

## Des ponts entre la recherche et le terrain



© Woodapple / Fotolia

Comment les résultats d'une recherche sont-ils transmis aux professionnel·le·s concerné·e·s ? Pourquoi la discussion se retrouve bloquée dans un focus group alors qu'un débat enrichissant se produit dans un autre ? Hypothèses.

---

Par **Angélique Wüthrich**, assistante Travail social, HETS, HES-SO Valais Wallis

Dans le cadre de mon Master en Travail social, j'ai participé à la réalisation de la recherche intitulée « Vieillir ensemble sous le regard des professionnel·le·s : l'intimité théâtralisée ? » [1]. Cette recherche visait à explorer à partir de deux regards la conjugalité des couples âgés soutenus par des intervenant·e·s sociaux : celui des couples eux-mêmes et celui des professionnel·le·s. Elle cherchait à comprendre comment se reconfiguraient les espaces professionnel et conjugal lorsque le couple âgé a besoin de travail social.

L'une des étapes de la recherche dans laquelle j'ai été impliquée a été l'organisation et la réalisation de deux focus group du côté des professionnel·le·s. Cette méthode qualitative de récolte de données consiste en un entretien de groupe dans le but de collecter des informations sur un sujet ou de soumettre des résultats d'analyse à l'opinion des enquêté·e·s. Le principe sous-jacent est que « [...] la pensée n'est pas déjà donnée, qu'elle résulte d'un processus de construction qui s'effectue via la parole, dans un contexte social, c'est-à-dire dans un cadre collectif et contradictoire. » (Duchesne et Haegel, 2008, p.35) [2]. Mon attention s'est portée sur ce qui se joue en termes de transmission de savoirs et sur ce qui se passe lorsque deux faces d'une même réalité du travail social, recherche et terrain, se côtoient.

« Le propre de l'échange est de permettre la circulation d'un objet qui se transforme en passant des uns aux autres. Cela peut prendre du temps ou se faire dans le conflit, qu'importe. » (Hardy, 2011, p.5). En ce sens, la restitution est une étape importante pour éprouver la solidité des matériaux et les faire évoluer.

### Les modalités concrètes des entretiens

Se pose dès lors une question quant à la manière dont ce retour est pensé par les chercheur·e·s et quant à la façon

dont ce qui est rendu va être perçu par les professionnel-le-s, ici dans le rôle des enquêté-e-s. Le premier groupe se composait de cinq professionnelles, le second de quatre dont un homme. Les deux entretiens ont eu lieu dans les locaux des institutions concernées et la démarche a été la même : une des membres de l'équipe de recherche menait l'échange en prenant appui sur les résultats de l'analyse des entretiens individuels, une autre membre de l'équipe relançait le débat en questionnant et en jouant un rôle de contradictrice. De plus, une observatrice a complété ce dispositif pour rendre compte des interactions entre les participant-e-s et observer la circulation de l'objet soumis à la réflexion du groupe et les conditions de cette circulation.

Mon rôle d'observatrice m'a permis de constater que deux dynamiques différentes se sont développées. Dans le premier focus group, les interactions n'ont pas permis aux résultats de recherche d'être discutés, alors que, dans le second, la réflexion autour des résultats a été véritablement nourrie par l'échange et des apports et précisions ont été amenés. En d'autres termes, l'objet transmis aux enquêté-e-s a circulé et a été transformé dans le second groupe et non dans le premier. La question qui se pose ici est la suivante : comment expliquer ces dynamiques opposées, l'une bloquant l'échange, l'autre provoquant le débat et enrichissant l'interprétation des résultats ?

## Les figures d'autorité et les changements de pratiques

Une première hypothèse explicative repose sur la présence d'une ou de plusieurs figures d'autorité, limitant la liberté de parole, la circulation et la transformation de l'objet à l'intérieur du groupe qui va se conformer d'une certaine manière à leur voix dominante. Selon mes observations, deux participantes du premier focus group, et seulement dans celui-ci, peuvent être identifiées comme des figures d'autorité dont la légitimité viendrait soit de l'ancienneté au sein du groupe, soit du fait d'exercer des fonctions particulières ou d'occuper des positions « hiérarchiques » supérieures. L'autorité est donc ici un pouvoir légitimé, institutionnalisé, ne dépendant pas d'une inégalité dans les ressources détenues (Weber, 1971, cité in Baudry et Charmettant, 2007). De par cette autorité, les opinions de ces figures n'ont aucunement été remises en question. L'équipe de recherche s'est trouvée face à un groupe montrant peu, voire pas, de réaction face aux éléments soumis à discussion, si ce n'est une confirmation des idées avancées par les deux figures dominantes.

Proposition : ces deux collaboratrices participent à la cohésion du groupe, qui peut être définie comme l'ensemble des forces agissant pour maintenir le contrôle et renforcer le processus de normalisation et de pression vers l'uniformité (Maisonneuve, 2011). Selon les observations réalisées, ces facteurs ont pesé sur la dynamique et sur la capacité du groupe à discuter les résultats. Ainsi, une remise en question des propos émis par les figures d'autorité aurait pu nuire à la cohésion et cette opposition aurait pu être l'une des « forces de désintégration » du groupe. Au même titre, les différences en termes de hiérarchie tant fonctionnelle que « générationnelle » ont renforcé l'influence du contrôle social, ce qui a contenu le débat. En conséquence, des conduites de conformité à la norme apparaissent, dans la même logique développée par Elias (1976) de « out » et « in » groupe, de marginalisation et de dévalorisation identitaires des individus « out » groupe, marquée par l'accueil froid réservé aux chercheuses.

