

ANALYSE QUALITATIVE, RECHERCHE-INTERVENTION, MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE, COLLECTIF DE RECHERCHE

Introduction

Les auteurs ont eu l'opportunité d'étudier un dispositif innovant d'accompagnement de projets au bénéfice des personnes en situation de handicap et de leur famille. Ce dispositif a pour objectif de contribuer à la conception et la mise en œuvre de réponses concrètes pour la scolarisation, les loisirs, la vie sociale et professionnelle dans une logique inclusive, donc au plus près du milieu ordinaire. En lien avec les acteurs du

territoire, le dispositif engage à la fois des professionnels « assistants au projet de vie », leurs employeurs, des associations gestionnaires ou non, et une fédération d'employeurs. Conformément aux orientations de notre laboratoire ACTé (Activité, connaissance, transmission, éducation, Université Clermont Auvergne), spécialisé dans l'analyse de l'activité, nous avons tenté de cerner l'activité effective et située des assistants au projet de vie (APV). Pour cela, il a été nécessaire de développer une méthodologie adaptée d'une part à la multiplicité des acteurs et d'autre part à une recherche-intervention qui a pour effet d'insérer en temps réel des éléments de résultats dans le dispositif qu'elle étudie. C'est le processus de production de données que ce texte vise à expliciter et à analyser. Nous appréhendons ce processus comme un construit sociotechnique, au sens où l'instrumentalisation de la collecte des données est nécessaire, même si le travail ne se réduit pas à cet outillage, car elle est étroitement liée à l'organisation sociale du collectif de recherche. Après avoir présenté l'origine et les visées du travail de recherche, puis problématisé l'intérêt de ces construits dans la transformation des pratiques, nous procéderons à la présentation de notre approche théorique soutenant la description des traductions (Callon, 1986) obtenues. Nous discuterons, enfin, ce qui, à nos yeux, fonde ces traductions, ainsi que les conditions particulières qui les entourent.

Origine et visées du travail de recherche

Le travail de recherche, surtout quand il concerne l'activité ordinaire d'un professionnel, n'est pas « hors sol », il s'inscrit dans un contexte multiple à la fois social, historique, politique et financier. C'est tout à la fois des professionnels qui sont observés, mais aussi leurs employeurs et le travail de recherche en lui-même. En ce sens, la situation d'observation du travail est plurielle et met en interdépendance les univers de chacun, elle est donc complexe au sens de Morin (1990).

Contexte et objectif de notre travail d'analyse

Sous l'influence normative des règles éditoriales, il est peu fréquent, dans le champ scientifique, d'avoir l'occasion d'étudier les stratégies qui ont conduit à la fabrication des analyses autrement que succinctement pour justifier de la rigueur et de la solidité des analyses. Dans cette contribution, c'est exclusivement cet aspect que nous explorons. C'est pour nous l'occasion de mettre en évidence la puissance des méthodologies qualitatives au sens de Morin (1981) qui, bien au-delà d'un dispositif exploratoire, peut contribuer à apporter des preuves, influencer les décideurs et produire des savoirs sur des situations complexes. C'est donc plus la dimension méthodologique et réflexive sur notre démarche de recherche qui guide ce travail que la présentation des résultats de la recherche sur laquelle nous l'adossions, même si nous les mobilisons partiellement et occasionnellement pour illustrer parfois nos propos. L'analyse de la fabrication de nos résultats est fondée sur le métier « d'assistant au projet de vie », une innovation impulsée par une fédération d'employeurs, NEXEM¹.

Ce dispositif innovant aide, dans une dynamique inclusive et participative, « les personnes en situation de handicap et leur famille à envisager leur avenir. En lien avec les acteurs du territoire, il leur permet de concevoir des itinéraires possibles et de trouver des solutions concrètes qui répondent à leurs attentes. » (Nexem, n.d., p. 3)

Après plusieurs années de gestation, la phase opérationnelle du dispositif a débuté en 2016 avec le recrutement de trois APV au sein de trois associations. À la fin de 2017, le dispositif engage 11 APV dépendant de 5 associations et accompagne plusieurs dizaines d'enfants, d'adolescents et d'adultes dans la recherche et la mise en place de solutions pour la scolarisation, les loisirs, le logement et l'emploi, notamment.

Les promoteurs de cette expérimentation ont souhaité son accompagnement par une recherche universitaire portant d'une part sur « l'identification des gestes professionnels et des difficultés rencontrées »² permettant de décrire le métier d'APV, son développement et les formations nécessaires et, d'autre part, « une mesure d'impact » afin d'argumenter le développement du métier auprès des financeurs. Notre laboratoire s'est porté volontaire pour répondre à cette commande et nous nous appuyons pour cet article sur la première partie de la recherche : la construction du métier par ses acteurs.

Nous avons pu observer depuis leur prise d'emploi comme APV et pendant plus d'une année des professionnels issus de métiers différents : éducateurs spécialisés, assistants sociaux, ou encore des titulaires d'un diplôme de second cycle universitaire. Nous avons été en mesure d'identifier les difficultés qu'ils ont rencontrées et la façon dont ils les ont résolues, de même que les gestes professionnels et les outils qu'ils ont développés. L'accompagnement, concept polysémique et complexe (Paul, 2009), reste cependant le principal descripteur de ce métier. Dans le cas des APV, l'accompagnement vise à développer le pouvoir d'agir des familles par une assistance à la maîtrise d'ouvrage qui peut porter à la fois sur les projets de scolarisation, de loisirs des personnes avec handicap et sur les projets de la famille tels que la reprise d'emploi, la mise en place de temps de répit, etc.

Comme dans tout accompagnement, le dilemme majeur du métier est celui qui oppose autonomie (suivre les familles, prolonger leur action) et intervention (conseiller les familles, anticiper leur action), qui s'inscrit ici dans la volonté d'améliorer le pouvoir d'agir et de décider des familles.

Les APV ont été recrutés pour accompagner les familles dans la conception et la mise en œuvre du parcours de vie de leur enfant handicapé. Chemin faisant, les APV ont rapidement découvert que leur mission nécessite, dans le même temps, un accompagnement de la transformation du contexte social permettant aux interlocuteurs des familles de mettre en place les adaptations/compensations nécessaires. Cette transformation des contextes sociaux est d'autant plus nécessaire que la mission de

l'APV consiste à trouver des réponses inclusives mobilisant, autant que possible, des réponses de droit commun.

L'autre caractéristique forte de ce métier est son espace d'intervention situé au carrefour de différents métiers et de différentes logiques que nous qualifions d'intermétiers (Thomazet, Mérini, & Gaime 2014). Dans le contexte présenté précédemment, la question de recherche vise à décrire ce nouveau métier au travers des gestes professionnels des APV, des outils qu'ils utilisent et de la façon dont cette profession se construit et prend place dans des espaces organisationnels d'intermétiers. Pour y répondre, nous avons eu recours à une analyse qualitative menée en situation de recherche-intervention (Mérini & Ponté, 2008) qui s'appuie sur un collectif de recherche constitué de quatre chercheurs et d'un groupe de professionnels assistants projet de vie.

Une situation de recherche plurielle et située : une diversité d'influences

Notre objectif était donc d'obtenir des descriptions suffisamment abouties des situations étudiées pour en saisir les déterminants. Dans cette optique, nous prenons en compte le point de vue des acteurs, tout en nous appuyant sur leur activité réelle par l'enregistrement de traces de leur activité (Clot, Faïta, Fernandez, & Scheller, 2001); étudiant le processus de développement du métier, nous associons dans le même temps une visée épistémique et une visée transformative à nos travaux. C'est parce que le métier se transforme que nous pouvons l'observer et les résultats de nos études accompagnent, en retour, les transformations du métier.

