

Une perspective ergologique de la mobilisation des critères de rigueur scientifique en recherche-action de type interprétative¹

Marie-Michèle Lord, Doctorante

Université du Québec à Trois-Rivières, Québec, Canada

Pierre-Yves Therriault, Ph. D.

Université du Québec à Trois-Rivières, Québec, Canada

Jacques Rhéaume, Ph. D.

Université du Québec à Montréal, Québec, Canada

Résumé

Les critères de rigueur sont essentiels en recherche. Cet article vise à discuter, à partir d'une démarche réflexive, la façon dont sont mobilisés les critères de rigueur scientifique dans une recherche-action menée en psychodynamique du travail. La pratique réflexive a été utilisée afin de cerner l'expérience et les défis dans l'activité de travail du chercheur. Les résultats mettent en exergue la tension vécue lorsque les critères de rigueur scientifique doivent être appliqués à une recherche-action de type interprétative. Ils appuient l'importance d'un processus d'explicitation dans le processus de recherche, ici représenté par la sollicitation du collectif d'enquête et l'implication du collectif de référence. La perspective ergologique permet de constater que les critères de rigueur scientifique semblent devoir être adaptés à la recherche-action interprétative. La posture réflexive du chercheur, favorisée par une flexibilité dans l'utilisation des critères en recherche, paraît cruciale dans le processus

Mots clés

CRITÈRES DE RIGUEUR SCIENTIFIQUES, PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL, COLLECTIF DE RÉFÉRENCE, PRATIQUE RÉFLEXIVE

Introduction

Dans son processus d'évolution, la recherche qualitative a vécu plusieurs crises, la menant à renforcer sa légitimité scientifique et sa dimension épistémologique. Durant les années 80, la « crise de la représentation », décrite par Denzin et Lincoln (2000),

RECHERCHES QUALITATIVES – Hors-série – numéro 20 – pp. 163-175.

PRUDENCE EMPIRIQUE ET RISQUE INTERPRÉTATIF

ISSN 1715-8702 - <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/>

© 2016 Association pour la recherche qualitative

oblige les chercheurs à abandonner les théories causales pour épouser des théories interprétatives, laissant place à une plus grande subjectivité du chercheur. Selon Anadón (2006), ce changement vers la réflexivité du chercheur pose une question en regard de la validité scientifique de la démarche méthodologique en recherche qualitative. Actuellement, certaines recherches qualitatives, empruntant un cadre conceptuel basé sur la psychodynamique du travail et adoptant une méthodologie qui suppose l'intersubjectivité dans le processus d'analyse des données, n'échappent pas à ce questionnement.

Dans le cadre d'une pratique réflexive (PR), l'objectif de cet article est de discuter comment peuvent être mobilisés les critères de rigueur scientifique lors d'une recherche-action interprétative basée sur la psychodynamique du travail. La PR est définie ici comme la capacité d'auto-analyse, de prise de conscience de son fonctionnement et de sa propre façon de réfléchir dans une situation donnée. Plus spécifiquement, cette dernière est réalisée dans une perspective ergologique portant sur l'activité de recherche. Après avoir détaillé la psychodynamique du travail et posé le contexte de la recherche étudiée, le cadre d'analyse et la méthodologie sont précisés. Par la suite, les résultats sont présentés et discutés.

Critères de rigueur en recherche

Des critères sont nécessaires afin de s'assurer de la validité de toute recherche. Selon Gohier (2004), en recherche interprétative, telle que la recherche-action en psychodynamique du travail, il est davantage question de critères de rigueur que de paramètres de validité, dont; 1) la véracité qui permet de vérifier la confiance en l'exactitude des résultats dans une étude particulière, 2) l'applicabilité, qui permet la projection des résultats d'une étude particulière à d'autres études ou à d'autres contextes, 3) la consistance qui permet de s'assurer que les résultats d'une étude sont les mêmes si celle-ci est reprise avec les mêmes répondants dans un même contexte, et enfin 4) la neutralité qui réduit l'impact des biais, des motivations, des intérêts ou des points de vue des chercheurs sur les résultats. Tel qu'illustré au Tableau 1, tiré de Pelletier et Pagé (2002), ces critères se déclinent avec une nomenclature différente et des particularités propres selon leur application en recherche quantitative ou qualitative.

