

Inversons les rôles pour mieux se comprendre et enrichir la recherche

Fiche pratique issue de l'atelier de **Céline Clément, PhD** (LISEC, UR 2310, Strasbourg) et **Raven Bureau, PhD** (CRA Alsace)



Comment fait-on émerger les questions de recherche participative ?

Une question de recherche, c'est quoi ?



C'est une interrogation structurée qui oriente un projet de recherche. Une question de recherche participative naît de la rencontre entre :

- **Un constat de terrain** : un besoin/une aspiration exprimé par les personnes concernées ou une problématique identifiée par des professionnels.
- **Un "vide scientifique"** : un manque ou une absence de réponse dans la littérature ou les connaissances existantes.

Comment faire émerger cette question ?

Croiser les regards

- **Créer les conditions d'un dialogue ouvert** pour que les différents points de vue s'expriment.
- **Identifier un point de convergence** entre les besoins et les intérêts scientifiques.

Prendre en compte les contraintes

- **Des chercheurs** : méthodologie, faisabilité, cadre institutionnel.
- **Des personnes concernées** : accessibilité des informations, disponibilité, compréhension des enjeux.



Leviers pour favoriser l'émergence

Informer sur la recherche participative

- Beaucoup ignorent qu'ils ont la possibilité de participer à la recherche participative.
- **L'information est un premier levier d'inclusion.**

Créer des espaces de rencontre

- **Speed-meeting** : rencontres entre chercheurs, professionnels et personnes concernées.
- **Médiation inversée** : les personnes concernées exposent leurs réalités aux chercheurs, renversant les supports du savoir et apportant un nouveau regard.



Rôle clé des personnes-ressources

- Des personnes qui assurent une communication pertinente et efficiente entre les acteurs : **tiers-veilleurs, médiateurs, facilitateurs, personnes de confiance...**



Une question de recherche de qualité repose sur un **dialogue égalitaire**, une **écoute réciproque**, et une **mise en lien entre les besoins évoqués et les possibilités scientifiques**. Créez les **bonnes conditions d'échange**, lever les freins, et valoriser les points de rencontre, c'est ce qui permet à une question de recherche de vraiment émerger.

Freins à l'émergence d'une question de recherche

L'invisibilité des acteurs

- Chercheurs difficiles à identifier ou à contacter.
- Manque de visibilité de certains sous-groupes parmi les **personnes concernées** (ex : personnes avec troubles des apprentissages, avec un handicap intellectuel...).

Les stéréotypes

- **Préjugés sur les capacités des personnes concernées** à participer à une recherche.
- **Préjugés sur les chercheurs** perçus comme peu accessibles, isolés dans leurs laboratoires.



Risques à anticiper

Manque de pertinence

- Une question qui n'a de sens que pour un seul acteur (chercheurs ou personnes concernées) **perd en impact**.

Manque de faisabilité

- Certaines questions utiles peuvent s'avérer scientifiquement **trop complexes ou irréalisables** dans le cadre d'un projet.



Inversons les rôles pour mieux se comprendre et enrichir la recherche

Fiche pratique issue de l'atelier de **Céline Clément, PhD** (LISEC, UR 2310, Strasbourg) et **Raven Bureau, PhD** (CRA Alsace)



Quel statut pour les co-chercheurs ?

Qu'est ce qu'un co-chercheur ?

- En recherche participative, un “co-chercheur” est le plus souvent une personne extérieure au milieu académique ou scientifique habituel qui contribue activement au projet aux côtés des chercheurs.
- Il peut s'agir de **personnes concernées** (ex : une personne avec un TND), de **proches aidants**, de **professionnels de terrain** ou de **représentants associatifs**.
- Son rôle consiste à **co-définir** les questions, participer à la collecte et à l'analyse des données, puis à la diffusion des résultats.
- Le principe central est de **reconnaître l'expertise de l'expérience vécue comme complémentaire et égale à l'expertise scientifique**.

Freins identifiés

- Difficulté d'impliquer certains publics** : enfants, adolescents, personnes sous protection, avec difficultés de communication...
- Contraintes administratives et réglementaires** (ex : RGPD), difficulté d'obtenir l'accord de CPP (Comités de Protection des Personnes) qui ne connaissent pas toujours bien la recherche participative...).
- Frein psychologique** : les non-professionnels de la recherche peuvent se sentir peu légitimes à participer.
- Discriminations potentielles** : selon le statut social, la santé mentale...