Distinguant avec Paillé (2011) la démarche, la recherche et l'analyse qualitative, nous ne cherchons pas à clarifier le contexte sociohistorique du travail de recherche pour lui-même comme nous l'avons déjà fait pour clarifier la notion de recherche-intervention, par exemple (Mérini, 2015; Mérini & Ponté, 2008). Nous le faisons parce qu'indirectement, il nous faut prendre en compte ces éléments de contexte dans la fabrication de l'analyse qualitative qui suit la démarche de prise de données. En effet, différentes intentions – mais aussi différents enjeux – sont mêlées, influençant plus ou moins directement le travail d'analyse, qui faute d'être clarifiées, peuvent introduire silencieusement des biais méthodologiques et/ou interprétatifs dans le travail d'analyse. Ainsi, derrière la demande d'évaluation des employeurs, il nous faut prendre en compte l'intention de promouvoir une innovation sur le plan local ou national qui le met en concurrence avec d'autres acteurs économiques, de même que derrière l'engagement des professionnels se niche le plaisir et la valorisation individuelle de participer à une expérimentation. Ces éléments ne peuvent être ignorés ou passés sous silence dans la conception du dispositif de recherche, en particulier lors de la construction de l'appareillage d'observation. Il y a là un pluri-adressage du travail de recherche (Mérini & Bélanger, sous presse) qui s'avère indispensable à prendre en compte pour maintenir le contrat de collaboration (Mérini, 2006) dans la

longitudinalité de recherche et de la quête partagée de sens (Paillé & Mucchielli, 2013). Pour autant, le partage de sens est situé au carrefour de cette diversité d'intentions et de positions et donc sous leur influence.

Un partenariat entre les acteurs de la recherche, les employeurs et les professionnels

L'équipe de recherche, les employeurs et les professionnels ont comme préoccupation commune (Clauzard & Veyrunes, 2007) *un métier* dans des visées partagées de modélisation et de transformation, même si les finalités de cette modélisation divergent en fonction des intérêts individuels ou collectifs défendus par chaque partie prenante. Ainsi, un travail collectif s'instaure autour de cette préoccupation commune, avec comme problématique partagée celle de comprendre et de modéliser le métier. Des ajustements et des négociations vont se développer et mener à la structuration d'un collectif de travail (Caroly & Clot, 2004). C'est en ce sens que nous parlons de partenariat (Mérini, 2006) entre les acteurs de la recherche, les employeurs et les professionnels. Ces derniers vont avoir à développer des stratégies d'expérience, mais qui, contrairement à de nombreuses situations professionnelles, ne sont pas encore homogénéisées par le partage d'un même genre professionnel. L'unité du groupe ici va devoir être sans cesse interrogée et construite, voire reconstruite, dans une relation paradoxale de travail et en même temps contre les logiques de l'autre, telle que décrite par Mérini (2006) à propos du partenariat.

En ce sens, l'analyse, comme la démarche de recherche, nécessite des conditions sociales particulières que nous avons aménagées pour favoriser à la fois le respect des préoccupations de chacun et dans le même temps l'indépendance de celles-ci en dissociant, par exemple, prises de données, échanges avec les professionnels au niveau national et échanges plus techniques de gouvernance avec les employeurs. Il nous semble important de souligner combien le travail de recherche est situé dans un contexte sociohistorique, politique, géographique et administratif. La proximité (Paillé, 2007) nécessaire au partage de sens doit être interrogée et conscientisée autant que prise en compte dans l'organisation sociotechnique du travail de recherche afin d'éviter tout syncrétisme ou une mise sous influence de l'analyse. Si saisir l'activité des professionnels impose de se rapprocher d'eux, ce rapprochement peut, parfois, engendrer des ascendances ou des formes de manipulations silencieuses sur le groupe de recherche afin de faire valoir des revendications, des pratiques jugées plus performantes de leur point de vue. De même que co-transformer la demande de recherche avec la fédération d'employeurs (commanditaire de la recherche) en commande conjointement partagée de recherche (Marcel, 2015) peut être à l'origine de relations surplombantes entre un chercheur et un commanditaire, et inversement. C'est donc au travers de l'existence de ces ajustements, de la présence de négociations (Mérini, 2006) unissant l'univers des professionnels, celui de la gouvernance et de la recherche, que nous parlerons de partenariat.

Interprétation et subjectivité

Les contraintes éditoriales nous amènent fréquemment à des recours elliptiques à la notion de recherche qualitative. Comme le fait remarquer Paillé (2007), cette qualification globale est impropre. En effet, si l'analyse, la démarche ou les données peuvent être qualitatives, recouvrir l'ensemble des éléments précédents sous l'étiquette recherche qualitative ne suffit pas à clarifier le travail de recherche. Sa caractéristique majeure reste le rapport au terrain et donc tout d'abord, dans notre cas, la proximité dans la compréhension des pratiques ordinaires constitutives des métiers étudiés. Ce point est en général considéré dans le travail de recherche, mais d'autres formes de proximité existent et sont moins repérées comme celles qui unissent de manière dynamique l'observateur et l'observé. Cette proximité et cette dynamique sont situées dans le couplage de l'observateur et de la situation observée (Kohn, 1998). Ainsi, le processus d'observation influe sur la situation autant que la situation impacte l'observation. L'observation est incarnée et reste le résultat de choix effectués en amont et en cours d'observation de part et d'autre de l'observation (versant du professionnel/versant du chercheur). De fait, l'observation est située dans le temps et influencée par les intentions et la réalité de chacun. En ce sens, la construction de significations peut paraître ouverte aux subjectivités. L'analyse qualitative fait une force de cette intrusion de la subjectivité pour saisir la manière dont chacun découpe la situation et les interactions qui l'entourent en « segments de sens ». Elle permet ainsi au chercheur de mieux comprendre ce qui « préoccupe », autrement dit de saisir les éléments significatifs qui fondent les interactions.

L'analyse qualitative comme l'observation sont des constructions où l'interprétation joue un rôle déterminant; dans ce contexte, nous devrions parler d'« inter-prétation » pour marquer le fait que l'on prête conjointement et dans l'expérience commune des éléments de signification à une situation. De nouveau la dimension sociale et collective prend une importance majeure, mais s'arrêter à cette seule dimension comme moyen de contrôler la subjectivité du travail serait s'exposer aux dérives de l'interprétation collective comme l'aveuglement, l'enrôlement, le militantisme, etc. La conscience collective de ce qui fait sens dans le développement ordinaire du métier nécessite une instrumentation et des aménagements de l'observation qui garantissent des mises à distance, des possibilités de controverse ou de modélisation par des saturations récurrentes des segments de sens qui émergent de l'observation. Ces segments, proches des catégories conceptualisantes de Paillé et Mucchielli (2013), constituent des formes, au sens de la Gestalt, qui seront retenues comme caractéristiques de l'exercice du métier. Ces segments sont mis en relation par analogie à d'autres formes complémentaires ou similaires repérées dans des situations voisines fonctionnellement, que ce soit par les acteurs, qui tendent à élargir l'empan de leurs gestes professionnels, les employeurs, qui cherchent à élargir les champs d'action de leurs professionnels et les chercheurs, qui cherchent à élargir la portée de leurs

constatations par la théorisation (ou la montée en généralité). Ainsi les phénomènes d'intelligence collective qui sous-tendent l'analyse qualitative sont des construits collectifs exercés et soumis à d'autres formes de dynamiques pour être façonnés et admis comme partagés et valides pour une communauté donnée. Cette dynamique autorise à la fabrication de typifications caractérisant les situations étudiées, mais qui devront être confrontées à d'autres formes de typicités dans d'autres communautés, ce que proposent d'ailleurs Lincoln et Guba (1985) par leurs critères de qualité d'une recherche qualitative. La confrontation, quelle que soit sa configuration (entre l'observateur et l'observé, à d'autres situations de nature voisine, ou à d'autres communautés...), doit permettre d'ouvrir à des controverses afin de garantir de toute naïveté la manière dont les liens de signification ont été construits ou mis en relation dans ce qui reste le développement d'une intelligence collective du métier. L'interprétation vise à saisir et à comprendre ce qui constitue le métier pour ensuite le caractériser, le rendre visible et compréhensible par le champ social. Les descriptions auxquelles aboutit le processus d'interprétation constituent une traduction, au sens de Callon (1986), des situations observées. Mais ces interprétations ne sont pas le seul fait du chercheur. Dans ce que nous décrivons, elles sont provoquées et maintenues non seulement par une organisation sociale spécifique, mais aussi par des techniques méthodologiques outillées de l'observation.

