

Projet de recherche

Coll-âges

Fiche Méthodologie

UQÀM



Dans le cadre du projet
“Innover pour continuer”



Une recherche en partenariat Cinbiose + Relais-Femmes

Le projet de recherche Coll-âges¹ a été conçu dans la foulée d'une recherche menée conjointement par Relais-Femmes et le Service aux collectivités de l'UQAM portant sur les perceptions des jeunes femmes sur les rapports intergénérationnels dans les groupes féministes (Saint-Charles et al., 2009). Le besoin d'élargir la réflexion et d'y intégrer les travailleuses et travailleurs d'expérience a conduit le collectif Relais-Femmes à solliciter de nouveau le soutien de chercheuses de l'UQAM en passant cette fois-ci par le Centre de recherche [Cinbiose](#).

Voyant plusieurs efforts de documentation de la problématique du renouvellement de la main-d'œuvre dans les organismes communautaires poindre dans une variété de centres et de regroupements¹¹, la volonté de participer à la construction de connaissances par une démarche de recherche favorisant le dialogue entre la relève et les expérimentés s'est traduite dans un projet de recherche participatif qui a obtenu le soutien financier du Fonds canadien de la recherche en sciences humaines (CRSH 2009-2013, 70 000\$).

Le projet Coll-Âges a rassemblé une nouvelle équipe de chercheuses-intervenantes d'horizons disciplinaires variés souhaitant contribuer aux nombreuses réflexions en cours portant sur la relève en milieu communautaire. La préoccupation centrale du groupe de recherche portait sur **l'insertion professionnelle des travailleuses et des travailleurs de la relève et les relations entre les personnes de la relève et les travailleuses et travailleurs expérimentés**.

Objectifs de recherche

La recherche vise à mieux comprendre les conditions d'insertion professionnelle dans les milieux de travail militants particulièrement en regard des dynamiques relationnelles et communicationnelles. Nous avons analysé ces conditions d'insertion tant sous l'angle des particularités liées au genre, aux âges, aux conditions d'emploi particulières aux différents groupes. En fonction de l'expertise des membres de l'équipe, tant universitaires que partenaires, mais aussi à la lueur de la revue de littérature faite au début du projet, certains thèmes ont été privilégiés pour comprendre ces conditions d'insertion et les dynamiques relationnelles entre les personnes de la relève et les expérimentées. Après divers regroupements conceptuels, six thèmes associés tant à l'insertion professionnelle qu'aux relations interpersonnelles ont servi de socle à la recherche :

Climat de travail	Militantisme
Santé physique et mentale	Dynamiques relationnelles
Connaissances et expériences	Reconnaissance

Ce sont ces thèmes qui étaient proposés aux participantes et participants des panels de discussion pour organiser leur pensée et partager leurs expériences de travail. L'ordre dans lequel les thèmes étaient abordés variaient selon ce que les participantes et participants considéraient comme agissant le plus sur les conditions d'insertion professionnelle. La plupart du temps plusieurs thèmes se recoupaient de sorte que les échanges raccourcissaient au fur et à mesure de l'introduction des thèmes. Il faut également préciser que le remue-méninge des membres de l'équipe Coll-âges, alliant connaissances scientifiques et expériences, avait conduit à une liste de mots clés plus ou moins associés aux différents thèmes. Cette liste était proposée aux participantes et participants pour leur préparation individuelle à la discussion.

Il est apparu que de manière récurrente - tant dans les panels formés de travailleuses et travailleurs de la relève que dans ceux réunissant des personnes expérimentées, indépendamment du territoire, de l'âge, des caractéristiques des groupes réunis pour les journées de discussion - des thèmes étaient davantage associés à la problématique de l'insertion professionnelle que d'autres. Ainsi, le climat de travail a toujours servi d'ouverture à nos discussions, suivi du thème de la reconnaissance. A contrario, le thème du militantisme, qui interférait dans presque toutes les discussions thématiques, était systématiquement relégué à la fin de la journée de discussion. Rappelons cependant que le classement proposé au tableau ci-dessous rend compte de synthèses mathématiques et cache la variabilité de l'ordre des choix individuels. L'inversion de l'ordre de priorité accordé aux thèmes de la santé et des relations dans la séquence de discussion, a été attribuée aux rapports d'âges et d'expériences.

