Table des matières

Sommaire iii

Liste des tableaux vii

Liste des figures viii

Remerciements ix

Préambule anecdotique xii

Introduction 1

Style d'écriture et mesures de confidentialité 3

Contexte social de l'étude 7

Enjeux liés aux pères québécois 8

Émergence du mouvement pour la valorisation de la paternité au Québec 9

Émergence de l'organisme Pat Ernitas 11

Contexte théorique : concepts et revue de la littérature 13

Changement social et innovation sociale 15

Processus de changement 16

Acteurs sociaux 25

Stratégie 30

Méthode 36

Recherche de type ethnographique 37

Critères de rigueur 38

Matériel ethnographique 39

Mise en contexte de la position de la chercheuse 39

Participants 40

Critères de sélection 41

Pourquoi Pat Ernitas? 41

Portrait des participants et des collaborateurs 42

Présence sur le terrain et position d'observatrice participante 47

Déroulement de la collecte et de l'analyse de données 48

Résultats 55

Points de vue des Acteurice au sujet de leur collaboration 57

Choisir ses partenaires 57

Points de vue des Acteurice à propos de leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité 64

Changer l'environnement et non la ou les personnes 64

Planifier globalement : faire des choix au fur et à mesure en fonction de leurs valeurs et visions 68

S'approprier le discours 72

Évaluer leurs interactions et actions 81

Gérer des défis intra groupe et intergroupe 89

Discussion 102

Que disent les Acteurice à propos de leurs collaborations, actions, stratégie et réflexions dans l'action? 105

Stratégie 105

Diplomatie 106

Plaisir 107

Retombées de la recherche 110

Limites de l'étude 112

Conclusion 114

Références 118

Appendice A Certificat d'éthique de la recherche 126

Appendice B Formulaire autorisant l'accès aux données brutes de Pat Ernitas (nom fictif) 128

Appendice C Lettre d'information 130

Appendice D Formulaire de consentement 135

Appendice E Fiche nominative 137

Appendice F Canevas d'entrevue 139

Liste des tableaux

Tableau

1 Noms fictifs et codes de référence 6

2 Résumé du schéma du processus commun d'innovation du RQIS (Rollin & Vincent, 2007) 18

3 Synthèse du Schéma symétrique d'innovation technologique et social du CST (Limoges, 2000) 19

4 Processus d'innovation de la théorie de l'acteur réseau inspiré surtout de l'étude de Suarez-Herrera et al. (2013) 22

5 Cinq noyaux principaux d'acteurs sociaux 45

6 Description des catégories thématiques sur lesquelles reposent les résultats de l'étude 56

Liste des figures

Figure

1 Les liens entre les participants (Acteurice et Collaborateurice) 44

2 Le processus de changement social du point de vue des Acteurice 104

Remerciements

L'essai fut pour moi un passage initiatique soulignant la fin de mes études doctorales et l'entrée officielle dans le monde professionnel des psychologues à la mi-temps de ma vie. Merci aux gens du Département de psychologie, professeurs, chargés de cours et autres membres du personnel de l'université d'avoir fait de mes sept ans de baccalauréat et de doctorat à l'UQTR, une étape de vie inoubliable. Merci à mon directeur d'essai, Carl Lacharité, pour son calme et sa confiance qui m'ont permis de dépasser mes limites. Sans oublier nos échanges teintés d'humour qui ont relativisé les étapes de l'essai. La confidentialité m'oblige à taire les noms des autres personnes ayant collaboré à ce travail de recherche. Toute ma reconnaissance leur est adressée pour leur patience et leur générosité dans le partage de leurs savoirs. Cette étape de vie a nécessairement eu des répercussions dans les autres sphères de ma vie. Merci à mes filles, Anabel et Carolyne, à mon beau-fils, Samuel, à ma petite-fille, Emy, et à tous les membres de ma famille pour votre compréhension et votre amour. Particulièrement à mes sœurs et mon frère d'avoir pris soin de papa avant son décès et de maman, malade, pendant toutes ces années. Merci à mes chères amies ainsi qu'à mes collègues de stage et d'internat, spécialement, Ameline, Jessica, Isabelle, Linda, Julie et Sylvie pour vos encouragements. Un merci tout spécial à Josée et Lucie de m'avoir si généreusement offert un lieu d'écriture. Et à Aglaé pour nos échanges hebdomadaires qui m'ont aidée à continuer d'avancer un pas à la fois,; à Hélène et les nombreuses Carole de ma vie pour votre écoute; à Sylvie et Sophie pour avoir éclairé mon chemin « scientifique ». Ma reconnaissance va aussi à Howard S. Becker (2004) et François Ruph (2010) pour avoir

publié des outils qui nous aident à aller au bout de notre projet doctoral. Et finalement, les mots me manquent pour exprimer ma gratitude à celui qui est pour moi une source d'inspiration et qui partage ma vie dans la joie et l'ouverture depuis tant d'années. Merci encore une fois à vous tous et à vous toutes – en espérant ne pas en avoir oublié - d'avoir contribué à faire de mon rêve une réalité qui ne fait que commencer.

