

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

LA RECHERCHE PARTENARIALE,
UNE AUTRE FAÇON POUR LES
CHERCHEURS D'ASSUMER LEUR
RESPONSABILITÉ SOCIALE

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2008-003



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**LA RECHERCHE PARTENARIALE,
UNE AUTRE FAÇON POUR LES CHERCHEURS D'ASSUMER LEUR
RESPONSABILITÉ SOCIALE**

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE (ARUC)

Cahier de transfert
CT-2008-003

Mai 2008

Ce cahier de transfert a été publié dans l'axe 2 de l'ARUC sur « les innovations dans l'organisation et les relations du travail ».

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Collection Cahier de transfert – CT-2008-003

«La recherche partenariale, une autre façon pour les chercheurs d'assumer leur responsabilité sociale »

Paul-André Lapointe

ISBN 978-2-923619-23-1

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psycho-sociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

Axe 4 : Protections sociales

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

NOTES SUR L'AUTEUR

Paul-André Lapointe est directeur du Département des relations industrielles de l'Université Laval, au sein duquel il est professeur. Il est co-directeur de l'ARUC et membre du CRISES.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	vii
Introduction.....	1
1. La recherche au travers de ses dilemmes ou l'émergence de la responsabilité sociale de la recherche.....	3
1.1. Recherche fondamentale ou recherche appliquée.....	3
1.2. Désintéressement ou engagement.....	4
1.3. Dévoilement par des experts ou participation à la production des connaissances.....	5
1.4. Agents agis ou acteurs actifs.....	5
2. La recherche-action dans ses deux formes actuellement dominantes ou deux conceptions opposées de la responsabilité sociale de la recherche-action	9
2.1. Deux origines et deux définitions différentes de la recherche-action.....	9
2.2. Deux conceptions différentes de l'engagement et de l'objet d'étude.....	10
3. La recherche partenariale sur le travail et l'emploi ou une conception alternative de la responsabilité sociale de la recherche-action.....	13
3.1. Définition du partenariat.....	13
3.2. Implication de tous les partenaires.....	14
3.3. Innovations sociales.....	15
3.4. Réforme de l'entreprise et démocratisation du travail.....	17
3.5. Nouveau mode de production des connaissances.....	18
Conclusion	21
Bibliographie	23

RÉSUMÉ

Par la pertinence sociale de ses objets et résultats, l'adhésion à des objectifs d'amélioration des performances économiques et sociales, la participation des personnes concernées à toutes les phases de sa réalisation et sa conception des acteurs sociaux, la recherche-action réunit toutes les caractéristiques d'une recherche socialement responsable. Elle comporte néanmoins certaines faiblesses qui sont l'objet de vives critiques : instrumentalisation au profit d'un acteur spécifique, concentration sur la résolution de micro problèmes ou dérive vers la dénonciation sans perspectives d'amélioration des conditions de vie et de travail des populations concernées. En tirant profit de l'expérience d'un programme de recherche associant les principaux chercheurs et acteurs du travail et de l'emploi au Québec, cette contribution présente une nouvelle forme de recherche action, soit la recherche partenariale, susceptible de dépasser les faiblesses des formes, conventionnelle et communautaire, de la recherche-action.

Ce texte a été présenté au colloque du Lentic « Intervenir dans le monde du travail : la responsabilité sociale d'un centre de recherche en sciences humaines » qui s'est tenu à l'Université de Liège, le 30 novembre 2006. Il est à paraître dans un ouvrage collectif chez Vuibert au printemps 2008.

INTRODUCTION

En cette période de mutations profondes et multiples dans le monde du travail et de l'emploi et devant la complexité des défis auxquels sont confrontés les acteurs sociaux et les décideurs politiques, la responsabilité sociale des chercheurs est énorme et peut difficilement être ignorée. Les chercheurs ont la responsabilité de mieux comprendre et faire comprendre le monde du travail et de l'emploi et d'en faciliter les changements susceptibles d'améliorer les conditions du plus grand nombre. Ils ont la responsabilité de donner aux acteurs le goût et les outils pour pouvoir mieux conjuguer performances sociales et performances économiques. Compte tenu de ces responsabilités, il faut bien réfléchir sur la recherche sociale, soit plus précisément sur son objet, ses méthodes, son engagement et ses relations avec les acteurs sociaux. Tel est l'objectif principal de cette contribution.

Entre la « tour d'ivoire » et le confort de la position académique, d'une part, et le parti pris pour une cause et le service pour le compte d'un acteur particulier, d'autre part, quelle est la véritable place de la recherche en sciences sociales ? Comment conjuguer responsabilité scientifique et responsabilité sociale ? La responsabilité scientifique est associée à l'avancement des connaissances, sur la base d'une méthode rigoureuse de recherche et de débats critiques au sein du cercle forcément restreint des spécialistes, tandis que la responsabilité sociale renvoie à l'avancement de la société et à la production de connaissances utiles et accessibles pour les acteurs sociaux. Ces deux responsabilités sont certes compatibles et il est extrêmement souhaitable qu'il en soit ainsi, mais comment y arriver dans le travail concret de la recherche ? Entre la consultance et le conseil au service du management, d'une part, et la sociologie critique et dénonciatrice des nouveaux modes de souffrance et d'aliénation au travail, d'autre part, existe-t-il d'autres formes de recherche sur le travail et l'emploi ? Balloté entre « l'observateur-analyste » et « l'expert-prescripteur », comment le chercheur en sciences sociales parvient-il à concilier les démarches compréhensive, pédagogique et activatrice lors de ses interventions en entreprise ?¹ L'un des objectifs de cette contribution est de présenter une alternative sous la forme de la recherche partenariale. Cette dernière se caractérise par une implication de tous les partenaires concernés par une problématique donnée, une priorité accordée aux innovations sociales comme thème fédérateur de la recherche, un engagement envers la démocratisation du travail et un nouveau mode participatif de production des connaissances.

Cette contribution se compose de trois parties. En premier lieu, seront présentés les grands dilemmes de la recherche en sciences sociales. Selon la résolution de ces dilemmes, on peut construire deux modes de production des connaissances, un mode ancien et un mode alternatif qui inclut notamment la recherche-action et qui correspond à l'émergence de la responsabilité sociale de la recherche. Dans une deuxième partie, la recherche-action sera présentée sous deux de ses formes, soit la recherche-action conventionnelle et la recherche communautaire, qui représentent deux conceptions opposées de la responsabilité sociale de la recherche-action. En vue de surmonter les limites de ces deux formes de recherche-action, sera présentée dans la troisième partie la recherche partenariale qui sera illustrée par

¹ Selon les expressions de Hatchuel (1992, p. 82-83). Voir aussi Lajoinie (1992).

un programme de recherche particulier, à savoir l'ARUC - *Innovations, travail et emploi*, associant les principaux chercheurs et acteurs du travail et de l'emploi au Québec. Enfin en conclusion, seront rappelées les grandes exigences auxquelles doivent répondre les chercheurs-intervenants qui assument une responsabilité sociale.

1. LA RECHERCHE AU TRAVERS DE SES DILEMMES OU L'ÉMERGENCE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE LA RECHERCHE

La recherche en sciences sociales est caractérisée par la présence d'un certain nombre de dilemmes (Rapoport, 1970). Production de connaissances fondamentales ou résolution de problèmes pertinents aux acteurs, désintéressement ou engagement, activité réservée aux seuls scientifiques ou produit d'une collaboration étroite entre spécialistes et non-spécialistes, regard sur des agents passifs ou interaction avec des acteurs stratégiques, voilà quelques-uns des dilemmes fondamentaux de la recherche. En proposant une autre résolution de ces dilemmes, émerge un nouveau mode de production des connaissances qui se distingue du mode conventionnel (Gibbons et al., 1994) par des préoccupations et des postures nouvelles que nous pourrions notamment associer à la responsabilité sociale de la recherche.

Depuis quelques années déjà, la recherche en sciences sociales, et particulièrement lorsqu'elle porte sur le monde du travail, est fortement incitée à démontrer la pertinence sociale de ses résultats. Elle doit répondre à une demande sociale et faire preuve de son utilité pour les acteurs. C'est d'ailleurs en ces termes que le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) exprime cette préoccupation : « Aujourd'hui plus que jamais, le Canada a besoin de connaissances avancées pour résoudre ses problèmes sociaux, politiques, économiques et environnementaux les plus pressants » (CRSH, 2005, p. 23). De plus en plus, les pouvoirs publics et les citoyens demandent aux chercheurs d'être imputables de leurs résultats et de l'utilisation des fonds qui sont mis à leur disposition (Gibbons et al., 1994, p.7-8). Ils s'interrogent sur la contribution de la recherche à l'amélioration du mieux-être des populations et des sociétés. Non seulement les résultats de recherche doivent-ils contribuer à l'avancement des connaissances et conduire à des publications scientifiques, mais encore doivent-ils être utiles, en contribuant à une meilleure compréhension des enjeux auxquels les acteurs sont confrontés, voire en contribuant à leur solution, et être diffusés dans un langage accessible pour les acteurs. Ce nouveau contexte, rapidement esquissé, vient exacerber les dilemmes auxquels la recherche est confrontée.

