

Pour citer cet article : Cavard, C.-M., & Labelle, A., (2022). La confiance et le sens dans les recherches-interventions : éléments de cadrage dans l'évaluation de la défiance. *La Revue LEeE*, 4. <https://doi.org/10.48325/rleee.004.05>

LA CONFIANCE ET LE SENS DANS LES RECHERCHES-INTERVENTIONS

Éléments de cadrage dans l'évaluation de la défiance

Caroline-Marie CAVARD, Alexandre LABELLE

Version de la publication : septembre 2022

Évaluation ouverte et collaborative

Rétroacteurs : Jean JOUQUAN, Jean-François MARCEL

Résumé

Nous poursuivons nos réflexions sur la nature de la confiance et de son rôle central au sein des démarches de **R-I (recherche-intervention)**, inscrites dans une perspective historico-culturelle. Décivant le salariat en France tel qu'il s'est développé pour devenir le principal mode d'employabilité au sein des milieux professionnels de l'éducation, nous discutons des concepts de vulnérabilité et de défiance dans la R-I, source d'incompréhension et de conflit potentiel. Nous proposons certaines clés de compréhension et de réflexion, pour finalement avancer qu'il est fécond pour la-le chercheur-se d'identifier et canaliser la défiance (et la méfiance) afin de favoriser le déploiement d'un objectif majeur de la R-I : l'émancipation.

Mots-clés : confiance, défiance, vulnérabilité, salariat, recherche-intervention

Abstract

We are continuing our reflections from a historical-cultural perspective on the nature of trust and its central role in Intervention-Research, as developed by the EFTS unit of the University of Toulouse. Describing the wage labor in France, as it has historically developed to become the benchmark of employment, we introduce the concepts of vulnerability and mistrust, the latter being particularly inevitable in the assessment of trust. We propose that rather than seeking its annihilation in a project seeking the building of inter-individual trust, it is more relevant to channel mistrust to promote the deployment of a major objective of Intervention-Research, emancipation.

Keywords: trust, mistrust, vulnerability, wage labor, intervention-research

1. Introduction

Cette contribution s'ancre dans le cadre théorique proposé par Marcel et Bedin (2018), posant les axes d'élaboration d'un dispositif d'évaluation de la **recherche-intervention (R-I)**. Dans un précédent article¹, nous avons mis en perspective la relation de confiance et son rôle dans la construction du sens pour les acteur·rices engagé·es dans une R-I, via des considérations historiques et culturelles à propos des contextes français et nord-américain. Concernant ce dernier, nous avons notamment établi certaines affinités entre les origines historiques des recherches participatives et citoyennes, et la forte valorisation de la notion de confiance dans son rôle de stabilisation des relations interindividuelles, et de création d'espaces démocratiques pragmatiques dans un objectif plus global de contrôle social fort.

Notre ambition est ici d'aller plus loin dans l'étude de la nature et du rôle de la confiance en France, au sein des organisations susceptibles de s'investir dans des démarches de recherche de R-I telles que développées à l'UMR EFTS de l'université de Toulouse. Nous nous attacherons à poursuivre nos réflexions à propos de la confiance dans la R-I, en proposant une définition plus précise de cette notion, polysémique s'il en est, tout en poursuivant nos investigations à propos du contexte historico-culturel français. Nous ancrons à nouveau notre réflexion dans la focale de l'évaluation-valeur (Marcel & Bedin, 2018), et le souci permanent de favoriser la réflexivité de tou·tes les acteur·rices de terrain impliqué·es dans la R-I. Nous débiterons par des précisions à propos du contexte français, en nous orientant particulièrement vers l'étude de la condition salariale, celle-ci y constituant une écrasante majorité des actifs. Nous établirons ensuite des liens entre salariat, confiance, et notion de vulnérabilité. Ces différents paramètres nous emmèneront enfin vers la constitution progressive d'éléments compréhensifs des relations entre confiance et R-I.

Cette seconde contribution aborde la méfiance et la défiance dans la R-I, en particulier auprès des professionnels de l'éducation. En effet, si la confiance est étroitement associée à la construction du sens (Karsenty, 2015), qu'en est-il lorsque la·le chercheur·se rencontre des formes de vigilance plus ou moins aigües de la part des personnes participantes, entravant voire bloquant le processus d'élaboration commune, et pouvant déboucher, notamment en cas d'impair, sur une véritable défiance, condamnant ainsi le travail collectif ?