Je dédie cet essai aux femmes et aux hommes qui s'engagent à mieux comprendre la complexité des relations humaines dans le but de développer l'empathie envers soi et autrui et ainsi contribuer à un monde meilleur pour tous.

Les grands oubliés

Dans le cadre de mon essai, la confidentialité, le type de recherche et l'étendue du réseau dans lequel les acteurs sociaux évoluent, m'ont amené à faire des choix. En conséquence, des personnes clés provenant des milieux communautaires, universitaires, des services de la santé et des services sociaux ou du gouvernement n'ont pas été représentées à leur juste valeur. Il s'agit de collègues, d'intervenants, de collaborateurs de longue date et/ou de responsables de projets reliés à l'organisme Pat Ernitas (nom fictif) ou encore, reliés à un ou plusieurs participants. Leur contribution n'en est pas moins importante dans le mouvement de la valorisation de la paternité dont il est question dans le présent essai.

Rapport-Gratuit.com

Ne doutez jamais du fait qu'un
petit nombre de gens réfléchis et engagés
puisse changer le monde...
[traduction libre].
(Mead, (n.d.))

Préambule anecdotique

Activité brise-glace lors d'une journée d'échange de savoirs et de pratiques organisée par Pat Ernitas (nom fictif) :

- Une sculpture de petites boites trône sur l'estrade pendant la pause. Mon œil me dit qu'elle va s'écrouler. Au moment où je prends une boite à l'écart pour solidifier la base, un Acteurice (nom fictif) s'approche et me dit doucement en souriant : « L'activité est terminée. On ne défait pas ce que les autres ont fait. C'est un principe de collaboration. Le montage est parfait comme ça. » Vingt minutes après, pendant une présentation, la sculpture s'effondre… J'ai alors compris que si j'avais solidifié la base sans consulter les autres participants à l'activité, personne n'aurait pris conscience de la faiblesse de la structure et n'aurait pris le temps de réfléchir aux actions qui ont contribué à cet effondrement.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Introduction

La modélisation d'un petit groupe d'acteurs sociaux qui vise à changer la mentalité des Québécois à l'égard des pères est au cœur de cet essai. Des données empiriques d'un groupe qui partage le leadership à long terme manquent à l'appel (Atieno Okech, 2008; Johnson, Whittington, Scholes, & Fréry, 2011). Et la littérature traite peu de l'application des savoirs établis à l'intérieur d'une équipe d'acteurs sociaux au Québec (Assogba, 2007; Rollin & Vincent, 2007). La chercheuse et le groupe, composé de chercheurs universitaires et d'experts du monde communautaire, sont membres d'un organisme communautaire faisant la promotion de la paternité. Ils ont réfléchi sur les stratégies utilisées au sein de leur groupe et celles utilisées avec différents agents de la société dans le but d'intégrer les pères dans les services et programmes offerts aux parents et aux familles. Cette recherche de type ethnographique repose sur environ deux ans d'observation participante. Elle explore les intentions, les actions et les réflexions des acteurs sociaux et démontre leur façon de gérer les tensions et la complexité des tâches liées au changement social exposées dans les études précédentes (Akrich, Callon, & Latour, 1988; Assogba, 2010; Harrisson & Vézina, 2006; Mucchielli, 2012; Rollin & Vincent, 2011). L'essai cherche à savoir : Que pensent les acteurs sociaux de leurs collaborations et de leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité? Quelles sont leurs stratégies? Comment réfléchissent-ils dans l'action? Le but étant de contribuer à l'avancement des connaissances sur le développement de compétences individuelles et collectives en matière de changement social. L'objectif de cette étude ethnographique

est de décrire le fonctionnement relationnel, réflexif et stratégique à partir du regard d'acteurs sociaux impliqués dans un mouvement de changement social au Québec.

