

Négocier l'accès à un terrain de recherche et ne pas s'y maintenir : récit confessionnel à partir des interactions et transactions entre un chercheur et ses interlocuteurs

Thomas Maxwell, Ph. D.

Université du Québec à Montréal, Québec, Canada

Résumé

Cet article autoethnographique écrit dans un style confessionnel illustre un processus de négociation d'accès et de maintien à un terrain de recherche, la Ville de Montréal. Empruntant à l'autoethnographie comme méthode et texte, ce récit déplie interactions et transactions entre protagonistes qui prennent part au processus (titulaires de charge publique, gestionnaires en ressources humaines, représentants du syndicat et moi-même en tant que chercheur). Ce processus organise le *sens*, à la fois la direction et l'interprétation de son issue. À la lumière du récit, les différentes interactions illustrées montrent que des logiques transactionnelles de re-présentation et de traduction façonnent en dernière instance les conditions de possibilité de se maintenir sur le terrain. Enfin, le récit montre et réaffirme le caractère déterminant du contexte organisationnel et politique immédiat pour la faisabilité d'une recherche dans une administration publique.

Mots clés

NÉGOCIATION, TRANSACTION, INTERACTION, RE-PRÉSENTATION TRADUCTION, RÉCIT CONFESSIONNEL

Introduction

Le processus de négociation pour accéder et se maintenir sur un terrain de recherche est encore aujourd'hui largement passé sous silence dans les recherches et publications (Aubry et al., 2021) ou relégués dans les notes de bas de page¹ (Delasalle, 2021). Pourtant, les premiers échanges constituent une première définition instructive de la situation façonnant souvent les résultats ultérieurs (Favret-Saada, 1977; Peneff, 2009), mais aussi la ou les questions de recherche (Frandsen, 2015). Ce processus est du reste incontournable et déterminant pour toute recherche qui nécessite d'être sur le terrain pour récolter des données afin de les analyser. Or, il n'est que trop rarement examiné dans les ouvrages de méthodologie de la recherche (Aubry et al., 2021; Derbez, 2010)

RECHERCHES QUALITATIVES – Hors-série « Les Actes » – numéro 30 – pp. 116-138.

L'ACCÈS AU TERRAIN DE RECHERCHE : NÉGOCIATION, IMMERSION ET SORTIE

ISBN 978-2-925374-29-9- <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/>

© 2025 Association pour la recherche qualitative

ou trop souvent abordé sous la forme d'ajustements que doit faire le chercheur avant ou pendant sa recherche, pour négocier sa place (Beaud & Weber, 2003).

Si les disciplines de la sociologie, de l'anthropologie, de la psychologie et de la communication ont déjà discuté de cette problématique, le champ des études organisationnelles et managériales ne s'en est emparé que plus récemment (Cunliffe & Alcadipani, 2016). Dans le champ de l'ethnographie organisationnelle, cet impair existe aussi. Qu'il s'agisse des erreurs ou pièges à éviter (Atkinson, 2007) ou des questions à se poser et des stratégies à développer pour négocier l'accès à son terrain (Neyland, 2009), les ouvrages méthodologiques ne documentent pas les problèmes pratiques qui se posent concrètement; les tentatives infructueuses d'accès à un terrain, les contraintes organisationnelles qui pèsent sur le chercheur ou les tensions politiques dans lesquelles il se retrouve malgré lui impliqué.

Ce processus de négociation d'accès à des administrations publiques exacerbe ces problèmes pratiques qui sont très peu documentés (Frandsen, 2015). Au sein des administrations publiques, négocier l'accès au terrain nécessite plusieurs étapes pour convaincre à la fois la direction, les gestionnaires ainsi que les employés de la pertinence de mener une recherche (Czarniawska, 2007). De plus, les administrations publiques sont soumises à un contrôle citoyen et médiatique constant, qui met l'organisation (et par voie de conséquence le chercheur) dans une position vulnérable en matière d'image et de réputation pour l'organisation (Frandsen, 2015) et de faisabilité de la recherche pour le chercheur (Czarniawska, 2007).

Ces difficultés d'accès et de maintien au terrain de recherche révèlent des défis qui nécessitent, pour le chercheur d'être sensible aux différents enjeux auxquels il est confronté en trouvant des moyens réflexifs (et non uniquement matériel et pratique) de penser et mettre en action la négociation d'accès et de maintien au terrain de recherche (Cunliffe & Alcadipani, 2016). Or ces « moyens réflexifs » peuvent également être mis au service de la production de connaissances, *a posteriori*, pour documenter par exemple l'expérience « d'un refus de terrain » (Darmon, 2005) ou de maintien sur ce dernier. Ces moments préliminaires et déterminants de la recherche méritent qu'on s'y attarde au-delà de leur considération de simple « condition de réalisation [de la recherche] » pour en faire « un véritable matériau d'analyse du terrain lui-même » (Darmon, 2005, p. 99). Cette « condition » d'accès au terrain est d'abord définie par l'obtention d'un « droit d'entrée » (Darmon, 2005) dans l'organisation, avant de construire éventuellement des relations pour accéder aux personnes et à l'information (Brannick & Coghlan, 2007). Même acquise, cette permission ne garantit pas pour autant d'obtenir la coopération et la collaboration des personnes employées (Azungah, 2019). C'est ce dont j'ai fait l'expérience en tant que chercheur au moment de mener ma recherche doctorale. Cet article vise de manière réflexive, à illustrer une tentative d'accès et de maintien à la Ville de Montréal. Je montre comment mes « relations » avec mes interlocuteurs ont structuré

la négociation et décidé en dernière analyse, de l'impossibilité de me maintenir sur le terrain. Ici la conceptualisation du processus de négociation *ex post* repose sur l'interprétation rétrospective de ma propre expérience d'accès et de maintien au terrain de recherche. Je commence par définir les repères conceptuels avant de livrer mon récit, de le discuter et de conclure.

La négociation : interaction et construction de sens

L'expression « négocier sa place » comme mentionnée plus haut semble être la seule prérogative du chercheur. Pourtant, cet acte de négociation, cette action, dirais-je, m'engage autant comme chercheur que les membres de l'organisation (au sens large). L'acte de négocier peut être pensé comme un « [...] concept d'action accompagnée de son environnement structurel (le contexte de négociation) [...] » (Baszanger, 1992, p. 11) de sorte qu'on ne peut séparer la mise en place de l'action de négocier à la fois du contexte de la négociation qui y mène et de sa substance, c'est-à-dire les mots, qui la construisent et lui donnent un sens (Baszanger, 1992). Dans cet ordre d'idée, la négociation peut aussi être appréhendée comme un processus de construction de sens c'est-à-dire une « séquence dans laquelle les acteurs engagés dans certaines circonstances en cours construisent du sens par la réalisation d'actes dans le but de mettre de l'ordre dans cesdites circonstances »² [traduction libre] (Weick et al., 2005, p. 409). Cette construction de sens « négociée » n'existe pas en dehors d'une « transformation des circonstances d'une situation comprise explicitement en mots et qui devient un tremplin pour l'action »³ [traduction libre] (Taylor & Van Every, 2000, p. 40). Ici le rôle du langage et de l'interaction donne une primauté singulière à l'étude de la négociation (et à son échec potentiel) par la communication (Putnam & Roloff, 1992). Cette dernière n'est pas ici prise dans ces diverses manifestations, comme un simple moyen de transmission, mais comme un processus de production de sens et de négociation (Schoeneborn et al., 2019).