Tableau Séquence de discussion des thèmes selon les panels

	1	2	3	4	5	6
Expérim.	Climat	Reconnaissance	Santé	Connaissances	Relations	Militantisme
Relève	Climat	Reconnaissance	Relations	Connaissances	Santé	Militantisme

Méthodologie

La visée participative du projet Coll-âges allait au-delà de la construction de connaissance. Nous cherchions une manière de produire des connaissances qui favorise une appropriation simultanée et continue des représentations associées au phénomène de l'insertion professionnelle en milieu communautaire. Nous souhaitions également outiller les participantes et participants de manière à ce qu'ils et elles puissent engager des discussions au sein de leurs groupes d'appartenance. C'est donc l'esprit même de la recherche action qui était au fondement des choix méthodologiques et des libertés prises dans la mise en place des moyens de cueillette des données, par exemple la suggestion des thèmes et des mots clés, qui était en amont du projet.

Pour soutenir ce projet, nous avons eu recours aux panels de discussion auxquels nous associons une fiche contextuelle complétée par chacune et chacun afin de situer les témoignages et à une exploration méthodologique proposée par les ergonomes, chercheuses-intervenantes, de l'équipe Coll-âges.

Les panels

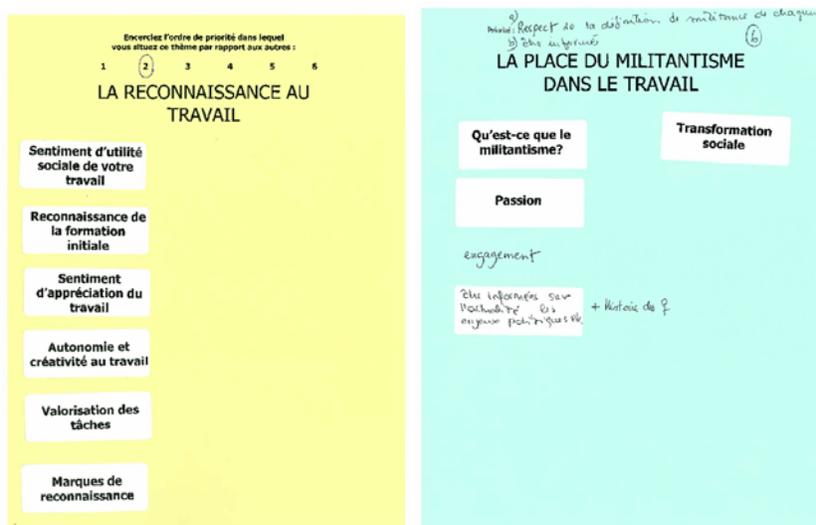
Quatre cycles de panels ont été organisés : deux à Montréal; un à proximité d'un centre urbain et un dernier en région éloignée d'un centre urbain. Trois de ces panels étaient mixtes, le quatrième regroupait exclusivement des travailleuses de groupes de femmes.

Pour participer au projet Coll-âges, les groupes devaient compter au moins trois salariées, salariés et envoyer au moins deux personnes. L'une d'elles, ou deux si cela était possible, devaient être à l'emploi du groupe depuis au moins six mois et pas plus de trois ans et être une travailleuse ou un travailleur du milieu communautaire depuis un maximum de 5 ans. Cette dernière caractéristique s'est ajoutée en cours de recrutement, car la propension des groupes à recruter du personnel déjà formé à l'esprit communautaire nous avait mis en présence de personnes de la relève très expérimentées. Bien que ce phénomène soit fort intéressant en lui-même, le projet Coll-âges n'était pas destiné à l'explorer. L'autre personne libérée pour participer à la recherche devait être à l'emploi de l'organisme depuis au moins cinq ans.