Risques liés au statut des co-chercheurs

- Invisibilisation** de leur rôle dans le projet : le vocable “co-chercheur” peut effacer la diversité des expertises des différents partenaires.
- Confusion des rôles** entre acteurs (chercheurs, personnes concernées...).
- Problèmes de responsabilité** : qui porte quoi ?
- Questions financières** : un statut mal défini ou mal adapté par rapport au cadre légal peut nuire aux possibilités de défraiement ou de rémunération.



Leviers pour avancer

Repenser la terminologie

- Plutôt que parler de “co-chercheurs” de manière générique, **nommer clairement les rôles** : chercheurs professionnels, chercheurs académiques, ou encore chercheurs expérientiels, associatifs, communautaires...
- Cette clarté facilite la reconnaissance et la compréhension des rôles.**

Obtenir un véritable statut pour les co-chercheurs

- Avec l'appui des acteurs institutionnels, **reconnaître le statut et le rôle de l'ensemble des partenaires de la recherche**, lever les freins administratifs liés à ce manque de reconnaissance (ex : signature de conventions, indemnisations...)

Former les co-chercheurs

- Afin d'ajuster sa posture, de prendre de la distance avec son vécu personnel, et de monter en compétence** (ex : formations pour patients experts, médiateurs en santé...).

Co-définir des paramètres de fonctionnement clairs

- Favoriser une **relation horizontale** entre les acteurs.
- Permettre à chacun de **s'autodéfinir** (limites, disponibilités, vulnérabilités).

Anticiper les modalités de communication entre les partenaires

- Définir en amont les **modes de communication** (tutoiement/vouvoiement, prénoms/titres...), pour éviter les malentendus et favoriser une relation de travail claire et respectueuse.

S'appuyer sur un “tiers-veilleur”

- Personne ressource qui veille au respect des règles communes et de l'équilibre des relations.
- Il doit avoir **une forte compétence en animation de groupe et une faible implication dans le contenu** (il ne produit pas de savoir, il facilite les conditions pour qu'il émerge).
- Son rôle doit être **prévu et financé** dès le début du projet.



Pour que les co-chercheurs aient une place réelle, il faut **clarifier les statuts, prévoir les règles collectivement, et assurer une reconnaissance mutuelle des compétences**.

Former, organiser, anticiper : trois clés pour construire des collaborations équilibrées.

Inversons les rôles pour mieux se comprendre et enrichir la recherche

Fiche pratique issue de l'atelier de **Céline Clément, PhD** (LISEC, UR 2310, Strasbourg) et **Raven Bureau, PhD** (CRA Alsace)



Répartition des pouvoirs et niveaux de participation dans la recherche participative

Trois cercles d'implication à distinguer

- **Équipe de travail** : acteurs pleinement engagés dans la recherche.
- **Gouvernance** : personnes impliquées dans la prise de décisions stratégiques.
- **Participants aux actions** : personnes prenant part aux actions menées dans le cadre du projet.



Comprendre les rôles en identifiant les étapes clés d'un projet de recherche participative

- **Apprendre à se connaître** (compétences, limites, rôles possibles)
- **Co-construire une charte de fonctionnement** (et/ou éthique) : organiser les modalités de gouvernance et la méthodologie.

Définir le rôle de chacun dans les étapes du projet :

- Définition de la **question de recherche**
- Élaboration du **protocole de recherche**
- **Création des outils**
- **Collecte, analyse et interprétation des données**
- **Restitution des résultats aux participants**
- **Rédaction et publication des résultats**
- **Participation à la médiation et à la diffusion des connaissances**



Des outils pour penser la répartition des rôles entre les partenaires

- **Échelle de participation** (ex : l'échelle d'Arnstein) : selon les projets, le niveau d'implication peut varier.
- **Grille de fonctionnement par étape** : **proposition** (qui peut proposer ?), **médiation** (qui facilite la discussion ?), **décision** (qui tranche ?)
- **Le tiers-veilleur joue un rôle clé** sur cette grille, en veillant au respect des équilibres, sans produire de contenu.



Freins, enjeux et tensions à anticiper

- La **décision** peut générer des **conflits** en cas de manque de consensus : mieux vaut en poser les règles dès la charte initiale (décision via vote avec un niveau seuil de majorité, accepter et intégrer les avis divergents...).
- L'**absence de langage commun/adapté** peut être à l'origine d'incompréhension et de conflits.
- Les conflits peuvent survenir **à toutes les étapes, et à l'intérieur de tous les groupes** (pas seulement entre chercheurs et participants).
- La **souplesse** est essentielle : la charte doit pouvoir évoluer au fil du projet.
- La **rule d'équité**, et non d'égalité stricte, doit guider la répartition des tâches et des rôles.