Nous amorcerons ce travail en définissant plus précisément les concepts de méfiance et de défiance, puis en les liant avec notre objet initial : la confiance dans un cadre de recherche participatif. L'étude du contexte historico-culturel français, et la mobilisation de certaines ressources permettront de proposer quelques clés de compréhension, dont l'ambition serait de soutenir la·le chercheur·se dans une recherche-intervention en contexte éducatif en France, en particulier son évaluation. Il nous semble en effet indispensable de pouvoir identifier confiance, méfiance et défiance, avec leurs potentialités et limites, dans une démarche de R-I, afin de mieux les appréhender et les canaliser dans les préoccupations qui sont celles du chercheur ou de la chercheuse.

Si dans le premier article, nous avons étudié le contexte sociologique nord-américain pour illustrer certaines prédispositions et valorisations de la collaboration dans cet écosystème particulier, nous nous concentrerons sur la France avec une première réflexion concernant

¹ Labelle, A., & Cavard, C.-M., (2022). La confiance et le sens dans les recherches-interventions : perspectives historico-culturelles. *La revue LEeE*, 4. <https://doi.org/10.48325/rleee.004.04>



le cadre d'intervention et les formes d'échange social en milieu salarial (modalités d'emploi majoritaires en contexte éducatif français).

2. Éléments de définitions

Comment s'articulent méfiance, défiance et confiance ? Nous envisagerons ces trois concepts en termes de modalités relationnelles, dont nous avons vu au sein de la première contribution l'importance de la qualité dans le processus de construction de sens au sein de la R-I. De plus, il importe de préciser ces termes, ceux de défiance et de méfiance étant fréquemment confondus dans le discours médiatique notamment.

Si la confiance permet la construction du lien social et favorise un processus de construction, la méfiance amène sa rupture, et un éloignement permettant à l'individu de retrouver une forme de sécurité perçue comme étant en danger. Cet état de fait rend difficile la communication et l'échange, et peut être à l'origine de comportements d'adaptation variés (résistance, passivité, confrontation...) handicapant fortement l'élaboration collective.

La défiance quant à elle, constitue un enjeu critique d'un parti envers l'autre (défier l'autre). À ce titre, elle peut être féconde lorsqu'elle est travaillée et canalisée. Si la confiance n'est pas au rendez-vous immédiatement, elle peut constituer une perspective de la controverse et du débat provoqué par des comportements et positionnements de défiance. À ce titre, elle rend possible le processus de coconstruction bien qu'elle constitue un défi (au sens littéral du terme), en particulier pour le chercheur ou la chercheuse.

Ces définitions sont l'occasion d'introduire la vulnérabilité, en ce qu'elle représente une « susceptibilité spécifique de l'être vivant à partir de laquelle il peut être menacé dans son intégrité par un agent causal » (Liendle, 2012, p. 305). Signifiant étymologiquement la « blessure », la vulnérabilité est un état insécurisant d'exposition à autrui, par exemple à propos de son activité professionnelle, lorsqu'elle est discutée avec autrui dans le cadre d'une recherche. La vulnérabilité exacerbée peut déboucher sur la méfiance, cauchemar du ou de la chercheur·se souhaitant développer une co-construction, mais également vers la confiance si elle est mise au travail. La défiance constituerait alors une étape de ce processus où les différents partis négocient, se rencontrent, s'apprivoisent...

La défiance et la méfiance sont donc différentes dans leurs modalités et dans leurs perspectives constructives, et dépendent de la vulnérabilité ressentie par les acteur·rices appelé·es à évoluer collectivement. Dans une intervention en contexte éducatif français, il peut être intéressant pour la·le chercheur·se de bénéficier de certaines informations historiques liant méfiance, défiance et vulnérabilité. En effet, le salariat constitue la modalité majoritaire d'emploi dans ces milieux, et de nombreux travaux ont été consacrés à en cerner les caractéristiques particulières, en termes d'interactions et d'échange. Nous considérerons ici le salariat en France dans certaines de ses formes d'échange spécifiques, dont nous allons présenter quelques modalités au sein du chapitre suivant.



