

## La recherche-action en formation : être sociologue de ses pratiques

Marie-Anne Dujarier

Marie-Anne Dujarier était invitée en tant qu'ancienne responsable d'un diplôme de recherche-action : le D.H.E.P.S, devenu Master à l'Université Paris III. Elle était invitée pour présenter un ouvrage collectif réalisé avec des étudiants du Master. Aussi, sa communication se réfère au texte introductif, que l'on peut lire in-extenso avec la référence suivante : Dujarier, M.-A., « La recherche-action, un moyen de penser et de transformer ses pratiques » in *Travailleurs sociaux en recherche-action. Éducation, insertion, coopération*, Dujarier M.-A. (dir.), L'Harmattan ; 2010. Coll. Recherche-Action en pratiques sociales, p. 17-43.

Après avoir présenté l'ouvrage, Marie-Anne Dujarier a proposé une caractérisation de la recherche-action, et a montré en quoi elle constituait, par son épistémologie et son déploiement, une démarche inversée du management contemporain. Cet argumentaire a été publié dans un ouvrage, et peut être retrouvé in-extenso dans : Dujarier, M.-A., « Qu'est ce qui m'arrive au travail ? La recherche-action clinique du travail dans les organisations contemporaines », in *Agir en clinique du travail*, Clot Y. & Lhuillier D. (Dir.), Toulouse, Érès, 2010. p. 83-94.

Les principaux points évoqués sont les suivants : la recherche-action est un mouvement *d'objectivation* des faits sociaux « qui nous arrivent ». A ce titre, il procède d'un mouvement de dé-psychologisation. Ainsi : « Lorsque le sujet développe une connaissance sur les processus sociaux dans lesquels il est pris, il réalise que ce qui semble « aller de soi » ne vient justement pas que de lui, mais est plutôt une construction sociale ». Ensuite, l'approche clinique de la recherche-action porte l'attention sur le *travail réel*. De manière inductive, elle s'intéresse à l'intelligence déployée par le travailleur pour faire face aux difficultés pratiques, sociales et subjectives dans son activité. De ce point de vue, elle s'écarte considérablement de la vision gestionnaire, abstraite et le plus souvent éloignée de l'activité réelle. Troisièmement, la recherche-action interroge le langage quotidien et son sens. Elle accède donc à une méta-communication entre acteurs sociaux, qui permet de questionner les tics langagiers contemporains (« excellence », « gouvernance », .... ) et de tenter de reprendre la main sur un langage articulé à des pratiques réelles ; un langage qui fasse sens et permette d'en produire.

Ensuite, la démarche de la recherche-action permet de regarder l'organisation du travail comme une *construction sociale collective*. L'inéluctabilité de l'« évaluation », l'urgence de « réduire les coûts » ou l'impérieuse nécessité de « satisfaire le client » par la « qualité totale », par exemple sont des injonctions que l'on peut interpréter comme le résultat d'un arrangement social, historique et contingent plus que comme une inéluctable fatalité. Ce faisant, nous pouvons repenser le cadre qu'ils imposent aux pratiques. Enfin, la recherche-action est une manière de penser les difficultés du travail *avec* d'autres : il s'agit de construire ensemble des réponses possibles à des situations sociales toujours singulières et complexes : ce mouvement est à la fois la cause et le produit du « collectif ».

Ces principales caractéristiques de la recherche-action s'opposent presque point par point à ce que nous savons de l'évolution du management contemporain, lorsqu'il tend à psychologiser les problèmes sociaux, à idéaliser la prescription au moyen d'un langage bureaucratique, qui naturalise des objectifs politiques en favorisant une gestion individualisée des travailleurs et des citoyens. Nous comprenons alors pourquoi la recherche-action est aujourd'hui fragilisée dans le champ de la formation et de l'intervention. Simultanément, nous constatons à quel point elle est une démarche précieuse, précisément, dans ce contexte.