Pratiques favorables

- Prendre en compte les **expériences et préférences** de chacun : "Qu'est-ce que tu préfères ? Qu'est-ce que tu ne veux pas faire ?"
- Prévoir une **acculturation progressive au projet**, notamment pour ceux qui intègrent le groupe en cours de route.
- Adapter le **langage et les attitudes** aux réalités des personnes impliquées.
- Mettre en place des **formations mutuelles et croisées** : à la recherche (pour les non-chercheurs), aux réalités du terrain (pour les chercheurs).



La répartition des pouvoirs n'est pas figée : elle dépend du projet, de ses étapes, et du niveau d'implication souhaité. Ce qui compte, c'est de **co-construire un cadre clair, équitable et évolutif**, avec des espaces de dialogue, de formation, et des repères partagés pour éviter blocages et malentendus.

Inversons les rôles pour mieux se comprendre et enrichir la recherche

Fiche pratique issue de l'atelier de **Céline Clément, PhD** (LISEC, UR 2310, Strasbourg) et **Raven Bureau, PhD** (CRA Alsace)



Accessibilité – Créez les conditions pour que chacun se sente à sa place dans un projet de recherche participative



Les leviers pour une participation confortable et inclusive

Avant même de commencer

- **Structurer les réunions** : ordre du jour clair, espace adéquat, durée adaptée, horaires compatibles avec les disponibilités de tous.
- Clarifier les **rôles, attentes et objectifs** de chacun.
- Identifier les **missions et les contributions possibles** selon les compétences de chacun.
- Intégrer des temps de **présentation ludique ou brise-glace** pour mieux se connaître.
- **Se former** aux méthodologies de la recherche participative.

Pendant les temps de travail

- Privilégier une **communication accessible** : supports simples, formats variés (oral, écrit, visuel...), vocabulaire partagé.
- Co-construire une **charte de communication** qui précise les bonnes pratiques pour échanger clairement et respectueusement.
- Valoriser les **temps informels** (pauses, repas, échanges libres) pour renforcer la confiance.

Dans l'organisation générale

- Prévoir des **espaces adaptés** : accessibilité physique, signalétique, confort.
- Anticiper la **fatigabilité** ou les **contraintes spécifiques**, et faire en fonction des besoins de chacun.
- Adapter les **outils et rythmes** aux besoins des participants.
- Co-construire la **gouvernance** en tenant compte des réalités de chacun (cf. fiche pratique "répartition des pouvoirs et niveaux de participation").



Les freins possibles

Mauvaises postures relationnelles

- **Paternalisme** ou posture de "sachant" côté chercheurs.
- **Surinvestissement émotionnel** ou **attentes excessives** côté personnes concernées.
- Il faut trouver un **équilibre** entre vécu personnel et contribution collective.

Problèmes financiers

- **Difficultés de financement** de la participation des co-chercheurs.
- **Dépenses annexes non anticipées** (ex : garde d'enfants, déplacements...).

Mésententes sur les finalités

- Les résultats d'une recherche peuvent **contredire ou nuancer un plaidoyer** : ne pas présumer de leur orientation.

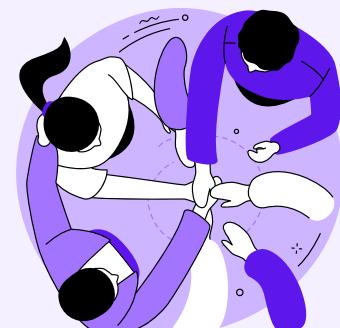
Tensions entre expertises

- Nécessité de reconnaître la **complémentarité** entre savoirs académiques et savoirs expérientiels.



Les risques à surveiller

- **Absence de langage commun** : incompréhensions dues à des mots partagés mais des sens différents.
- **Manque d'équilibre** entre les différentes expertises des participants du projet : assurer la représentativité des situations abordées.
- **Décrochage** : certaines personnes peuvent se sentir exclues ou perdues et abandonner le projet.
- **Manque de vision globale** : rester enfermé dans son savoir académique ou expérientiel.



