

Pour citer cet article : Cavard, C. M., & Labelle, A. (2021, prépublication). La défiance dans une démarche de R-I : perspectives dans un projet d'évaluation de la confiance. *La Revue L'EeE*, 4. <https://revue.leeonline/index.php/info/article/view/98>

LA DEFIANCE DANS UNE DEMARCHE DE R-I : PERSPECTIVES DANS UN PROJET D'EVALUATION DE LA CONFIANCE

Caroline-Marie Cavard

Alexandre Labelle

A remplir par l'équipe éditoriale

Version prépublication (janvier 2021)

Evaluation ouverte et collaborative (en cours)

Résumés

Nous poursuivons nos réflexions sur la nature de la confiance et de son rôle central au sein des démarches de R-I, dans une perspective historico-culturelle. Décrivant le salariat en France tel qu'il s'est développé pour devenir la référence au sein des milieux professionnels, nous introduisons les notions de vulnérabilité et de défiance, cette dernière étant particulièrement inévitable dans l'évaluation de la confiance. Nous proposons que plutôt que de chercher son annihilation dans un projet de construction de confiance interindividuelle, il est plus pertinent de canaliser la défiance afin de favoriser le déploiement d'un objectif majeur de la R-I : l'émancipation.

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

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 labour 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 labour, 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 R-I. Dans un précédent article, nous avons mis en perspective la relation de confiance et son rôle dans la construction du sens



pour les acteurs engagés 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 et Bedin, 2018), et le souci permanent de favoriser la réflexivité de tous les acteurs de terrain impliqués 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 Recherche-Intervention.

2. Concernant le salariat en France.

Dans notre précédente contribution, nous avons utilisé la *configuration salariale* telle que définie par Macquet et Vrancken (2003), afin de présenter certaines caractéristiques marquantes de la conception de l'échange socio-professionnel en France. Poursuivant cette présentation, rappelons tout d'abord que près de 90% de la population active y est salariée, et que ce pourcentage est 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 (Marchant, 1998), et est le produit de longues tractations historiques. Castel (1995 : 747) n'écrit-il pas 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.



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 : 4) au Contrat à Durée Indéterminée, constitue une aventure humaine dont il est nécessaire, dans l'intervention auprès de ces mêmes individus, de comprendre la portée et le rôle. Nous pouvons proposer notamment l'idée, et ce, sans trop nous avancer, que ce statut salarial est, entre autres, le produit d'un projet collectif : celui de réduire le sentiment de vulnérabilité. Le contrat assure, via la garantie de l'État, un ensemble de prérogatives et d'avantages prévenant la vulnérabilité sociale, et censé ainsi prévenir une certaine vulnérabilité socioéconomique. Il pourrait ainsi paraître contre-intuitif d'aborder la confiance et la vulnérabilité chez des individus qui, n'ont que peu à craindre du lendemain et de l'autre, en termes de perspectives, de concurrence et de performance. Pourtant, les affinités entre confiance et égalisation 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 : 497

Dans le même temps, la « crise économique » fait rage depuis les années 1970, et a complexifié la frontière entre salariat et « précarité » (Standing, 2001) , attisant d'autant un sentiment d'insécurité et de vulnérabilité au sein de la population salariée (Rosanvallon, 1995). L'on comprend mieux l'intérêt de penser la question de la vulnérabilité, présente depuis des dizaines d'années au centre des discussions et tractations, comme il est important de comprendre certaines dimensions du travail, de l'emploi, et du salariat en France. Si la société du « tout salarié » n'a pas eu lieu, l'accompagnement d'équipes de professionnels composés majoritairement de salariés doit 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. Celle-ci s'est construite via d'après conflits et négociations (pensons à la « lutte des classes »), ayant eu notamment pour objectif de réduire la vulnérabilité des classes ouvrières et employées. Son aboutissement paroxysmique 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 interindividuelle.



- Le second concerne un temps plus récent, depuis les 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 salariés, dont 85% bénéficient aujourd'hui d'un CDI (INSEE, 2017).

Pourquoi souhaitons-nous mettre l'accent, dans cette courte présentation sociohistorique, sur la question de la vulnérabilité ? Parce qu'elle se trouve au cœur de la définition de la confiance que nous mobiliserons dans notre réflexion autour d'un outil d'évaluation utilisable dans les démarches de R-I. Immédiatement, nous précisons que cette contribution concernera particulièrement l'accompagnement des salariés évoluant par exemple dans les secteurs des services non marchands. Nous rappelons que la R-I ne saurait bien entendu s'adresser uniquement à ces individus, mais l'axe de pertinence (Odin, 2011) développé ici ne peut être travaillé, selon nous, dans les mêmes modalités qu'auprès des emplois non-salariés, comme les micro-entrepreneurs et entrepreneurs individuels, ou les gérants de sociétés. La définition de la confiance que nous retiendrons dans ces travaux nous permettra de mieux illustrer ce propos.