Structuration théorique de l'analyse qualitative

Une double approche, sociologique et psychologique, nous permet de saisir de quoi est fait le métier. L'approche sociologique ancrée dans une analyse stratégique propre à la sociologie des organisations (Crozier & Friedberg, 1977) et sensible à la question du sens comme peut l'être la sociologie des décisions (Jamous, 1969; Sfez, 1981), est mise en dialogue avec la psychologie ergonomique (Clot, 1999; Leplat, 1980) plus à même de comprendre les déterminants intra individuels des situations étudiées. Notons cependant que les sociologies que nous mobilisons, celles des organisations, de la traduction (Callon, 1986) et de la négociation (Bourque & Thuderoz, 2011), partagent avec les psychologies utilisées (sociale et ergonomique) de nombreuses caractéristiques permettant d'intégrer ce double regard dans une même analyse, par exemple l'appui sur l'activité réelle, la place des acteurs dans la prise de décision, l'action négociée et la complexité des situations sociales.

De notre point de vue, la démarche de recherche sur l'émergence du métier d'accompagnateur au projet de vie s'inscrit dans une logique d'acteurs réseau, comme le décrit Callon (1992), dans laquelle professionnels, employeurs et chercheurs sont associés. Ces acteurs sont mis en relation par des stratégies organisationnelles spécifiques permettant la stabilisation progressive du métier notamment par la construction d'artefacts³ et de gestes de métiers, l'ensemble contribuant à construire un genre professionnel (Clot & Faïta, 2000). Plusieurs de ces artefacts ont pu jouer le rôle

d'objet-frontière au sens de Star et Griesemer (1989) pour leur fonction de mises en relation des différents univers dans le respect des intentions de chacun. C'est en effet à partir de ces objets que les interprétations relatives aux caractéristiques du métier vont être négociées, chacun s'ajustant, prolongeant ou contenant la construction de signification des autres dans une logique commune de compréhension du métier. C'est à partir de ces objets que se négocient, pour les professionnels, la stabilisation de leur métier; pour les employeurs, les arguments permettant d'en envisager la pérennisation et pour les chercheurs, les savoirs acquis sur le métier. Ainsi, ces objets-frontières se constituent progressivement comme outils *de* métier et outils *sur le* métier contribuant, non sans heurts, au dépassement des frontières! En effet, l'outil de métier s'utilise pour son efficacité et s'inscrit dans le genre professionnel, là où les outils sur le métier cherchent à mesurer, à comprendre, à modéliser le métier et ceci même s'ils sont de même nature⁴.

D'un protocole de recherche diversifié à l'émergence des artefacts

Toujours au croisement de la sociologie et de la psychologie, notre méthodologie est longitudinale (deux ans de recueil pour cette première partie de l'étude) et comprend des prises de données (collecte d'outils, d'emplois du temps, de prises de vue en situation professionnelle) sur sept différents sites du territoire national. Le collectif de travail (évoqué plus haut) est composé de membres de la fédération d'employeurs (administrateur, chargés de projet, consultants), des responsables hiérarchiques des APV, des dix professionnels APV et des membres de l'équipe de recherche. Des rencontres sont organisées une fois par trimestre environ sur plusieurs jours. Nous les avons ritualisées de la manière suivante : un ou deux jours de formation (concernant juste les APV et les formateurs dépêchés par les employeurs), une journée de recherche unissant exclusivement les APV et l'équipe de recherche et une journée de réunion du comité technique et de pilotage concernant la gouvernance et les responsables de l'équipe de recherche.

Lors de nos journées de recherche, notre méthode consiste le plus souvent à combiner l'observation directe (enregistrements vidéo, traces de l'activité, outils) et des entretiens d'autoconfrontation simples et croisés (voir ci-après) permettant la mise en place de débats de métiers, de controverses propices tant à la conscientisation des gestes de métier qu'à l'identification des marges d'évolution du métier.

Le travail d'observation conjointement mené avec les professionnels fait l'objet d'une organisation collective spécifique le plus souvent sur site. Lors des rencontres nationales décrites ci-dessus, les modes d'échanges et les calendriers de travail sont ajustés et finalisés en fonction des résultats obtenus et des difficultés rencontrées par chacun.

Entre ces moments formels de rencontre, nous partageons des outils collaboratifs facilitant les échanges (Dropbox, Google doc, Doodle, Skype, etc.).

Notre méthodologie s'organise autour de cinq pôles de prise d'information que nous détaillons ci-après.

- a) Les informations provenant d'une grille d'enquête socio-organisationnelle remplie au début de leur activité, puis celles obtenues plus tard dans deux autres grilles d'enquête complétées visant à saisir la place de ce métier dans le champ professionnel au travers des organigrammes, des modes de financement, des modalités de gouvernance adoptées, mais aussi de la formation et des métiers exercés par les APV.
- b) Des autoconfrontations simples et croisées à partir de vidéos de situations professionnelles d'accompagnement pour saisir la nature de l'activité de l'APV. L'autoconfrontation est une méthodologie qui favorise en entretien l'expression par l'acteur de l'expérience vécue, facilitée par la confrontation de cet acteur à sa propre activité (Flandin, 2017). L'autoconfrontation peut être simple, lorsque les professionnels sont confrontés individuellement à leur activité, ou croisée, lorsque les entretiens regroupent plusieurs professionnels (Clot et al., 2001).
- c) La reconstitution des « boîtes à outils » des APV pour identifier la diversité de leur activité selon une catégorisation négociée de leurs outils (outils de communication, administratifs et financiers, de suivi des familles, d'accompagnement, d'évaluation, etc.)
- d) La tenue de journaux de bord mensuels construits à partir de catégories négociées avec les APV pour mesurer et quantifier leur activité à des fins de recherche (temps attribué à l'accompagnement, à la communication, à la bureautique, à la formation, à la recherche, à l'analyse de pratiques...).
- e) Un repérage écosystémique permettant de situer les partenaires de l'APV dans une logique de proximité/distance permettant de voir évoluer leurs interactions dans le temps (T1 : début de recherche; T2 : 6 mois plus tard; T3 : 6 mois encore plus tard).

Le protocole de recherche est complexe au sens où il est fondé sur des prises de données multiples et diversifiées (précédemment citées) que nous mettons en relation pour construire des significations ou vérifier des régularités. À partir des différentes techniques à l'œuvre, nous obtenons à la fois une saturation et une triangulation des résultats. Cette observation diversifiée apporte un éclairage sur le métier à partir de différents points de vue (au sens propre de là où se regarde l'objet). Nous soumettons ces observations au point de vue (et donc à la subjectivité) des différents types d'acteurs pour permettre les ajustements décrits ci-après. Nous inscrivons le travail dans une logique de monitoring du métier et dans un design méthodologique de croisement des informations. Des verbatims ont été réalisés à partir des prises de vue en situation professionnelle et des entretiens d'autoconfrontation simples et croisés.