1.1. RECHERCHE FONDAMENTALE OU RECHERCHE APPLIQUÉE

Le premier dilemme de la recherche porte sur la priorité à accorder à l'une ou l'autre de ses missions principales, production de connaissances fondamentales ou contribution à la solution de problèmes pratiques, qui sont par ailleurs mises séparément à contribution pour soutenir deux conceptions opposées de la recherche. C'est ainsi que la recherche fondamentale, indépendante et développée selon les seuls critères de pertinence scientifique et théorique s'oppose à la recherche appliquée à la solution de problèmes pratiques formulés par les acteurs sociaux et se développant en réponse à une demande sociale. Chacune de ces conceptions comporte un risque de dérive grandement susceptible d'entacher la qualité des résultats de recherche. La dérive de la recherche fondamentale vers le détachement excessif à l'égard de toute pratique, illustrée par la « tour d'ivoire » (Rapoport, 1970, p. 506), entraîne une telle rupture avec le monde réel et le « sens commun » qu'elle déforme les faits pour justifier la théorie, à un point tel que « les mots ne

disent plus les choses » (Rosanvallon et Pech, 2006, p. 8), tandis que la dérive de la recherche pratique vers l'utilitarisme déforme la théorie, voire la renie complètement, afin de mettre la recherche au service des stratégies et des intérêts de tel ou tel acteur. L'aboutissement ultime de cette dérive est la marchandisation de la recherche, dont le développement est soumis aux intérêts privés. Dès lors, au service exclusif de la pratique, la recherche ne contribue en rien au développement des connaissances, si ce n'est qu'elle participe à « l'accumulation d'informations factuelles peu susceptibles d'être utiles à d'autres situations que le problème immédiat qu'elle a contribué à résoudre » (Rapoport, 1970, p. 506). En revanche, détachée de toute pratique, la recherche, notamment lorsqu'elle porte sur le travail et l'entreprise,

« ... utilise l'environnement industriel pour recueillir des informations pour des objectifs qui ne sont en rien reliés aux préoccupations de l'organisation [...] et n'ont conséquemment aucune pertinence pour ses exigences. Ces chercheurs sont considérés comme des parasites par ceux qui sont impliqués dans la pratique... » (Rapoport, 1970, p. 506).

En somme, engagée dans leur dérive respective, chacune de ces formes de recherche produit des résultats sans pertinence scientifique et sociale.

1.2. DÉSINTÉRESSEMENT OU ENGAGEMENT

Le deuxième dilemme de la recherche, désintéressement ou engagement, concerne la posture des chercheurs à l'égard des retombées de la recherche sur la société et les acteurs sociaux. Tout récemment, la revue *Sociologie du travail* (1999) a organisé un débat sur l'engagement des sociologues, indiquant ainsi l'importance de ce dilemme. La recherche est de plus en plus imputable et les chercheurs, quittant leur « citadelle de l'extériorité »², se retrouvent souvent au cœur des débats de société concernant entre autres l'environnement, la pauvreté, la compétitivité des économies, mais aussi les problèmes du travail, comme l'impact des innovations organisationnelles sur la santé et sécurité ainsi que sur la productivité. À titre d'exemple, les organismes publics qui subventionnent la recherche au Canada invitent les chercheurs à faire des recherches sur les innovations organisationnelles les plus susceptibles d'avoir un impact positif sur les performances économiques des entreprises et d'identifier en outre les politiques publiques les mieux à même d'en faire la promotion³. Est-ce alors une simple instrumentalisation de la sociologie⁴? Le chercheur ne devient-il pas ainsi tout simplement engagé dans la promotion des innovations organisationnelles en milieu de travail? Cela n'interpelle-t-il pas directement la responsabilité sociale du chercheur lorsque ces innovations organisationnelles entraînent des mises à pied, une perte d'autonomie, une intensification ou une déqualification du travail? Quelle posture scientifique, voire idéologique, axiologique ou politique, prendre à

² Selon l'expression de Norbert Alter (1992).

³ Ressources humaines et développement social du Canada (RHDSC) a récemment émis un appel de proposition de recherche sur ce thème, intitulé « Gestion des ressources humaines et croissance de la productivité ». Nous avons d'ailleurs répondu à cet appel et, une fois la subvention obtenue, nous avons produit un rapport de recherche sur la participation et son impact sur les performances économiques et sociales des entreprises (Lapointe, Therrien et Jacques, 2006).

⁴ « Il me semble ... que la sociologie perd la tête lorsque ses représentants débattent de critères de productivité, d'efficacité comparée de telle ou telle méthode d'organisation ou de management ou de tel ou tel outil » (Courpasson, 1999, 298).

l'égard de son objet de recherche (Courpasson, 1999) ? Quelle est la place de l'objectivité ? Voilà autant de questions qui reçoivent des réponses différentes selon les chercheurs et leur conception de la responsabilité sociale de la recherche. C'est ainsi que certains auteurs rejettent la notion même d'un « observateur objectif » au profit d'un chercheur engagé dans une pratique de recherche qui « conjugue nécessairement les faits et les valeurs dans un mode participatif de compréhension » (Reason et Bradbury, 2001, p. 9). Cela renvoie en grande partie au dilemme éthique énoncé par Rapoport (1970).

1.3. DÉVOILEMENT PAR DES EXPERTS OU PARTICIPATION À LA PRODUCTION DES CONNAISSANCES

Un troisième dilemme concerne l'identité des producteurs de connaissances. Selon la « sociologie du dévoilement » la recherche a pour but de rendre visible des phénomènes sociaux qui sont invisibles aux acteurs sociaux et de faire « apparaître des explications cachées » (Callon, 1999, p. 71). Elle est donc une affaire exclusive de spécialistes, seuls capables de produire des connaissances scientifiques. Cette conception élitiste de la science se voit contester par une autre approche qui met de l'avant l'association et la contribution des acteurs concernés à toutes les étapes de la recherche : définition de l'objet et de sa problématique, assurant ainsi leur pertinence sociale, choix des méthodes, collecte des données de même que leur analyse et leur diffusion. Les acteurs sociaux sont dès lors considérés comme des acteurs participant à la recherche.

« La production de connaissance est un travail collectif, et qui ne se réduit pas aux seuls chercheurs. Sont particulièrement actifs, soit directement soit par porte-parole interposés, ceux qu'on appelle les utilisateurs et tous les intermédiaires, dont les idées, les techniques de mesure et les réactions contribuent constamment à la dynamique des connaissances » (Callon, 1999, p. 71).

Les acteurs détiennent des connaissances, certes différentes des chercheurs, mais néanmoins fort contributives à la compréhension des phénomènes sociaux. Il y a de ce fait la reconnaissance d'une multiplicité de connaissances : les savoirs théoriques, méthodologiques et généraux des chercheurs, d'une part; les savoirs concrets et expérientiels des acteurs, d'autre part (Reason et Bradbury, 2001, p. 9 et Suarez-Balcazar et al. 2004, p. 107-108). Selon le CRSH, les acteurs sociaux « représentent une importante source de compétences et d'innovations fondées sur l'expérience pratique », alors que les chercheurs universitaires « apportent un vaste éventail de connaissances et de compétences en sciences humaines ». La fertilisation croisée des savoirs des uns et des autres devrait permettre un enrichissement des connaissances produites et la proposition de « nouvelles façons de résoudre les problèmes » (CRSH, 2006, p. 2).