À travers le déploiement de ces différents critères, il peut devenir difficile pour le chercheur de naviguer. Ainsi, en soi, la mobilisation des critères de rigueur en recherche peut s'avérer un défi de taille (Pelletier & Pagé, 2002).

Psychodynamique du travail - Aspects épistémologiques

La psychodynamique du travail (PDT), développée pour tenter de saisir les rapports de nature subjective et intersubjective que les travailleurs entretiennent avec leur travail, s'intéresse à ce qui est vécu collectivement dans ce dernier. Elle pose que le travailleur

Tableau 1
Critères de rigueur en recherche

Critères de rigueur	Recherche quantitative	Recherche qualitative
Véracité	Validité interne	Crédibilité
Applicabilité	Validité externe	Transférabilité
Consistance	Fidélité	Fiabilité
Neutralité	Objectivité	Confirmation (interne et externe)

demeure le mieux placé pour exprimer et comprendre comment se vit son rapport au travail.

Le plaisir et la souffrance au travail constituent deux concepts centraux en PDT. Carpentier-Roy (1990) décrit cette souffrance comme un état de lutte constant des travailleurs qui représente un espace se situant entre la santé ou le bien-être psychique et la maladie. Le plaisir en PDT fait référence à un état de bien-être psychique qui repose, entre autres, sur l'effort de l'activité inscrite dans la coopération, la solidarité et la confiance (Dejours, 2009). Le plaisir réfère alors au travail qui permet d'obtenir la reconnaissance et de construire l'identité.

Lorsque la souffrance au travail ne peut plus être transformée en plaisir, le travailleur élabore diverses stratégies défensives (Dejours, 2009) qui « permettent d'esquiver, ou de rendre plus acceptables les situations conflictuelles et anxiogènes et qui conduisent à modifier, transformer, réduire, atténuer et banaliser la perception que les travailleurs ont de la réalité qui les fait souffrir » (Therriault, Saint-Jean, Ruelland, Rhéaume, Alderson, & Lavoie, 2009, p. 47).

Recherche en psychodynamique du travail - Aspects méthodologiques

L'analyse en PDT repose sur une méthodologie basée sur des entretiens collectifs dans lesquels le récit de l'expérience concrète de travail est partagé aux pairs. L'explicitation des sources de plaisir, de souffrance et des stratégies défensives et surtout la compréhension de ces dernières à travers une parole collective peuvent constituer une démarche de prévention pour la santé des travailleurs et de l'organisation (Therriault, 2010). Elle fait ainsi figure de recherche-action interprétative, cherchant à transformer le milieu.

Dans ce contexte, le rôle des chercheurs-intervenants consiste à favoriser la prise de parole par une stratégie de questionnement, focalisée sur l'exploration en groupe du vécu du travail et son analyse. Les chercheurs peuvent aussi accompagner les participants dans l'identification de pistes d'action ou de changements, mais il

revient essentiellement aux différents acteurs d'un milieu de planifier et d'organiser la mise en place de ceux-ci.

Une enquête en PDT comporte deux volets : la pré-enquête comprenant l'ensemble des démarches préalables aux entrevues et l'enquête à proprement dit, allant des entrevues collectives jusqu'au dépôt du rapport d'enquête aux participants. Construction commune entre chercheurs et participants, le rapport d'enquête est discuté avec eux et validé par eux. Il est remis à chaque participant avant d'être déposé à d'autres instances (demandeur, direction, etc.) selon le cas.

Pour réaliser l'enquête, des collectifs d'enquête, composés de travailleurs et de chercheurs, sont constitués. Pour Trudel (2000), lors de l'enquête, « il y a toujours au moins deux chercheurs et le nombre de travailleurs dans un groupe doit favoriser des échanges fructueux » (p. 49).