La négociation comme transaction

Négocier son accès au terrain, c'est établir un premier contact avec une organisation (par courriel ou par téléphone), convaincre du bien-fondé de la pertinence de mener une recherche, rencontrer les membres de l'organisation qui en permettront la réalisation, etc. Ainsi le processus de négociation (entendu ici comme construction de sens) est-il établi sur un calendrier de droits et d'obligations mutuelles (Taylor, 2011) légitimées socialement par le processus de négociation lui-même. Les interactions qui en découlent doivent alors être évaluées à la lumière du cadre établi par la transaction initiale et des relations dans lequel elles s'inscrivent (Taylor, 2011). Le processus de négociation au sens large est, par conséquent, initié et établi par des transactions même si son fonctionnement se situe sur la terre ferme des interactions (Baillargeon et al., 2021). En ce sens, leur observation rétrospective ici — une des caractéristiques du processus de constructions de sens (Weick, 1995), constitue un lieu privilégié pour situer le processus

de négociation en tant que phénomène communicationnel, dans une approche communicationnelle constitutive des organisations (CCO) qui *produit* et *reproduit* l'organisation (Bouillon & Loneux, 2021). Les interactions s'appuient sur des transactions en cours ou établies, implicitement invoquées, dans lesquelles les acteurs font parler ou « ventriloquent » des « êtres ou des figures », qu'il s'agisse de figures d'autorité (une personne, un groupe, une institution), de croyances, de valeurs, d'émotions, d'attitudes, d'idées ou de principes (Cooren, 2010). La « ventriloquie » reconnaît une agentivité à ces « figures » — au sens où elles font des choses (Cooren, 2006) et modifient *de facto* le contexte de négociation immédiat en « traduisant » de multiples interprétations possibles de la situation de négociation (Taylor, 2011) — le caractère équivoque de la situation dirait Weick. De plus, ces figures reprises *dans* et *par* la communication (comme étant à la fois des interactions et des transactions), en tant que pratiques communicationnelles interconnectées (Schoeneborn et al., 2019) entre les acteurs, re-présentent à la fois l'identité qu'ils se font d'eux-mêmes et en même temps matérialisent l'organisation ou l'entité organisationnelle qu'ils ou elles re-présentent (Cooren, 2013; Taylor, 2011).

Contexte de la recherche et repères méthodologiques

En 2016, j'ai tenté d'accéder à la Ville de Montréal pour en faire mon terrain de recherche doctoral, ce dernier ayant constitué en 2013 mon terrain de recherche à la maîtrise. Mon objectif : profiter des relations créées avec mes interlocuteurs lors de ma précédente recherche sur un objet de recherche semblable, l'éthique organisationnelle. Ma volonté était d'approfondir la dimension réflexive de l'engagement éthique des employés au-delà des règles déontologiques en vigueur, qui ne sont pas suffisantes pour changer les comportements. Ma recherche doctorale s'inscrivait dans un projet de recherche de plus grande envergure pilotée par mon directeur de thèse et ayant pour titre : *La communication persuasive pour favoriser l'appropriation des règles contenues dans le code de conduite d'une organisation*. Cette recherche reposait sur un devis mixte (quantitatif / qualitatif) consistant à mesurer les effets cognitifs (sur les attitudes) et comportementaux (sur les comportements) de 3 différentes stratégies de communication persuasive. Ma recherche doctorale consistait à réaliser le volet qualitatif et réflexif du projet de recherche. En 2017, dans le cadre d'un travail universitaire, j'écrivais, une première esquisse, sous forme autoethnographique de ce refus de l'organisation à me laisser poursuivre ma recherche après m'avoir pourtant autorisé l'accès au terrain. Ma recherche n'était donc pas initialement gouvernée par une volonté autoethnographique de la documenter. Cependant, puisque j'avais pris soin de tenir un journal de bord et des notes de terrain⁴ dès la première phase d'accès au terrain et devant la possibilité *a posteriori* de montrer les traces d'interaction ayant mené à ce refus, j'ai jugé pertinent de rétrospectivement les décrire pour 1) combler le vide méthodologique sur la question de l'accès et du maintien au terrain de recherche et 2) produire de nouvelles

connaissances sur la base de mon expérience vécue. Je précise ici que je mobilise de manière rétrospective quelques entrées de mon journal de bord et des notes de terrain intégrées à un récit autoethnographique (discuté juste après). L'analyse du matériau colligé, les traces de mes interactions par courriel ou de vive voix, s'est faite au moment de « réécrire », en quelque sorte, ce qui s'était passé, à partir de mon expérience vécue. Cette démarche a inévitablement réactivé par effort de mémoire, des éléments de contexte de mes interactions verbales passées avec mes interlocuteurs que ne pouvaient prendre complètement en charge entrées de journal de bord et notes de terrain. Ainsi, l'exercice n'échappe pas ici à une certaine partialité dans la sélection des moments choisis et une forme de « dissolution empirique » des événements même s'il reste fécond pour comprendre les conditions d'accès et de maintien à un terrain de recherche dans une administration publique. Pris comme des histoires de refus ou d'impossibilité à se maintenir sur un terrain de recherche, les problèmes rencontrés au moment d'accéder sur le terrain et s'y maintenir sont de précieux catalyseurs à la réflexivité et peuvent de ce point de vue revêtir une forme autoethnographique (Frandsen, 2015). L'approche autoethnographique est un genre particulièrement adapté ici pour montrer réflexivement les interactions, les émotions, l'incarnation du projet de recherche par le chercheur et la possibilité de révéler une histoire relationnelle et institutionnelle (Ellis et al., 2011) *dans* et *par* les pratiques communicationnelles en présence. Je cherche ici, à travers un récit confessionnel (Van Maanen, 1988) à expliquer comment j'ai conduit ma recherche (Gullion, 2016). Plus précisément, comment à partir de mon point de vue et de mes biais, j'ai accédé au terrain et par suite, tenté de m'y maintenir. L'objectif narratif est ici de découvrir à travers mon récit les « pourquoi » et « comment » (Gullion, 2016) de cet aspect incontournable de la recherche pour montrer par divers artefacts (captures d'écran de courriels échangés, schéma, notes de terrain et entrées de journal de bord), les différentes pratiques communicationnelles faites d'interactions et de transactions qui façonnent le processus de négociation et, en dernière analyse, en déterminent son issue. Les différents protagonistes qui jalonnent le récit se retrouvent dans le Tableau 1.

Accéder au terrain...

Montréal, le 28 avril 2016 : Il est presque 14 h 30, par une belle journée ensoleillée, de celles qui vous font apprécier le retour de la chaleur après de longs mois d'hiver et donnent du cœur à l'ouvrage, je marche d'un pas déterminé en direction de mon premier rendez-vous avec mes interlocuteurs pour leur présenter ma recherche. Ma recherche doctorale s'effectue dans une organisation de 24 000 employés. Cette organisation est regroupée en 19 arrondissements. Mon premier rendez-vous avait été rendu possible par les personnes qui avaient facilité ma première recherche et qui m'avaient recommandé de contacter M. Lachance, maire de l'arrondissement 1. Pour des raisons pratiques d'échantillonnage, j'avais ciblé 4 arrondissements⁵.