La problématique et le contexte théorique présentent d'abord le contexte social de l'étude à travers la présentation d'enjeux liés aux pères et une brève description de l'émergence du mouvement de valorisation de la paternité et de l'organisme Pat Ernitas. Puis le contexte théorique décrit l'état des connaissances à propos des concepts de changement social, de processus de changement social, d'acteurs et de stratégies. La méthodologie présente la méthode ethnographique, la position de la chercheuse, puis le déroulement de la collecte et de l'analyse de données. Les résultats répondent aux questions de recherche sous deux catégories : les points de vue des acteurs sociaux à propos de leur collaboration et celui de leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité. Les réflexions des participants parsèment ces deux sections. La discussion présente les retombées possibles des concepts clés tels les stratégies, la diplomatie et le plaisir. Des suggestions pour les recherches et formations futures concluent l'essai.

Style d'écriture et mesures de confidentialité

Peu importe la démarche scientifique préconisée, il existe plusieurs façons de relater l'expérience. Celle choisie doit être claire et cohérente, de l'introduction à la conclusion (Becker, 2004). En recherche ethnographique, il est courant d'écrire au « je » surtout quand l'ethnographe est personnellement impliqué et partage certaines réflexions, positions, ou décisions de sa démarche scientifique (Brewer & Sparkes, 2011; Denshire,

2011; Korczynski, 2011; Kramer & Crespy, 2011). Je choisis d'écrire au « je » pour ces raisons et pour faciliter la lecture (p. ex., pour éviter de confondre auteure et acteur). Ce « je » fait aussi partie d'une recherche d'objectivité, et ce, même si l'objectivité absolue reste impossible à atteindre, comme le souligne Edgar Morin en entretien (Bougnoux & Engelbach, 2008).

Les participants ont signé le formulaire de consentement validé par le comité éthique de l'UQTR. Ils l'ont fait en connaissant le risque d'être identifié dans le présent document malgré la prise de mesure pour préserver la confidentialité. Ces mesures stipulent notamment qu'aucun nom de personne ou d'organisme n'apparaisse. Seul mon directeur d'essai, Carl Lacharité, est identifié pour des raisons éthiques et méthodologiques. Dans certains cas, seul le titre est mentionné. Je mentionne « ministère » ou « directeur » sans plus. Des noms fictifs ont été attribués aux projets, aux organismes et aux personnes qui y œuvrent. Pour les participants et certains collaborateurs, leur nom fictif provient du latin ou de mon interprétation phonétique.

L'organisme communautaire au centre de l'étude devient ainsi Pat Ernitas, soit un jeu de mots tiré du nom latin de paternité, *paternitas*. Pat, diminutif d'un prénom masculin avec *ernitas* qui sonne comme éternité : père pour l'éternité. Le projet pour lequel j'ai travaillé prend le pseudonyme de O Pat. Cet autre jeu de mots emprunte le pseudonyme Pat précédé de la sonorité de l'interjection Oh! qui me rappelle l'agréable étonnement des participants aux ateliers offerts par O Pat. Concernant les pseudonymes des participants,

l'inspiration vient de Carl Rogers (1979) qui avait refusé d'utiliser exclusivement la règle du genre masculin dans son livre. J'ai créé des noms propres incluant le féminin et le masculin, soit les mots-valises Acteurice et Collaborateurice suivis d'un chiffre romain. Les participants deviennent Acteurice 1, Acteurice 2, Acteurice 3, Acteurice 4 et Acteurice 5, leur collègue qui n'a pu participer, devient Acteurice 0 et son projet RP (les consonnes inversées de père). Les trois personnes interviewées au sujet des participants se transforment en Collaborateurice 1, Collaborateurice 2 et Collaborateurice 3. Dans la section « Émergence du mouvement pour la valorisation de la paternité au Québec », un groupe de recherche-action emprunte le pseudonyme de PP, les consonnes de papa. Toutefois, dans les sections « Résultats » et « Discussion », l'utilisation du mot participant permet de ne pas faire de distinction entre les acteurs sociaux interviewés et de ne pas les confondre avec d'autres acteurs sociaux qu'ils côtoient. Les types de source d'informations confidentielles sont codés : (c) pour commentaire d'autrui; (d) pour document; (o) pour mes observations; et (p) pour les paroles des Acteurice. Les paroles des participants sont mises en italique et entre doubles guillemets suivis d'un code au besoin. Les documents de la demande de certification éthique mis en appendice ne révèlent que le nécessaire avec parfois des noms fictifs : certificat d'éthique, lettre d'information pour les participants, formulaire de consentement pour les participants, lettre d'accès aux données de Pat Ernitas, fiche nominative des participants et schéma d'entrevue. Le Tableau 1 résume la liste des noms fictifs et des codes de références confidentielles liés aux personnes, organismes et projets à l'intérieur de la présente étude.