Une démarche d'enquête en PDT classique comprend habituellement quatre rencontres échelonnées sur une période de temps donné (Dejours, 1993). Les deux premières rencontres permettent de recueillir les éléments liés au vécu du travail. Durant les entretiens collectifs, les chercheurs favorisent l'expression libre des travailleurs sur le plaisir et la souffrance au travail et sur les moyens mis en place pour la contrer. Par la suite, le fruit d'une activité de compréhension et d'analyse réalisée par les chercheurs est retourné aux travailleurs pour interconstruction et démarche de co-analyse. Enfin, les chercheurs consignent les résultats de leurs travaux d'intercompréhension dans un rapport soumis à la validation des participants lors d'une dernière entrevue dite de restitution. Durant tout le processus, les chercheurs conservent des liens de confirmation avec un collectif plus large, le collectif de référence².

Contexte

En 2014, une enquête en PDT a eu lieu auprès d'intervenants dans un centre de crise d'un grand centre métropolitain. Le travail de ces intervenants consiste en la réalisation d'intervention de crise auprès d'une population souffrant de troubles de santé mentale, de conduites perturbantes et déstabilisantes pour eux-mêmes ou leur environnement immédiat (famille, amis, voisins, espace public, etc.). L'intervention au centre est double; une intervention d'évaluation et de suivi et une intervention d'hébergement à court terme.

Le Conseil d'administration du centre, par la voie de son président, a fait la demande pour une intervention au sein de l'organisation. Le malaise à l'origine de la demande provient d'une scission importante du groupe d'intervenants suite à une crise vécue à l'interne. Le libellé de la demande fait alors état d'un besoin de diagnostiquer la culture de travail et l'impact de la structure participative de gestion sur le climat de l'équipe, de vérifier s'il y a des conséquences sur le respect du Code d'éthique entre

les travailleurs et la direction et d'analyser les conséquences de la crise au sein de l'équipe sur la culture de travail et le climat de travail au centre.

Désireux de répondre à cette demande, le chercheur principal ayant reçu la demande procède à l'analyse de cette dernière. Elle est alors reformulée en une offre d'intervention basée sur la psychodynamique du travail dont les objectifs sont, tout d'abord, de favoriser une prise de parole collective des intervenants sur la nature du travail, son organisation, les modes de gestion et de collaboration, reprenant les principaux éléments de la demande comme mise en contexte. Ensuite, de mettre l'accent sur le vécu au travail, comment il peut être source de plaisir, mais aussi source de souffrance et constater comment les intervenants développent des réponses et des stratégies pour réduire ou éliminer ces sources de souffrance au travail. Finalement, identifier des voies de développement, d'amélioration, ou de correction pour le futur. Ce mandat est alors accepté par le Conseil d'administration.

Par la suite, le chercheur principal forme l'équipe de recherche, composée d'un autre chercheur connaissant et maîtrisant les concepts et méthodes de la PDT et d'une assistante de recherche.

Cadres épistémologique et méthodologique

L'activité de travail

L'activité de travail se décline différemment selon le domaine qui l'étudie. Entre autres, en ergonomie, l'activité de travail réfère au « comment » et fait état d'objet d'analyse. Elle est située dans un contexte donné fournissant des ressources et des contraintes pour l'acteur l'accomplissant et, ce faisant la distinction entre la tâche réelle et prescrite est essentielle (Béguin, 2007). En psychologie du travail, tel que le décrit Clot (2006), l'activité de travail est « irréductiblement personnelle, intime et incorporée. Elle est également interpersonnelle, car elle ne saurait exister sans destinataire. Elle est enfin impersonnelle, tâche ou fonction prescrite par l'organisation du travail au vu de quoi ceux qui travaillent sont nécessairement interchangeables » (p. 167). À travers l'activité se développe, ou pas, le pouvoir d'agir du sujet. Ainsi, saisir l'activité de travail demeure une tâche complexe qui demande la possibilité d'analyser l'activité sous son angle individuel et collectif.