Tableau 1*Protagonistes du récit*

Noms ⁶	Fonctions	Entité organisationnelle
M. Lachance	Maire	Arrondissement 1
Mme Lefebvre	Conseillère en ressources humaines	Arrondissement 1
Mme Tremblay	Mairesse	Arrondissement 2
Mme Lessard	Directrice des services administratifs	Arrondissement 2
M. Morand	Gestionnaire des ressources humaines	Arrondissement 2
M. Tardif	Vice-président du comité exécutif	Syndicat des cols blancs (représente les employés de l'arrondissement 1, 2 et 3 visés par la recherche)
M. Brassard	Vice-président du comité exécutif	Syndicat des cols blancs (représente les employés de l'arrondissement 4 visé par la recherche)

Après avoir fait une première recherche dans cette organisation, je considérais avec confiance et optimisme pouvoir renouveler l'expérience. Je m'appuyais d'ailleurs sur les résultats de ma précédente recherche, qui avaient fait l'objet d'un rapport que j'avais remis à l'organisation, et dans lequel je faisais ressortir certaines lacunes au niveau de la communication interne. J'expliquais entre autres, sur la base d'entrevues individuelle et de groupe, que la communication interne à l'égard des manquements éthiques de certains employés avait été très mal perçue et vécue par les employés qui se sentaient tous « coupables par association » selon les dires d'un participant. Afin de mettre toutes les chances de mon côté et montrer que j'avais déjà commencé à explorer la question dans l'organisation, j'utilisais cet « argument d'autorité » en incluant systématiquement dans mes échanges courriel ledit rapport de recherche.

M. Lachance a une sensibilité personnelle pour les questions éthiques en plus d'avoir un poids non négligeable sur mon accès au terrain. Avant notre rencontre, nous avions échangé par téléphone. Le ton agréable de notre conversation avait tout de suite piqué la curiosité de mon interlocuteur qui trouvait pertinent mon projet de recherche, celui-ci consistant (entre autres choses) à identifier les stratégies de communication les plus efficaces pour faire la promotion à l'interne de l'éthique et s'assurer qu'elles aient

auprès des employés auxquelles elles sont destinées, les effets cognitifs et comportementaux désirés, vaste programme...

La rencontre est fixée au 28 avril 2016 en présence également d'une conseillère en ressources humaines, Mme Lefebvre, qui assistera à la rencontre puisque ma recherche implique la participation d'employés. Peu avant notre rencontre, j'avais reçu de la part de l'organisation un courriel pour m'inviter officiellement à participer à cette dernière. Voici l'entête du courriel reçu dans la Figure 1.

La rencontre se déroule dans une ambiance plutôt agréable jusqu'à ce que M. Lachance nous quitte peu après le début de la rencontre sur ces mots : « En ce qui me concerne, je trouve le projet de recherche très intéressant, vous avez donc mon appui et je le recommande fortement, même s'il vous faut obtenir également le consentement de Mme Lefebvre, ici présente » (Note de terrain, 25 avril 2016).

La structure de l'organisation est ainsi faite; il faut obtenir deux niveaux d'approbation à l'intérieur de l'arrondissement, celui-ci étant géré à la fois par un conseil qui fixe les orientations et une direction administrative, qui les applique. Le reste de la rencontre se déroulera de manière courtoise et constructive. Mme Lefebvre me fera préciser plusieurs éléments sur le plan méthodologique encore flous et peu clairs même pour moi à ce stade-ci de la recherche. « 1re rencontre avec le terrain. Encore plusieurs défis méthodologiques et plusieurs questions sans réponse » (Notes de terrain, 28 avril 2016).

Pour m'aider à opérationnaliser la recherche, mon interlocutrice veut comprendre quelle sera son implication réelle dans le projet. Je dois confesser ici que présenter un devis de recherche dont ma contribution à celui-ci n'en concerne qu'une partie, a rendu l'exercice difficile et a posé, en amont, plusieurs défis d'arrimage théorique et méthodologique.

L'articulation de ma thèse et du projet de recherche [de mon directeur de thèse] n'est pas encore claire (-) c'est l'heure des choix (Notes de terrain, 21 avril 2016).

Difficile encore d'articuler de manière cohérente un cadre théorique à ma proposition de recherche (Notes de terrain, 26 avril 2016).

Mme Lefebvre m'annonce à la fin de notre rencontre qu'elle prendra sa retraite dans quelques semaines et que le « dossier » sera transféré à sa remplaçante. Malgré l'incertitude qui entoure toujours les passations de postes et de dossiers, j'évalue cette première rencontre comme positive, sans que je mesure à cet instant précis le parcours tumultueux pour ne pas dire chaotique qui m'attendait dans les prochaines semaines...

1 mois plus tard : J'ai mis à profit le mois écoulé pour rapidement trouver un deuxième arrondissement qui acceptera d'accueillir, je l'espère, mon projet de recherche (arrondissement 2). Galvanisé par l'enthousiasme d'une première rencontre sur le terrain

Figure 1

Entête du courriel d'invitation

Date: 25 avril 2016 09:34:05 HAE
Destinataire: <maxwell.thomas@ugam.ca>
Objet: Invitation : Tentatif - rencontre M., Thomas Maxwell (professeur Éthique-UQAM) (Avr 28 14:30)

J'ai été surpris de la qualification de mon titre « professeur Éthique-UQAM », alors que je n'avais jamais caché à mes interlocuteurs mon statut d'étudiant au doctorat. Avec le recul, c'est un indice intéressant de la représentation que mes interlocuteurs avaient du monde scientifique, plus souvent peuplé de « professeurs » qui mènent une recherche que d'« étudiants » qui doivent pourtant en mener une, la thèse, pour espérer peut-être un jour devenir professeur. J'ai trouvé cette erreur de qualification plutôt amusante même si elle m'obligeait à la lumière de mon nouveau « statut » (Incise réflexive 1).

et (une fois n'est pas coutume) le beau temps qui m'accompagne, je décide de suivre la recommandation de mon précédent interlocuteur M. Lachance qui m'avait conseillé de rentrer en contact avec Mme Tremblay, une responsable de même niveau hiérarchique que ce dernier, elle aussi sensible aux questions d'éthique. Après un courriel envoyé en date du 12 mai 2016, je reçois le 27 mai, de la part de Mme Lessard, Directrice administrative de l'arrondissement 2, le courriel suivant :

Inbox 27 mai 2016 17:11

Bonjour M. Thomas,

J'ai pris connaissance du courriel que vous avez adressé à Mme [REDACTED] et je souhaiterais discuter avec vous du projet pour comprendre comment nous pouvons vous aider dans votre démarche. Ainsi, je vous invite à communiquer avec moi au numéro suivant: [REDACTED]

Cordiales salutations.

Je ne peux difficilement exprimer en mots la joie que fut la mienne à la lecture de la phrase suivante : « comment nous pouvons vous aider dans votre démarche ». Leur intérêt à l'égard de mon projet de recherche semblait manifeste et sincère rendant mon accès sur le terrain plus facile que je ne l'avais imaginé, au moins pour rencontrer dans un premier temps les représentants de cet arrondissement et leur expliquer ma « démarche » (Incise réflexive 2).

Rendez-vous est pris pour le 30 mai 2016.

