

Fiche 06 : Méthodologies

1. Recherche terrain

La **recherche terrain** (ou recherche empirique) implique la collecte de données directement auprès des acteurs d'un contexte réel, généralement au sein d'une organisation ou d'un environnement particulier. Elle vise à mieux comprendre les pratiques et les dynamiques dans un cadre spécifique.

Étapes :

- **Identification du problème de recherche** : Définir clairement la question de recherche ou le problème organisationnel à étudier.
- **Revue de la littérature** : Comprendre ce qui a déjà été fait dans le domaine.
- **Choix des méthodes de collecte de données** : Sélectionner les outils adaptés (entretiens, questionnaires, observations, etc.).
- **Collecte de données sur le terrain** : Impliquer les parties prenantes de l'organisation pour obtenir des données en contexte réel.
- **Analyse des données** : Utiliser des méthodes qualitatives ou quantitatives pour interpréter les données.
- **Rédaction des conclusions** : Formuler des recommandations ou des conclusions basées sur les résultats.

2. Observation participante ou non participante

L'**observation participante** implique que le chercheur s'intègre à un groupe ou à une organisation pour comprendre les dynamiques internes, en jouant un rôle actif dans les interactions. À l'inverse, l'**observation non participante** se fait à distance, le chercheur étant uniquement observateur des interactions sans y prendre part.

Étapes :

- **Définition des objectifs de l'observation** : Déterminer ce que l'on cherche à observer (comportements, processus, interactions).
- **Choix du niveau de participation** : Décider si l'observation sera participante ou non.
- **Entrée sur le terrain** : Intégration dans l'organisation ou le groupe à observer.
- **Observation et prise de notes** : Recueillir des données sur les comportements, processus et événements sans les perturber.
- **Analyse des observations** : Identifier les tendances, comportements récurrents, et significations.
- **Interprétation et rédaction** : Tirer des conclusions sur la base des observations et les intégrer dans le cadre théorique.

3. Recherche-action

La **recherche-action** est une méthode dans laquelle les chercheurs et les acteurs d'une organisation collaborent pour résoudre un problème concret tout en générant des connaissances. Elle combine l'intervention pratique avec l'analyse scientifique.

Étapes :

- **Identification du problème pratique** : Définir clairement le problème à résoudre en collaboration avec les participants.
- **Planification de l'intervention** : Déterminer les actions à entreprendre pour résoudre le problème.
- **Mise en œuvre des actions** : Appliquer les solutions définies sur le terrain.
- **Observation des résultats** : Mesurer les impacts des actions entreprises.
- **Analyse et ajustements** : Apporter des modifications basées sur l'analyse des résultats obtenus.
- **Diffusion des résultats** : Rédiger et publier les conclusions et leçons tirées de l'expérience.

4. Recherche-intervention

La **recherche-intervention** se concentre sur la transformation d'une organisation tout en étudiant le processus de changement. Contrairement à la recherche-action, l'accent est davantage mis sur la recherche elle-même, même si une intervention pratique est également au cœur du processus.

Étapes :

- **Problématique organisationnelle** : Définir un problème concret à résoudre en partenariat avec l'organisation.
- **Diagnostic organisationnel** : Étudier l'état actuel de l'organisation pour identifier les causes du problème.
- **Intervention** : Mise en place d'une stratégie de changement ou d'amélioration dans l'organisation.
- **Suivi de l'intervention** : Observer et mesurer les résultats des actions entreprises.
- **Analyse scientifique** : Étudier les processus de changement à l'œuvre et leur impact sur l'organisation.
- **Diffusion des résultats** : Communiquer les conclusions sous forme de recommandations ou de publication scientifique.

5. Recherche ethnographique

La **recherche ethnographique** consiste à immerger le chercheur dans un environnement organisationnel ou un groupe pour comprendre les comportements, la culture et les dynamiques sociales qui y prévalent. Le chercheur observe de manière prolongée afin d'obtenir une compréhension approfondie du contexte.

Étapes :

- **Sélection du terrain d'étude** : Identifier le groupe ou l'organisation à étudier.
- **Observation prolongée** : Passer un temps significatif au sein de l'organisation pour observer ses pratiques quotidiennes.
- **Entretien avec les membres** : Recueillir les perceptions des membres du groupe par des entretiens informels ou formels.
- **Analyse culturelle** : Identifier les normes, valeurs et pratiques qui caractérisent la culture du groupe.
- **Interprétation** : Élaborer des théories basées sur les données observées.
- **Rédaction ethnographique** : Présenter les résultats sous forme d'un récit ou d'une analyse détaillée.

6. Étude de cas

L'**étude de cas** consiste à examiner en profondeur un cas spécifique (une entreprise, une situation particulière, un projet, etc.) pour en tirer des enseignements plus généraux. Cette méthode est utile pour explorer des phénomènes complexes ou nouveaux dans leur contexte réel.

Étapes :

- **Sélection du cas** : Identifier le cas à étudier, soit parce qu'il est représentatif d'un phénomène, soit parce qu'il est exceptionnel.
- **Définition du cadre théorique** : Positionner l'étude dans un cadre théorique ou conceptuel qui guidera l'analyse.
- **Collecte de données multiples** : Utiliser plusieurs sources de données (entretiens, documents, observations) pour une compréhension complète du cas.
- **Analyse des données** : Examiner le cas sous différents angles pour identifier des patterns, des causes et des conséquences.
- **Interprétation et conclusions** : Établir des liens entre le cas et les théories existantes ou proposer de nouvelles interprétations.
- **Rédaction du rapport de cas** : Présenter les résultats sous forme d'une étude détaillée, avec des recommandations si applicable.