L'ergologie

L'ergologie de par sa mise en exergue de la complexité de l'activité s'avère une perspective d'intérêt pour les réflexions entourant l'activité de travail. Pour Schwartz (2007), elle réaffirme la différence entre le travail prescrit et le travail réel, développée par l'ergonomie de l'activité, en approfondissant sa signification.

La perspective ergologique se caractérise par trois pôles (Schwartz, 2007); un premier regroupe les savoirs constitués autour du travail et fournit des instruments de compréhension des situations de travail. Un second correspond à la collaboration entre

les acteurs du travail, de ceux qui en font quotidiennement l'expérience. Enfin, le troisième est celui des valeurs et des conséquences de l'action de travail. La pratique réflexive présentée ici sera réalisée à travers ces trois pôles.

La notion d'activité, centrale dans l'approche ergologique (Schwartz, 2004), désigne la mise en action de l'humain dans son milieu. Cette mise en action implique une mobilisation dans un contexte donné, qui va beaucoup plus loin qu'une simple interaction humain-machine. L'« usage de soi » par l'activité est le résultat d'un arbitrage entre « l'usage de soi par soi et l'usage de soi par les autres » (Schwartz & Echternacht, 2009, p. 33). En activité, l'homme est en permanence face à une pluralité de normes qui concernent le vivre ensemble (Schwartz, 2004).

Devis méthodologique

Selon une pratique réflexive basée sur la perspective ergologique, une analyse de processus de l'enquête en PDT menée au centre de crise a été réalisée. Dans cette optique, les données provenant d'une rencontre d'analyse ont été considérées, avec en filigrane les trois pôles de la démarche ergologique.

Déroulement de la pratique réflexive

Le contexte de recherche s'étant révélé particulier, la démarche a été analysée afin de réfléchir sur les actions posées durant l'intervention, les défis reliés à la réalisation de la tâche de recherche et les stratégies utilisées pour y faire face.

Rencontre

Lors d'une rencontre entre les membres de l'équipe de recherche, les réflexions portant sur l'activité de travail du chercheur et sur le processus employé étaient supportées par les enregistrements audios des trois différentes phases de l'intervention en PDT, ainsi que de la rencontre avec le collectif de référence.

Plus spécifiquement ont été discutés la posture de recherche, la démarche de travail employée, les défis rencontrés par les chercheurs en recherche-action, les liens induits par la recherche avec les divers acteurs impliqués et les conséquences de l'action de travail telle que décrite.

Analyse des données

L'analyse des données a porté sur les verbatims enregistrés lors de la rencontre réflexive afin de répondre à l'objectif initial, soit de mieux comprendre la façon dont peuvent être mobilisés les facteurs de rigueur scientifique pour mener une recherche-action.

Résultats

Critère de crédibilité et défis méthodologiques

Le critère de crédibilité traduit un souci de validité de la démarche scientifique reposant, entre autres, sur l'utilisation d'une méthodologie éprouvée, documentée et reproductible (Gohier, 2004).

Lorsque le processus de recherche a été détaillé, un décalage entre la méthodologie habituellement utilisée en PDT et l'intervention menée au centre de crise a été noté. Ce dernier s'illustre tout d'abord dans l'offre de service proposée au centre de crise en réponse à la demande, qui elle-même présentait un écart entre l'identification d'un malaise et la prescription d'un mandat clair.

Un second constat concerne une adaptation de la méthodologie classique en PDT. La démarche proposée dans l'offre de service propose trois rencontres de groupe plutôt que quatre. Soucieux de l'efficacité de la démarche, limitée par les contraintes du milieu de recherche, une adaptation de la méthode a été réalisée en diminuant le nombre de rencontres.