Montréal, le 30 mai 2016 : Ici la rencontre ne s'est pas faite directement avec Mme Tremblay. C'est Mme Lessard, directrice administrative, accompagnée de

M. Morand, gestionnaire des ressources humaines que je rencontre en début d'après-midi pour leur présenter mon projet de recherche. La rencontre se déroule mieux que je ne pouvais l'imaginer. J'ai l'attention de mes interlocuteurs qui trouvent pertinent de mener une telle recherche et proposent d'emblée plusieurs solutions au niveau méthodologique pour aider au recrutement des participants, principal défi de cette recherche. À ce stade-ci, je ne réalise pas encore que ce défi sera fatal pour la survie de la recherche. Le contenu de cette rencontre a une particularité qu'il me faut ici souligner. Au fil de la conversation, Mme Lessard, me dira avec enthousiasme : « Savez-vous que nous avons déjà accueilli une chercheuse dont la recherche portait sur le niveau de satisfaction des employés par rapport à l'organisation et leur environnement de travail? » (Note de terrain, 30 mai 2016).

Je comprends mieux à ce moment-ci, l'intérêt initial de mes interlocuteurs pour une « démarche » de recherche scientifique avec laquelle ils sont moins familiers. J'avais quitté ce jour-là mes interlocuteurs avec le sentiment du devoir accompli même si plusieurs détails au niveau méthodologique restaient (une fois de plus) à préciser (Incise réflexive 3).

Je ne pus m'empêcher de demander plus tard (le 12 juillet 2016) le nom de cette chercheuse que Mme Lessard me communiquera. Après avoir envoyé un courriel à cette dernière lui expliquant ma recherche et lui demandant si la sienne avait fait l'objet d'une publication, voici quelle fut sa réponse :

A : Maxwell, Thomas
Inbox 26 juillet 2016 12:56
- Vous avez répondu le 2016-07-26 13:51.

Bonjour Thomas,

Sujet intéressant! Effectivement j'ai mené des recherches à cet [REDACTED] ainsi qu'un autre. Je travaillais sur les liens entre le leadership des supérieurs, les caractéristiques du travail, et les attitudes et le bien-être des employés. Malheureusement dans l'autre [REDACTED] l'étude avait été interrompue en raison d'un contexte difficile, donc les données n'ont pas fait l'objet de publications scientifiques. J'avais l'intention d'obtenir la participation d'un autre [REDACTED] une fois le contexte plus propice, et ça n'a finalement pas eu lieu, pour plusieurs raisons: je crois que mon contact à la Ville, M. [REDACTED], a changé d'emploi, et de mon côté j'ai commencé comme prof à Concordia et j'ai été impliqué dans plein d'autres projets... J'avais cependant fourni un rapport à [REDACTED] je ne peux pas vous l'envoyer directement bien sûr, mais si vous voulez je peux l'envoyer à nouveau à Mme [REDACTED] qui pourra vous le faire suivre ou en discuter avec vous si elle le souhaite.

Je découvre avec stupéfaction, en même temps que j'écris ces lignes, les indices que le courriel contenait au sujet du « contexte difficile » dans lequel j'étais engagé. Avec le recul, j'aurai probablement dû attacher plus d'importance à ces « signaux faibles » même si je n'ai jamais considéré à ce stade-ci de la recherche que l'accès au terrain et la mise en action de la

recherche se butaient à plusieurs obstacles. Au contraire, mes échanges avec les représentants des différents arrondissements et leur volonté d'accueillir ma recherche me confortaient dans l'idée que tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes enfin, c'est ce que le contexte immédiat m'invitait à penser (Incise réflexive 4).

... s'y maintenir

Les employés visés par la recherche sont tous syndiqués. Au fil des discussions avec mes interlocuteurs je comprends assez vite et d'ailleurs j'en ferai très tôt la suggestion à Mme Lessard, qu'il faudrait être le plus transparent possible avec le syndicat et le tenir au courant de notre démarche. Cette préoccupation est d'ailleurs confirmée par mes interlocuteurs qui m'informent que dans le passé ce manque de transparence avait posé des problèmes. Problèmes que verbaliseront les représentants du syndicat à l'issue d'une rencontre entre ces derniers, les représentants de l'organisation et moi-même et dont je détaille maintenant les circonstances et le contenu. Encore une fois, par précaution, j'avais reçu de Mme Lessard une confirmation de cette rencontre par courriel.

Bonjour Thomas,

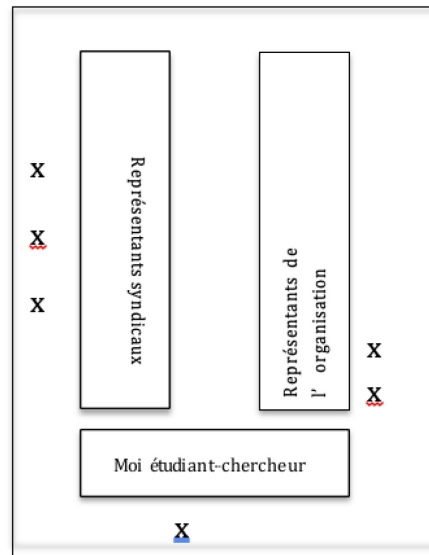
La présente est pour vous confirmer que la rencontre relative à la présentation de votre recherche se tiendra à nos bureaux, le jeudi 11 août prochain à 14 h 30, à la salle 200.68.

Montréal, le 11 août 2016 : La « salle 200.68 » qui sert de salle de réunion est une salle de taille moyenne qui peut accueillir environ 25 personnes. Son mobilier et ses murs sont plutôt sombres et le fait que la salle ne dispose d'aucune fenêtre accentue cet effet. Cette salle est également celle où j'ai rencontré pour la première fois mes interlocuteurs, Mme Lessard et M. Morand pour leur présenter mon projet de recherche.

La Figure 2 illustre de manière simplifiée cette salle et l'emplacement des acteurs autour des tables.

J'avais ce jour-là quelques minutes de retard de sorte que quand je suis entré dans la salle, les membres du syndicat et ceux de l'organisation se faisaient face comme illustré ci-haut. J'ai machinalement occupé un espace « neutre », celui du présentateur (du médiateur devrais-je dire) puisqu'il me revenait de présenter le projet de recherche aux membres du syndicat et de (re)présenter ce dernier aux membres de l'organisation. « Je percevais une tension palpable tout au long de la rencontre et une méfiance à peine voilées des membres du syndicat à l'égard de l'organisation plus qu'à l'égard de mon projet de recherche » (Incise réflexive 5).

Parmi les représentants du syndicat, étaient présents, un vice-président du comité exécutif, M. Tardif, un délégué des employés de l'arrondissement dans lequel nous nous trouvions et un représentant des employés à la retraite, puisque j'avais demandé de

Figure 2*Emplacement des interlocuteurs autour des tables*

pouvoir en interviewer quelques-uns pour faire une sorte de préanalyse et voir quels étaient les thèmes qui revenaient le plus souvent à l'égard de la communication interne et du code de conduite. Cette rencontre a été physiquement très éprouvante et a duré presque 2 h. Plusieurs questions m'ont été posées sur la nécessité réelle d'une telle recherche, sa pertinence et surtout sur le fait que ce projet se trompait de « cible ». M. Tardif dira tout en regardant les représentants de l'organisation :

[N]ous, le code de conduite, on le respecte... ce n'est pas le cas du directeur général [...] qui a écrit la préface du code et qui a fait les manchettes quelques semaines plus tard... (Note de terrain, 11 août 2016).