1.4. AGENTS AGIS OU ACTEURS ACTIFS

Enfin, le dernier dilemme auquel fait face la recherche porte sur la conception des acteurs sociaux et se situe au cœur de l'une des controverses les plus fondamentales de toutes les théories du social. Il s'agit de la question des rapports entre la structure et l'action sociale qui oppose « l'impérialisme de l'objet sociétal » à « l'impérialisme du sujet individuel » (Giddens, 1987, 50), les théories holistes à l'individualisme méthodologique (Boyer, 2004) ou les conceptions sur-socialisées aux conceptions sous-socialisées de l'acteur (Granovetter, 2000). La première conception donne la primauté aux structures qui

déterminent les actions et les valeurs des agents; ces derniers n'ont pas de liberté d'action et, lorsqu'ils occupent des positions dominées, ils sont considérés comme de simples victimes. Dès lors, c'est « une conception trop pessimiste qui voit partout les effets écrasants de la domination et ne reconnaît aucun espace d'action et d'expression autonome aux acteurs » (Touraine, 1999, p. 119). Les acteurs sont ainsi considérés comme passifs, à moins que la misère ne les contraigne à la révolte. Le rôle de la recherche sociale devient alors crucial dans l'exposition de la misère et le « dévoilement » de ses causes⁵. Dans le cadre de certaines approches managériales, le déterminisme structurel comporte une autre signification. Il sert de légitimation aux actions managériales. En insistant sur le déterminisme de l'environnement externe et interne, les approches managériales en question font appel aux contraintes incontournables et excessivement lourdes de la mondialisation et des technologies pour expliquer le caractère inéluctable des changements que les gestionnaires veulent introduire et leurs nécessaires conséquences sur les conditions de travail et d'emploi (Bourgeois, 1980 et 1984 et Lewin, 1987)⁶. La seconde conception des rapports entre structure et action sociale accorde la primauté aux acteurs. Ces derniers construisent la structure qui est le résultat de leurs actions. Deux variantes de cette conception sont présentes dans le champ de la recherche. D'une part, la théorie néoclassique standard met de l'avant une représentation atomisée de l'acteur sous la forme de l'homo economicus, calculateur et recherchant la maximisation de ses ressources pour une satisfaction optimale de ses besoins⁷. D'autre part, l'individualisme méthodologique fait remonter, par effets d'agrégation, tous les phénomènes sociaux aux actions individuelles (Boudon, 2001). Dans le cadre de cette approche appliquée au travail, l'acteur est motivé par la satisfaction de ses besoins individuels. Pour susciter l'implication maximale des acteurs, en l'occurrence les travailleurs et les cadres, l'organisation doit leur donner l'opportunité de satisfaire leurs besoins. Cette approche est davantage mise en œuvre par la psychologie du travail (Lemoine, 2004).

À ce dualisme, opposant deux conceptions et deux éléments irréductibles, les théories contemporaines substituent la dualité (Bellemare et Briand, 2006 ; Bernoux, 2004 ; Giddens, 1987 et Kechidi, 2005). Dès lors, l'acteur est considéré comme étant toujours inséré dans un contexte social qui lui pose des contraintes et lui offre des opportunités ; en conséquence, « le structurel est à la fois contraignant et habilitant » (Giddens, 1987, p. 75).

« L'idée est qu'on ne peut raisonner sur les comportements des individus ni seulement en termes d'intérêts individuels, ni seulement en termes de contraintes par les structures, mais qu'il faut prendre en compte les relations sociales concrètes et le contexte social dans lesquels les individus sont impliqués » (Bernoux, 2004, p. 26).

⁵ Voir les travaux d'inspiration marxiste de la sociologie classique du travail en France : voir notamment Coutrot (1998), De Gaulejac (2005), Durand (2004) et Linhart (1994).

⁶ Cette conception est davantage présente aujourd'hui dans le discours et les stratégies managériales, alors qu'elle n'a plus tellement cours dans la littérature scientifique (pour ce débat revisité, voir Bernoux, 2004). Par contre, elle inspire grandement, encore aujourd'hui les théoriciens et praticiens du développement organisationnel (Collerette et Schneider, 1996).

⁷ Pour un bref résumé de cette théorie, voir Granovetter (2000).

Malgré les contraintes, les acteurs disposent d'une marge de manœuvre et sont capables d'élaborer des stratégies (Bernoux, 2004). Les acteurs sont dès lors considérés comme actifs :

« Aux acteurs agis par des structures, noyés dans des contextes, ballotés par des champs, mis en scène par la sociologie du dévoilement, [la deuxième vision] substitue des acteurs faisant flèches de tout bois pour constituer de nouveaux collectifs, pour se donner de façon réflexive et volontaire des environnements à leur action et pour les mettre en forme » (Callon, 1999, p. 71).

Sur la base d'une résolution particulière des dilemmes fondamentaux de la recherche, émerge un « nouveau mode de production des connaissances », selon le titre de l'ouvrage de Gibbons et al. (1994), qui se caractérise par une recherche : 1) socialement utile et contributive à la résolution de problèmes; 2) imputable et engagée envers des valeurs et des objectifs d'amélioration des conditions sociales, économiques et politiques des populations qu'elles étudient; 3) produite par le croisement des contributions des acteurs et des chercheurs, sur la base de leurs compétences respectives et 4) s'adressant à des acteurs actifs construisant et utilisant les résultats de la recherche pour innover et solutionner leurs problèmes. Ce nouveau paradigme scientifique fonde pour ainsi dire, avec le recul du temps, la responsabilité sociale de la recherche. C'est en son sein que se situent par ailleurs tous les courants de la recherche-action, dont certains sont plutôt anciens.

2. LA RECHERCHE-ACTION DANS SES DEUX FORMES ACTUELLEMENT DOMINANTES OU DEUX CONCEPTIONS OPPOSÉES DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE LA RECHERCHE-ACTION

Il est difficile de donner une définition générique de la recherche-action, en dehors des caractéristiques associées au nouveau mode de production des connaissances et résumées au paragraphe précédent. On pourrait toutefois retenir cette définition qu'en donnent Mayer et Ouellet (1998).

... elle consiste dans une démarche collective intégrant à la fois une stratégie de recherche et une stratégie d'action; elle est réalisée par une équipe multidisciplinaire au sein de laquelle les chercheurs et les acteurs sont engagés dans une relation de collaboration et de concertation; elle est centrée sur une situation concrète qui pose problème; elle s'insère dans des rapports sociaux réels et est liée à une action de changement social. (Mayer et Ouellet, 1998, p. 183).

Il existe en fait deux grands courants au sein de la recherche-action, selon leur origine disciplinaire et leurs objets d'étude.

2.1. DEUX ORIGINES ET DEUX DÉFINITIONS DIFFÉRENTES DE LA RECHERCHE-ACTION

Le premier courant de recherche-action, plus ancien et conventionnel, est né avec les travaux de Lewin, dans les années 1940. Ces travaux se sont insérés dans l'école des relations humaines et ont principalement porté sur la dynamique des groupes, les formes de leadership, la satisfaction au travail et la productivité. Le premier courant de la recherche-action a ensuite été développé, dans les années 1950 à 1970, dans les travaux du Tavistock Institute et de l'école socio-technique sur l'organisation du travail et la démocratie industrielle. L'ensemble des travaux de ce courant se rattache aux disciplines de la psychologie du travail, des sciences administratives et des relations industrielles. Quant au deuxième courant de la recherche-action, plus récent et contestataire, il est apparu dans les années 1960 en réaction aux approches technocratiques qui imposent des changements à des populations fragiles, exclues et défavorisées. Associé à la recherche participative et communautaire, il s'est particulièrement développé au sein de la discipline du travail social et des études féministes (Brown et Tandon, 1983, Mayer et Ouellet, 1998 et Stoecker, 2002 et 2003).

Le premier courant définit ainsi la recherche-action :

« La recherche-action se propose de contribuer à la fois aux préoccupations pratiques des personnes aux prises avec des problèmes immédiats et aux objectifs de la science sociale par une collaboration conjointe à l'intérieur d'un cadre éthique acceptable. » (Rapport, 1970, p. 499)⁸

Cette brève définition de la recherche-action par l'énoncé de ses objectifs se retrouve également dans l'ouvrage de Uhalde (2001) lorsqu'il rappelle « la double vigilance qui

⁸ C'est notre traduction de l'extrait suivant : « Action research aims to contribute both to the practical concerns of people in an immediate problematic situation and to the goals of social science by joint collaboration within a mutually acceptable ethical framework. » (Rapport, 1973, p. 499)

qualifie le travail d'intervention, à savoir le contrôle scientifique des résultats avancés et le souci de leur résonance chez les acteurs » (Uhalde, 2001, p. 24).

Pour sa part, le second courant se caractérise ainsi :

- 1) La recherche communautaire (RC) est une collaboration entre les chercheurs (professeurs et étudiants) et les membres de la communauté;
- 2) La RC reconnaît de multiples sources de connaissance et encourage le recours à différentes méthodes de découverte et de diffusion;
- 3) La RC a comme objectif l'action sociale et le changement social dans le but de rehausser la justice sociale. (Stoecker, 2002, p. 3; Strand et al., 2003, p. 6 et Stuart et Whitmore, 2003, p.4)

Quant à l'intervention sociologique de tradition française, elle est duale. Dans sa version tourainienne, elle se rapproche de la RC, alors que dans la version qu'Uhalde (2001) en donne elle est davantage associée au courant conventionnel de la recherche-action⁹.