3. La confiance : proposition de conceptualisation

3.1 La confiance et la vulnérabilité

De Tocqueville écrit en 1835 :

L'homme des siècles démocratiques n'obéit qu'avec une extrême répugnance à son voisin qui est son égal ; il refuse de reconnaître à celui-ci des lumières supérieures aux siennes ; il se défie de sa justice et voit avec jalousie son pouvoir : il le craint et le méprise ; il aime à lui faire sentir à chaque instant la commune dépendance où ils sont tous les deux du même maître. (p. 269)

S'inscrivant dans cette proposition, la démocratie et la participation ont besoin de confiance autant que de défiance pour exister (Leboyer, 2017), et il est ainsi fécond de penser la confiance en la liant avec la prise en compte et l'accompagnement de la défiance, qui, rappelons-le, serait avant tout une « mise en défi » de l'individu cherchant l'engagement et la participation des diverses parties prenantes. La défiance et la confiance s'articulent ainsi en fonction d'un indicateur : l'état de vulnérabilité. En effet, Rousseau et al. (1998) expliquent que la confiance est :

un état psychologique incluant l'acceptation de la vulnérabilité basée sur des attentes positives (*croyances-ndlr*) à propos des intentions ou du comportement d'un autre. (p. 395)

Ces auteur·rices introduisent ici la question de la vulnérabilité, que la personne ou le groupe pourront dépasser devant des propositions perçues comme positives et rassurantes. Notons qu'ils avaient eux-mêmes repris Mayer et al. (1995), proposant que la confiance est :

la volonté d'une partie d'être vulnérable aux actions d'une autre partie sur la base de l'attente que l'autre accomplira une action particulière importante en retour, indépendamment de sa capacité à surveiller ou contrôler cette autre partie. (p. 712)

L'augmentation de la confiance est-elle corrélée à la diminution de la vulnérabilité au sein des relations, par exemple lors d'une R-I ? À partir des définitions précédentes, nous avançons que la confiance peut favoriser des comportements d'engagement, et ouvre la possibilité d'une mise en vulnérabilité acceptée en toute connaissance de cause. La confiance ne peut en effet s'incarner qu'à travers actes et des paroles, au préalable déterminés par des états mentaux et cognitifs spécifiques. Elle ne se décrète pas, mais s'entretient par des pratiques, des vécus et expériences positives partagées. Il est ainsi impossible de penser la confiance sans la vulnérabilité et la défiance, cette dernière se posant en tant que question posée à l'autre : « dois-je te faire confiance et ainsi, accepter d'être vulnérable ? ».

La confiance est impensable sans son articulation avec une dose nécessaire de recul et de doute favorisant la critique. Ceci est inhérent et indispensable à toute démarche émancipatrice, que la R-I se propose justement d'alimenter. Comme rappelé en introduction, nous investissons ici la focale de l'évaluation-valeur qui, comme l'ensemble de la démarche de R-I, interroge la reconnaissance et la coopération mutuelle entre évaluateur·rices et évalué·es (Clavier & Aubégnay, 2006), dont la confiance est un paramètre nécessaire. Parce qu'elle est une *praxis*, notre intérêt est donc de penser un outil



permettant d'en repérer les modalités réelles au sein de l'organisation investie dans une R-I.

3.2 Des liens entre R-I, confiance, émancipation...

Reprenons les trois dimensions de l'émancipation telles que synthétisées par Marcel et Bedin (2018) :

- Une dimension collective et la constitution d'un collectif autour d'un projet commun :

Le déroulement d'une R-I nécessite que les individus impliqués se fassent a minima confiance. Ils acceptent d'aller vers l'abolition de toute hiérarchie symbolique et de coopérer vers l'accomplissement d'un chemin, et d'un objectif commun. Les paroles du cadre, de l'expert·e, et du ou de la novice, se doivent d'être considérées comme un matériau de valeur équivalente dans la participation dialogique.