Tableau 1

Noms fictifs et codes de référence

Noms fictifs et codes de référence	Explications
Acteurice	Pseudonyme des acteurs et actrices à l'étude (suivi du chiffre 0, 1, 2, 3, 4 ou 5)
Collaborateurice	Pseudonyme des collaborateurs et collaboratrices interviewés à propos des acteurs (suivi du chiffre 1, 2 ou 3)
Pat Ernitas	Organisme communautaire dont les participants, les collaborateurs et moi sommes membres
Projet O Pat	Projet de Pat Ernitas
Projet PP	Premier projet d'envergure au Québec pour la paternité
Projet RP	Projet dirigé par Acteurice 0 auquel quatre des cinq acteurs sociaux à l'étude participent
CERecherche	Tous les centre, groupe, laboratoire, chaire de recherche ou d'études confondus
(c)	Commentaires d'autrui (Acteurice, Collaborateurice ou autres)
(d)	Documents papier ou électroniques
(o)	Mes observations (vues, entendues ou constatées)
(p)	Paroles des Acteurice

Contexte social de l'étude

La problématique est décrite dans la section du contexte social de l'étude et dans celle du contexte théorique. Le contexte social apparaît à travers les enjeux liés aux pères québécois, l'émergence du mouvement pour la valorisation des pères au Québec et l'émergence de l'organisme Pat Ernitas (nom fictif). La section du contexte théorique se présente sous trois grands thèmes : changement social et innovation sociale; processus de changement social; acteurs sociaux et stratégie.

Enjeux liés aux pères québécois

L'Institut de la Statistique du Québec déclare près de 89 000 nouveaux nés au Québec dans une année (ISQ, 2014). Ces enfants ne demandent qu'à développer leur plein potentiel en présence de leur père et de leur mère. La Politique de périnatalité 2008-2018 réclame la nécessité de reconnaître la compétence de chacun des parents (Ministère Santé et Services sociaux. Direction des communication, 2008).

La réalité québécoise semble démontrer qu'en 2011, plus d'un million quatre-vingt-huit mille (1 088 000) familles avec enfant étaient composées d'un couple, formé majoritairement d'un père et d'une mère. Plus de deux cents soixante-dix-huit mille (278 000) familles signalaient l'absence d'un père et près de quatre-vingt-huit mille (88 000) parents de sexe masculin rapportaient élever seul leurs enfants (ISQ, 2014). Afin de soutenir toutes ces familles, des organismes communautaires famille (OCF)

Rapport-Gratuit.com

reçoivent des subventions. Pourtant en 2010, à peine 20 % de ces organismes offraient du soutien aux pères québécois (Villeneuve, Dubeau, & Thibault, 2011). D'autres études ont démontré la quasi-absence du mot « père » comparée au mot « mère » dans les documents ou programmes gouvernementaux selon le rapport d'une Chaire de recherche canadienne (d). Le mot « parent » est encore davantage associé à celui de la mère qu'à celui du père. Ces iniquités ne datent pas d'hier. Dans le cadre de cette étude, deux acteurs sociaux interviewés signalent l'absence de modèles théoriques touchant les pères au début des années 90. Et ceux qu'ils avaient à leur disposition étaient basés sur des données recueillies auprès des intervenants ou des mères, pas auprès des pères. Il y avait donc tout un mouvement à créer : un mouvement d'équité mère-père pour le bien-être du développement des enfants; un mouvement soutenu par des féministes qui réclament plus d'implication des pères auprès des enfants de même que par des pères qui souhaitent valoriser leur paternité.

Émergence du mouvement pour la valorisation de la paternité au Québec[1]

Le mouvement de la valorisation de la paternité n'a pas été lancé par le groupe d'acteurs sociaux membres de l'organisme Pat Ernitas dont il est question dans la présente recherche. Néanmoins, comme beaucoup d'autres acteurs, ils y ont contribué à différents niveaux.

[1] Cette sous-section et la suivante représentent principalement le point de vue des Acteurice qui a été validé et enrichi par de la documentation.