Les règles de participation étaient exigeantes pour les groupes. Néanmoins 47 personnes ont participé aux panels : 24 de la relève (R) et 23 expérimentées (E), pour un total de 72h de verbatim, transcrit intégralement et soumis à une analyse de contenu.

Un cycle de panel comprenait deux journées successives de rencontres : la première avec les travailleuses et travailleurs de la relève et la seconde avec les travailleuses et travailleurs expérimentés. Quelques semaines plus tard, le cycle s'achevait par une rencontre d'une demie journée à laquelle étaient conviées toutes les personnes venues aux jours 1 et 2 : personnes de la relève et expérimentées en même temps.

Si les jours 1 et 2 étaient consacrés à la discussion autour des thèmes, le (demi-) jour 3 était consacré à une validation des contenus des rencontres précédentes. Dans le cadre de cet échange, nous leur proposons un jeu de cartes composées à partir d'une synthèse de leurs propos. Le recto des cartes présentait une affirmation reflétant les discussions; le verso présentait des questions que cette affirmation soulevait compte tenu de propos contradictoires ou de non-dits qui apparaissaient à l'analyse. Compte tenu du temps disponible pour ce retour, nous leur demandions à nouveau de choisir une ou deux cartes qui les interpellaient davantage. La discussion d'approfondissement s'organisait autour de ces questions laissées en suspens. Le but était d'outiller les participantes et participants pour qu'ils et elles puissent faire un bilan dans leurs propres groupes à l'aide des fiches.



Climat de travail

La présence de conflits est notée par différentes personnes. Deux positions se dégagent, soit le conflit est perçu comme une situation normale et nécessaire dans le fonctionnement des groupes soit il est vécu comme une source de malaise qu'il faut régler au plus tôt.

Celles et ceux qui occupent des responsabilités de gestion reconnaissent, que la prise en charge des conflits leur appartient.

2r

Climat de travail

Dans un fonctionnement qui se veut non-hiérarchique, comment expliquer que la gestion des conflits soit perçue comme étant d'emblée de la responsabilité des personnes occupant les postes de gestion ?

2v

La fiche contextuelle

S'intéresser au milieu communautaire demande une grande humilité, car rien n'y est simple. Les velléités de généralisation sont vite étouffées par la variété des modes d'organisation, des conditions de travail, des ressources disponibles, des missions et des activités ou des services offerts, des modes de recrutement et des perspectives d'emploi...

Cela dit, nous sentions le besoin de recueillir quelques informations additionnelles sur les participantes et participants et leurs groupes d'appartenance pour nous aider à situer leurs propos. La fiche était divisée en cinq sections :

1. Informations sur l'organisme : les questions visaient à dresser un portrait du groupe et des personnes qui en assurent le dynamisme;
2. Organisation du travail et conditions de travail : cette section, la plus longue, regroupait les questions sur le fonctionnement des groupes du point de vue de leur gestion et du partage du travail;
3. Leur travail : les questions précisaient le profil de leur emploi, leur ancienneté, leur horaire et le nombre d'heures travaillées, leur statut;
4. Données sociodémographiques : les quelques questions techniques regroupées dans cette section aidait à situer le contexte de vie de chacune et chacun;
5. Appréciation : un simple tableau permettant aux répondantes et répondants de prendre position sur différents éléments présents dans la fiche.

La recherche-intervention sur les collectifs de travail et le travail collectif

Le groupe de discussion présente plusieurs limites méthodologiques. Parmi les plus connues, le besoin de donner une image positive de soi-même et du groupe communautaire qui nous envoie conduit à éviter d'évoquer les particularismes ou les aspects plus difficiles d'une situation. Lors des échanges, les participantes et participants avaient tendance à se dire d'accord les uns avec les autres tout en restant à un niveau plus superficiel des réalités qui étaient évoquées.