Je n'ai pu qu'acquiescer et dire que le code de conduite allait être réimprimé sans la préface du directeur général (ce dernier démissionnera en mars 2013, 3 mois après le lancement du code de conduite). Je tenais cette information d'une employée responsable de l'éthique dans l'organisation qui m'avait aidé à opérationnaliser sur le terrain, ma première recherche. Les représentants de l'organisation, une fois les membres du syndicat ayant quitté les lieux, me gratifieront paradoxalement d'un

ça a plutôt bien été, vous les avez bien persuadés de l'intérêt de mener cette recherche, ils ont l'air de vouloir coopérer (Note de terrain, 11 août 2016).

Je dois avouer que j'étais un peu sceptique, mais la cordialité des échanges (ou leur apparence) et le fait qu'ils aient voulu me rencontrer pour me poser

des questions auxquelles j'avais tenté de répondre tant bien que mal me laissaient présager qu'ils appuieraient le projet, leur collaboration apparaissant aux yeux de l'organisation et des miens, comme nécessaire (Incise réflexive 6).

La recherche s'effectue dans plusieurs arrondissements et le vice-président que je viens de rencontrer représente 3 des 4 arrondissements ciblés. Il me faut contacter un autre vice-président, M. Brassard, pour l'informer de l'existence de la recherche. Je réussirai à contacter ce dernier par téléphone qui sur un ton agressif commencera la discussion par un « c'est quoi c't affaire là ! Une commande de la direction? ». J'ai passé le reste de la conversation à essayer de me justifier sur le bien-fondé de cette recherche, sans qu'à aucun moment mon interlocuteur n'y accorde quelconque crédit, même si par politesse il me dira que le syndicat y réfléchira avant de me recontacter.

Après plusieurs relances de ma part, j'arrive à contacter par téléphone M. Brassard, qui après un entretien téléphonique de plus de 45 minutes, conclura la discussion par un « Je comprends la pertinence de ta recherche, mais qu'est-ce qu'il y a là-dedans pour le syndicat? (Note de terrain, 12 août 2016) ».

Le 31 août 2016, je reçois de sa part le courriel suivant :

À : Maxwell, Thomas
 Ce : [REDACTED] 31 août 2016 14:50

- Vous avez transféré ce message le 2016-08-31 16:16.

Bonjour Thomas,

L'exécutif a convenu de demeurer neutre, le sujet étant trop sensible.

Nous n'en feront donc ni sa promotion ni sa condamnation.

Par conséquent, l'envoi par les [REDACTED] devra exclure toute mention du syndicat.

Bonne chance Thomas et au plaisir !

Invitation à participer

Fort de ce constat, j'avise Mme Lessard et M. Morand et décide de poursuivre l'aventure sur le terrain puisque le syndicat même s'il n'appuie pas formellement la recherche est à tout le moins informé de son existence. Les prochaines étapes consisteront en une négociation entre le comité de direction de l'arrondissement, mes interlocuteurs et moi-même pour commencer officiellement le recrutement des participants en leur envoyant une invitation. La mise en action de cette étape décisive pour la recherche s'effectuera au rythme des échanges suivants :

Le 21 août 2016

Sent Items

21 août 2016 09:36

Bonjour [REDACTED]

Comme convenu, voici l'invitation à participer à la recherche.

Ci-dessous, une suggestion de personnalisation **du courriel à diffuser auprès des** [REDACTED]

"Conscient du rôle clé que jouent les stratégies de communication destinées aux employés [REDACTED] et dans le but à la fois d'améliorer nos façons de faire mais aussi d'inclure nos employés par une démarche qui leur laisse un espace de réflexion, nous souhaiterions par l'intermédiaire de l'équipe de recherche du département de communication sociale et publique de l'UQAM, vous inviter à participer à une recherche dont les détails sont fournis en pièce jointe de ce courriel."

Si vous avez des questions n'hésitez pas à me revenir. Les employés peuvent directement contacter l'équipe de recherche, nos coordonnées sont incluses dans l'invitation.

Au plaisir de vous lire, je vous tiens au courant pour la rencontre de l'ensemble des [REDACTED] qui participent à la recherche et qui aura lieu vraisemblablement début septembre.

Bien à vous

Thomas

Le 25 août 2016

Inbox

25 août 2016 18:09

Bonjour Thomas,

J'ai présenté le projet d'invitation au comité de gestion. Il a été bien reçu. Cependant, les directeurs m'ont demandé de préparer une courte lettre afin d'aviser tous les gestionnaires de la démarche et de les informer des périodes d'absences de leurs employés avant d'inviter ces derniers à participer au projet. Ce qui est tout à fait logique.

De plus, lors de l'invitation aux employés, nous souhaitons les informer qu'ils doivent aviser leur gestionnaire respectif de leur participation à la recherche et obtenir leur approbation pour assurer le maintien et l'équilibre des opérations.

Ces demandes ajoutent un délai avant de pouvoir transmettre la lettre d'invitation aux employés. Je propose alors que la lettre informant les gestionnaires soit distribuée la semaine prochaine et que la lettre d'invitation aux employés soit transmise la semaine suivante.

Es-tu confortable avec ces nouveaux délais?

Le 29 août 2016

Sent Items

29 août 2016 10:45

Bonjour [REDACTED]

Je suis tout à fait confortable avec ces délais qui de toute façon permettent à la recherche de s'effectuer dans les meilleures conditions possibles.

Penses-tu que d'une manière générale les gestionnaires seront favorables à l'idée de laisser participer leurs employés à cette recherche? (sous réserve de les accommoder bien sûr au niveau du temps et des contraintes qui peuvent surgir)

Au plaisir de te lire,

Thomas

Le 29 août 2016

Inbox

29 août 2016 18:13

Bonjour Thomas,

Comme j'ai l'appui du comité de direction de [REDACTED] un effort sera fait pour que les gestionnaires libèrent leurs employés pour un délai raisonnable. Je pourrai te revenir là-dessus dans les prochains jours, alors que j'aurai une réaction des gestionnaires lorsqu'ils prendront connaissance de la lettre d'information sur le projet.

Bonne fin de journée!

Cette « réaction des gestionnaires », considérée « logique » par Mme Lessard, devient je le sens, vitale pour la poursuite de la recherche. Elle ne me sera d'ailleurs jamais explicitement dévoilée. Néanmoins, les 3 employés seulement (sur un total de 25 minimum espéré) qui accepteront de participer à la recherche m'informeront au moment de leur faire remplir un questionnaire que leur gestionnaire n'a pas été très actif pour les inviter à participer et qu'ils étaient plus là par curiosité et intérêt personnel que pour contribuer *réellement* à améliorer l'efficacité des stratégies de communication au sein de leur arrondissement.