3. La confiance : proposition de conceptualisation.

Dans notre article précédent étudiant les liens entre confiance et sens dans une perspective historico-culturelle, nous avons indiqué que la confiance est un terme particulièrement polysémique, à propos duquel de nombreux chercheurs et écrivains ont tenté, particulièrement depuis les années 1950, de réfléchir. Si nous avons parlé de réaction newtonienne dans notre précédente contribution, à propos des tentatives diverses d'individus, de collectifs et de politiques de différenciation cherchant à prévenir l'hyper-individualisme, il en va de même pour les réflexions concernant la confiance. Si elles occupent une place si importante dans les sciences humaines et sociales, économiques ou de gestion, c'est parce que la confiance interindividuelle est fortement interrogée par la figure de l'individu sans cesse appelé à « devenir lui-même » (Ehrenberg, 2010). Souvenons-nous des mots de Tocqueville (1835 : 269) :

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.



A l'échelle macro, il serait sans doute possible d'affirmer que la démocratie et la participation ont besoin pour exister de confiance, autant que de défiance (Leboyer, 2017). Et que dire des liens entre émancipation et défiance ? Peut-on être libre et émancipé, sans se défier de certaines formes de pouvoir et d'autorité ? Sans pousser plus loin dans cet apparent paradoxe, on constate qu'il est urgent de penser cette énigme de la confiance plus en avant, tout en le liant à d'autres concepts dont elle se nourrit. Tout d'abord, Rousseau et al. (1998 : 395) 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.

Ces auteurs avaient eux-mêmes repris Mayer et al. (1995 : 712), 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.

L'augmentation du sentiment de confiance (ou de l'expérience psychologique de la confiance), est-il corrélée à la diminution du sentiment de vulnérabilité dans la relation interindividuelle ? Ce sentiment peut favoriser des « comportements de confiance » engageant véritablement l'individu auprès d'un autre, et ouvrant la possibilité d'une « mise en vulnérabilité ». Car la confiance ne peut se ressentir véritablement que dans des actes et des paroles. Elle ne se décrète pas si aisément qu'elle s'entretient dans des pratiques, vécus et expériences. Il est ainsi impossible de penser la confiance, sans la vulnérabilité, l'émancipation, et ...la défiance. En effet, si la confiance constitue un ensemble de pratiques venant la nourrir, elle est articulée avec une dose indispensable et 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 évaluateurs, et évalués (Clavier, 2006). L'intérêt d'une telle réflexion est bien d'activer, à partir d'une évaluation, le principe dynamique de la confiance dans la démarche participative, cette dernière étant une condition nécessaire à la construction d'un véritable sens de la R-I par les acteurs. 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. 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, et du 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 spirations 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 interindividuelle, 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 renégocier 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*. La conscientisation critique encourage le développement de la confiance interindividuelle, et renforce le recul pris par les acteurs 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 ». 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 salariés, ou entre des salariés et leurs cadres, peut donc s'évaluer à l'aune de la vulnérabilité ressentie par les individus, 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 ressentie à ce moment-là.

Un référentiel d'évaluation de la R-I se doit de l'envisager en tant que telle, loin d'une considération moralisatrice, ou qui risquerait d'ériger la confiance en tant que valeur transcendante. Notre objectif sera plutôt de proposer un outil pour en comprendre en amont les modalités, afin de favoriser le déploiement de la R-I, et son investissement par les individus impliqués. Il est également possible d'en apprécier les contingences tout au long de la démarche, et d'apprécier, lors de la dissolution des groupes de travail, l'impact potentiel de la R-I sur les pratiques de confiance au sein des collectifs mobilisés.

4. Confiance et défiance : une empreinte historico-culturelle ?

Comme nous l'avons explicité précédemment, la défiance semble indubitablement liée à la confiance. Bien que la défiance ne soit pas à rejeter car elle présente de nombreuses potentialités en termes d'esprit critique et d'émancipation, la démarche collective peut souffrir de son excès. Dans un premier temps, la défiance : « *Crainte méfiante envers quelqu'un ou quelque chose dont on n'est pas sûr ou qui semble présenter un risque, un danger.* »¹ comprend cette part de doute, de risque, et de danger. Dans le cadre d'une R-I, la question essentielle concerne les modalités d'encadrement et de gestion de la défiance des acteurs, pour leur permettre d'être suffisamment en confiance. Pour limiter la défiance et favoriser la confiance, encore faut-il en comprendre les origines d'un point de vue global. De nombreux chercheurs, principalement issus du monde de l'économie, se sont intéressés à la question de la défiance des individus au travers différentes études comparatives. Les résultats montrent que la défiance est très ancrée dans notre 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 : 391

¹ <https://www.cnrtl.fr/definition/d%C3%A9fiance>



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.