- Une dimension spatiale et l'avènement des individus dans une dynamique plus proche de leurs aspirations politiques, professionnelles et sociales :

La construction collective des savoirs, expériences et connaissances, ne saurait être reçue et traitée de la même manière par les individus. Et la R-I doit tendre vers une amélioration de leurs conditions en fonction de leurs aspirations. Identifier et reconnaître ces dernières, au fur et à mesure de la démarche, requiert de la part de l'individu une certaine capacité à admettre sa vulnérabilité et son incomplétude devant le collectif, et surtout, devant lui-même. Nous intéressant ici à la confiance, nous comprenons que cette dimension fondatrice de la confiance a ici toute son importance. Elle favorise en effet la chute des barrières symboliques risquant de figer les discussions et le projet.

- Une dimension temporelle centrée sur l'individu et ses capacités à négocier des cohérences entre collectifs et engagements :

Le renforcement de l'individu et de ses connaissances et savoirs cherche à générer une dynamique de compréhension et d'engagement devant les enjeux professionnels quotidiens rencontrés par l'individu et le collectif de travail. Si la R-I ne cherche pas un « renversement des valeurs », ni des positions, elle souhaite faire prendre conscience à l'ensemble des parties impliquées les modalités d'échange et d'engagement *ante-R-I*, pour mieux préparer le *post-R-I*.

3.3 ... et défiance

La conscientisation doit encourager le développement de la confiance interindividuelle, et renforcer le recul pris par les acteur·rices sur les dynamiques à l'œuvre, dans une perspective analytique. Il n'existe ainsi pas de paradoxe, ni d'aberration, à lier confiance et défiance, c'est-à-dire la mise en défi de postures, de prêt-à-penser, de représentations mises au travail pendant la R-I. Il est tout à fait indispensable, en utilisant la métaphore de la pièce à deux faces, de penser, et de faire se rencontrer ces deux dimensions dans l'optique finale de... renforcer la confiance et la défiance critique et éclairée. Il ne faut donc pas naturellement exclure cette dernière, mais l'accompagner et la rendre constructive,



tout en l'articulant à la confiance en tant qu'elle relève d'une dimension critique des relations interindividuelles au sein de l'organisation. Et lorsque nous mentionnons la critique, il faut entendre un processus d'émancipation intellectuelle et d'encapacitation individuelle et collective (Freire, 2006).

Dans une organisation, la confiance interindividuelle entre des salarié·es, ou entre des salarié·es et leurs cadres, pourrait s'évaluer à l'aune de la vulnérabilité, et de l'équilibre constitué par l'annihilation subjective, par la confiance, de ce sentiment au sein des personnes impliquées. Ce dernier est ainsi bien plus important que le comportement observable, parce que, d'un individu à un autre, l'état psychologique peut sensiblement varier selon la tolérance à la vulnérabilité.

4. Concernant le salariat en France

90% de la population française active est salariée, ce pourcentage étant en augmentation constante depuis 1851. Il l'est particulièrement depuis 20 ans au sein de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé, et de l'action sociale. La société salariale est de fait récente (Marchand, 1998), et est le produit de longues tractations historiques. Castel (1995) écrit qu'il :

a fallu des siècles de sacrifices, de souffrances et d'exercice continu de la contrainte pour fixer le travailleur à la tâche, puis pour l'y maintenir en lui associant un large éventail de protections qui définissent un statut constitutif de l'identité sociale. (p. 747)

De la société rurale à la Révolution industrielle, en passant par la création des syndicats et de la protection sociale universelle, la transition de la « corvée féodale » (Marchand, 1998 , p. 4) au CDI (Contrat à Durée Indéterminée), constitue une aventure dont il est nécessaire, dans l'intervention de recherche, de comprendre la portée et le rôle dans le développement de certaines formes d'échange spécifiques. Ce statut salarial est, entre autres, le produit d'un projet collectif et social : celui de réduire le sentiment de vulnérabilité, de méfiance, et d'augmenter la confiance. En effet, le contrat assure, via la garantie de l'État, un ensemble de prérogatives et d'avantages prévenant la vulnérabilité sociale et socioéconomique. Il peut paraître contre-intuitif d'aborder la confiance et la vulnérabilité chez des individus dont le statut est conçu pour moins craindre du lendemain. Pourtant, les affinités entre confiance et garantie des conditions ne sont pas automatiques, et c'est même plutôt le contraire :