La deuxième hypothèse explicative tient à la nature des éléments présentés. Les résultats questionnaient directement et explicitement la pratique des professionnel-le-s et les invitaient à la réflexion. Les thèmes abordés allant dans le sens d'un éventuel changement des pratiques, il semble que, dans le premier groupe, des forces de normalisation supplémentaires aient agi. Ces forces peuvent s'apparenter à des résistances, qualifiées selon Maisonneuve (2011) comme tenant « [...] à ces phénomènes de solidarité et de pression collective [...] : tant que nous nous conformons à ses modèles, le groupe nous approuve et nous protège ; sommes-nous tentés de passer outre, nous nous exposons aussitôt à la réprobation, sinon aux sanctions de nos compagnons – qui viennent renforcer notre propre répugnance à nous désolidariser du groupe. » (p.45-46). Cette seconde hypothèse renforce la première dans le sens où, non seulement le groupe ne contraindra pas les idées émises par les figures dominantes s'agissant des pratiques, mais il soutiendra les modèles d'intervention appliqués habituellement, ces modèles n'étant pas questionnés par les personnes influentes du groupe. L'idée de la résistance au changement fait également référence

à un risque de dévaluation de son image et de l'image de l'institution que le groupe refuse de prendre et implique donc la mise en place de défenses collectives de métier (Molinier, 2004).

## Penser le cadre : pas si évident

Afin de permettre la transmission et la transformation de l'objet, il paraît donc important dans l'organisation de focus groups portant sur des pratiques professionnelles que les chercheur·e·s prennent en compte les configurations de pouvoir symbolique qui peuvent restreindre la discussion ainsi que les dimensions confrontantes de l'objet soumis à la réflexion des participant·e·s. Dans le même sens et afin de limiter le processus de normalisation à l'œuvre lors de ces focus group, l'identification préalable des figures dominantes pour les répartir dans divers groupes serait une option. Une autre possibilité consisterait à effectuer le focus group dans un lieu neutre, ce qui potentiellement pourrait, si ce n'est neutraliser, minimiser l'influence de l'autorité de certain·e·s professionnel·le·s. En effet, réaliser le focus group au sein de l'institution n'a fait que légitimer et donner encore plus de poids aux figures dominantes, légitimité qu'elles n'auraient peut-être pas eue dans la même proportion hors de l'institution.

Il semble aussi essentiel que les chercheur·se·s soient conscient·e·s de l'impact que peuvent avoir les éléments soumis aux enquêt·e·s et du sens de ces éléments pour les professionnel·le·s. A l'évidence, un questionnement sur des pratiques professionnelles n'a pas le même relief pour les chercheur·e·s ou pour les intervenant·e·s dont il s'agit du quotidien. Si la complémentarité de la recherche et du terrain est importante et forcément nécessaire, une différence notable entre chercheur·e·s et praticien·ne·s tient au fait qu'elles et ils sont dans une temporalité différente : en différé pour les premiers qui ont réfléchi aux résultats et dans l'immédiateté pour les seconds à qui on les présente.

Ce retour aux professionnel·le·s a des conséquences sur la conception de leur travail qui demeure orienté sur et par les bénéficiaires, même lorsqu'ils et elles sont absent·e·s. Comme, les différents éléments discutés touchent implicitement leur identité de métier et l'identité de leur institution, ils peuvent susciter de vives réactions et provoquer des résistances importantes. Partant de cela, il aurait peut-être été judicieux de proposer un focus group en deux temps : un premier temps aurait permis d'analyser et d'objectiver les résultats au sein du groupe afin qu'elles et ils puissent voir la possibilité d'un « agir autrement » au lieu d'un « agir dévalué » seulement ; un deuxième temps aurait été consacré à la mise en perspective des pratiques.

A la lumière de cette expérience, penser les conditions du retour aux enquêt·e·s apparaît donc primordial et devient une étape essentielle pour une intervention sociale réflexive.

[1] Palazzo-Crettol Clothilde, Anchisi Annick, Dallera Corinne : « Vieillir ensemble sous le regard des professionnel·le·s : l'intimité théâtralisée ? ». Projet financé par le fonds national suisse de la recherche scientifique. FNS Dore no 13DPD6\_135097

### [2] Bibliographie

BAUDRY, Bernard. CHARMETTANT, Hervé. « La relation d'autorité employeur-employé. Une approche conventionnaliste. » In Revue économique. 2007/5 Vol.58. p.1011-1033

DUCHESNE, Sophie. HAEGEL, Florence. L'enquête et ses méthodes. L'entretien collectif. Armand Colin. 2008

ELIAS, Norbert. « Introduction. Les relations entre établis et marginaux, essai théorique » (mars 1976, traduit de l'anglais). In Logiques d'exclusion. Paris : Fayard, collection Agora poche. pp. 33-86

HAMEL, Jacques. « Expériences de retour aux enquêtés en sociologie. Brèves réflexions théoriques et pratiques ». In revue *Interrogations* ?, N°13. Le retour aux enquêtés, décembre 2011, [en ligne](#) (consulté le 14 septembre 2013).

HARDY, Anne-Chantal. « Donner, recevoir et rendre : Réflexion sur les règles de l'échange sociologique ». In revue *Interrogations* ?, N°13. Le retour aux enquêtés, décembre 2011, [en ligne](#) (consulté le 14 septembre 2013).

MAISONNEUVE, Jean. La dynamique des groupes. P.U.F. « Que sais-je ? », 2011

MOLINIER, Pascale. La haine et l'amour, boîte noire du féminisme ? Une critique de l'éthique du dévouement. Nouvelles questions féministes.