Un premier mouvement de chercheurs universitaires et institutionnels, étroitement associés aux intervenants sur le terrain, a pris naissance dans les années 80 et 90. Lentement mais sûrement, ces gens tracent des chemins avec entre autres : le rapport *Un Québec fou de ses enfants*[1] (Ministère Santé et Services sociaux. Direction des communications, 1991); le groupe d'action PP (nom fictif), soit le premier projet d'importance au Québec touchant la paternité; le premier symposium en 2000 qui a permis aux acteurs sociaux, qui travaillaient chacun de leur côté, d'échanger entre eux et de créer des réseaux au fil des ans.

Parallèlement sur le terrain, les besoins et les messages des pères se faisaient entendre au Québec. Au début des années 1990, différentes actions sont mises de l'avant pour y répondre : groupes d'échange, maisons de la famille, carrefour familial, maisons d'accueil pour pères, pièces de théâtre, etc. C'est à l'intérieur de ce mouvement que des intervenants, qui collaborent aussi avec l'équipe de PP, donnent naissance à Pat Ernitas. Ils ont profité d'un objectif décrit dans le document *Priorité nationale de santé publique 1997-2002* (Valentini, 1997), soit de « concevoir, aux niveaux national, régional et local, des interventions, pour favoriser la valorisation du rôle des pères et l'engagement de ceux-ci » (p. 41). Intervenants et chercheurs organisent, un peu plus tard, la première communauté de savoirs et de pratiques sur la paternité.

[1] Rapport du groupe de travail pour les jeunes dirigé par Camil Bouchard.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Émergence de l'organisme Pat Ernitas[1]

Pat Ernitas naît dans un quartier ouvrier d'une grande ville du Québec à l'aube de l'an 2000 grâce au regroupement des forces d'intervenants des milieux communautaires, institutionnels et gouvernementaux. Cet organisme partage les mêmes défis, en termes de financement, de reconnaissance, de mobilisation, de rayonnement, etc. que d'autres organismes communautaires autonomes. (d et o)

La mission de l'organisme Pat Ernitas est de « valoriser le rôle du père et promouvoir son importance dans la famille et dans la société pour le développement et le Bien-être des enfants ». Leurs stratégies sont :

> d'organiser des activités de valorisation de la paternité; de susciter une réflexion auprès des organismes communautaires et institutionnels sur la place accordée au père; de soutenir et au besoin regrouper les organismes dans leurs interventions auprès des pères; de contribuer au débat de société sur la paternité. (d)

Leurs valeurs et principes d'action sont régis par « l'importance de l'engagement paternel dans une perspective familiale; le bien-être des enfants; l'égalité des sexes; l'approche positive; l'inclusion; l'intégration des réalités des pères dans l'offre de services à la famille; le bien-être des pères ». (d)

Au fil des ans, ils ont organisé et participé à des évènements populaires, des colloques, des ateliers, des comités tant au niveau local que régional et national pour des organismes communautaires, institutionnels et gouvernementaux. Les retombées de

[1] Informations tirées des rapports annuels de Pat Ernitas (d) et de mes observations (o).

leurs actions font de Pat Ernitas une référence lorsqu'il est question de paternité au Québec. (d et o)

Contexte théorique :
concepts et revue de la littérature

Rappelons que les premières questions de recherche exploraient les stratégies d'acteurs sociaux visant à changer la mentalité des Québécois à propos des pères. Elles abordent maintenant les points de vue d'acteurs sociaux à propos de leur collaboration et leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité tout en axant sur la nature de leur réflexion pendant que l'action se déroule. Cet ajustement permet de mieux décrire leur mode de fonctionnement au-delà de la stratégie.

La recension d'études scientifiques provient des grandes banques de données en psychologie et sciences sociales (PsycInfo, Érudit, Psycho & Behavior Sciences Collection, ProQuest Dissertations and Theses, Érudit, SocIndex) et les liens connexes. Les mots clés anglais et français tournent autour de : social chang* (mentalit* change, innovat* social*), interaction (intra-group*, intergroup*, collaborat*, interrelation*, group* dynami*, relation*), action*(strateg*, collectiv*), social agent* (social actor*, network actor*, leader*, co-leader*), pacifi* (positiv* psycholog*), refle*tion (point view, perception*, thinking*, thought* language, intern* discours*).

La littérature récente n'apporte que des parcelles de réponse aux questions de recherche. Toutefois, des recherches empiriques et théoriques sur les innovations exposent le point de vue d'experts concernant un aspect du changement social, que ce soit un mouvement social, les acteurs impliqués ou leurs stratégies.