Je dois revenir ici sur un élément fondamental de la négociation, l'invitation à participer à la recherche envoyée par courriel à l'ensemble des employés de l'arrondissement le 8 septembre 2016. Je n'ai jamais été à l'aise avec cette invitation que j'ai bien dû réécrire au moins 10 fois avant de trouver le ton juste. Ce malaise était d'abord dû à mon statut flou de chercheur étudiant pour une recherche, celle de mon directeur de thèse, à laquelle je greffais ma recherche doctorale. Compte tenu des liens privilégiés que j'avais tissés avec l'organisation lors de ma précédente recherche, il était opportun de solliciter à nouveau l'organisation. Malgré plusieurs rencontres pour préciser le devis méthodologique et la façon de présenter le projet de recherche à l'organisation et aux employés, j'ai toujours trouvé que son objectif soulevait une question sensible. Cette dernière forçait encore une fois indirectement l'employé à adhérer voire à obéir aux règles prescrites ou plutôt à s'assurer que la façon dont on lui communiquerait les règles, aurait sur lui un *effet* capable de le contraindre à se conformer sans égard au contexte et à son caractère éminemment toxique dans l'organisation au moment d'intervenir. Toxicité dont j'avais, il faut bien l'avouer, sous-estimé l'ampleur. D'ailleurs, assez ironiquement, la recherche posait comme hypothèse qu'un simple message unidirectionnel ne suffisait pas pour obtenir un engagement de la part de l'employé et j'avais devant moi avec l'envoi de cette invitation à participer, la démonstration empirique et brutale de celle-ci.

Voici un extrait de cette dernière :

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension des stratégies de communication qui sont les plus

efficaces pour aider les employés d'une organisation à mieux s'approprier les normes et règles en vigueur (notamment celles contenues dans le Code de conduite des employés de la ville de Montréal). Cela permettra aussi à votre arrondissement d'améliorer ses propres stratégies de communication envers ses employés.

C'est le terme « s'approprier » qui à l'époque m'a donné le plus de maux de tête. Je pense que d'avoir voulu présenter cette recherche comme une recherche appliquée en communication ne s'intéressant qu'à l'efficacité des stratégies de communication à l'interne ne pouvait pas complètement dissiper l'ambiguïté voire les suspicions qu'amenait cette invitation c'est-à-dire, le fait que la recherche considérait que les employés ne s'appropriaient pas suffisamment les règles prescrites dans l'organisation. Si mes interlocuteurs trouvaient un intérêt « logique » et séduisant en tant que représentants de l'organisation productrice des stratégies de communication, ce n'était pas le cas des employés qui voyaient probablement cette invitation comme un manque de confiance de l'organisation envers eux, voire une insulte à leur intégrité (Incise réflexive 7).

Devant le nombre famélique d'employés désireux de participer, je me suis vu notifier le refus par l'arrondissement 2 de poursuivre le projet de recherche par ces mots :

Bonjour M. Maxwell,

Compte tenu que les employés cols blancs ont été sollicités par courriel et par la suite convoqués pour une rencontre afin de leur demander de participer à la recherche et que peu se sont manifestés à cet effet, le comité de direction de [REDACTED] constate que les employés cols blancs ne démontrent aucun intérêt à participer au programme de recherche sur leur temps personnel.

Dans un contexte où il y a beaucoup de mandats, le comité de direction ne peut allouer du temps pour la recherche durant les heures de travail. Donc, [REDACTED] arrive à la conclusion qu'étant donné le faible taux de participation nous n'avons pas l'intention de poursuivre la démarche. Nous vous informons donc par la présente que nous nous retirons du programme de recherche.

Le 8 novembre 2016, devant l'impossibilité de me maintenir sur le terrain, je décidais de mettre officiellement fin à ma recherche.

Maxwell, Thomas
Mar 2016-11-08 11:19



Bonjour [REDACTED]

Je comprends la situation mais regrette néanmoins de ne pas avoir pu sensibiliser de vive voix davantage de [REDACTED]. Si l'on s'arrête au nombre de personnes recrutées, je vous accorde que leur intérêt à participer n'a pas été assez convaincant. Là est le principal défi de cette recherche, dans un contexte parfois difficile de relations entre employeur et employés, **il faut prendre le temps d'expliquer le projet et montrer en quoi il est d'abord valorisant et enrichissant pour l'employé.**

Je comprends également que vous demandez déjà beaucoup à vos employés et qu'il vous semble délicat de leur demander davantage même si je pense que ce genre d'initiative permettrait de recréer un lien de confiance en laissant s'exprimer les employés et en démontrant que [REDACTED] est sensible à leurs commentaires et critiques. Je ne nie pas cependant que vous devez vous-même composer avec des priorités et le besoin de pouvoir compter sur la participation de vos employés au niveau organisationnel.

Je vous remercie néanmoins sincèrement de m'avoir ouvert vos portes et d'avoir cru dans la pertinence du projet de recherche.

Discussion

Comment les interactions et leurs logiques transactionnelles sous-jacentes (re-présentation et traduction) dépliées dans ce récit confessionnel, illustrent-elles l'impossibilité de me maintenir sur ce terrain de recherche?

Re-présenter

Dans les deux rencontres que je relate, j'ai eu affaire à des responsables d'arrondissement très sensibles à l'éthique et aux recherches scientifiques et appliquées qui pourraient être menées sur leur « propre terrain ». Cette re-présentation positive et noble de la recherche, soulignée par la transformation de mon statut (d'étudiant à professeur) ou l'expérience de certains de mes interlocuteurs avec ce type de « démarche », a modifié le *contexte de négociation* immédiat. Ce dernier a agi, pas uniquement d'un point de vue coercitif ou autoritaire (les responsables n'ayant pas seuls, la prérogative de la décision d'aller de l'avant avec la recherche), mais a indéniablement influencé le sens à donner sur le terrain à une telle entreprise (chez ceux et celles chargés de la mettre en place c'est-à-dire, les gestionnaires en ressources humaines). D'ailleurs seuls ces 2 arrondissements, sur les 4, sollicités au total, sont allés aussi loin dans le processus de négociation⁷. De la même manière, la re-présentation à la fois physique et symbolique du *représentant* de cette recherche, moi en tant qu'étudiant-chercheur, plutôt que le chercheur principal lui-même, contribue à donner un sens à la situation, sujet à interprétation (Pourquoi le chercheur principal lui-même ne vient-il pas présenter la recherche? Quel est le véritable rôle de l'étudiant-chercheur qui est devant

nous? etc.). Les intérêts du syndicat (la défense de ses membres) sont également représentés dans une logique transactionnelle historiquement établie et faite de rapports conflictuels (surtout au moment de mon intervention sur le terrain) avec la direction (« c'est quoi c't affaire là! Une commande de la direction? »).

Mes interactions avec le syndicat auront constamment été chargées de transactions re-présentées qui évacueront tout désir d'accompagner le processus de recherche au détriment de l'objectif de la recherche pourtant en apparence « autorisé » par ce dernier. Je précise également qu'au regard de cette logique, je n'aurai finalement jamais accès aux employés à la retraite par l'intermédiaire du syndicat qui fera front jusqu'au bout et laissera sans réponse mes nombreuses relances.

De leur côté, les gestionnaires par qui devait s'opérationnaliser ma recherche re-présenteront à plusieurs reprises leurs intérêts. D'abord une « transaction managériale » de trouver par la recherche une solution aux défis communicationnels en matière d'appropriation des normes et règles en vigueur par les employés. Ensuite, en représentant l'intérêt de poursuivre la recherche, malgré les doutes émis à leur endroit par le syndicat.