Enfin, pour mener l'enquête à terme, deux groupes d'enquête différents ont été formés. En raison des contraintes temporelles et financières, il a été décidé qu'un seul chercheur-intervenant travaillerait avec l'assistante de recherche par collectif d'enquête³. Le chercheur principal affirme d'ailleurs :

Souvent, il faut adapter la méthodologie de recherche pour prendre en compte de la réalité d'un milieu de recherche. Nous n'avons pas suivi notre méthode habituelle. L'impact réel de ce choix calculé n'a pas été significatif, la recherche-action ayant mené à une mobilisation des acteurs et ayant eu un rôle catalytique dans le milieu.

La transférabilité et l'influence de la proximité de l'objet d'étude

La transférabilité signifie l'application des résultats à d'autres contextes. La recherche-action en est une de proximité, exigeant du chercheur d'être en contact avec son objet d'étude. L'influence du groupe est importante, les acteurs impliqués étant partie prenante de l'activité de recherche. Cette influence a d'ailleurs été soulevée par le co-chercheur :

Les intervenants en crise ont comme mécanisme de défense de régler les choses entre eux, malgré tout. Ils ont un fonctionnement groupal très fort, avec des stratégies ancrées très fortes. Est-ce que cela a influencé l'intervention? Probablement, en nous menant vers une attitude de gestion de crise, propre à leur fonctionnement. Attitude que nous avons rectifiée par la suite.

Le chercheur réalise son intervention chez l'autre. Les rencontres de groupe l'exposent aux dynamiques internes du groupe, à la force du nombre, aux façons de se

mettre en rapport les uns avec les autres. Les résultats de la recherche sont propres aux acteurs y étant impliqués, à leur vécu du travail et aux actions qui seront déclenchées par la suite. Cette réalité est d'ailleurs soulignée par l'assistante de recherche : « Cette enquête est unique. Elle reflète la réalité du milieu, la complexité des rapports entre les travailleurs, leurs propres stratégies défensives développées au fil de leurs expériences et de leurs liens d'équipe ».

Processus interprétatif et critère de confirmation

Le critère de confirmation renvoie à la terminologie qualitative employée pour faire référence au critère de neutralité (Guba & Lincoln, 1989). Il permet de tenir compte des effets du chercheur et de la stratégie de recherche sur les résultats qui ont été produits afin d'en diminuer leurs impacts.

En PDT, la mobilisation du critère de confirmation est favorisée par deux mécanismes d'importance prévus dans la méthodologie; la restitution de l'analyse au collectif d'enquête afin de valider la compréhension du collectif de contrôle et la consultation du collectif de référence, constitué de pairs chercheurs à l'Institut de psychodynamique du travail du Québec.

Par contre, l'impact de ces deux mécanismes semble aller plus loin qu'une simple confirmation externe. En effet, outre le fait de permettre une validation de la neutralité, l'utilisation des mécanismes a permis un ajustement de l'approche utilisée lors des dernières rencontres auprès des travailleurs. Le collectif de référence a fait figure de miroir, explicitant les pièges présents, tant sur le plan méthodologique qu'en raison de la proximité avec les acteurs du milieu, ce qui a permis aux chercheurs de se repositionner et d'ajuster leur intervention. Un propos du chercheur principal illustre bien l'impact du collectif de contrôle sur la démarche de recherche :

Les intervenants de crise ont une vision de la crise qui est très spécifique. Ils côtoient des situations de crise au quotidien, ils ont développé une culture de gestion de crise essentielle à leur métier, mais qu'ils appliquent pour toute situation. Le collectif de référence nous a permis de constater que nous pouvions être contaminés par cette culture de crise, nous avons pris conscience de nous-mêmes agir avec un rythme de gestion de crise, un rythme trop rapide. Nous avons ainsi pu nous ajuster par la suite.