Étonnamment, l'égalisation des conditions, loin de produire automatiquement de la confiance, tendrait à susciter une forme de défiance. Si rien ne me garantit que mon semblable m'est effectivement supérieur, pourquoi lui obéir ? Défiance et jalousie vont de pair, chacun pouvant s'imaginer, de manière réaliste, à la place de l'Autre. (Leboyer, 2017, p. 497)

Dans le même temps, la « crise économique » fait rage depuis les années 1970, et la frontière s'est affinée entre salariat et « précarité » (Standing, 2017), attisant d'autant un sentiment d'insécurité et de vulnérabilité au sein de la population salariée (Rosanvallon, 1995). Si la société du « tout salarié » n'a pas eu lieu, l'accompagnement d'équipes de professionnels composés majoritairement de salarié·es doit ainsi se déployer en gardant à l'esprit deux repères fondamentaux :



- Le premier est historique, sur un temps long, et concerne la constitution du salariat depuis le milieu du XIX^{ème} siècle. Celui-ci s'est construit via d'âpres conflits et négociations ayant eu notamment pour objectif de réduire la vulnérabilité des classes ouvrières et employées. Son aboutissement paroxystique est le CDI, dont la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a rappelé qu'il constitue « la forme normale et générale de la relation de travail ». Néanmoins, nous avons étudié que de telles égalisations de statuts et de conditions n'étaient pour autant pas un facteur automatique générateur de confiance.
- Le second concerne un temps plus récent, depuis les années 1970, et voit la catégorie salariée être de plus en plus insécurisée par la complexification de la frontière entre salariat et précarisation. Le très fort développement des contrats de courte durée, depuis les années 2000, constitue un exemple de motif d'inquiétude pour les salarié·es, dont 85% bénéficient aujourd'hui d'un CDI (INSEE, 2018). Cet accroissement du sentiment de vulnérabilité nourrit potentiellement défiance voire méfiance.

5. Confiance et défiance : une empreinte historico-culturelle

De nombreux·ses chercheur·ses principalement issu·es du monde de l'économie se sont intéressé·es à la question du manque de confiance des individus au travers différentes études comparatives, et leurs résultats montrent que le déficit de confiance est très ancré dans la société française :

C'est l'un des deux ou trois pays du monde développé où la confiance en autrui est la moindre, où les systèmes de protection sociale sont les plus segmentés, où la représentation syndicale est la plus faible. (De Ménil, 2008, p. 391)

Et celui-ci de rajouter :

L'argument central d'Algan et Cahuc² part du constat du manque de confiance frappant des Français dans le marché et dans les institutions de la société démocratique. Les Français n'ont pas confiance en la justice, en leurs élus, leurs syndicats, leurs employeurs...Ils n'ont pas confiance les uns envers les autres.

Après la Seconde Guerre mondiale, le modèle social français s'est construit sur des bases corporatistes et étatistes ... Ce mélange de corporatisme et d'étatisme est au cœur de la défiance actuelle et des dysfonctionnements du modèle social. (De Ménil, 2008, p. 392)

Bréchon (2003) n'a pas observé dans son étude de relations entre la confiance et le genre ou l'âge. Néanmoins, il montre des liens assez forts avec le groupe socioprofessionnel, le niveau d'études, et le niveau de revenus :

La confiance est maximale chez les professions libérales et cadres supérieurs, chez les personnes ayant fait des études universitaires et à forts revenus. En est au contraire minimale chez les ouvriers et les agriculteurs, chez ceux qui n'ont fait que des études primaires et disposent de faibles revenus. Ces relations sont vérifiées pour chaque pays, ce qui montre qu'on est en face d'une sorte de tendance transversale, une sorte de régularité des sociétés européennes. Les ressources économiques et intellectuelles dont disposent les individus

² Algan, Y., & Cahuc, P. (2007). *La société de défiance : comment le modèle social français s'autodétruit*. Éditions ENS rue d'Ulm. <https://www.cepremap.fr/depot/opus/OPUS09.pdf>



semblent avoir des conséquences sur leurs manières d'envisager les relations sociales. Avoir fait des études et avoir une position professionnelle relativement élevée amène probablement à mieux maîtriser son rapport à autrui. Pour faire confiance aux autres, il faut probablement avoir d'abord suffisamment confiance en soi-même, et surtout « savoir s'y prendre » avec autrui pour négocier ce qu'on attend de lui. Celui qui n'a pas le savoir-faire et les compétences relationnelles risque d'être plus craintif, de se sentir inférieur et du coup privilégier les attitudes prudentes. (Bréchon, 2003, p. 407)