La défiance des Français envers les différentes institutions aurait une origine historique bien que, s'appuyant sur plusieurs années de recherche, les auteurs démontrent que la défiance observée aujourd'hui remonte aux bouleversements que la société française a connu pendant la Deuxième Guerre mondiale et à la Libération.

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 :392

Bréchon (2003 : 397) propose que :

la confiance est aussi liée au capital économique et culturel des individus et au niveau de développement de chaque pays, sans que l'on puisse facilement identifier le sens des causalités.

En d'autres termes, la dimension culturelle à un impact fort sur le développement de la confiance chez les individus. Il est aussi question du développement économique d'un pays comme facteur de développement de la confiance. Bréchon 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 profession 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 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 : 407

Au-delà de ces dimensions politiques et socioculturelles, il semblerait que :

la confiance pourrait être liée avec les attitudes d'optimisme ou de pessimisme devant la vie. Plus on serait de tempérament optimiste, plus on aurait aussi tendance à considérer les autres avec optimisme et à leur accorder spontanément sa confiance.
Bréchon, 2003 : 412

² Algan, Y ; Cahuc, P. (2007). La société de défiance. Comment le modèle social français s'autodétruit. Ed : Rue d'Ulm. Prix du livre d'économie 2008



Ainsi, cette dernière relève qu'en Europe, il y a beaucoup d'optimisme sur soi-même et plutôt du pessimisme concernant le fonctionnement de la société. De manière générale, et comme nous l'avons relevé dans notre précédente contribution la confiance et la défiance sont dépendant de nombreux paramètres s'inscrivant dans des dimensions culturelles, religieuses, économiques, sociétales et historiques, mais elles relèvent également de paramètres caractérisés par des formes de prédispositions personnelles chez l'individu. Et ce que nous pourrions retenir de ces données c'est que peut-être, la question centrale réside alors dans la manière dont le chercheur-intervenant peut et doit prendre en compte ces différents paramètres afin d'accompagner toutes les typologies d'acteurs à dépasser leurs craintes.

En effet, au regard des résultats énoncés par Bréchon (2003), nous pourrions supposer qu'accompagner des agriculteurs ou des cadres de santé dans une démarche de R-I demandera au chercheur-intervenant de porter une attention particulière sur la façon dont il va prendre en compte la dimension socio-culturelle 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 des futures interactions nourrissant la R-I. En tout état de cause, ces données mettent en avant qu'une compréhension des acteurs accompagnés est indispensable pour le chercheur-intervenant dans son objectif d'instaurer un climat de confiance au sein de sa R-I.

5. La confiance au cœur de « l'évaluation-valeur ».

L'évaluation-valeur est une dimension fondamentale dans l'atteinte d'une visée émancipatrice de la R-I. Comme le souligne Marcel et Bedin (2018 : 84) :

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. (Clavier, 2006).

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 et Bedin, 2018 : 84

Ces indicateurs sont fortement axés sur l'investissement des acteurs, leur engagement et facultés à expliciter leurs expériences, opinions, critiques et valeurs produisant du développement personnel, professionnel et organisationnel générée par la R-I. Il est sans conteste que pour se livrer et s'engager au sein d'un collectif, pour adopter une posture de remise en question, de mise en doutes du fonctionnement collectif mais aussi individuel, la confiance doit être au cœur du processus. C'est ainsi qu'un certain climat de confiance, favorable à une forme de « lâcher prise » sur ces propres présupposés et représentations doit être instauré. La visée émancipatrice d'une R-I nécessite que les acteurs se fassent confiance, et que la défiance soit canalisée dans une optique critique d'émancipation.

Pour reprendre nos propos *supra* concernant les causes de défiance d'un point de vue macro, la confiance dans les institutions va conditionner celle des acteurs envers la démarche collective et celle-ci aura tendance à produire un niveau de confiance élevée. Néanmoins, les effets néfastes sont que ce niveau élevé de confiance peut alors produire une certaine complaisance et limiter les capacités de remises en question des individus dans le collectif. C'est ici que la défiance, par son potentiel critique et émancipateur, peut trouver toute sa légitimité. A l'inverse, un niveau de confiance faible va limiter les capacités créatives et innovatrices des participants, et susciter un niveau de contrôle proportionnel à ce qui relève d'une perte importante d'autonomie.