Le co-chercheur ajoute :

Les intervenants ont tenté de nous positionner dans un rôle de consultant, rôle habituel des experts externes avec lequel ils avaient l'habitude de travailler. Le collectif de référence nous a donné un espace pour saisir ce glissement, piège souvent rencontré par le chercheur en recherche-action. Nous avons aussi pris conscience que la relation que nous avons

développée avec le collectif d'enquête était probablement révélatrice de leur fonctionnement habituel; ils veulent que quelqu'un leur dise quoi faire, mais en même temps ils ne veulent pas que quelqu'un leur dise quoi faire. Ils ont peut-être voulu contrôler notre intervention, nous mettre involontairement en échec? Mais nous, en tant que chercheurs, nous ne sommes pas là pour leur dire quoi faire. Nous avons donc pu recadrer notre intervention auprès du collectif d'enquête afin de mieux comprendre comment ils nous percevaient. On a aussi pu leur refléter ce mécanisme qu'ils emploient et ce reflet a fait beaucoup avancer la compréhension.

Discussion

L'objectif initial de l'étude était de mieux comprendre la façon dont peuvent être mobilisés les facteurs de rigueur scientifique pour mener une recherche-action, tout en considérant les défis que ce type de recherche induit. Pour ce faire, une pratique réflexive a été utilisée pour poser un regard sur une recherche menée en PDT.

Les résultats soulèvent de nombreuses questions quant à l'application des critères de scientificité en recherche-action. Qu'en est-il de la mobilisation des critères de rigueur par les chercheurs? Est-ce que leur opérationnalisation est consciente? Est-ce que celle-ci implique une utilisation des différents critères les uns par rapport aux autres, dans l'optique de s'assurer de la rigueur de la démarche? Qui plus est, est-ce qu'un respect de ces critères et leur mobilisation sont seuls garants de la qualité de la recherche et de la validité des résultats? La discussion présentée ici s'appuie sur les trois pôles de l'ergologie, soit 1) les savoirs constitués autour du travail, 2) les collaborations entre les acteurs du travail et, 3) les valeurs et des conséquences de l'action de travail.

Les savoirs constitués autour du travail

Le chercheur est soumis aux impératifs de la recherche et aux critères de rigueur, attentes provenant le plus souvent directement de la communauté scientifique. Plus particulièrement, en recherche-action, il est aussi exposé aux influences des partenaires impliqués dans la recherche, aux acteurs mobilisés dans la démarche et aux aléas rencontrés et pouvant avoir un impact sur la méthode employée.

Dans ce contexte, la simple mobilisation des critères de rigueur en recherche, référents semblant rigides pour assurer une recherche de qualité et valide, ne semble pas suffisant. En effet, une tension est induite par la mobilisation des critères de scientificité en recherche interprétative. Cette tension est complexe, mais semble être diluée par la posture réflexive du chercheur. Le chercheur ne peut ainsi, dans sa démarche en recherche-action, simplement appliquer des critères afin d'assurer un résultat probant dans le milieu et favoriser sa transformation. Le chercheur n'est pas à l'extérieur du phénomène étudié, il est plutôt directement interpellé par celui-ci. Il

n'est ainsi pas couvert par la posture de neutralité, mais plutôt mieux servi par son implication critique à travers sa démarche. Cela réfère au nécessaire travail de la mise en distance du chercheur en intersubjectivité.

La collaboration : influence du collectif d'enquête et du collectif de référence

La proximité de l'objet de recherche, chemin implicitement emprunté par le chercheur constructiviste désirant saisir une réalité dans laquelle il doit s'immerger, implique une proximité avec les acteurs et les dynamiques en place dans le milieu étudié.

D'un côté, cette proximité dans le processus intersubjectif de recherche-action en PDT paraît complexifier la simple mobilisation du critère de transférabilité. Les résultats d'une telle recherche sont imprégnés du vécu subjectif des acteurs y participant et empreints d'aspects uniques au cas étudié. D'un autre côté, cette proximité, illustrée par la référence directe au collectif d'enquête et renforcée par l'appel au collectif de référence, a joué un rôle crucial dans l'orientation de la recherche. En effet, en explicitant la démarche, les défis rencontrés et les pièges possibles, elle permet aux chercheurs de prendre le nécessaire recul dans leur démarche et de l'ajuster, au besoin, à l'aide des pistes données par les collectifs. Encore faut-il, dans ce cas, que le chercheur soit sensibilisé à l'importance de la mise en distance réflexive par rapport à sa recherche.