La·le chercheur·se-intervenant·e doit donc prendre en compte ces différents paramètres afin d'accompagner toutes les typologies d'acteur·rices à dépasser leurs craintes et vulnérabilités. En effet nous pourrions supposer qu'accompagner des agriculteur·rices ou des cadres de santé dans une démarche de R-I demandera au ou à la chercheur·se-intervenant·e de porter une attention particulière sur la façon dont elle ou il va prendre en compte la dimension de la confiance dans son intervention. Il ne doit s'agir bien entendu en aucun cas d'un cadre d'analyse figé anticipant des comportements stéréotypés. Ces connaissances doivent être appréhendées comme des ressources de compréhension et d'analyse, ne devant jamais être prétexte à une anticipation catégorique et définitive des futures interactions nourrissant la R-I. En tout état de cause, ces données mettent en avant qu'une compréhension des acteur·rices accompagnés·es est indispensable pour la·le chercheur·se-intervenant·e dans son objectif d'instaurer un climat de confiance au sein de sa R-I.

6. La confiance et la défiance au cœur de « l'évaluation-valeur »

L'évaluation-valeur est une dimension fondamentale du processus émancipateur de la R-I. Comme le soulignent Marcel et Bedin (2018) :

La deuxième focale (évaluation-valeurs) considère d'abord que l'évaluation ne serait émancipatrice et formatrice qu'à la condition qu'elle permette de mettre à jour des valeurs et de les expliciter, dans le cadre d'une reconnaissance mutuelle entre évaluateurs et évalués. (p. 84)

L'évaluation-valeur se fonde sur plusieurs critères et indicateurs :

L'intentionnalité de ceux qui auront à prendre en compte et à mettre en œuvre les propositions émises ; des connaissances d'expériences portées par des personnes ordinaires et que l'on devrait retrouver dans les modes d'accompagnements proposés ; des enjeux professionnels, sociaux et politiques touchant directement les bénéficiaires de la démarche générée ; d'une critique des éléments qui sont ou qui pourraient devenir aliénants, sous une forme ou une autre, dans les observations réalisées ; des vecteurs de régulation de l'action mobilisant des valeurs considérées comme formatives et/ou formatrices en éducation (équité, altruisme, autonomie, etc.) ; du « devenir de l'œuvre » que constitue la R-I et de sa force transformative débouchant sur des changements favorables aux personnes. (Marcel & Bedin, 2018, p. 84)

Ces indicateurs sont fortement axés sur l'investissement des acteur·rices, leur engagement et leurs facultés à expliciter leurs expériences, opinions, et critiques. C'est ainsi que des relations de confiance, favorables à une forme de « lâcher prise » et d'acceptation de sa propre vulnérabilité dans la relation à l'autre, doivent être instaurées. Mais si une dose permanente de défiance constituait l'apanage de la construction démocratique et collective ?



La confiance, dont nous avons étudié l'importance dans la construction du sens ([Labelle & Cavard, 2022](#)), ne doit pas être tenue pour acquise au cours du processus, ni ignorée en espérant qu'elle se constitue d'emblée. L'intérêt fécond de la défiance lorsque canalisée, dans une confrontation démocratique, s'inscrit dans la visée émancipatrice d'une R-I. À ce titre, il nous semble nécessaire d'envisager une réflexion plus large sur cette question de la défiance et de la vulnérabilité, et de poursuivre par d'autres réflexions l'élaboration d'un outil prenant en compte, dans l'évaluation, ces modalités relationnelles complexes que nous tentons d'étudier.