Des artefacts, points de réification de la construction du métier

Les artefacts, en tant qu'objets de pensée ou artefacts cognitifs (Norman, 1991), sont issus des résultats obtenus lors de l'utilisation des outils et des discussions qui s'en est suivie. Nous les retenons pour tels et les obtenons par des phénomènes de saturation et de récurrence à partir des verbatims de nos rencontres qui sont enregistrées. La majeure partie de nos artefacts prennent la forme de dilemmes (Norman, 1991) : « la caractéristique du dilemme réside dans le fait que seuls des compromis provisoires peuvent être trouvés, car toute avancée vers une composante du dilemme génère une prise de risque sur l'autre » (Thomazet, Mérini, & Gaime, 2014, p. 74). Pour n'en citer que quelques-uns, la grille d'enquête socio-organisationnelle a permis de mettre au jour un dilemme de gouvernance au travers de la nécessaire position d'autonomie de l'APV quant aux structures médico-sociales existantes, mais dans le même temps, le tout aussi nécessaire soutien administratif et politique d'une structure de tutelle. Les autoconfrontations simples et croisées ont mis en évidence un autre dilemme, cette fois-ci situé au niveau des professionnels qui controversent autour de : faut-il guider, orienter l'activité des familles (qui parfois ont besoin d'être momentanément soutenues) ou se limiter à partager des informations, des connaissances, des expériences pour fonder une décision éclairée et favoriser ainsi l'autodétermination ? Autre dilemme pointé : faut-il accompagner les jeunes et leur famille ou plutôt le milieu, c'est-à-dire les partenaires, pour rendre le milieu ordinaire accessible ?

Ces dilemmes une fois identifiés deviennent des artefacts (au sens défini plus haut) et sont soumis à la controverse dans différentes circonstances : en petit groupe au sein d'un même site, en situation intersite lors de réunions de gouvernance, etc. À cette étape du travail, ils deviennent des objets-frontières au sens de Star et Griesemer, (1989), ils sont discutés en référence aux univers de chacun et circulent dans différents contextes. Ils constituent des points de réification, au sens de Wenger (1998), à propos des communautés de pratique, provoquant des négociations autour de ces conceptualisations au moins en partie partagées. C'est ce partage, comme le souligne Wenger (1998), qui permet le développement de préoccupations communes dans la compréhension du déploiement du métier d'APV, et donc d'une communauté de pratique d'observation/conceptualisation. Cette circulation des artefacts mène à des ajustements, des glissements de pratiques, par exemple les échanges autour des catégories constitutives des journaux de bord ou de la boîte à outils stimulent des analyses de pratiques et des comparaisons entre les sites qui s'empruntent ou s'échangent certains outils, voire régulent leur activité en fonction des catégories adoptées (outils administratifs, de communication, de liaison, d'engagement, d'accompagnement, de formation et d'évaluation). C'est dans ces mouvements et ces petits changements qu'il faut voir la dimension interventionnelle du travail de recherche sur les pratiques. Nous allons à présent faire un repérage plus systématique

des traductions et de ces mouvements en référence à chacun des outils de recherche utilisés.

Les traductions repérées

Les traductions que nous décrivons, comme celles illustrées à la Figure 1, sont pluri-orientées 1) entre les professionnels et la recherche, 2) entre la recherche et les employeurs, et 3) entre les professionnels et les employeurs. Enfin, précisons que si les dilemmes sont présentés dans ce texte sous une logique binaire, c'est pour rendre leur description plus claire. Dans la réalité du métier cependant, l'ensemble de ces dilemmes se combinent et ne se manifestent qu'en écho à la réalité d'une situation à un moment donné.

Des traductions émanant des journaux de bord : rendre le métier visible

L'équipe de recherche a accompagné chaque APV dans l'identification de ses tâches et leur distribution dans les catégories (voir Figure 2). Afin de rendre visibles les différences entre les sites qui sont autant de points de départ de controverses professionnelles au moment des échanges du collectif de recherche, nous avons été amenés à concevoir des « journaux de bord » individualisés. Très rapidement, les fonctionnalités du journal de bord ont, dans l'autre sens, permis aux professionnels d'améliorer la conscientisation de leur activité de donner forme en termes de tâches à ce nouveau métier. Peu à peu, ils ont affiné leur lecture de l'activité développée, conscientisé les leviers et les contraintes. Par exemple, si l'accompagnement des familles se limitait en début de recherche à une tâche nommée « temps de rencontre », les APV ont ensuite intégré les échanges téléphoniques ou électroniques dans cet accompagnement, mais aussi les temps de recherche de partenaires ou les temps de mise en forme de fiches de suivi et des comptes rendus. Ce travail d'explicitation du processus d'accompagnement a offert à la recherche la possibilité de pointer en parallèle les compétences professionnelles et les outils.

Tout au long du projet, la tenue et les échanges autour du journal de bord ont permis aux professionnels d'ajuster la forme de celui-ci aux contraintes des terrains, de formaliser le travail mené avec les structures de gouvernances puis d'anticiper sur les aménagements à apporter dans le développement du métier pour composer avec le dilemme autonomie/appui de l'APV sur une structure de gouvernance, dilemme évoqué plus haut. Enfin, les journaux de bord ont permis de visualiser les équilibres établis ou à établir entre les différentes activités (communication, bureautique, accompagnement, recherche de partenariats, etc.). Certains sites ont d'ailleurs pris le parti de partager le travail de communication avec la fédération d'employeurs, mais aussi avec certaines structures associatives locales ou avec des prestataires extérieurs (secrétariat, infographie, etc.). Les échanges en groupe national sur ce point ont fait émerger un nouveau dilemme : confier une part de la communication à d'autres acteurs, mais pas tout, pour garder un lien d'ordre écologique avec le milieu.

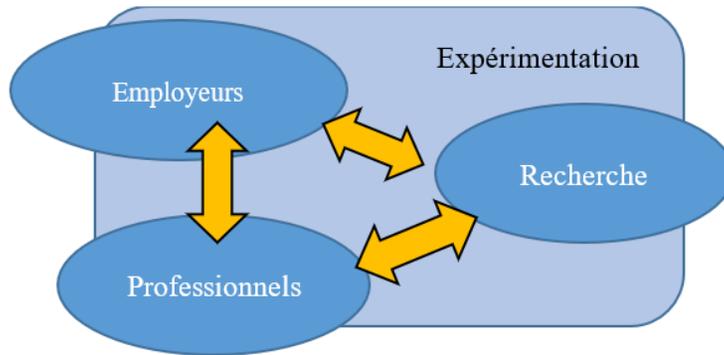


Figure 1. Des traductions pluri-orientées.

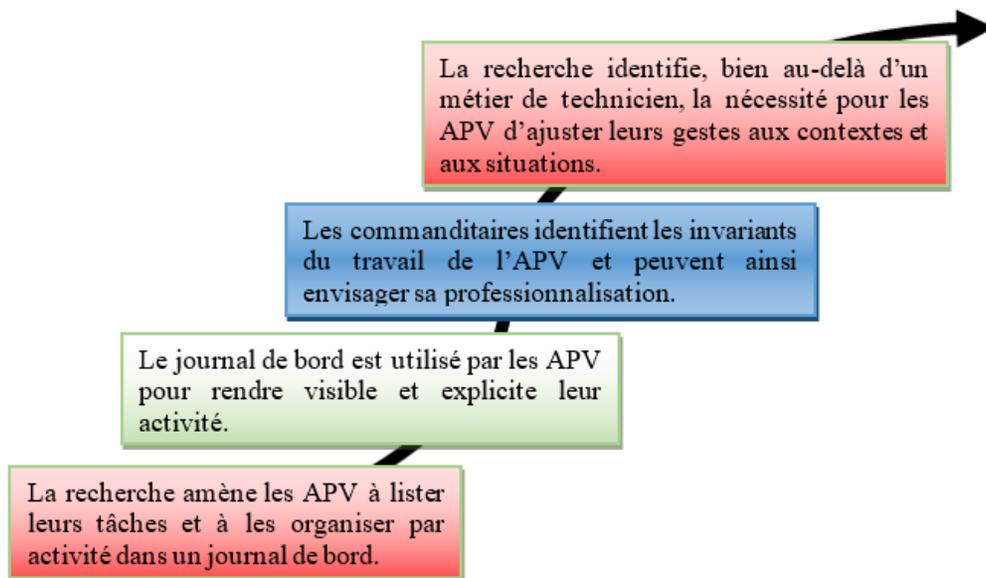


Figure 2. Rendre visible son métier.