Changement social et innovation sociale

Situons le changement social et le mouvement social par rapport à l'innovation sociale. Harrisson et Vézina (2006)[1] procède ainsi :

> Les nouveaux mouvements sociaux, seuls ou en alliance avec les mouvements plus classiques tels le mouvement ouvrier sont porteurs des conditions qui favorisent l'innovation sociale. Ils se portent à la défense des milieux de vie, à l'amélioration de la vie sociale, à l'élargissement des zones d'autonomie et des formes de sociabilité entre citoyens, usagers, employés ou parents. Les acteurs ont des identités multiples qui forment la base de l'action collective et les mouvements sociaux qui les animent ne reposent plus sur la seule identité socioprofessionnelle. Ces mouvements collectifs présentent de nouvelles revendications qui sont le point de départ des innovations sociales (p. 135).

Des chercheurs américains rappellent que les changements sociaux sont aussi liés ou issus de gouvernements et d'organisations politiques (Meyer & Rohlinger, 2012). Deena White en offre un exemple en décrivant comment « au lieu d'être enrôlé dans le projet du gouvernement, [un réseau d'organismes communautaires] a réussi à enrôler le gouvernement dans son propre projet ». Ensemble, ils ont créé en 2001 une politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire (PRSAC). Cette innovation politique est décrite comme « unique au monde ». (2012, p. 119)

En général, l'innovation vise à favoriser la dignité humaine et le mieux-être des individus dans différentes sphères de la société : famille, travail, collectivités, économie,

---

[1] Denis Harrisson est – à cette époque - le directeur du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et Martine Vézina des Hautes Études Commerciales (HEC) à Montréal, est membre du CRISES. Ils ont cosigné l'article L'innovation sociale : une introduction.

culture, technologie (Assogba, 2007; Harrison cité dans Cloutier, Fortin, & Marcotte, 2007; Hillier, Moulaert, & Nussbaumer, 2004). La littérature offre plusieurs autres définitions de l'innovation sociale selon le domaine exploré.

L'innovation décrire autant un processus que des résultats (Callon, 2006; Harrison cité dans Cloutier, 2003; Rollin & Vincent, 2007). Même si elles sont étudiées par silo scientifique (technologie, économie, culturel, social, politique, etc.), toute innovation crée une onde de choc dans les relations humaines. Des fondateurs de la théorie de l'acteur-réseau diront que le domaine technologique est aussi important que celui des humains (Akrich, Callon, & Latour, 2006; Callon, 1986; Law, 2012). L'innovation se définit comme un changement favorable « adapté et adaptatif », (Hillier et al., 2004, p. 137), une « réponse nouvelle à une situation sociale jugée insatisfaisante » (Cloutier, 2003, p. XIII). Elle améliore ou change des pratiques sociales et organisationnelles (Rollin & Vincent, 2007). Bref, les mouvements sociaux sont des réseaux diversifiés d'acteurs qui portent une innovation et l'impulsion d'un changement social.

Processus de changement

Le processus de changement social est démontré principalement à travers trois modèles de processus d'innovation : le schéma du processus commun d'innovation du projet d'un Réseau québécois en innovation sociale (RQIS) (Rollin & Vincent, 2007, p. 15-24) sert de base à la présentation du processus de changement social ainsi qu'au portrait des acteurs. L'étude de Rollin et Vincent réfère au modèle symétrique du

Conseil de la science et de la technologie (CST) de l'innovation sociale et l'innovation technologique (Limoges, 2000) qui est présenté brièvement. Un troisième modèle, celui de la théorie de l'acteur réseau, est présenté pour certaines de ses particularités.

À propos des innovations visant un changement social, la littérature traite peu de l'application des savoirs établis à l'intérieur d'une équipe d'acteurs sociaux au Québec (Assogba, 2007; Rollin & Vincent, 2007). Voulant pallier le manque de connaissances issues de la pratique en innovation sociale, Rollin et Vincent ont publié en 2007 une étude empirique sur les résultats de l'équipe du projet de création du Réseau québécois en innovation sociale (RQIS). L'une des raisons de ce manque de connaissances serait que « peu de gens s'investissent consciemment dans des processus d'innovation sociale ou dans des processus pouvant y mener » (p. 15). Les auteures signalent toutefois l'importance de deux études québécoises en innovation sociale : le rapport du Groupe de travail sur l'innovation sociale[1] dirigé par Bouchard[2] en 1999 et un avis du Conseil de la science et de la technologie (CST) dirigé par Limoges en 2000. Le RQIS met de l'avant un schéma du processus commun d'innovation tiré d'études de cas reliés à divers domaines d'activités. Le schéma, résumé au Tableau 2, comporte cinq grandes catégories au sein desquelles figurent des acteurs et trois phases traversées par un « passage nécessaire » (Rollin & Vincent, 2007, p. 15-24).