2.2. DEUX CONCEPTIONS DIFFÉRENTES DE L'ENGAGEMENT ET DE L'OBJET D'ÉTUDE

La recherche-action conventionnelle et la RC se distinguent également en regard de leur engagement. La première cherche à résoudre des problèmes plus limités, voire de simples dysfonctionnements du système, afin d'en améliorer le fonctionnement et la reproduction, tandis que l'autre est tournée vers un changement social d'envergure, s'attaquant aux causes fondamentales des problèmes vécus par les populations étudiées (Brown et Tandon, 1983). La recherche-action prête le flanc à la critique d'instrumentalisation des sciences sociales, particulièrement quand « la recherche parfois obsédante de solutions aux dysfonctionnements ... [fait] ... plus avancer les pratiques managériales que la connaissance sociologique sur l'organisation » (Courpasson, 1999, p. 298). La dérive vers le conseil et la consultance au service du management est alors bien présente. Quant à la RC, elle risque tout simplement de sombrer dans la dénonciation, avec des perspectives fort limitées d'amélioration des conditions des populations concernées.

Les deux courants de recherche-action se différencient en outre à propos de leur objet de recherche et d'intervention. Dans la recherche-action conventionnelle, les chercheurs interviennent sur un problème spécifique, posé le plus souvent par le management et pour lequel ils doivent trouver une solution concrète. Quant aux chercheurs de la RC, ils se mobilisent autour d'un acteur spécifique (les femmes, les pauvres ou tel ou tel groupe d'exclus) dont ils deviennent les porte-parole. Ils leur font prendre conscience de leur situation et les outillent pour mieux représenter leurs intérêts devant l'État et les autres groupes sociaux (Brown et Tandon, 1983). Callon rappelle d'ailleurs le rôle de porte-parole joué par Touraine à l'égard des nouveaux mouvements sociaux, comme le mouvement anti-nucléaire par exemple, et par Bourdieu à l'égard de la misère du monde (Callon, 1999, p. 66-67).

En somme, les deux courants de la recherche-action représentent deux conceptions opposées de la responsabilité sociale du chercheur. La recherche-action conventionnelle limite cette dernière à la résolution de problèmes organisationnels étroits dans la

⁹ Ajoutons toutefois que l'auteur présente cette approche dans toute sa complexité et ses tensions, tout en se penchant sur l'analyse des balises qui en préviennent les dérives vers la simple consultance au service du management.

perspective du management, pendant que la RC élargit cette responsabilité à la promotion du changement social dans l'intérêt des populations dominées et exclues.

Entre ces deux conceptions de la responsabilité sociale du chercheur, entre la fascination affichée trop souvent par la recherche-action conventionnelle à l'égard des innovations managériales et la dénonciation mise de l'avant par les opposants, que l'on pourrait associer à la RC, Courpasson prône le « réalisme critique » qu'il distingue de deux façons. D'une part, le réalisme critique reconnaît le poids des contraintes systémiques et la marge de liberté des acteurs. D'autre part, en faisant appel à l'équité et la justice sociales, il se caractérise par une critique du caractère inéluctable des actions managériales et par un refus de la logique dominante des gestionnaires qui invoquent divers facteurs, tels la compétitivité, la mondialisation et les changements technologiques, pour imposer leurs choix aux gouvernements et aux autres acteurs sociaux (Courpasson, 1999, p. 302-304). Ce réalisme critique s'apparente à notre conception de la recherche partenariale.

3. LA RECHERCHE PARTENARIALE SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI OU UNE CONCEPTION ALTERNATIVE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE LA RECHERCHE-ACTION

En s'appuyant sur la critique de la recherche-action dans ses deux formes présentées plus haut, on peut faire l'hypothèse de l'émergence d'une troisième forme, à savoir la recherche partenariale, dont l'émergence est reliée au développement récent des partenariats de recherche entre l'université et la communauté (Clément et al., 1996; CRSH, 2006; Stuart et Whitmore, 2003 et Suarez-Balcazar et al., 2004). Dans les prochains paragraphes, nous allons tenter de mieux définir cette forme de recherche en référence aux études sur le travail et l'emploi. Après une brève définition du concept de partenariat, cette forme nouvelle de la recherche-action sera exposée en regard de la conception de ses rapports avec les acteurs sociaux et de son objet, en regard de son engagement et en regard de sa méthodologie. Nous allons en outre illustrer la recherche partenariale grâce à l'ARUC (Alliance de recherche universités-communautés) – *Innovations, travail et emploi*¹⁰, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval.

3.1. DÉFINITION DU PARTENARIAT

Le partenariat est une notion polysémique applicable à toute situation qui met en relation de coopération au moins deux acteurs qui, malgré les intérêts qui les divisent, misent sur des objectifs communs et font un double pari: l'un à propos de la supériorité des bénéfices résultant de leur coopération, en comparaison de ce qu'ils seraient en son absence, et l'autre concernant le partage de ces bénéfices¹¹. C'est ce sens général que l'on retrouve dans la définition suivante :

« On définit le partenariat comme étant une relation dans laquelle au moins deux parties ayant des objectifs compatibles s'entendent pour faire quelque chose ensemble. Les partenariats concernent les gens qui travaillent ensemble dans une relation qui leur procure des avantages communs et qui leur permet de faire des choses qu'ils ne pourraient accomplir seuls.

Le partenariat suppose le partage des ressources, du travail, des risques, des responsabilités, de la prise de décisions, des pouvoirs, des avantages et des fardeaux.» (Frank et Smith, 2000, p. 5).

Le partenariat est un concept qui est par ailleurs très largement utilisé dans le monde du travail. Il est alors défini comme « un mode de régulation des relations de travail basé sur la résolution conjointe des problèmes entre différents partenaires et permettant l'atteinte de résultats mutuellement bénéfiques » (Dietz et al., 2005, p. 290). Dans le domaine de la recherche, le partenariat correspond à une relation de coopération entre les chercheurs et les personnes ou groupes, souvent appelés communautés et constituant les objets de la recherche, en vue de produire des résultats de recherche tout aussi pertinents pour les chercheurs, à propos du développement des connaissances, que pour les communautés, concernant la solution à des problèmes jugés pertinents. Le partenariat de recherche associe

¹⁰Alliance de recherche financée par le CRSH, pour une période de cinq ans (2005-2010). Dans le cadre des ARUC, le CRSH veut faire la promotion de la recherche en partenariat entre les chercheurs et les communautés (CRSH, 2006).

¹¹ Voir notamment Maroy (1997).

les chercheurs et les communautés à toutes les étapes de la recherche (Clément et al., 1996; CRSH, 2006; Stuart et Whitmore, 2003 et Suarez-Balcazar et al., 2004). On peut en somme retenir cette définition et l'appliquer à la recherche partenariale, dont les principales dimensions seront présentées dans les prochaines sections.

3.2. IMPLICATION DE TOUS LES PARTENAIRES

C'est particulièrement en raison de la conception de ses rapports avec les acteurs sociaux que le qualificatif « partenarial » est attribué à la troisième forme de recherche-action. Non seulement repose-t-elle sur une coopération entre chercheurs et acteurs concernant l'étude d'une question d'intérêt commun, comme dans toute forme de recherche-action; mais, elle implique aussi tous les acteurs concernés par la question à l'étude. Ces acteurs deviennent partenaires dans la recherche, dans la mesure où ils réussissent à s'entendre sur un même objet de recherche. En milieu de travail, cela peut consister en la recherche d'une solution mutuellement bénéfique pour un problème jugé également préoccupant par les divers acteurs. Il est en outre d'autant plus important d'associer tous les partenaires à la recherche que les thèmes étudiés sont objets de controverses et de perspectives diverses et mettent en jeu des intérêts à la fois convergents et divergents. Pour une analyse qui soit la plus riche et la plus exhaustive possible, il faut avoir accès à toutes les perspectives véhiculées par les différents acteurs. Dans le croisement de ces perspectives et leur mise en dialogue, une meilleure compréhension des situations émerge, un rapprochement des acteurs aux intérêts différents s'effectue et des solutions mieux adaptées et mutuellement bénéfiques apparaissent. La construction d'un tel partenariat repose toutefois d'abord et avant tout sur la pertinence d'un objet de recherche susceptible de rallier tous les partenaires, tel que l'indique l'expérience de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*.