Il est donc apparu aux membres de l'équipe de recherche qu'il serait pertinent d'ajouter aux panels et aux perceptions qui y étaient partagées, des données issues de l'observation des interactions entre travailleuses et travailleurs de la relève et expérimentés. Dans ce contexte, une proposition de recherche complémentaire a été faite aux participantes et participants aux panels et un milieu de travail a accepté d'ouvrir ses portes aux chercheuses qui ont eu accès aux personnes, en entretiens individuels ou collectifs, spontanés ou planifiés, aux réunions d'équipe, aux journaux de bords et autres outils de communication de façon à documenter autrement le fonctionnement des groupes, en restant centrés sur les échanges qui contribuent au partage des connaissances et à la construction des compétences et à leur incidence sur le processus d'insertion professionnelle.

Afin d'affiner sa compréhension des enjeux organisationnels et de dégager une vision plus claire des effets potentiels de différents choix organisationnels sur la constitution des collectifs de travail et sur l'organisation collective du travail, l'équipe de recherche a recruté un deuxième organisme, semblable au premier en regard de son mandat, mais qui n'avait pas délégué de travailleuses ou de travailleurs pour les panels.

Les résultats détaillés de cette démarche de recherche-intervention n'ont été révélés qu'aux groupes qui ont accueilli les chercheuses-intervenantes afin qu'ils puissent mieux ajuster leurs pratiques à leurs intentions en matière de collaboration entre les personnes d'expériences et d'âges différents. Une synthèse générale de ces activités de recherche-intervention est cependant intégrée au travail d'analyse et de diffusion de Coll-âges afin de contribuer à un recentrage sur les pratiques observables, qui contribuent au processus d'insertion professionnelle autant, sinon davantage, que les intentions exprimées et les perceptions qui ont pu être partagées dans le cadre des panels.

Éthique

Un certificat d'éthique, mis à jour annuellement, a été émis par le comité d'éthique de la recherche sur les êtres humains de l'Université du Québec à Montréal (certificat 591001).

L'Équipe



Chantal Arousseau, chercheuse principale du projet Coll-âges, professeure au département de communication sociale et publique qui s'intéresse aux dynamiques relationnelles en milieu de travail, notamment aux tensions et aux conflits qui s'y développent pour diverses raisons et plus largement aux problèmes de santé et de bien-être au travail.



Céline Châtigny, ergonome et professeure au département des sciences de l'éducation qui s'intéresse entre autres aux problématiques de genre et de sexe dans l'organisation et la réalisation du travail sous l'angle de la construction et de la transmission des savoirs et des compétences.



Danielle Fournier, chercheuse, formatrice et intervenante à Relais-femmes, professeure retraitée en travail social qui s'intéresse entre autres aux dynamiques de pouvoir dans les groupes communautaires, dans une perspective féministe. En tant que représentante de Relais-femmes au sein de l'équipe, Danièle assurait la mise en perspective de l'ensemble des préoccupations qui animent le milieu communautaire et facilitait les liens avec les milieux.



Karen Messing, professeure émérite de l'UQAM et sommité internationale en analyse du travail différenciée selon le genre et en méthodologie centrée sur la recherche-intervention a également une expérience du militantisme en milieux communautaire. Elle s'est particulièrement investie dans le volet ergonomique de la recherche centré sur la place du collectif dans le développement de la relève.



Johanne Saint-Charles, directrice du Cinbiose, professeure au département de communication sociale et publique qui s'intéresse aux dynamiques de groupe et aux réseaux sociaux dans une perspective écosystémique accordant une place importante aux rapports de sexe et de genre.

En soutien aux co-chercheuses, des chercheuses et chercheurs de la relève ont activement contribué à la réalisation du travail :

Marie-Pier Breault, MA COM (2012) pour la revue de littérature.

Lucie Enel, MA COM (en cours) pour l'analyse de la reconnaissance, le soutien à la réalisation des fiches, la relève de la coordination.