L'accessibilité, ce n'est pas seulement adapter un lieu ou un support, c'est **penser l'inclusion à toutes les étapes du projet** : en amont, dans l'organisation, dans les relations, dans les outils, et dans les postures. C'est ce qui permet à chaque co-chercheur de **trouver sa place, d'exercer son rôle, et de contribuer pleinement**.

Inversons les rôles pour mieux se comprendre et enrichir la recherche

Fiche pratique issue de l'atelier de **Céline Clément, PhD** (LISEC, UR 2310, Strasbourg) et **Raven Bureau, PhD** (CRA Alsace)



Recherche participative : Quelle communication pour le recrutement des participants et les résultats ?



Une **communication claire, adaptée et continue** est essentielle pour engager durablement les co-chercheurs dans une recherche participative – de l'entrée dans le projet jusqu'au partage des résultats.

Recruter avec sens et confiance

Leviers pour un recrutement respectueux et efficace

- **Former les chercheurs à l'accessibilité** (ex : utilisation de la méthode FALC – Facile à lire et à comprendre), plutôt que d'exiger des personnes concernées de s'adapter.
- **Présenter la recherche dans les lieux de vie** des personnes concernées pour favoriser la **confiance et la convivialité**.
- **Consentement renouvelé** à chaque étape : permettre aux personnes de dire « oui » ou « non » librement à tout moment.
- **Mobiliser les professionnels du secteur médico-social**, pas seulement les associations, pour élargir les canaux de communication.
- **Former des ambassadeurs (pairs)** pour relayer l'information dans leur communauté.
- **Co-écrire les documents d'informations** avec les personnes concernées, pour s'assurer de leur clarté et pertinence.

Freins fréquents au recrutement

- **Mauvaise temporalité** : moments émotionnellement chargés, périodes d'exams...
- **Sur-sollicitation** : lassitude des personnes déjà trop sollicitées.
- **Manque de retours** : à destination des participants de la recherche lors de projets antérieurs.
- **Langage trop complexe** : ne pas comprendre l'objet de la recherche est un frein à la participation des personnes.

Risques liés au recrutement

- **Consentement biaisé/risque éthique** : si une personne ne comprend pas vraiment ce qu'implique la "recherche", son consentement peut ne pas être pleinement éclairé.
- **Biais d'échantillonnage** : en passant toujours par les mêmes relais (associations, ambassadeurs), on **invisibilise** certains publics (ex : personnes avec un TND non repérées, personnes avec un handicap intellectuel...).



Communiquer les résultats : comment, pour qui, pourquoi ?

Leviers pour un partage utile et respectueux

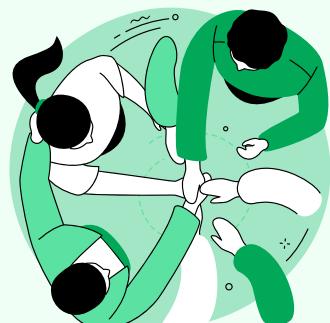
- **Langage accessible** et supports variés (réunions, vidéos, supports écrits simplifiés...).
- Organiser des **moments conviviaux pour restituer les résultats** : réunions, colloques...
- **Impliquer les co-chercheurs dans la réception des résultats** : discuter ensemble de ce qu'ils en pensent, de comment les interpréter.
- Prévoir **plusieurs types de publication** : une publication académique pour les chercheurs, et d'autres formats, co-construits, pour répondre aux besoins spécifiques des personnes concernées.

Freins à la diffusion des résultats

- **Absence de communication** ou d'organisation prévue pour le partage des résultats.
- **Pas de financement** dédié à cette étape pourtant cruciale.
- **Retours trop généraux** : frustration des participants s'ils n'ont pas de réponse claire ou personnalisée.

Risques émotionnels ou éthiques

- **Sentiment de responsabilité ou d'échec** si les résultats sont non-concluants ou la recherche inaboutie.
 - **Rupture de lien** : sentiment d'abandon à la fin du projet s'il n'y a pas de continuité.
 - **Anxiété face aux résultats**
 - **Déception** si les résultats ne sont pas appliqués ou suivis d'effets concrets
- Anticiper les besoins d'accompagnement dès le début du projet**



Une communication réussie en recherche participative, c'est **penser à long terme** : avant, pendant et après le projet. C'est aussi **parler vrai, avec des mots simples**, impliquer les personnes à toutes les étapes, et **tenir les engagements** : informer, écouter, adapter.