Autour d'une équipe multidisciplinaire de chercheurs¹², cette alliance de recherche réunit dix-huit partenaires représentant la communauté du travail et de l'emploi. Ces partenaires sont des associations ou des "institutions" d'intérêt général, en ce sens qu'ils représentent un des grands acteurs du monde du travail et de l'emploi (patronat, gouvernement, syndicat, travailleurs non syndiqués et groupes de défense) et qu'ils regroupent un grand nombre d'acteurs spécifiques (entreprises, syndicats locaux ou catégories particulières de salariés). Ils délèguent chacun un représentant aux différentes instances paritaires de gestion de l'ARUC¹³. En outre, l'originalité de cette ARUC est de réunir non seulement les acteurs traditionnels du monde du travail (les syndicats, le patronat et l'État), mais aussi de nouveaux acteurs représentant les non syndiqués et d'autres catégories socio-

¹² Elle regroupe une trentaine de chercheurs qui représentent les principaux lieux d'enseignement et de recherche sur le travail et l'emploi au Québec. La majorité des chercheurs provient du Département des relations industrielles de l'Université Laval. Les autres chercheurs appartiennent à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, au Département Organisation et ressources humaines de l'Université du Québec à Montréal, au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais et à l'IRSST (Institut de recherche en santé et en sécurité du travail). Par ailleurs, plusieurs chercheurs de l'ARUC sont également membres de centres de recherche spécialisés sur le travail et de l'emploi, à savoir le CEFRIO (Centre francophone de recherche sur l'informatisation des organisations), le CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail), le CRISES (Centre de recherche sur les innovations sociales), le GIROST (Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'organisation et la santé au travail) et la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations.

¹³ Pour une présentation de la structure de gouvernance de l'ARUC, consulter le *Guide de l'ARUC*, disponible sur le site web de l'ARUC à l'adresse suivante : www.aruc.rlt.ulaval.ca, sous l'onglet « Publications ».

démographiques relativement défavorisées quant à l'accès au travail et à l'emploi, comme les femmes, les jeunes et les travailleurs atypiques.

En associant tous les acteurs concernés par une thématique spécifique, la recherche partenariale permet de dépasser l'une des critiques adressées aux autres formes de la recherche-action, à savoir leur association avec un seul acteur : le management pour la recherche-action conventionnelle et un acteur social dominé, exclu ou défavorisé dans le cas de la recherche communautaire. En revanche, cela soulève bien sûr la pertinence d'utiliser le concept de communauté pour nommer un regroupement d'acteurs aux intérêts si différents (patrons, syndicats, gouvernements et salariés non syndiqués), réunis dans un même programme de recherche. Le concept de communauté s'applique mal à un tel regroupement, car il est difficile de faire appel aux principales composantes de la communauté (identités fortes, intérêts communs considérables, proximité relationnelle et leadership consensuel, notamment) pour caractériser le regroupement d'acteurs associés. Par contre, le concept de partenariat convient beaucoup mieux. Il s'agit en fait d'un regroupement d'acteurs aux intérêts certes divergents, mais aussi convergents. Les divergences apportent des éclairages et des perspectives complémentaires afin de mieux comprendre les thématiques étudiées. Les convergences permettent pour leur part d'amener les acteurs à travailler ensemble autour d'objectifs communs, tels que ceux définis dans la problématique de recherche.

3.3. INNOVATIONS SOCIALES

La recherche-action ou l'intervention sociologique en entreprise se concentre depuis quelques années déjà sur les phénomènes émergents et les évolutions nouvelles qui apparaissent ainsi que sur la dynamique sociale qui les accompagne¹⁴. Nombre d'auteurs appréhendent cet objet avec le concept de changement : certains le font avec une acception très large du concept (Trémoulinas, 2006)¹⁵, d'autres se contentent d'une acception plus limitée (Bernoux, 2004; Crescenzo, 2005 A et B et Uhalde, 2001¹⁶). Il apparaît ainsi que le concept de changement est à la fois trop large ou trop étroit pour bien cerner les phénomènes étudiés. Trop large, car le concept de changement renvoie à des phénomènes dont les causes sont d'ordre systémique et ne peuvent être attribuées à des acteurs spécifiques : par exemple, les évolutions récentes du travail étudiées par Trémoulinas (2006) sont attribuées aux mutations du capitalisme, à savoir des causes lointaines et hors de la portée des acteurs sociaux. L'action sociale, locale et immédiate, est rendue presque impossible et l'analyse peut en conséquence aisément sombrer dans la dénonciation, semblable à la dérive de la RC présentée plus haut. Le concept de changement est, en d'autres circonstances, trop étroit pour appréhender les modifications et mutations en milieu de travail, car il risque de confiner l'analyse aux projets que les gestionnaires veulent introduire et pour lesquels l'expertise sociologique est sollicitée. L'analyse est en

¹⁴ Voir le numéro spécial de la revue *Éducation permanente*, no 113, décembre 1992.

¹⁵ Dans son ouvrage sur la *Sociologie des changements sociaux*, Trémoulinas (2006) aborde les changements du travail suivants : l'entrée des femmes dans le salariat, la dégradation des conditions de travail et la précarisation de l'emploi.

¹⁶ Uhalde utilise un concept plus spécifique, à savoir celui de « changement piloté ». Il réfère à Friedberg qui dans *Le pouvoir et la règle* met de l'avant cette configuration particulière du changement pour insister sur son caractère intentionnel et planifié, étant donné qu'il est introduit par un acteur qui cherche à en contrôler le déroulement et les résultats (p.22-23).

conséquence fortement susceptible de dériver vers l'approche du développement organisationnel, alors que l'intervention risque de se confiner au conseil et à la consultance au service du management. Dans le cadre du développement organisationnel¹⁷, la direction est porteuse du changement devant toucher les salariés. Face à des menaces importantes pesant sur l'avenir de l'entreprise, un diagnostic est posé, une solution est élaborée et son introduction est l'objet d'une planification rigoureuse afin de vaincre les résistances anticipées et convaincre l'ensemble du personnel pour qu'il change ses attitudes et comportements, conformément à la réalisation des objectifs assignés au changement (Collerette et Schneider, 1996)¹⁸. Confiné dans un rôle de consultant, l'intervenant soutient alors l'action managériale. La trop grande proximité avec la direction fait disparaître toute distance critique chez l'intervenant et l'éloigne de la perspective des autres acteurs qui sont simplement considérés comme des êtres passifs (Whyte et al., 1991).

Le concept d'innovations sociales permet de surmonter les apories du concept de changement. Force est donc de bien le définir. Aux côtés des innovations technologiques, concernant l'introduction de nouveaux produits ou de nouveaux processus de production, il existe des innovations sociales, soit des innovations organisationnelles et institutionnelles relatives à la coordination des relations entre les acteurs sociaux et à la résolution de problèmes socio-économiques, en vue d'une amélioration des performances. En réponse à de nouveaux défis, les innovations sociales représentent de nouvelles pratiques, procédures, règles, approches ou institutions introduites en vue d'améliorer les performances économiques et sociales, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de combler un déficit de régulation ou de coordination. Certaines précisions s'imposent toutefois à propos de cette définition. En premier lieu, une innovation sociale dans un milieu donné est souvent un phénomène ancien, apparu il y a parfois même plusieurs années dans d'autres milieux et d'autres pays. En deuxième lieu, loin de représenter un phénomène entièrement prévisible, contrôlé par ses promoteurs et produisant en fin de compte les résultats souhaités, les innovations empruntent plutôt une trajectoire complexe et largement imprévisible et produisent des résultats qui sont le plus souvent en décalage avec les résultats souhaités. L'innovation sociale est dès lors considérée comme un processus qui emprunte une trajectoire non déterminée et non linéaire, qui évolue selon les stratégies des acteurs et les solutions apportées aux contradictions qu'elle comporte inévitablement. La non résolution de ces contradictions peut d'ailleurs ralentir considérablement la diffusion des innovations. En troisième lieu, la capacité qu'auraient les innovations sociales d'améliorer une situation donnée peut être perçue tout à fait différemment selon les acteurs sociaux concernés. Une amélioration pour les uns peut être plus ou moins considérée comme une détérioration pour les autres, comme c'est le cas notamment lorsqu'un accroissement de la productivité est acquis au détriment de l'intensification du travail. Les résultats attendus et réels des innovations sont pour les acteurs sociaux des enjeux, potentiellement conflictuels, et nécessitent des arbitrages et des compromis pour les faire durer. L'absence de ces compromis représente un autre obstacle à la diffusion des innovations. En dernier lieu, les innovations sociales s'insèrent dans un système socio-productif complexe où interagissent un grand nombre d'acteurs aux stratégies différentes et poursuivant des objectifs spécifiques (Lapointe et al, 2004 et Lapointe et Bellemare, 2006).

¹⁷ Pour une analyse critique du développement organisationnel, voir Lapointe (1997).

¹⁸ Voir également Bernoux (2004, p. 62) qui résume bien cette conception du changement.