Enfin, le contexte structurel dans laquelle était engagée cette recherche est aussi un élément visible de mon récit. Comme l'avait déjà révélé ma première recherche, le climat toxique dans l'organisation instillée par une communication interne « mal vécue et mal perçue » était déjà en soi un indicateur assez significatif du contexte dans lequel allait se dérouler ma recherche. Non qu'il ne soit pas pertinent d'aborder la question des stratégies de communication et leur efficacité, mais qu'en impliquant l'employé pour nous permettre de *tester réellement* leur efficacité, le projet de recherche en soi devenait en quelque sorte le « complice » d'une trop grande proximité avec l'organisation au chapitre de sa communication interne — largement critiquée par les employés participant à ma première recherche. Enfin, mon échange avec une chercheuse qui avait eu le même terrain que moi et faisait état du contexte difficile dans lequel sa recherche s'était aussi effectuée était un signe fort du contexte déjà présent dans l'organisation. Cet élément anodin et pourtant tangible n'est apparu qu'évident et « faisant sens » qu'*a posteriori* au moment d'écrire ce récit et de construire du *sensé* (Weick, 1995).

Traduire

Tout au long du processus de négociation, plusieurs *traductions* du projet de recherche ont opéré. Ces traductions étaient à la fois le produit des représentations et perceptions en présence en même temps qu'une façon de les mettre en action. Je l'ai dit en introduction, le processus de négociation est pour moi par définition un processus de construction de sens impliquant la question de l'interaction entre l'individu et son environnement au sein d'un ordre social négocié et *organisant*; celui de l'organisation et du contexte dans lequel il se déploie. Des traductions de différentes entités (qu'il s'agisse du syndicat ou de l'organisation) auprès des employés directement concernés

par la recherche se sont jouées *en arrière-plan* sans qu'il me soit possible de les anticiper et encore moins de les contrôler même si elles ont eu un caractère éminemment *agissant*. À titre d'exemple, quand le syndicat me notifie qu'il ne fera « ni la promotion ni la condamnation du projet de recherche », je ne sais pas comment cette déclaration a été *traduite* auprès des employés. Sans pouvoir affirmer que le nombre très peu élevé de participants soit dû à un relai négatif du projet de recherche par le syndicat, je ne peux ignorer que son *apparente* neutralité a influencé le processus de recrutement des employés. Tout comme l'organisation dont je devenais en quelque sorte le *ventriloque* (Cooren, 2010) quand j'ai écrit pour cette dernière, les arguments permettant d'inciter les employés à participer à la recherche.

Conscient du rôle clé que jouent les stratégies de communication destinées aux employés et dans le but à la fois d'améliorer nos façons de faire, mais aussi d'inclure nos employés par une démarche qui leur laisse un espace de réflexion, nous souhaiterions par l'intermédiaire de l'équipe de recherche du département de communication sociale et publique de l'UQAM, vous inviter à participer à une recherche dont les détails sont fournis en pièce jointe de ce courriel (invitation à participer à la recherche, 8 septembre 2016).

Cet extrait est particulièrement éloquent puisqu'il transforme, par assemblage (*coupling*) avec les membres de l'organisation (les gestionnaires autorisant la recherche entre autres), mon identité de chercheur en un « nous » collectif imbriqué qui fait autorité (Taylor, 2011) en disant ce qui est « important » pour l'organisation (« les stratégies de communication destinées aux employés ») et « bon » pour ses employés (les « inclure » leur « laisse[r] un espace de réflexion »).

Cette mise en scène des mots traduit une vision de l'organisation qui n'est pas celle dans laquelle se reconnaissent probablement les employés, sans parler de la méfiance de ces derniers à l'égard de la question de l'éthique dans l'organisation, volontairement absente du texte, parce que je savais son caractère sensible. Une traduction donc partielle et qui manipule le *réel* pour mieux persuader en quelque sorte les employés à participer.

De plus, en tant que représentant du chercheur principal, j'ai continuellement *re-*traduit en mots un projet de recherche qui taisait son objectif final, par peur de se confronter à un refus des employés de vouloir participer. J'ai donc inventé en permanence de nouvelles façons de ventriloquer le texte pour atténuer son caractère délicat dans les thématiques qu'il abordait. Si les gestionnaires n'y voyaient aucune objection, les transactions de mon maintien sur le terrain engageaient pourtant autant si ce n'est plus, les employés ciblés par cette recherche. L'extrait mentionné plus haut en est un bon exemple. Celui de la réponse du syndicat de ne pas « ni condamner ni faire la promotion de la recherche ». Celui du courriel du gestionnaire en ressources humaines

qui m'annonce ne pas vouloir continuer le projet par « désintérêt et manque de temps de la part des employés » alors que cet aspect n'avait jamais été un enjeu. Je ne nie pas que ces éléments invoqués soient faux, tout comme les autres interactions, ils sont eux aussi, le résultat d'une transaction avec la direction, mon directeur de thèse, les différents membres de l'exécutif du syndicat, transactions qui, illustrées à la faveur d'interactions, ont leurs règles propres.

Conclusion

L'objectif de cet article était de montrer comment les pratiques communicationnelles (interactions et transactions) façonnent le processus de négociation d'accès et de maintien sur un terrain de recherche en révélant les logiques de re-présentation et de traduction qui le sous-tendent et qui scellent en dernière analyse, son issue. La posture radicalement réflexive ici prise, pour illustrer ces pratiques, confirme que les relations entre un chercheur et son terrain doivent être réflexivement « cartographiées » pour comprendre dès le début de la recherche, quelle est la nature de cette relation et qu'est-ce que cela implique (degré de transparence du chercheur, degré de confiance entre les participants au processus de négociation incluant celui des employés envers l'organisation, etc.) (Cunliffe & Alcadipani, 2016). Cette aventure a tout de même été d'une richesse inouïe malgré l'issue de notre négociation avec l'organisation et le temps perdu à tenter de nous maintenir sur le terrain. Nous pouvons d'ores et déjà rappeler à quel point l'interprétation du contexte, au sein des interactions et transactions entre les acteurs qui la composent, fait partie intégrante du processus de négociation, qu'il s'agisse d'accéder au terrain et/ou de s'y maintenir. Si l'administration publique est confrontée en interne à une méfiance des employés envers la direction et ses politiques (ce qui était notre cas et notre objet de recherche), ajoutée à de sérieuses menaces externes en termes de réputation, il sera difficile, voire impossible, d'y mener une recherche (Czarniawska, 2008; Frandsen, 2015). De plus, convaincre l'organisation de participer ne veut pas dire convaincre les employés qui la composent, faisant apparaître plusieurs niveaux de transactions en cours ou établies, rendant le processus long et périlleux. Ces constats doivent amener le chercheur et l'organisation choisie en tant que terrain de recherche à examiner en amont du processus de négociation lui-même, les chances raisonnables de faisabilité de la recherche et envisager la possibilité de ne pas mener la recherche. Ici le récit confessionnel « reproduit », s'il nous paraît pertinent pour illustrer la nature fondamentalement communicationnelle de tout processus de négociation, n'épuise pas l'ensemble des micro-interactions (non verbales entre autres) qui sont autant de mini signaux à disposition du chercheur, pour peu qu'il sache les percevoir et les interpréter. De ce point de vue, le processus de négociation en avance sur le sens *a posteriori* construit et interprété appelle à faire une large part aux affects ressentis dans les interactions, qui, s'ils ne peuvent s'expliquer en mots, peuvent sensiblement nous renseigner, au sein des administrations publiques, sur le caractère

délicat et politique d'intervenir par la recherche, sur le terrain. Enfin, le fameux « Qu'avons-nous à gagner? »⁸ [traduction libre] (Phtiaka, 1994) si vital dans la littérature à la condition d'un processus de négociation réussi entre le chercheur et l'organisation, ne doit pas faire oublier au chercheur que ce « nous » est pluriel, qu'il inclut également le chercheur et les participants de la recherche. Plus fondamentalement encore, c'est l'éthique personnelle du chercheur qui doit primer tout au long du processus d'accès et de maintien sur son terrain et l'inviter par sa réflexivité et sa sensibilité, à toujours rester vigilant et ne jamais rien tenir pour acquis.