Comment favoriser ce double processus ? Comment, malgré les différents ancrages historiques et sociohistoriques prédisposant la confiance des acteurs, la R-I peut-elle favoriser l'instauration d'un climat de confiance au sein d'un collectif ? Ce questionnement fut l'objet de notre précédent article et nous nous étions attachés à tenter d'apporter des éclairages sur les questions de la confiance et de celle du sens dans des contextes sociohistoriques et culturels différents. Nous avons abordé ces notions en nous appuyant notamment sur les travaux de Karsenty (2015) relatifs au maintien des relations de confiance et à la construction du sens lors de crises. Comme nous l'avons exposé dès les premières lignes de cet article, notre ambition est, *in fine*, de proposer des pistes de réflexions afin d'élaborer un outil d'évaluation basée sur l'instauration d'un climat de confiance au sein de dynamiques collectives telle que la R-I.

6. Conclusion.

Notre ambition était ici nous avons construit une étape supplémentaire dans une réflexion à propos d'un outil d'évaluation de la confiance dans la R-I. Pour cela, il nous était nécessaire



de penser plus en avant ce dernier concept, et son articulation avec les modalités de la R-I. Nous avons ainsi discuté le salariat en France, contexte privilégié de déploiement des R-I telle que travaillées au sein de l'UMR EFTS, mais également des concepts de vulnérabilité et de défiance, indissociables de toute approche de la confiance. Nous avons présenté ici ce que nous estimons être la version de la confiance correspondant avec les définitions de la R-I telles que travaillées notamment au sein de l'UMR EFTS de Toulouse, incluant ainsi une importante part de notre réflexion à l'émancipation et ses dimensions. La défiance serait ainsi une donnée inévitable 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 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 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 de certaines doses de défiance, en tant que cette dernière favorise le recul et la critique, et module la volonté de produire des pratiques de confiance. Cette idée renvoie à nous à l'idée de transformation individuelle et collective, et de renégociation des liens entre les participations, et leur environnement.
- Les ambitions démocratique et scientifique de la R-I favorisent cette dimension critique, dans la mesure où elle cherche, entre autres, l'émancipation des acteurs, et donc le recul de la Foi au profit d'une confiance plutôt éclairée et rationnelle. Cette proposition est indispensable à toute démarche d'émancipation sociale.

Nous proposons que ces trois propositions viennent, dans le futur, alimenter d'autres travaux allant dans le sens de l'élaboration de notre outil d'évaluation de la confiance. La nécessaire 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 se doit inventer son propre processus (Rancière, 1987), en particulier dans la démarche coconstruite de la R-I. Car la confiance « comme relation émancipatrice » est sans doute, comme le propose Cornu (2003 : 21) :

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.

Hors, que peut alors plus engendrer la méfiance que la recherche de contrôle de la confiance ?

Nous devons garder cela à l'esprit lors de l'élaboration de notre référentiel d'évaluation, parce que la confiance est un enjeu relationnel, oscillant selon les événements, les états émotionnels, et contextes professionnels.

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 : 26

Références

- Bréchon, P. (2003). Confiance à autrui et sociabilité : analyse européenne comparative. *Revue internationale de politique comparée*. Vol.10. 397-414.
- Castel R. (1995). *Les métamorphes de la question sociale. Une chronique du salariat*, Collection L'espace du politique, Fayard.
- Cornu, L. (2003). *La confiance*. Presses Universitaires de Caen. Le Télémaque. vol n°24. 21-30.
- De Ménil, G. (2008). La société de défiance. *Commentaire*. N°121. 391-394
- Leboyer, O. (2017). L'énigme de la confiance. *Commentaire SA*. « *Commentaire*. n°159. 497-502.
- Marcel, JF, Bedin, V. (2018). Contribution à l'élaboration d'un dispositif d'évaluation de la recherche-intervention. *Champ social « Phronesis »*. vol.7. 19-91.
- Mayer R.C., Davis J.H., et Schoorman F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 3. 709–734.
- Rousseau D.M., Sitkin S.B., Burt R.S. et Camerer C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23. 393–404.
- Alexis de Tocqueville. (1835). *De la démocratie en Amérique*. t. II, chap. III. Éditions Flammarion. 301 p.

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 Online.



Caroline-Marie Cavard

Doctorante 2^{ème} année en sciences de l'éducation à l'université de Toulouse.

Alexandre Labelle

Docteur en sciences de l'éducation et de la formation. Membre associé du Laboratoire CIREL (EA 4354), Université de Lille. A. Labelle s'intéresse à l'activité d'éducation spécialisée dans la protection de l'enfance, en France et en Amérique du Nord.