Cette conception des innovations sociales et du rôle de la recherche pour les comprendre est similaire à celle de Callon :

« Le sociologue n'est plus celui qui fait apparaître des explications cachées. Il laisse les acteurs construire leurs identités et les négocier avec d'autres acteurs, inventer de nouvelles formes d'organisation, s'interroger sur les conséquences attendues ou non de leurs actions, et il s'efforce de restituer les mécanismes complexes, changeants, foisonnants qui permettent aux acteurs de parvenir à leurs fins. Il participe avec ses propres outils à l'entreprise réflexive, et c'est précisément cette participation qui lui permet à la fois de produire des connaissances et de contribuer à la performance continue du social. L'*homo sociologicus* est devenu un hybride, à la fois acteur et sociologue. » (Callon, 1999, p. 71-72)

Le concept d'innovations sociales se conjugue ainsi avec une conception stratégique et active des acteurs sociaux. Il s'appuie également sur une conception de l'entreprise, comme une arène sociale, comportant des dimensions à la fois institutionnelle et organisationnelle et disposant d'une autonomie suffisante pour en faire un lieu pertinent d'action et d'étude. Selon les stratégies des acteurs sociaux et les compromis qu'ils ont noués, les modes de régulation des interactions sociales et les formes d'organisation du travail divergent d'une entreprise à l'autre, même si ces entreprises sont soumises aux mêmes contraintes institutionnelles, économiques et technologiques. Cette conception de l'entreprise se distingue de celle de la « sociologie critique du travail » qui « considère l'entreprise comme un lieu de forces antagoniques, dont la régulation ne peut s'opérer qu'au niveau de la société globale » (Uhalde, 2001, p. 421).

L'objet de recherche de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* porte sur les innovations sociales en milieu de travail et sur leurs conditions associées, à savoir la formation et les protections sociales, elles-mêmes objets d'innovations sociales. Les recherches de l'ARUC ont pour objectif principal de mieux comprendre les innovations sociales en vue de contribuer à une amélioration des performances économiques (productivité, qualité, capacité d'innovations et croissance économique) et sociales (atténuation de l'intensification du travail, autonomie, qualification, meilleure gestion des temps sociaux, équité et sécurité d'emploi et de revenu).

3.4. RÉFORME DE L'ENTREPRISE ET DÉMOCRATISATION DU TRAVAIL

La recherche-action se distingue du mode ancien de recherche par la pertinence sociale de ses objets et l'utilité sociale de ses résultats. Toutefois, les divergences sont grandes à cet égard entre les différentes formes qu'elle est susceptible de revêtir. Entre le projet de changement social radical de la RC et la solution des micro dysfonctionnements de l'entreprise afin d'en assurer la reproduction, s'insère le projet réformiste de la recherche partenariale. Ce projet découle assez directement de la composition du partenariat, qui est à la base de la recherche partenariale et qui regroupe de multiples acteurs aux intérêts différents, dont la légitimité est néanmoins reconnue. La recherche d'un dénominateur commun exclut les changements radicaux, car susceptibles de nier les intérêts légitimes de l'un ou l'autre des acteurs; elle permet malgré tout d'envisager des réformes substantielles, allant bien au-delà de la recherche de solutions aux dysfonctionnements de l'entreprise.

Ce projet réformiste rejoint bien celui que Uhalde attribue à l'intervention sociologique en entreprise, à savoir contribuer à la « démocratisation des rapports de travail », définie

comme « des situations de travail plus élargies, des processus de décisions plus consultatifs, des organisations de travail moins aliénantes » (Uhalde, 2001, p. 466). Cela correspond également tout à fait à l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*, dont l'engagement réside dans un projet de réforme des entreprises, de l'organisation du travail et des institutions de régulation de l'emploi afin de contribuer à une amélioration des performances sociales et économiques. Dans le cadre de cet engagement, il est supposé que l'amélioration durable des performances économiques est assurée par l'amélioration des performances sociales, elles-mêmes rendues possibles par l'introduction du dialogue social en entreprise, sous la forme entre autres de la participation et du partenariat.

Le projet réformiste de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* s'appuie sur une problématique de recherche qui conjugue des préoccupations tant scientifiques que sociales. Cette problématique repose sur une perspective institutionnaliste, appuyée notamment sur les travaux portant sur les systèmes sociaux d'innovation et de production, qui insistent sur les relations de correspondance et de complémentarité entre les diverses sphères constitutives d'un système socio-productif (Amable 2003, Boyer 2002 et Hollingsworth 2000). Cette approche, davantage structurelle et macrosociale, est enrichie par les contributions sur les types de capitalisme, avec la prise en compte des stratégies des acteurs (Hall et Soskice 2001 et 2002). Il est alors supposé que dans la coordination du travail et de l'emploi, les acteurs sociaux sont confrontés à des problèmes dont la résolution exige des compromis et la création d'arrangements institutionnels. Il est également fait appel à l'approche institutionnelle des relations industrielles, telle qu'elle est développée au Canada (Gunderson et al. 2004, Boivin 2004 et J. Bernier et al. 2001), aux États-Unis (Carré et al. 2000 et Osterman et al. 2001) et en Europe (Vielle et Walthery 2003, Oeij et Weizer 2002 et Van Gyes 2003). Prenant appui sur le caractère historique des institutions, ce deuxième ensemble de travaux montre bien l'inertie des institutions et leur inadaptation en regard des évolutions contemporaines du travail et de l'emploi. Sont enfin mises à contribution les réflexions menées au sein du BIT à propos du « travail décent » et de la protection sociale (BIT 2000 et Ghai 2003), qui entre autres ont donné lieu à deux symposiums France-OIT sur l'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale (Bollé 2001 et 2002). Ce dernier groupe de travaux attire l'attention sur le rôle des valeurs de cohésion sociale, de justice sociale et d'équité dans le choix des institutions à mettre en place pour prendre en compte les évolutions contemporaines du travail et de l'emploi. Toutes ces approches reconnaissent le rôle des institutions dans l'encadrement du marché et dans la médiation qu'elles effectuent entre l'efficacité économique et les objectifs d'équité, de partage des revenus, de dignité et de droit d'expression au travail (Lapointe et al., 2004).

3.5. NOUVEAU MODE DE PRODUCTION DES CONNAISSANCES

En ce qui concerne la méthodologie, la recherche partenariale se positionne entre deux extrêmes. D'une part, la recherche traditionnelle se cantonne dans une position académique et en extériorité par rapport au terrain d'enquête. Elle assure ainsi une grande distance critique par rapport au terrain, mais elle est souvent incapable de rendre compte des logiques d'action des acteurs. D'autre part, la recherche-action, dans ses formes communautaire et conventionnelle, se situe dans une telle proximité avec les acteurs qu'elle en épouse souvent la cause. La richesse dans la compréhension des perspectives d'un acteur particulier est acquise au détriment de la distance critique et de l'incompréhension de la perspective des autres acteurs. La recherche partenariale cherche un équilibre entre ces

deux postures méthodologiques, en tentant de conjuguer la distance critique et la proximité du terrain qui met en jeu de multiples acteurs. Cette conjugaison est rendue possible par la concentration sur l'objet de recherche, bien inséré dans une problématique plus large et bien situé dans la dynamique des rapports sociaux du milieu étudié, et par la prise en compte de la perspective de tous les acteurs.

La recherche partenariale représente une nouvelle façon de produire des connaissances grâce à une fertilisation croisée des savoirs pratiques des acteurs et des savoirs théoriques des spécialistes en sciences sociales. Les acteurs participent avec les chercheurs à la définition de la recherche dans toutes ses étapes (objet, problématique, méthode et diffusion). La recherche doit produire des résultats, non seulement pour l'avancement des connaissances scientifiques, mais aussi pour le bénéfice des partenaires. La diffusion des résultats de recherche se fait en temps réel au cours de sa réalisation et non pas seulement une fois la recherche terminée. La méthode privilégiée est celle de la résolution de problèmes qui comprend les quatre étapes suivantes : description des faits, diagnostic, inventaire des solutions possibles et recommandation de la solution la mieux appropriée. Elle permet une triangulation des données en faisant appel à diverses techniques de recueil des faits et des perceptions : entretiens, individuelles ou collectives, avec les multiples acteurs concernés par une problématique donnée, analyse du matériel documentaire pertinent et, notamment lorsqu'il s'agit d'études en milieu de travail, observation directe, voire participative.