Des traductions révélées autour du dilemme accompagner la famille, aider le jeune, ou transformer l'environnement que nous avons instrumentalisé

Le travail de l'assistant au projet de vie est un travail d'accompagnement qui, comme la recherche l'a montré, ne se réduit pas à une forme d'assistance où l'on ferait à la place des personnes accompagnées, mais vise la facilitation. Missionnés pour accompagner les familles, les APV ont rapidement découvert qu'ils devaient aussi agir

en direction des enfants, mais aussi de l'environnement pour permettre la mise en place des projets. Cette multiplication des orientations de leurs missions, ou ces glissements dans leur orientation, a été vécue comme un dilemme : faut-il limiter l'action à la famille comme demandé dans la fiche de poste, ou prendre en compte aussi le point de vue du jeune, ou encore agir sur l'environnement, ce qui semble nécessaire pour agir efficacement.

Au tout début du projet, les documents de communication élaborés par les employeurs montrent que l'accompagnement de l'APV était situé exclusivement en direction des familles. Aujourd'hui, la plaquette de présentation du dispositif intitulée *Faciliter le parcours des familles concernées par le handicap* affiche un objectif élargi, celui de l'accompagnement des familles en lien avec les acteurs du territoire. Par ailleurs, la dénomination du professionnel évolue d'*assistant au projet* de vie des familles à *facilitateur d'accessibilité* du parcours avec des missions qui s'élargissent à l'environnement.

Il s'est écoulé deux ans entre les deux plaquettes de communication, deux ans qui ont permis aux employeurs de faire évoluer leur commande et aux APV de dépasser le dilemme concernant l'orientation de leur travail. Cette évolution a pu se développer grâce à plusieurs traductions. La première d'entre elles vient de la recherche qui, en interprétant les difficultés d'orientation du travail des APV comme relevant d'un dilemme, a permis une conceptualisation du vécu des APV. L'identification de ce dilemme les a, en effet, amenés à chercher des solutions non dans un compromis⁵, mais dans ce que nous avons appelé une triangulation : en rendant compétentes les familles, les APV leur permettent d'agir sur l'environnement. Autrement dit, les assistants au projet de vie restent bien dans leur mission d'accompagnement des familles, mais réussissent aussi à agir sur l'environnement, par l'intermédiaire des familles. Par ailleurs, les employeurs prennent conscience de la nécessité de faire évoluer les missions des APV vers une conception plus systémique incluant l'environnement et l'enfant. Ils reformulent alors la définition du travail de l'APV. En conséquence de cette ouverture de leur mission, les APV développent des gestes de métiers plus complexes, dont certains auprès des acteurs de l'environnement (l'école, les clubs de loisirs, etc.).

Les ajustements, les influences qui viennent d'être décrits font système et boucles. Ainsi le mot d'ordre des employeurs « *Pas de rupture de parcours pour le jeune* » est le fil rouge qui maintient toutes les parties en mouvement. La question de l'accompagnement du milieu et de sa transformation par un travail sur les échanges partenariaux n'était pas au premier rang du travail. Il est aujourd'hui ce qui est promu au regard des financeurs potentiels et de l'Europe dans le développement du dispositif et l'implantation plus large du métier. La chaîne, plus ou moins séquentielle de ces

changements appuyés par la recherche menant à une spécification du rôle de l'APV, est illustrée à la Figure 3.

Des traductions issues de l'enquête socio-organisationnelle : être autonome ou appartenir à un service

Rappelons que par l'enquête socio-organisationnelle nous avons mis au jour le dilemme autonomie de l'APV/nécessité d'un appui sur une structure de gouvernance (voir la section *Des artefacts, points de réification de la construction du métier*). La discussion autour de ce dilemme a engendré un double mouvement de traductions : d'une part des professionnels vers la recherche et, d'autre part, de la recherche vers les professionnels. Dans le premier cas, les retours des professionnels ont fourni à la recherche ses catégorisations pour rendre compte de la position organisationnelle de chaque site, mais aussi pour clarifier la fonction de chacun et les relations entretenues avec la gouvernance. Le décompte des familles accompagnées a rapidement fait apparaître que les APV organisés en service et disposant d'appuis pour le secrétariat, la communication, les démarches administratives, accompagnaient un plus grand nombre de familles. En revanche, l'appui sur une structure de gouvernance présente le risque d'une dépendance qui a conduit la majorité des professionnels à une « autonomisation » du service grâce à l'affectation d'un local ou d'un bureau propre à l'APV. De même, avec le questionnement autour du financement, nous avons pu clarifier les sources de financement, mais surtout dissocier celles visant l'action d'accompagnement et celles destinées à soutenir l'activité du service. Il a de plus contribué à affiner les mécanismes de gouvernance et à identifier les différents niveaux d'influence, national pour l'expérimentation, régional pour la question du financement et local quand l'APV dépend par exemple d'une association possédant ses propres mécanismes de fonctionnement comme pour la formation. Enfin, interrogés sur leur formation et leur parcours professionnel antérieur, les APV ont pu réfléchir et dynamiser une rupture avec leur métier d'origine. La Figure 4 illustre ces mouvements de traductions et leurs interdépendances.

Des traductions permises grâce à l'outil écosystémique : accompagner le milieu pour accompagner le jeune et sa famille

Dans notre démarche de recherche, nous souhaitions identifier les partenaires de l'APV et les situer en termes de proximité ou d'éloignement du travail d'accompagnement⁶. Nous avons pour cela repris la logique de Brönfenbrenner (1979) qui situait la position des différents acteurs intervenant dans le développement de l'enfant selon leur niveau de proximité par rapport à celui-ci, à savoir le microsystème positionné au centre de différents cercles concentriques représentant le mésosystème, l'exosystème et le macrosystème. Nous avons repris cette logique en situant au centre, dans le microsystème, le développement du geste d'accompagnement, et donc les interactions APV-familles, et en demandant aux professionnels de nommer et de situer leurs