Michel Lehoux, MA Kinanthropologie (ergonomie) (2013) observations pour le volet ergonomique.

Richard Rioux (MA Com, 2012 ; PhD interdisciplinaire en santé et société, en cours) pour la coordination du projet, le traitement des données, le soutien à la diffusion des résultats.

Aurélié Tondoux, professionnelle de recherche en ergonomie pour le volet ergonomique de la recherche a participé à la cueillette, au traitement et à la diffusion des connaissances.

De la même façon, il faut saluer le soutien ponctuel de plusieurs membres de l'équipe de Relais-Femmes : Anne St-Cerny, Lise Gervais, Berthe Lacharité...

Références

Saint-Charles, Johanne, Marie-Ève Maillé, Danielle Fournier et Lise Gervais. 2009. «Mieux comprendre les attentes et perspectives des jeunes travailleuses pour assurer relève dans les groupes de femmes». Dans L'intergénérationnel: Regards pluridisciplinaires. France: Collection LSP des éditions ENSP, p. 149-167.

Bussière, D. et al. (2006). Les organismes à but non lucratif au Québec : Faits saillants régionaux de l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles. L'Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale – équipe UQAM, Toronto :Imagine Canada.

Centre St-Pierre (2006). Les jeunes dans les groupes communautaires : une question de relève.

Collectif (2006) Travailler solidairement / Document préparatoire au sommet de l'économie sociale et solidaire. Comité sectoriel de la main-d'œuvre – économie sociale, action communautaire.

CSMO (2009* date à vérifier). Outils et ressources liées à la planification des ressources humaines. Guide ressources à l'intention des gestionnaires du secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire. Emploi Québec.

CSMO (2012). Les travailleurs et travailleuses expérimentés : une valeur ajoutée. Guide ressources à l'intention des gestionnaires du secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire. Commission des partenaires du marché du travail.

Bibliographie générale

- Aurousseau, C. (fév. 2006). « Pour une présence active au travail : compter sur l'équipe », conférence plénière, Colloque *La présence au travail une responsabilité qui se partage*, Association québécoise des établissements de santé et de services sociaux [AQESSS].
- Babrow, A. S. et Mattson, M. (2003). Theorizing about Health Communication. In Thompson, T.L., Dorsey, A. M., Miller, K. I. et Parrott, R. (Éds.), *Handbook of Health Communication* (pp. 35-61). Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Ass.
- Brun, J-P, Biron, C. et Ivers, H. (2007). *Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail*. Études et recherches / Rapport R-514, Montréal, IRSST.
- Châtigny, C. et al. (2005). « Battle fatigue: Identifying stressors that affect counsellors in women's shelters ». *Canadian Woman Studies*, 24 (1), p. 139-144.
- Châtigny, C. et al. (2006, accepté) *Devenir intervenante en maison d'hébergement pour femmes violentées, et le rester : quels enjeux pour le développements des compétences ?* Actes du Colloque international RÉSOVI. Montréal. 22-24 octobre 2006.
- Cohidon, C. et Santin, G. (2007). Santé mentale et activité professionnelle dans l'enquête décennale Santé 2003 de l'Institut national de la statistique et des études économiques [INSEE]. *Institut de veille sanitaire*, Saint-Maurice : France,.
- Finn, J.L. (1994), "The Promise of Participatory Research". *Journal of Progressive Human Services*, vol.5 (2), 25-42.
- Fournier, D. et Gervais, L. (2007). La gestion dans les organismes communautaires. In Deslauriers, J. P. et Hurtubise, Y. (eds). *Introduction au travail social*. Quebec : PUL, chapitre 9, p.
- Fournier, D., et al. (2004). *Les organismes communautaires au Québec*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Humerman, A.M. et Miles, M.B. (1991), *Analyse des données qualitatives*, Bruxelles, De Boeck Université, 480 p.
- Karasek, R. (2001). Toward a psychosocially health work environment: Broader roles for psychologists and sociologists. In Schneiderman, N. et al. *Integrating behavioral and social sciences with public health*. Washington, DC, US: American Psychological Association. Xvi, p. 267-
- Karasek, R. et al. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 3(4), Oct 1998, p. 322-355
- Leonard, Jason. (2004). *Participatory community research : theories and methods in action*, Washington, DC : American Psychological Association.
- Liang, B., Tracy, A., Taylor, C. A., Williams, L. M., Jordan, J. V. et Miller, J. B. (2002). The Relational Health Indices: A Study of Women's Relationships. *Psychology of Women Quarterly*, 26(1), 25-35.
- Merino, J. et Borrmart, E. (2004). Social Network Analysis as prevention Instrument of mobbing in the workplace. *Revista de Formación Laboral*(77), 72-81.