La méthodologie de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* permet de concilier les forces de deux autres formes de recherche-action, sans en partager les faiblesses. Elle permet de faire des études micro et approfondies de problématiques locales ; mais, à la différence de la recherche-action conventionnelle, elle évite la dérive sur l'étude microscopique des dysfonctionnements du système et sur la résolution de problèmes sans perspective d'ensemble et sans contribution au développement des connaissances sur le travail et l'emploi. Cette dérive est évitée grâce à l'insertion des études de cas microsociales dans une méthodologie qui, grâce à ses phases successives d'analyse cumulative, permet de reconstruire le système socio productif d'ensemble. Dès lors, la prise en compte du système social, l'un des points forts de la RC, qui fait remonter à la nature même du système social les causes profondes des problèmes qu'elle étudie, ne conduit pas, à la différence de la RC, à la dénonciation, au pessimisme et au défaitisme. Car, elle fait apparaître des scénarios alternatifs et accessibles dans une perspective réformatrice.

CONCLUSION

Au terme de cette revue des défis et dilemmes de la recherche en sciences sociales et, plus spécifiquement, de la recherche-action appliquée au monde du travail et des entreprises, il se dégage un certain nombre de constats qui permettent de mieux éclairer les exigences associées à la responsabilité sociale de la recherche et de mieux mettre en évidence les points forts de la recherche partenariale. En premier lieu, même si tous les chercheurs conviennent qu'il faut conjuguer ensemble les deux grandes missions de la recherche en sciences sociales, soit la production de connaissances scientifiques et la contribution à la résolution de problèmes pertinents pour la société, il demeure néanmoins de grandes divergences sur l'importance relative à accorder à chacune de ces missions. La recherche-action apparaît dès lors sous le feu de la critique pour se concentrer trop exclusivement sur la seconde mission au détriment de la première, alors que la recherche fondamentale enfermée dans sa tour d'ivoire n'a que très peu de préoccupations pour l'utilité sociale. La responsabilité sociale de la recherche exige d'abord d'articuler de manière équilibrée les deux missions de la recherche. La recherche partenariale permet mieux d'assurer cet équilibre grâce à l'interaction entre les chercheurs et les acteurs et grâce à sa méthodologie d'intervention qui suppose d'abord de produire une analyse scientifique des problèmes étudiés en référence à une problématique cohérente, avant de pouvoir formuler des pistes de solutions.

En deuxième lieu, même si tous les chercheurs se réclamant de la recherche-action s'accordent pour insister sur l'engagement du chercheur, ils divergent en revanche sur la nature de cet engagement. Entre la transformation fondamentale de la société en se faisant le porte-parole des acteurs dominés, exclus et défavorisés, comme le propose la recherche communautaire, et la reproduction du système en contribuant à la solution de ses dysfonctionnements, comme le font nombre de chercheurs associés à la recherche-action conventionnelle dans les entreprises, la conception de l'engagement de la recherche est très différente, voire opposée. La deuxième exigence de la responsabilité sociale de la recherche est d'assumer cet engagement. Mais, comment le faire ? Il apparaît que la recherche partenariale représente une alternative intéressante, compte tenu de son approche en termes de réformes qui sont mieux susceptibles d'améliorer les conditions de tous les acteurs, sinon du plus grand nombre.

Sur un troisième plan, si tous au sein de la recherche-action reconnaissent la nécessité d'associer les acteurs à la recherche, des divergences subsistent malgré tout quant à l'identité et au nombre de ces acteurs. S'agit-il d'un seul acteur, soit le management dans la recherche action conventionnelle ou une communauté d'acteurs défavorisés dans la recherche communautaire ? S'agit-il de plusieurs acteurs aux intérêts différents, formant difficilement une communauté ? Ces questions représentent bien la troisième exigence de la responsabilité sociale de la recherche, à savoir l'implication des acteurs dans la réalisation de la recherche. En associant tous les acteurs à toutes ses phases de réalisation, la recherche partenariale assure une meilleure prise en compte de cette exigence. Compte tenu de la richesse des perspectives différentes qu'elle permet de croiser, elle contribue en outre à une compréhension plus grande des phénomènes sociaux. En revanche, elle nécessite la construction d'un partenariat, non seulement entre chercheurs et acteurs, mais aussi et surtout entre les acteurs eux-mêmes. À cet égard, le choix du thème de recherche et son angle d'approche sont fondamentaux. C'est ainsi que les innovations sociales dans le travail

et l'emploi, étudiées dans la perspective institutionnaliste et des systèmes sociaux d'innovation et de production en vue d'améliorer les performances économiques et sociales, sont apparues comme un thème porteur pour la recherche partenariale entreprise dans le cadre d'une ARUC au Québec. Cette recherche s'appuie sur un nouveau mode de production des connaissances qui permet de combiner études de cas sur des problématiques microsociales avec des analyses transversales, réalisées sur les principales dimensions constitutives d'un système socio productif.

En dernier lieu, les chercheurs et les diverses formes de recherche dans lesquelles ils s'insèrent se distinguent selon leur conception des acteurs et selon l'importance accordée aux divers déterminismes contextuels et structurels. Se pose en d'autres termes la question de la marge de manœuvre des acteurs sociaux et de leur capacité d'influencer le cours des événements. Si la capacité d'action des acteurs sociaux est reconnue, les chercheurs doivent l'assumer en se donnant comme responsabilité sociale de former les acteurs et de leur transmettre les savoirs nécessaires pour assurer la mise en œuvre et la pérennité des solutions proposées aux problèmes étudiés. À cet égard, la recherche partenariale se démarque par ses activités de diffusion des connaissances auprès des partenaires et par ses activités de suivi et de soutien aux acteurs qui introduisent des innovations.

La recherche partenariale comporte néanmoins des limites, dont le dépassement représente autant de défis pour les années à venir. En premier lieu, elle requiert beaucoup de temps et d'énergie pour amener tous les chercheurs et les multiples partenaires à travailler de manière concertée. Étant donné la diversité des acteurs et les différences d'intérêts qu'ils représentent, il y a de plus le risque que les résultats de recherche et les analyses se cantonnent dans le formalisme et la langue de bois, afin d'éviter les vraies questions, parce que porteuses d'un potentiel trop élevé de division. L'unité et le partenariat seraient alors maintenus au prix d'une grande superficialité dans les analyses. Le maintien de l'intérêt et de l'engagement de tous les partenaires représente un autre défi de taille, devant la lenteur à produire des résultats pertinents et intéressants pour tous. Certains risquent d'y trouver très peu leur compte. Enfin, le maintien d'un équilibre entre les intérêts des différents groupes constitutifs et la création d'une synergie stimulante ne s'imposent pas d'évidence. Entre les chercheurs, intéressés à développer leurs propres projets de recherche et de publication, les partenaires du monde du travail, intéressés par la résolution des problématiques qui les préoccupent, et les étudiants, intéressés à compléter leur cheminement académique, l'équilibre n'est pas facile à maintenir. Si l'on ajoute que tout cela doit converger vers la réalisation d'un programme de recherche bien défini, c'est quasiment la quadrature du cercle qui s'impose. En revanche, les perspectives de synergie sont stimulantes au plus haut point.

BIBLIOGRAPHIE

- ALTER N. (1992), « Dévoilement des acteurs et des décisions », *Éducation permanente*, no 113, p.133-141.
- AMABLE B. (2003), *The Diversity of Modern Capitalism*, New York, Oxford University Press.
- BELLEMARE G., BRIAND L. (2006), « Pour une définition structurationniste des innovations et des transformations sociales », in LAPOINTE P.A., BELLEMARE G. (éd.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi Recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.275-305.
- BERNIER, J., BLOUIN R., LAFLAMME G., MORIN F., VERGE P. (2001), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Ste-Foy, Les Presses de l'Université Laval.
- BERNOUX P. (2004), *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris, Seuil.
- BIT (Bureau International du Travail) (2000), *Rapport sur le travail dans le monde 2000*, Genève, BIT.
- BOIVIN J. (éd.) (2004), *Introduction aux relations industrielles*, Boucherville, Gaétan Morin.
- BOLLÉ P. (2002), « Dynamique du changement et protection des travailleurs », *Revue internationale du travail*, vol. 141, no 3, p.301-337.
- BOLLÉ P. (2001), « L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale - (Symposium d'Annecy, janvier 2001) », *Revue internationale du travail*, vol. 140, no 4, p.525-548.
- BOUDON R. (2001), *La logique du social*, Paris, Hachette.
- BOURGEOIS L.J. (1984), « Strategic Management and Determinism », *Adademy of Management Review*, vol. 9, no 4, p.586-596.
- BOURGEOIS L.J. (1980), "Strategy and Environment : A Conceptual Integration", *Adademy of Management Review*, vol. 5, no 1, p.25-39.
- BOYER R. (2004), *Une théorie du capitalisme est-elle possible ?*, Paris, Odile Jacob.
- BOYER R. (2002), « Variétés du capitalisme et théorie de la régulation », *L'année de la régulation : économie, institutions, pouvoirs*, no 6, p.125-194.
- BROWN D. L., TANDON R. (1983), « Ideology and Political Economy in Inquiry : Action Research and Participatory Research », *The Journal of Applied Behavioural Science*, vol, 19, no 3, p.277-294.
- CALLON M. (1999), « Ni intellectuel engagé, ni intellectuel dégage : la double stratégie de l'attachement et du détachement », *Sociologie du travail*, vol. 41, p.65-78.
- CARRÉ F., FERBER M.A., GOLDEN L., HERZENBERG S.A. (2000), *The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Champaign, Industrial Relations Research Association Series.
- CLÉMENT M., OUELLET F., COULOMBE F., CÔTÉ C., BÉLANGER L. (1996), *Le partenariat de recherche : éléments de définition et ancrage dans quelques études de cas*, Condition féminine du Canada, Ottawa : Gouvernement du Canada.
- COLLERETTE P., SCHNEIDER R. (1996), *Le pilotage du changement*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec.