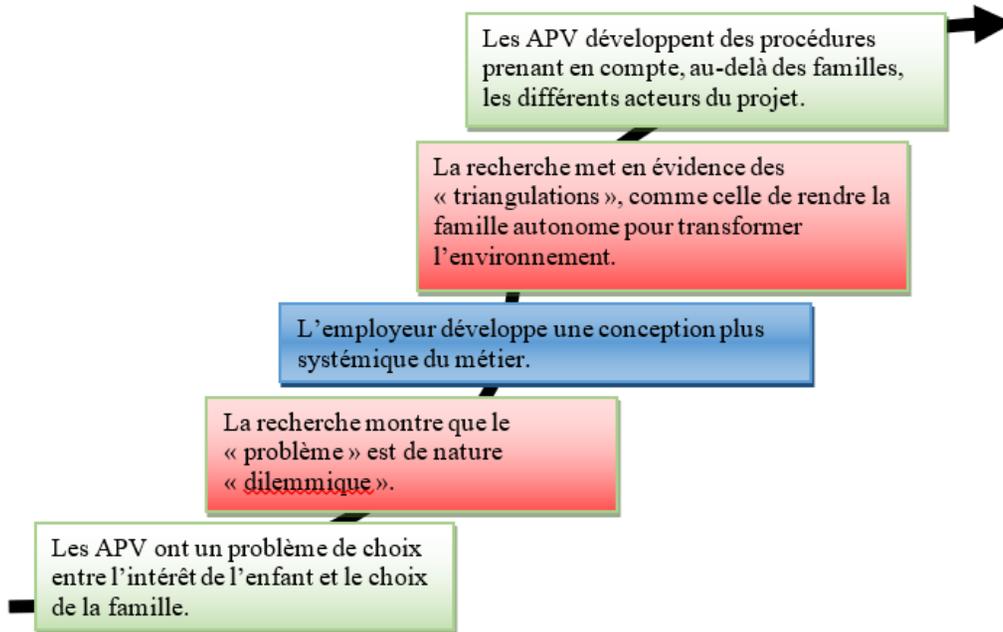


Figure 3. Les traductions se font écho les unes aux autres, elles font système dans le développement et l'implantation du métier.

partenaires dans le schéma. Les professionnels nous ont rapidement interpellés sur la nécessité de situer, certes, mais aussi de qualifier la nature et l'orientation de leurs échanges. Ce faisant, l'outil de recherche a amené les professionnels à conscientiser l'écologie du processus d'accompagnement. Ainsi, ces derniers ont pu rendre compte du fait que l'accompagnement du jeune et de sa famille passait aussi par l'accompagnement du milieu dans lequel le jeune évolue. Ce point a permis d'identifier ce que nous qualifions d'aide directe (le travail avec le jeune et sa famille) et l'aide indirecte (le travail avec le milieu). Ce dilemme constitue un point de tension avec le commanditaire de la recherche pour qui le cœur du métier de l'APV est l'accompagnement du jeune et de sa famille. La prise de conscience de l'orientation des échanges, qu'elle soit centripète (de l'extérieur vers le microsystème) ou centrifuge (du micro vers le macrosystème), a ainsi conduit les APV à repérer leurs logiques de travail. Nous en voulons pour preuve le fait que lors de la troisième prise de données avec cet outil, la tendance générale sur les sites était d'instaurer des relations de réciprocité avec leurs partenaires, traduisant par là le développement de réelles relations partenariales. La Figure 5 illustre le processus dans son ensemble et met en évidence une phase toute récente : pour « négocier » la création de postes d'APV, les

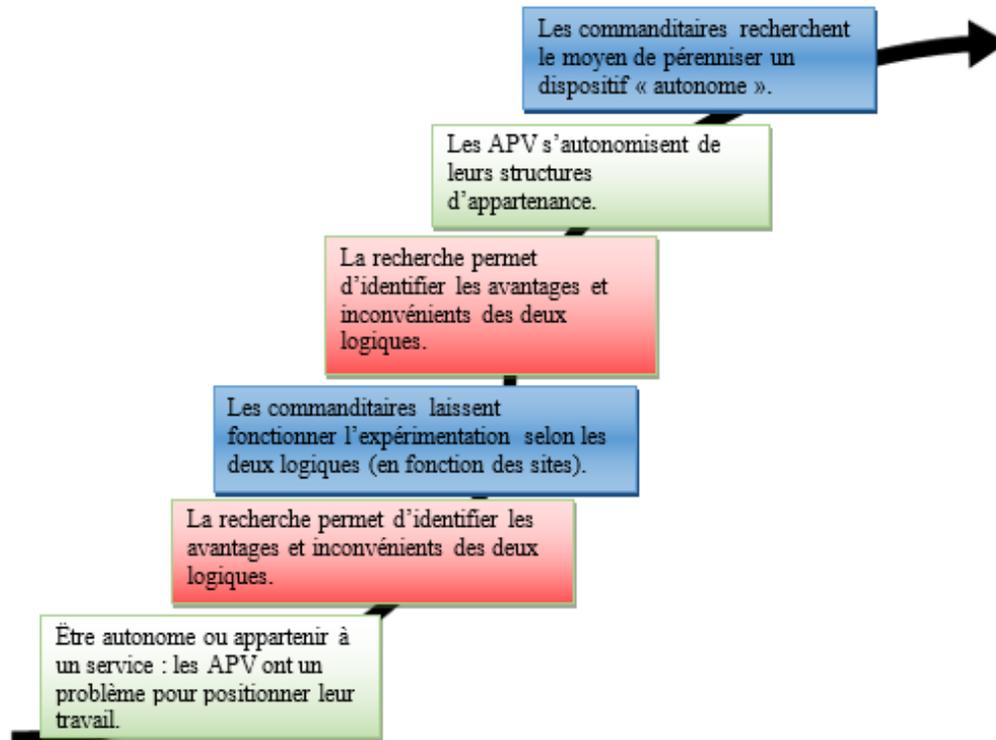


Figure 4. Des traductions issues de l'enquête organisationnelle pour positionner le métier.

employeurs s'appuient sur la dimension transformative du métier, mais auraient besoin de mieux savoir dans quelle mesure les partenariats établis relèvent du droit commun ou de services spécialisés.

Discussion

Par les exemples donnés ci-dessus, nous avons souhaité mettre en évidence l'intérêt pour une recherche de terrain d'une méthodologie située (Clot & Leplat, 2005), s'ajustant aux transformations de son environnement. C'est donc le mouvement et les évolutions du métier que nous avons tenté de décrire, reste à en considérer à présent les processus qui les sous-tendent.

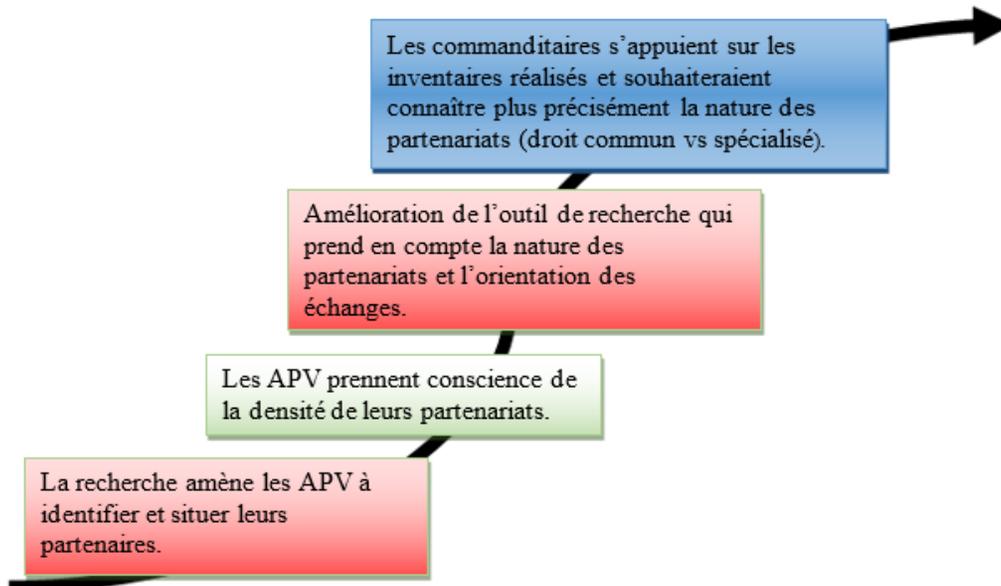


Figure 5. Ensemble des traductions repérées à partir de l'outil écosystémique, l'accompagnement du milieu.