Les valeurs : influence des normes de recherche (champ normatif)

L'ergologie dans ce cas, permet de rendre mieux compte du critère de scientificité que ceux proposés en recherche qualitative. En effet, les résultats portent vers une application critique des différents critères proposés en recherche qualitative lors d'une recherche-action inductive.

Par exemple, dans le paradigme actuel de la recherche inductive, la confirmation devrait se réaliser lorsque la crédibilité, la transférabilité et la fiabilité sont établies. Or, ces premiers critères semblent créer une tension lors de leur mobilisation, tension influencée par le contexte de la recherche-action. De plus, le critère de neutralité semble ici transcender les autres, permettant au chercheur de renforcer sa crédibilité en ajustant son approche et en favorisant l'adoption d'une posture critique et réflexive. Le groupe de référence faisant figure d'audit, la fiabilité s'en trouve renforcée permettant au collectif de chercheurs d'harmoniser sa grille de lecture en confrontant les différentes compréhensions des situations au fil des rencontres de validation entre pairs.

Conclusion

Dans un contexte de recherche où un regard attentif est porté par la communauté scientifique sur la recherche-action, ses impératifs et ses fondements méthodologiques, les critères de rigueur sont importants. La présente démarche réflexive a permis de constater que la mobilisation des différents critères de rigueur tels qu'ils sont détaillés

actuellement en recherche qualitative n'est pas réalisée sans heurts pour un chercheur devant composer avec l'objectif d'avoir un impact dans le milieu où il réalise un processus intersubjectif avec les acteurs impliqués. L'utilisation du critère de confirmation externe incarné par l'utilisation d'un collectif de référence crée un contexte favorable pour le chercheur en psychodynamique du travail en lui permettant d'explicitier les risques potentiels du processus interprétatif et de corriger son approche au besoin. Ce dernier critère semble alors faire office de pierre angulaire dans le processus de rigueur scientifique. Si les différents termes de rigueur en recherche qualitative sont repris, il est possible de constater qu'un pas devrait être fait afin de les adapter à la réalité de la recherche-action interprétative. Cette adaptation doit faire appel davantage à la subjectivité et l'implication du chercheur dans la démarche, appelant à une utilisation moins rigide des critères. La question est alors posée: comment ajuster les normes de recherche en considérant l'intersubjectivité? Une piste à explorer pourrait être la réinterprétation des normes dans un contexte donné et selon une pratique réflexive rigoureuse du chercheur durant le processus de recherche. L'analyse du travail demeure singulière, mais peut être favorisée par certains mécanismes externes d'explicitation, qui gagnerait peut-être à être intégrés systématiquement à toute méthode de recherche en recherche-action.

Notes

¹ Cet article propose d'utiliser la démarche ergologique pour une meilleure compréhension du travail de chercheur en recherche-action, plus particulièrement lors d'enquête en psychodynamique du travail. Processus itératif pour le chercheur lui-même, l'analyse de l'activité humaine sera ici utilisée en ayant comme objet l'activité de recherche du chercheur, cela pour une meilleure compréhension des enjeux qu'il peut vivre dans sa quête perpétuelle de production de connaissances, alors qu'il évolue dans un cadre régi par des critères scientifiques rigoureux.

² Le collectif de référence est un groupe constitué de pairs chercheurs ayant une expertise en psychodynamique du travail. Il offre un point de vue externe sur une situation enquêtée. Dans cette enquête, il était formé de chercheurs de l'Institut de psychodynamique du travail du Québec (IPDTQ).

³ Le collectif d'enquête réfère au groupe formé du collectif étudié (des travailleurs) et des chercheurs.