- COURPASSON D. (1999), « Entre fascination et dénonciation Sociologie et management des organisations », *Sociologie du travail*, vol. 41, p.295-305.
- COUTROT T. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?*, Paris, La Découverte.
- CRESCENZO J.C (éd.) (2005 A), *Changement dans les organisations Tome 1 - Stratégies, processus et performances*, Paris, L'Harmattan.
- CRESCENZO J.C (éd.) (2005 B), *Changement dans les organisations Tome 2 - Communications, négociation et interventions*, Paris, L'Harmattan.
- CRSH (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada) (2006), *Alliances de recherche universités-communautés (ARUC)*, Ottawa, Gouvernement du Canada. (http://www.crsh.ca/web/apply/programm_descriptions/cura)
- CRSH (2005), *Conseil du savoir*, Ottawa, CRSH.
- DE GAULEJAC V. (2005), *La société malade de la gestion*, Paris, Seuil.
- DIETZ G., CULLEN J., COAD A. (2005). « Can there be non-union forms of workplace partnership? », *Employee Relations*, vol. 27, no 3, p.289-306.
- DURAND J.P. (2004), *La chaîne invisible*, Paris, Seuil.
- ÉQUIPE MULTIPARTITE « Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale » (2006), *Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé*. Québec : Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale.
- FRANK F. ET SMITH A. (2000), *Guide du partenariat*, Ottawa, Ministère de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
- GHAI D. (2003), « Travail décent : concept et indicateurs ». *Revue internationale du travail*, vol. 142, no 2, p.121-157.
- GIBBONS, M., LIMOGES C., NOWOTNY H., SCHWARTZMAN S., SCOTT P., TROW M. (1994), *The new production of knowledge*, Londres, Sage Publications.
- GIDDENS A. (1987), *La constitution de la société. Éléments d'une théorie de la structuration*, Paris, PUF.
- GRANOVETTER M. (2000), « Action économique et structure sociale : le problème de l'encastrement », in GRANOVETTER M., *Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 75-114.
- GUNDERSON, M., PONAK A., GOTTLIEB D. (2004), *Union-Management Relations in Canada*, Taras, eds, Addison-Wesley Publishers, Don Mills.
- HALL, P.A., SOSKICE D. (2002), « Les variétés du capitalisme ». *L'année de la régulation : économie, institutions, pouvoirs*, no 6, 2002-2003, Association recherche et régulation, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, p.47-124.
- HALL, P.A., SOSKICE D. (2001), *Varieties of Capitalism The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York, Oxford University Press.
- HATCHUEL A. (1992), « L'intervention de chercheurs en entreprise Éléments pour une approche contemporaine », *Éducation permanente*, no 113, p.73-88.
- HOLLINGSWORTH R.J. (2000), "Doing institutional analysis: implications for the study of innovations", *Review of International Political Economy*, Vol. 7, no 4, p.595-644.
- KECHIDI M. (2005), « La théorie de la structuration : une analyse des formes et des dynamiques organisationnelles », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 60, no 2, p.348-369.
- LAJOINIE G. (1992), « L'intervention : du pédagogique et du politique », *Éducation permanente*, no 113, p.97-105.

- LAPOINTE, P.A., BELLEMARE G. (2006), « Continuité et développement dans la recherche sur les innovations sociales », in LAPOINTE, P.A. et G. BELLEMARE, (éd.), *Innovations dans le travail et l'emploi Recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.1-7.
- LAPOINTE, P.A., THERRIEN A., ST-JACQUES F. (2006), *Participation et performances économiques et sociales*, rapport de recherche soumis à RHDSC, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval.
- LAPOINTE P.A. et al. (2004), *Innovations, formation et protections sociales dans le travail et l'emploi*, Protocole de recherche soumis au CRSH, Programme ARUC, Gouvernement du Canada.
- LAPOINTE P.A. (1997), « Succès et durabilité de la réorganisation, recette miracle ou construits sociaux spécifiques ? », *Psychologie du travail et des organisations*, vol., 3, nos 1-2, p.91-117.
- LEMOINE C. (2004), « Motivation, satisfaction et implication au travail », in BRANGIER E., LANCRY A., C. LOUCHE (éd.), *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations*, Paris : Presses universitaires de Nancy, p.389-414.
- LINHART D. (1994), *La modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte.
- MAROY C. (1997), « Le partenariat : concept ou objet d'analyse », *Éducation permanente*, no 131, p.29-36.
- MAYER, R. et F. OUELLET (1998), « La diversité des approches dans la recherche qualitative au Québec depuis 1970 : le cas du champ des services de santé et des services sociaux », in Poupart, Groulx, Mayer, Deslauriers, Laperrière et Pires (dir.), *La recherche qualitative Diversité des champs et des pratiques au Québec*, Montréal, Gaëtan Morin, pp. 173-235.
- OEIJ, P.R.A. et WIEZER N.M. (2002), *New work organization, working conditions and quality of work : towards the flexible firm?* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- OSTERMAN, P., KOCHAN T.A., LOCKE R.M., PIORE M. (2001), *Working in America: A Blueprint for the New Labor Market*. Boston, The MIT Press.
- RAPOPORT R.N. (1970), "Three Dilemmas in Action Research", *Human Relations*, vol. 23, no 6, p.499-513.
- REASON P., BRADBURY H. (2001), « Introduction : Inquiry and Participation in search of a World Worthy of Human Aspiration », in REASON, P. et H. BRADBURY (éd.), *Handbook of Action Research Participative Inquiry and Practice*, Londres, Sage Publications, p.1-14.
- ROSANVALLON, P., PECH T. (2006), "Introduction", in La république des idées, *La nouvelle critique sociale*, Paris, Seuil, p.7-18.
- STOECKER R. (2003), *Community-higher ed collaborations : current practices and future choices*, Communication présentée à l'International Workshop on Teaching and Learning Participation in Higher Education, Institute of Development Studies, Brighton, UK, 2-4th April, 2003.
- STOECKER R. (2002), *Thinking About CBR : Some Questions as We Begin*, Communication présentée à Best Practices in Undergraduate Community-Based Research : Challenges and Opportunities for the Research University, March 22-23, Ann Arbor, Michigan.

- STRAND K., MARULLO S., CUTFORTH N., STOECKER R., DONOHUE P. (2003), "Principles of Best Practice for Community-Based Research", *Michigan Journal of Community Service Learning*, Summer 2003, p.5-15.
- STUART, C., WHITMORE E. (2003), *Problematizing partnerships : negotiating community-based research in the classroom*, Communication présentée à l'International Workshop on Teaching and Learning Participation in Higher Education, Institute of Development Studies, Brighton, UK, 2-4th April, 2003.
- SUAREZ-BALCAZAR, Y., DAVIS M. I., FERRARI J., NYDEN P., OLSON B., ALVAREZ J., MOLLOY P.,TORO P. (2004), « University-Community Partnerships : A Framework and an Exemplar », in JASON L. et al., *Participatory community research : theories and methods in action*, Washington, DC, American Psychological Association, p.105-120.
- TOURAINÉ A. (1999), *Comment sortir du libéralisme?*, Paris, Fayard.
- TRÉMOULINAS A. (2006), *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte.
- UHALDE M. (dir.), (2001), *L'intervention sociologique en entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Van GYES G. (2003), *Industrial relations as a key to strengthening innovation in Europe*. Leuven, European Commission : Directorate-General for Enterprise, Innovation papers no 36.
- VIELLE P., WALTHERY P. (2003), *Flexibility and Social Protection*, Luxembourg : Office for the Official Publications of the European Communities.
- WHYTE, W.F., GREENWOOD D. J., LAZES P. (1991), « Participatory Action Research : Through Practice to Science in Social Research », in W.F. WHYTE, (éd.), *Participatory Action Research*, Londres, Sage Publications, p.19-55.