Outils et usages

Il s'agit d'analyser les dynamiques d'évolution du métier, les points en débat au sein des collectifs de professionnels, les consensus qui s'établissent comme règles de métier et, ce faisant, stabilisent progressivement un genre professionnel (Clot & Faïta, 2000). Pour saisir ces dynamiques au sein d'un processus longitudinal, nous avons besoin de multiplier les regards, et donc les configurations sociales et les outils les plus pertinents. Ainsi, au début de notre travail, période pendant laquelle les professionnels découvraient leur nouvelle mission, nous avons privilégié les inventaires d'activités aux méthodologies d'autoconfrontation qui supposent l'existence de gestes professionnels suffisamment stabilisés. Par ailleurs, autant que faire se peut, l'emploi de plusieurs méthodes nous a permis de trianguler nos résultats et de saturer (au sens de Morse, 1995) nos données.

Afin de cerner au plus près l'activité de l'APV et en complément des journaux de bord, des cartographies et des entretiens, nous avons aussi collecté les outils créés ou utilisés par les professionnels dans la perspective de constituer une boîte à outils standard de l'APV en prévision du développement du dispositif et de l'équipement des nouveaux professionnels. Dans le cadre du collectif de recherche, les APV ont contribué à la fabrication de catégories organisant leur boîte à outils et à la définition

des critères présidant à la distribution des outils dans les différentes catégories (outils administratifs, de communication, de liaison, d'autonomisation de la famille, d'évaluation, d'engagement ou d'accompagnement).

Les outils collectés, mais aussi leur organisation en catégories, sont des pistes prometteuses pour la recherche et la formation des nouveaux professionnels. La recherche, en impulsant la mise en commun des outils⁷, a permis aux APV des échanges de pratiques et des emprunts d'outils. Ce faisant, ils ont demandé au groupe de recherche de mettre en place un temps de retour d'expérience sur les outils ayant été empruntés aux autres sites. Cet échange a par ailleurs abouti à un partage des tâches. Les sites qui ont été associés au travail de recherche dans un deuxième temps⁸ ont alors bénéficié d'outils de communication déjà élaborés; ils ont pu ainsi développer d'autres outils, en particulier d'ordre pédagogique.

La triangulation à l'origine des traductions

La triangulation dont il est question n'est pas liée ici à la méthodologie qualitative (Flick, 2014) ni à la robustesse des résultats, mais à l'idée d'introduire quelque chose qui fasse tiers dans l'échange afin de permettre à chacun de se distancier pour prendre le temps de conscientiser ce qui fait problème et contribuer à l'émergence de nouvelles réponses ou de solutions. Ainsi, les outils de recherche font tiers dans les premiers échanges puis les artefacts et les discussions autour des dilemmes permettent des prises de conscience par confrontation à la diversité des pratiques, de leur conception et des effets obtenus. Nous avons là deux niveaux de triangulation.

Les débats autour de ce qui fait tiers dans la conception des outils, dans leur usage ou dans l'analyse des résultats obtenus permettent la conceptualisation et la formalisation des dilemmes. Ce qui fait tiers déplace la compréhension des choses ou les représentations, mais aussi les pratiques, ce qui provoque bien souvent un dépassement des dilemmes par de nouvelles prises de décisions traduisant les déplacements obtenus. Cela ouvre un espace d'échanges ou ce qui est nouveau devient acceptable, car il est dans le même temps admis à plus ou moins long terme par le groupe et devient un objet-frontière dans le sens où il est diffusé aux différents niveaux des échanges. Ainsi, la diversité des intérêts propres à chacune des catégories d'acteurs et à leurs univers respectifs aménage une circulation de ce qui est nouveau en façonnant cette nouveauté à l'aune des contraintes et des ressources de chacun. Ce point est un élément majeur au regard des quatre critères de qualité d'une recherche qualitative tels que définis par Lincoln et Guba (1985), à savoir : 1) la crédibilité, c'est-à-dire le fait d'établir que les résultats de la recherche qualitative sont crédibles du point de vue du participant; 2) la transférabilité, c'est-à-dire le fait que les résultats peuvent être généralisés ou transférés à d'autres contextes ou situations; 3) la fiabilité, à savoir la nécessité de tenir compte du contexte dans lequel la recherche a lieu; 4) la

confirmabilité, c'est-à-dire la possibilité de confirmer ou de corroborer les résultats par d'autres.

Des conditions particulières pour favoriser les traductions

Si les glissements de sens et leur partage sont provoqués par la mise en œuvre d'outils de recherche, ce seul aspect technique n'est pas suffisant à l'émergence des artefacts et au développement des controverses; cette fois, ce sont les dimensions sociotemporelles qui sont en cause. Sur ce point, une diversité de conditions nous semble nécessaire. La diversité de formes, par exemple, qui consiste à mêler des échanges formels comme lors des rencontres nationales de gouvernance, informels lors des échanges téléphoniques ou électroniques individualisés ou formalisés (comme dans les rencontres de recherche) est propice à confronter, à essayer et à conforter de nouveaux partages de sens par une logique régulée d'« expérialisation ». Traversant cette diversité, la recherche impulse d'abord des maquettes d'outils, les professionnels les expérimentent ensuite, puis le groupe régule la conception de l'outil pour permettre des mesures qui sont à la source des constructions de sens. Ce processus permet des variations de focales de l'analyse par un passage dans les différents univers (professionnels, gouvernant et de recherche), ce qui garantit aussi une certaine robustesse au travail de recherche par une manipulation diversifiée des différents types de savoir. Ce faisant, il faut pouvoir respecter une certaine rythmicité du travail pour permettre au processus d'« expérialisation » de se mettre en place parfois sur plusieurs mois. Les translations de sens elles-mêmes nécessitent une maturation qui est relancée à chaque fois que l'objet-frontière (ici le dilemme) traverse un univers. Ainsi, chacun doit synchroniser son action et ajuster sa propre temporalité, c'est-à-dire modifier son rapport au temps, ce qui impacte directement la dynamique identitaire de chaque métier. Le rapport au temps d'un institutionnel est plus vélocé que celui du professionnel. Le décideur doit, par exemple, anticiper sur les stratégies de développement de l'expérimentation. Souhaitant des résultats rapides de son accompagnement, le rapport au temps du professionnel est, par ailleurs, plus rapide que celui du chercheur qui se donne le temps de saturer les résultats. Selon cette logique, l'écart entre la temporalité du commanditaire et celle de l'équipe de recherche est maximum et crée des tensions. En ce sens, les différents espaces d'échange décrits plus haut permettent d'instaurer des points de coordination et de synchronisation des temporalités.

Conclusion : des obstacles à prendre en compte

L'analyse qualitative, par les proximités (Paillé, 2007) qu'elle engendre, favorise les partages de sens (Paillé & Mucchielli, 2013) et accélère leur diffusion. Pour autant, la dynamique dialogique qui s'instaure entre les intérêts de chacun de même que l'apparition de dilemmes, de controverses professionnelles (Clot et al., 2001), exposent à toutes sortes de tensions parfois difficiles à contenir. En effet, les situations de

tension ouvrent à des jeux stratégiques (Crozier & Friedberg, 1977) pour éviter les oppositions ou les contourner et, dans ce cas, ce sont les systèmes d'intérêts de chacun qui entrent en conflit et tendent à prendre le pas sur l'intérêt commun. Il en est ainsi des logiques idéologiques et politiques du commanditaire qui, voulant anticiper ou accélérer le processus de développement du dispositif, peuvent prendre le pas sur celles des pratiques ou de la recherche. À leur niveau, dans le souci de maintenir leur poste ou d'évoluer dans le métier, les professionnels peuvent plus ou moins explicitement influencer sur le choix ou la mise en relief de certains résultats. Dans la même logique, la volonté de modéliser un nouveau métier ou de valoriser ses techniques méthodologiques peut amener l'équipe de recherche vers des dimensions peu pertinentes tant du point de vue épistémique que du point de vue transformatif. L'analyse qualitative nécessite donc une série de vigilances dans les choix qui sont faits et les ajustements (Mérini, 2015) qui ont lieu pour maintenir les exigences scientifiques sans rompre la proximité instaurée avec le terrain. Il nous semble alors possible d'honorer le pari du rapprochement de l'université et du champ social sans que l'un surplombe l'autre. Ce travail de vigilance doit rester permanent et, pour ce faire, chacun doit jouer sa partie sans confusion de rôle ou d'identité dans le respect des intérêts de chacun et des intérêts communs.