Notes

¹ À l'exception notable et récente d'un article empruntant à l'autoethnographie pour documenter un processus d'accès difficile à un terrain de recherche (Villanueva et al., 2025).

² « *[A] sequence in which people concerned with identity in the social context of other actors engage ongoing circumstances from which they extract cues and make plausible sense retrospectively, while enacting more or less order into those ongoing circumstances* » (Weick et al, 2005, p. 409).

³ « *[...] turned into a situation that is comprehended explicitly in words and that serves as a springboard to action* » (Taylor & Van Every, 2000, p. 40).

⁴ Ce réflexe ici participe de la posture de recherche-intervention que j'avais adopté au moment d'effectuer ma recherche dans le cadre de ma maîtrise et qui m'habite encore aujourd'hui en tant que chercheur mobilisant des méthodes qualitatives de restitution de l'expérience vécue.

⁵ Au total j'ai obtenu quatre rencontres et concentrerai ma réflexion sur deux d'entre elles, puisque les interactions y ont été plus soutenues dans le temps allant même jusqu'à permettre de commencer la recherche jusqu'à ce que celle-ci prenne fin abruptement.

⁶ Ici tous les noms sont fictifs pour garantir l'anonymat des protagonistes.

⁷ Les deux autres arrondissements ciblés n'auront fait l'objet que d'échanges de courriels uniquement.

⁸ « *What's in it for us?* » (Phtiaka, 1994).

Références

- Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in practice* (3^e éd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203944769>
- Aubry, A., Kuehni, M., & Scalabrini, L. (2021). Introduction. Pratiques et politiques de la négociation pour accéder et se maintenir sur un terrain d'enquête. *Cambouis, la revue des sciences sociales aux mains sales*. <https://doi.org/10.52983/crev.vi0.71>

- Azungah, T. (2019). Challenges in accessing research sites in Ghana: A research note. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 14(4). <https://doi.org/10.1108/QROM-07-2018-1671>
- Baillargeon, D., Bencherki, N., & Boivin, G. (2021). 20 ans des approches de la communication constitutive des organisations : émergence et innovations. *Communication & Organisation*, (59), 13-25. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.9723>
- Baszanger, I. (1992). *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*. L'Harmattan.
- Beaud, S., & Weber, F. (2003). *Guide de l'enquête de terrain*. La Découverte.
- Bouillon, J.-L., & Loneux, C. (2021). De la constitution communicationnelle des organisations à l'organisation du social : enjeux et perspectives pour les ACO et la CCO. *Communication et organisation*, (59), 27-43. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.9723>
- Brannick, T., & Coghlan, D. (2007). In defense of being "native": The case for insider academic research. *Organizational Research Methods*, 10(1), 59-74.
- Cooren, F. (2006). The organizational world as a plenum of agencies. Dans F. Cooren, J. R. Taylor, & E. J. Van Every (Éds), *Communication as Organizing* (pp. 81-100). Routledge.
- Cooren, F. (2010). Ventriloquie, performativité et communication. Ou comment fait-on parler les choses. *Réseaux*, 5(163), 33-54.
- Cooren, F. (2013). *Manière de faire parler : interaction et ventriloquie*. Bord de l'eau.
- Cunliffe, A. L., & Alcadipani, R. (2016). The politics of access in fieldwork: Immersion, backstage dramas, and deception. *Organizational Research Methods*, 19(4), 535-561.
- Czarniawska, B. (2007). Narrative inquiry in and about organizations. Dans B. Czarniawska (Éd.), *Handbook of narrative inquiry: Mapping a methodology* (pp. 383-404). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452226552.n15>
- Czarniawska, B. (2008). *A theory of organizing*. Edward Elgar.
- Darmon, M. (2005). Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d'un refus de terrain. *Genèses*, 1(58), 98-112.
- Delasalle, K. (2021). Accéder au terrain, s'y maintenir, le quitter : du tourment ethnographique au tourment militant en milieu partisan. *Cambouis, la revue des sciences sociales aux mains sales*. <https://doi.org/10.52983/crev.vi0.75>
- Derbez, B. (2010). Négocier un terrain hospitalier. Un moment critique de la recherche en anthropologie médicale. *Genèses*, 1(78), 105-120.

- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography : An overview. *historical social research / Historische Sozialforschung*, 12(1), 273-290.
- Favret-saada, J. (1977). *Les mots, la mort, les sorts. La sorcellerie dans le Bocage*. Gallimard.
- Frandsen, S. (2015). Doing ethnography in a paranoid organization: An autoethnographic account. *Journal of Organizational Ethnography*, 4(2), 162-176. <https://doi.org/10.1108/JOE-07-2014-0020>
- Gullion, J. S. (2016). Types of tales. Dans J. S. Gullion (Éd.), *Writing ethnography* (pp. 35-40). Sense Publishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-381-0_8
- Neyland, D. (2008). Introduction. Dans D. Neyland (Éd.), *Organizational ethnography* (pp. 1-40). Sage Publications.
- Peneff, J. (2009). *Le goût de l'observation*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.penef.2009.01>
- Phtiaika, H. (1994). What's in it for us? *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 7(2), 155-164. <https://doi.org/10.1080/0951839940070204>
- Putnam, L. L., & Roloff, M. E. (1992). *Communication and negotiation*. Sage Publications.
- Schoeneborn, D., Kuhn, T. R., & Kärreman, D. (2019). The communicative constitution of organization, organizing, and organizationality. *Organization Studies*, 40(4), 475-496.
- Taylor, J. R. (2011). Organization as an (imbricated) configuring of transactions. *Organization Studies*, 32(9), 1273-1294. <https://doi.org/10.1177/0170840611411396>
- Taylor, R. J., & Van Every, J. E. (2000). *The emergent organization: Communication as its site and surface*. Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers.
- Van Maanen, J. (1988). *Tales of the field. On writing ethnography*. University of Chicago Press
- Villanueva, C. E., Angeles, A., Revilla, L. C., & Villanueva, D. L. (2025). Gaining access: A cautionary tale from a Ph.D. student. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 20(1), 92-110. <https://doi.org/10.1108/QROM-05-2024-2749>
- Weick, K. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage Publications.
- Weick, E. K., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409-421.

Pour citer cet article :

Maxwell, T. (2025). Négocier l'accès à un terrain de recherche et ne pas s'y maintenir : récit confessionnel à partir des interactions et transactions entre un chercheur et ses interlocuteurs. *Recherches qualitatives, Hors-série « Les Actes »*, (30), 116-138.

Thomas Maxwell est professeur en intervention et communication organisationnelle au département de communication sociale et publique de l'UQAM. Il s'intéresse, dans une perspective communicationnelle, aux approches esthétiques des organisations pour penser et accompagner le changement. Il mobilise également dans ses travaux des méthodes qualitatives issues de l'ethnographie, de l'anthropologie d'intervention et des pratiques dialogiques de type participative et collaborative.

Pour joindre l'auteur :
maxwell.thomas@uqam.ca