---

[1] *Recherche en sciences humaines et sociales et innovations sociales. Contribution à une politique de l'immatériel,* 1999, Québec, Groupe de travail sur l'innovation sociale.

[2] Camil Bouchard est celui-là même qui a dirigé la premier CERecherche d'envergure sur la paternité au Québec et avec lequel plusieurs Acteurice ont collaboré. M. Bouchard a aussi dirigé le rapport *Un Québec fou de ses enfants* qui souligne l'importance de la valorisation de la paternité pour favoriser l'engagement paternel.

Tableau 2

Résumé du schéma du processus commun d'innovation du RQIS (Rollin & Vincent, 2007)

- Acteurs hétérogènes

À l'origine et au cœur du processus

Regroupement pour diffuser : nouvelles valeurs, compétences, connaissances.

(lire plus de détails à la section suivante « Acteurs sociaux »)

1. Phase d'émergence en deux étapes :

a. Problème / Identification : problème, besoin, aspiration
b. Investigation / Élaboration / Adaptation d'une stratégie
   i. Approche, service, produit

2. Phase d'expérimentation des stratégies

- Expérimentation informelle : application, observation, adaptation
- Expérimentation formelle : expérimentation, évaluation, codification

3. Phase d'appropriation

- De proximité (de façon restreinte)
- Étendue
  i. Trouver preneur : communauté, organisation ou institution

-« Passage nécessaire »

Alliance / Transfert / Diffusion tout au long du processus d'innovation

- Avant et après l'émergence
  i. Concerter / Rejoindre / Réseauter / Allier
- Après l'expérimentation et pendant l'appropriation
  i. Connaissances : créer / transformer/ accompagner / diffuser

---

Rapport-Gratuit.com

Cette description du schéma global d'un processus d'innovation s'inspire entre autres du modèle symétrique du CST de l'innovation sociale et l'innovation technologique bâti sur des données empiriques (Limoges, 2000). L'auteur fait ressortir les points communs entre ces deux types d'innovation. Le Tableau 3 les résume ainsi :

Tableau 3

Synthèse du Schéma symétrique d'innovation technologique et social du CST (Limoges, 2000)

Pression
Elles proviennent de l'environnement social, politique, organisationnel, etc.
Elles requièrent des améliorations et le développement de nouvelles pratiques
Acteur
Ils entrent dans un processus de créativité en utilisant des ressources internes et externes pour trouver des pistes de solution.
Innovation
Les acteurs créent une innovation (procédé, service, etc.)
L'innovation est testée, expérimentée, évaluée jusqu'à des résultats positifs
Diffusion
Formation, information, éducation, transfert de connaissances, etc.
Adoption / Adaptation
Transformation des pratiques et améliorations des résultats
L'innovation se complète

Note. Seule la description spécifique au processus d'innovation sociale est mentionnée.

Les processus commun des innovations sociales et technologiques ne sont toutefois pas aussi linéaires que présenté. Des consultations et ajustements jalonnent ces parcours.

Selon Rollin et Vincent, « il n'existe pas [avant leur publication de 2007] de théorie de l'innovation sociale » (2007, p. 13), les travaux étant majoritairement théoriques et se basant surtout sur des innovations technologiques et politiques. C'est ce que la sociologie (ou théorie) de l'acteur-réseau tente de faire selon ma compréhension des nombreuses publications qui décrivent le processus d'innovation et ses résultats par le biais de cette théorie. Dans un premier temps, j'avais rejeté les premiers travaux de Callon (1986; 2006) et de Akrich et al. (2006), car il était question de mollusques, de pêcheurs et d'objets technologiques. Force est de constater que l'évolution de cette théorie dépasse les frontières de ces domaines : management (Latour, 2005), organismes communautaires et gouvernementaux (White, 2012), centres de santé et services sociaux (Suarez-Herrera, White, & Battaglini, 2013), etc.