Notes

¹ Nexem.fr

² Tel que précisé dans le contrat de recherche.

³ Ces artefacts peuvent être des représentations des partenariats, des emplois du temps, des écrits professionnels. Certains d'entre eux sont présentés dans la suite de cet article.

⁴ Ce point est développé dans le paragraphe décrivant les traductions et plus particulièrement celles obtenus grâce à l'outil écosystémique issu des travaux de Brönfenbrenner.

⁵ Si l'on se réfère à la philosophie, un dilemme est par nature impossible à résoudre. Les APV doivent donc se « sortir » du dilemme en reformulant le problème qu'ils rencontraient et en le reproblématisant.

⁶ Cet outil a aussi été utilisé comme outil de métier par certains APV.

⁷ Nous avons utilisé un dossier partagé pour permettre aux APV de mutualiser leurs outils tout en conservant, par l'intermédiaire de sous-dossiers par site, la maîtrise des contenus les concernant.

⁸ Le travail de recherche a commencé avec trois sites expérimentaux; quatre autres sites ont été ajoutés quatre mois plus tard.

Références

- Bourque, R., & Thuderoz, C. (2011). *Sociologie de la négociation. Nouvelle édition, avec études de cas*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development : Experiments by nature and design*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Callon, M. (1986). Éléments pour une sociologie de la traduction. *L'année sociologique*, 46, 169-208.
- Callon, M. (1992). Sociologie des sciences et économie du changement technique : l'irrésistible montée des réseaux technico-économiques. Dans Centre de sociologie de l'innovation (Éd.), *Ces réseaux que la raison ignore* (pp. 53-78). Paris : L'Harmattan.
- Caroly, S., & Clot, Y. (2004). Du travail collectif au collectif de travail : développer des stratégies d'expérience. *Formation emploi*, 88, 43-55.
- Clauzard, P., & Veyrunes, P. (2007). « Analyse croisée » d'une séance de grammaire au cycle 2. *Recherche & formation*, 56, 109-120.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : Presses universitaires de France.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail : concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-42.
- Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., & Scheller, L. (2001). Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Éducation permanente*, 146(1), 17-25.
- Clot, Y., & Leplat, J. (2005). La méthode clinique en ergonomie et en psychologie du travail. *Le travail humain*, 68(4), 289-316.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Seuil.
- Flandin, S. (2017). Vidéo et analyse de l'activité. Dans J-M. Barbier, & M. Durand (Éds), *Encyclopédie d'analyse des activités* (pp. 193-205). Paris : Presses universitaires de France.
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Jamous, H. (1969). *Sociologie de la décision*. Paris : Centre national de recherche scientifique.
- Kohn, R. C. (1998). *Les enjeux de l'observation*. Paris : Anthropos.
- Leplat, J. (1980). *La psychologie ergonomique*. Paris : Presses universitaires de France.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA : Sage.

- Marcel, J.-F. (2015). *La recherche-intervention par les sciences de l'éducation : accompagner le changement*. Dijon : Éducagri éditions.
- Mérini, C. (2006). *Le partenariat en formation : de la modélisation à une application* (2 éd.). Paris : L'Harmattan.
- Mérini, C. (2015). Du négoce à la négociation : terrains d'entente entre recherche et intervention. Dans J.-F. Marcel (Éd.), *La recherche-intervention par les sciences de l'éducation : accompagner le changement* (pp. 191-193). Dijon : Éducagri éditions.
- Mérini, C., & Bélanger, J. (sous presse). Contribution à une observation critique des pratiques collaboratives. Dans J. F. Marcel, C. Mérini, & T. Piot (Éds), *L'observation des pratiques collaboratives dans les métiers de l'interaction humaine : des pratiques pluri-adressées*. Rouen : Presses universitaires Rouen et du Havre (PURH).
- Mérini, C., & Ponté, P. (2008). La recherche-intervention comme mode d'interrogation des pratiques. *Savoirs*, 1(16), 77-95.
- Morin, E. (1981). *La méthode : la nature de la nature*. Paris : Le Seuil.
- Morin, E. (1990). *Introduction à la pensée complexe*. Paris : ESF.
- Morse, J. M. (1995). The significance of saturation. *Qualitative Health Research*, 5(2), 147-149.
- Nexem (n.d.). *Faciliter le parcours des familles concernées par le handicap. L'assistance au projet de vie : un dispositif innovant*. Repéré à https://nexem.fr/app/uploads/2016/11/BAG_PLAQ_APV_NEXEM_Diff-web.pdf
- Norman, D. A. (1991). Cognitive artifacts. Dans J. Carroll (Éd.), *Designing interaction : Psychology at the human-computer interface* (pp. 17-38). New York, NY: Cambridge University Press.
- Paillé, P. (2007). La recherche qualitative : une méthodologie de la proximité. Dans H. Dorvil (Éd.), *Problèmes sociaux : théories et méthodologie de la recherche* (Vol. 3, pp. 409-443). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Paillé, P. (2011). Les conditions de l'analyse qualitative. Réflexions autour de l'utilisation des logiciels. *SociologieS*. Repéré à <https://journals.openedition.org/sociologies/3557>
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2013). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Paul, M. (2009). Autour du mot accompagnement. *Recherche et formation*, 62(3), 91-108.

- Sfez, L. (1981). *Critique de la décision*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Star, S. L., & Griesemer, J. R. (1989). Institutional ecology, translations' and boundary objects : Amateurs and professionals in Berkeley's Museum of Vertebrate Zoology, 1907-39. *Social Studies of Science*, 19(3), 387-420.
- Thomazet, S., Mérini, C., & Gaime, E. (2014). Travailler ensemble au service de tous les élèves. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 65, 69-80.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice : Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Corinne Mérini, maître de conférences honoraire, est membre du laboratoire ACTé de l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation Clermont-Auvergne. Ses travaux de recherche, portent sur l'analyse des partenariats éducatifs. Elle s'intéresse, aujourd'hui, aux modes d'organisation des collectifs professionnels dans leur contribution au développement de l'école inclusive. Elle travaille dans des logiques de recherche-intervention associant étroitement les praticiens au double mouvement transformatif et épistémique d'analyse fondée sur des traces d'activité.

Serge Thomazet, est maître de conférences en sciences de l'éducation. Il enseigne à l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (Université Clermont-Auvergne) et est membre du laboratoire ACTé. Ses travaux portent sur l'école inclusive, la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers et sur l'évolution des métiers (enseignants, professionnels de l'accompagnement et du soin) en contexte inclusif.

Jean Bélanger, est professeur titulaire au Département d'éducation et formation spécialisées de l'Université du Québec à Montréal. Ses travaux de recherche portent sur le partenariat entre professionnels en éducation dans différents contextes dont celui du développement professionnel des enseignants et des directions d'établissement ainsi que dans le contexte du développement d'une école inclusive. Il a également développé une expertise dans le domaine de l'évaluation de la mise en œuvre des innovations en milieu scolaire.

Pour joindre les auteurs :
corinne.merini@free.fr
Serge.Thomazet@uca.fr
belanger.j@uqam.ca