- Messing, K. (2008). Les facteurs de risques sont-ils si différents pour les femmes ? [Are women's risk factors so different?]. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. Vol.69, p. 114-116.
- Messing, K. et Châtigny, C. (2004). Travail et genre. In *Ergonomie* (ed. P. Falzon). Paris: Presses Universitaires de France. Chapitre 18. pp 301-316.
- Nytrø, K. et al (2000) An appraisal of key factors in the implementation of occupational stress interventions. *Work & Stress*. Vol 14(3), p. 213-225.
- Park, P., Brydon-Miller, M., Hall, B. et Jackson, T. eds. (1993), "Voice of change." *Participatory Research in the United States and Canada*, 230p.
- Patton, M.G. (1990), *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Newbury Park, Sage publications, 532p.
- Quénart, A. Jacques, J. (2004). *Apolitiques les jeunes femmes ?* Montréal, les éditions du remue-ménage, 154 p.
- Ray, E. B. et Miller, K. I. (1991). The Influence of Communication Structure and Social Support on Job Stress and Burnout. *Management Communication Quarterly*, 4(4), 506-527.
- Reason, P. (1994b), "Co-operative inquiry, participatory action research and action inquiry : three approaches to participate inquiry", in N.K. Denzin and Y.S. Lincoln (eds), *Handbook of Qualitative Research*, Newbury Park, CA, Sage publication.
- Reason, P. ed. (1988), "Human Inquiry in Action", London, Sage Publications, 242p.
- Reason, P. ed. (1994a), "Participation in human Inquiry", London, Sage Publications, 220p.
- Reason, Peter et Hilary Bradbury. (2001). *Handbook of action research : participative inquiry and practice*, London, Sage.
- Saint-Charles, J., Maillé, M.-È. et Bélanger, D. (2008). Travail et militance : quelle place pour les jeunes femmes? *Labrys, études féministes / estudios feministas*(13).
- Seifert, A. M., Messing, K., Châtigny, C., Riel, J. 2007. Precarious employment conditions affect work content in education and social work: Results of work analyses. *International Journal of Law and Psychiatry* 30(4-5):299-310.
- Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C., Trudel, L. (2006) Sur la prévention des problèmes de santé mentale : Définir les risques. *Actes de la recherche en sciences sociales*, no163, pp33-68.

¹ Le nom de l'équipe vient de la contraction de l'idée de collaboration entre les âges qui anime l'équipe de recherche. Il nous a été suggéré par une de nos collaboratrices, Marie-Pier Breault. Ce nom sert dans toutes nos communications à traduire l'esprit du travail collectif qui a sous-tendu l'ensemble du projet.

² Une certaine effervescence s'est révélée en 2006 avec la production par trois groupes distincts de documents marquant une préoccupation pour la relève dans le secteur communautaire : un rapport de L'Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale – équipe UQAM; un document préparatoire au sommet de l'économie sociale et solidaire produit par le CSMO; un rapport de recherche sur la relève produit par le Centre St-Pierre. De plus, le CSMO a produit au moins deux guides pratiques à l'intention des gestionnaires : l'un portant sur la planification de la main-d'œuvre (2009), l'autre sur la valorisation des travailleuses, travailleurs expérimentés (2012).