Car si la confiance conditionne l'engagement des acteur·rices au sein de la démarche collective, ne peut-il y avoir des effets néfastes en cas d'un niveau trop élevé de confiance entre les acteur·rices ? La construction collective n'est-elle pas exposée à une certaine complaisance, limitant les capacités de remise en question des individus dans le collectif. C'est ici que la défiance, par son potentiel critique et émancipateur, peut trouver toute sa légitimité. À l'inverse, un niveau de confiance faible va limiter les capacités créatives et innovatrices des participant·es, et susciter un souhait de contrôle proportionnel à ce qui relève d'une perte importante d'autonomie. La méfiance n'est alors pas lointaine...

Comment favoriser ce double processus ? Comment, malgré les différents ancrages sociohistoriques prédisposant la confiance des acteur·rices, la R-I peut-elle favoriser l'instauration d'un climat de confiance avec une dose de défiance au sein d'un collectif ? Et comment évaluer ces dynamiques une fois la R-I déployée (pendant et après) ? Un travail concernant les valeurs, la défiance et la confiance serait le bienvenu, pour penser les liens les unissant et ce, dans l'optique de la création d'un outil adapté.

7. Conclusion

Nous avons construit une étape supplémentaire dans une réflexion à propos d'un outil d'évaluation de la confiance dans la R-I, en pensant plus en avant les concepts de méfiance, de défiance et de vulnérabilité, et leur articulation avec les modalités de la R-I dans un contexte spécifique, qu'est le salariat en France.

Nous proposons en synthèse que la défiance ne doit pas être rejetée, mais bien être embrassée par la·le chercheur·se, car elle présente de nombreuses potentialités fécondes en termes d'esprit critique et d'émancipation, objectif central de la R-I. Le risque de refuser la défiance est de basculer vers... la méfiance et de perdre ainsi un important potentiel créatif. Dans le cadre d'une R-I, les modalités d'encadrement et de gestion de la défiance potentielle des acteur·rices seraient donc un paramètre crucial pour le développement de la confiance. La question de l'accompagnement de la vulnérabilité en tant que « condition de la vie biologique, sociale et émotionnelle » (Berthelot, 2019, p. 4) nécessite une réflexion en amont, et une évaluation à la hauteur de l'énergie déployée en ce sens par la·le chercheur·se-intervenant·e, qui va nécessairement rencontrer ce paramètre lors du déploiement de son travail.

La défiance et l'accompagnement de la vulnérabilité sont ainsi des construits inévitables dans notre réflexion, dont il nous appartiendrait de développer la nature et les modalités, en particulier en lien avec l'émancipation en tant qu'objectif de la R-I. Finalement et à



propos de la confiance, nous admettons donc trois affirmations, dont la décomposition des termes va venir nourrir la construction pragmatique de notre futur outil d'évaluation :

- La construction de la confiance est un ensemble de pratiques consistant à se rendre vulnérable aux pratiques d'un tiers, en attente que ce dernier agisse en retour positivement. Il s'agit donc d'une *praxis*, c'est-à-dire d'une activité qui a sa finalité dans un processus d'humanisation, en tant qu'il constitue une fin, mais également le processus lui-même.
- La confiance se nourrit d'une certaine dose de défiance, en tant que cette dernière favorise le recul et la critique dans un potentiel fécond, et module la volonté de produire des pratiques débouchant sur la confiance. Cette idée renvoie à l'idée de transformation individuelle et collective, et de négociation des liens entre les participants et leur environnement.
- Les ambitions démocratique et scientifique de la R-I doivent encourager la dimension critique de la défiance, et aller vers une construction d'une relation de confiance éclairée et rationnelle, ce dernier paramètre étant indispensable à toute démarche d'émancipation sociale.

La prise en compte de la dimension émancipatrice dans le processus de la confiance ne va pas nécessairement dans le sens de l'élaboration d'un modèle, ou d'une grille formelle d'évaluation. Chacun-e doit inventer son propre processus (Rancière, 1987), en particulier dans la démarche co-construite de la R-I. Car la relation de confiance en tant que relation émancipatrice est sans doute, comme le propose Cornu (2003) :

l'occasion, le défi même, de penser l'action éducative non pas comme une « action sur », mais comme une action entre, non pas sur un objet, mais entre sujets, opérant par des actes de reconnaissance (on fait confiance à quelqu'un) : action qui ne relève pas alors d'un modèle idéal-technique d'efficacité mais d'une institution symbolique. (p. 21)