Références

- Anadón, M. (2006). La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches qualitatives*, 26(1), 5-31.
- Béguin, P. (2007). Prendre en compte l'activité de travail pour concevoir. *@tivités*, 4(2), 107-114.
- Carpentier-Roy, M.-C. (1990). Plaisir et souffrance des infirmières au travail : l'empreinte de l'imaginaire féminin. *Prévenir*, 2, 23-30.
- Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 165-177.
- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Bayard Éditions.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant : travail et émancipation*. Paris : Payot.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). *The handbook of qualitative research*. Londres : Sage.
- Gohier, C. (2004). De la démarcation entre critères d'ordre scientifique et d'ordre éthique en recherche interprétative. *Recherches qualitatives*, 24(1), 3-17.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). Judging the quality of fourth generation evaluation. Dans E. G. Guba, & Y. S. Lincoln (Éds), *Fourth generation evaluation* (pp. 229-251). Londres : Sage.
- Pelletier, C., & Pagé, G. (2002). Les critères de rigueur scientifique en recherche. *Méthodologie de recherche en soins infirmiers*, 68, 35-42.
- Schwartz, Y. (2004). La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible. *L'homme et la société*, 152(2), 47-77.
- Schwartz, Y. (2007). Réflexion autour d'un exemple de travail ouvrier. *Recherches et études en sciences humaines*, 1, 38-49.
- Schwartz, Y., & Echternacht, E. (2009). Le corps-soi dans les milieux de travail : comment se spécifie sa compétence à vivre? *Corps*, 6(1), 31-37.
- Therriault, P. Y. (2010). *Changements organisationnel et technologique, santé mentale et travail. Retour sur une enquête en psychodynamique du travail menée auprès de machinistes*. Sarrebruck : Éditions universitaires européennes.
- Therriault, P. Y., Saint-Jean, M., Ruelland, I., Rhéaume, J., Alderson, M., & Lavoie, M. (2014). Le collectif de travail : une protection pour la santé psychologique d'éducateurs d'ateliers industriels en milieu carcéral. *Psychologie du travail et des organisations*, 20(1), 43-62.

Trudel, L. (2000). S'engager dans une enquête en psychodynamique du travail : réflexions méthodologiques. Dans M.- C. Carpentier-Roy, & M. Vézina (Éds), *Le travail et ses malentendus. Enquêtes en psychodynamique du travail au Québec* (pp. 44-52). Québec : Presses de l'Université Laval.

Marie-Michèle Lord détient une maîtrise en ergothérapie obtenue à l'Université de Montréal et est actuellement candidate au doctorat en sciences biomédicales à l'Université du Québec à Trois-Rivières. Elle est ergothérapeute et remplit aussi des tâches d'enseignement au Département d'ergothérapie de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Elle est membre étudiante de l'Institut de psychodynamique du travail du Québec (IPDTQ), du Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale (CREGÉS), ainsi qu'au Laboratoire d'ergologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Son principal intérêt de recherche est orienté sur les risques à la santé mentale pour les travailleurs vieillissants évoluant dans un contexte d'innovation au travail.

Pierre-Yves Therriault est ergothérapeute, ergonomiste certifié, psychodynamicien du travail, ainsi que professeur régulier et directeur du département d'ergothérapie de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il détient un doctorat en sciences biomédicales (Psychiatrie) de l'Université de Montréal. Il est membre régulier de l'Institut de psychodynamique du travail du Québec (IPDTQ), ainsi que chercheur régulier au Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale (CREGÉS) et au Laboratoire d'ergologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ses intérêts de recherche comprennent, entre autres, l'étude du vieillissement au travail, le concept d'environnement capacitant, ainsi que la considération des conditions dans lesquelles se réalisent les différentes activités humaines.

Jacques Rhéaume est professeur émérite à l'Université du Québec à Montréal. Il détient un doctorat en sociologie de l'Université de Montréal, ainsi qu'un doctorat en psychologie. Il est chercheur régulier au SHERPA, ainsi que membre régulier de l'Institut de psychodynamique du travail du Québec (IPDTQ). Il étudie les pratiques d'intervention sociales et les questions de santé mentale au travail.