Nous garderons ces différents éléments à l'esprit lors de l'élaboration du référentiel d'évaluation, la confiance représentant un enjeu permanent, oscillant selon les événements, les états émotionnels (la vulnérabilité), le positionnement de la ou du chercheur-se, et les contextes professionnels et socioculturels :

Du fait de ses nombreux paradoxes, et de ce qu'elle peut se révéler une « injonction paradoxale », elle ne cesse donc de jouer des tours aux prévisions linéaires de la méfiance prévoyante et de la visée volontaire, comme si l'on ne pouvait pas « compter sur » elle (*ratio*) mais seulement compter avec elle, tenir compte d'elle : faire la part des voies indirectes de la rationalité, de l'inconnaissable dans le prévisible, et justement de l'autre dans la relation. (Cornu, 2003, p. 26)

Références

- Berthelot, V. (2019, 16 avril). *Confiance et vulnérabilité managériale*. Workshop de la chaire confiance et management, Université Paris-Dauphine.
- Bréchon, P. (2003). Confiance à autrui et sociabilité : analyse européenne comparative. *Revue internationale de politique comparée*, 10, 397-414. <https://doi.org/10.3917/ripc.103.0397>
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Fayard.
- Clavier, L., & Aubégny, J. (2006). *L'évaluation, entre permanence et changement*. L'Harmattan.
- Cornu, L. (2003). La confiance. *Le Télémaque*, 24, 21-30. <https://doi.org/10.3917/tele.024.0021>



- de Ménil, G. (2008). La société de défiance. *Commentaire*, 121, 391-394. <https://doi.org/10.3917/comm.121.0391>
- de Tocqueville, A. (1835). *De la démocratie en Amérique* (tome II). Flammarion.
- Freire, P. (2006). *Pédagogique de l'autonomie*. Éditions Erès.
- INSEE. (2018). *Une photographie du marché du travail en 2017*. Institut national de la statistique et des études économiques. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3535797>
- Karsenty, L. (2015). Comment maintenir des relations de confiance et construire du sens face à une crise. *Le Travail Humain*, 78(2), 141-164. <https://doi.org/10.3917/th.782.0141>
- Labelle, A., & Cavard, C.-M., (2022). La confiance et le sens dans les recherches-interventions : perspectives historico-culturelles. *La revue LEeE*, 4. <https://doi.org/10.48325/rleee.004.04>
- Leboyer, O. (2017). L'énigme de la confiance. *Commentaire*, 159, 497-502. <https://doi.org/10.3917/comm.159.0497>
- Liendle, M. (2012). Vulnérabilité. In M. Formarier (Ed.), *Les concepts en sciences infirmières* (2^e éd., pp. 304-306). <https://doi.org/10.3917/arsi.forma.2012.01.0304>
- Marcel, J.-F., & Bedin, V. (2018). Contribution à l'élaboration d'un dispositif d'évaluation de la Recherche-Intervention. *Phronesis*, 7, 79-91. <https://doi.org/10.3917/phron.071.0079>
- Marchand, O. (1998). Salariat et non-salariat dans une perspective historique. *Economie et Statistique*, 319-320, 3-11. <https://doi.org/10.3406/estat.1998.2666>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>
- Standing, G. (2017). *Le précarariat, les dangers d'une nouvelle classe*. Éditions de l'Opportun.

Remerciements

Nous remercions particulièrement l'équipe d'encadrement du laboratoire EFTS (M. Marcel, Mme Bedin, M. Broussal...), et l'élaboration de ces opportunités de publication au sein de la Revue LEeE.

Caroline-Marie Cavard

Doctorante 3^{ème} année en sciences de l'éducation à l'université de Toulouse. C-M. Cavard s'intéresse à la professionnalisation des acteur·rices du travail social. Elle interroge la question des formes d'altérité comme éléments déterminants de la nature de l'implication professionnelle de ces derniers. Elle mobilise la démarche du théâtre forum comme dispositif de formation mais aussi comme méthode de recherche.

Alexandre Labelle

Docteur en sciences de l'éducation et de la formation de l'Université de Lille et formateur à l'IRTS Paris Ile-de-France Parmentier. Membre associé du Laboratoire CIREL (EA 4354), Université de Lille et du GIS-HYBRIDA.