Le recueil de Madeleine Akrich, Michel Callon et Bruno Latour (2006), *La sociologie de la traduction*[1]*: textes fondateurs* regroupe des bases théoriques et empiriques de cette théorie toujours en évolution, reconnue aussi pour sa méthode d'analyse. La sociologie (ou théorie) de l'acteur-réseau se différencie de sa base constructiviste en tenant compte, de la façon la plus égalitaire possible, de l'humain et

[1] Michel Callon (2006c) préfère la métaphore *La sociologie de l'acteur-réseau* (SAR)[1]. Il est considéré comme le premier chercheur à avoir analysé un mollusque sur un pied d'égalité avec les chercheurs et les pêcheurs, selon Law (2012). La SAR s'appelle aussi la théorie de l'acteur-réseau (TAR) ou Actor-Network-Theory (ANT) (Latour, 2005).

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

du non-humain dans la description de la situation analysée. Les tenants de la sociologie de l'acteur-réseau dépassent les limites des perceptions préconçues, dichotomiques ou de différenciations dans leur analyse. Ils décrivent le processus d'innovation par le développement de réseaux de relations directes et indirectes d'aspects sociaux (chercheurs, dirigeants, organismes, etc.) et techniques (objets, matériaux, médias, plan d'action, etc.), appelé réseau sociotechnique. Les publications d'études scientifiques, avec leurs mots et les objets étudiés, permettent de fixer des inscriptions tout au long d'un réseau d'innovation. Ces études forment ainsi de multiples « centres de traduction » (Callon, 2006, points 6 à 9)[1]. La sociologie de l'acteur-réseau « décrit les opérations par lesquelles l'on passe d'un scénario porté et énoncé par un nombre restreint d'acteurs [...] à un scénario approprié, au moins par fragments, par un ensemble toujours plus vaste d'entités. » (Akrich, 2006, point 13). Le Tableau 4 présente un résumé de ce processus à travers une étude empirique sur la recherche participative en centre de santé et services sociaux (Suarez-Herrera et al., 2013, p. 79-81), et qui tient compte de ma compréhension des auteurs clés du recueil.

[1] Les points, dans ce cas-ci 6 à 9, sont les repères des articles en version électronique qui ne sont pas paginés.

Tableau 4

Processus d'innovation de la théorie de l'acteur réseau inspiré surtout de l'étude de Suarez-Herrera et al. (2013)

La problématisation

- C'est un processus continu, un double mouvement d'acteurs hétérogènes qui, tout en soulevant des prises de conscience, développent une vision commune (*un passage obligé*) parmi un réseau d'acteurs. Ils sondent le terrain. Malgré des controverses, ils surmontent leurs différences pour mieux collaborer. Ils décrivent les enjeux et intérêts de chacun, les obstacles, etc. Ils provoquent « l'émergence d'une sensibilité et d'un vocabulaire commun ».

L'intéressement

- C'est un groupe d'actions de ralliement « autour d'une innovation [...] et des procédures pouvant garantir [sa] pertinence [pour tous.] [...] Le défi est de promouvoir et de faciliter la participation active à la coconstruction du [réseau] de manière à ce que tous les acteurs [potentiels] concernés y voient leurs intérêts ».

L'enrôlement

- C'est « un moment propre au processus de coconstruction du réseau élargi ». Les questions soulevées dans la problématique sont transformées en projets et en faits précis, le but étant de stimuler et d'imprimer l'élan nécessaire au « démarrage des recherches et à la mobilisation des savoirs ». Ce moment de « rattachement des collaborateurs » est favorisé par « la coproduction d'un ensemble de règles du jeu. [...] Ce cadre est entériné par une entente formelle ».

La mobilisation des alliés

- « Ce moment correspond à la mise en œuvre en continu des divers projets [et stratégies] [...] développés au sein du [réseau]. » Une mobilisation continue des alliés débouche sur l'élargissement du réseau.

Selon Suarez-Herrera et ses collègues, « la dynamique constante et durable [d'acteurs] de liaison - transdisciplinaires, interorganisationnels et intersectoriels - (inter)agissant comme des réseaux de traduction des savoirs, contribuerait le plus à la mobilisation des acteurs clés [...] » (2013, p. 81).

Dans ce type de processus, Callon (1986) spécifie qu'il importe de savoir « Qui parle au nom de qui? » (p. 12) [traduction libre] pour trouver un porte-parole représentatif.

Dans les faits, ces quatre moments de problématisation, d'intéressement, d'enrôlement et de mobilisation se chevauchent et permettent d'identifier les acteurs[1], « les interactions possibles et la marge de manœuvre qui sont négociées et délimitées. » [traduction libre] (Callon, 1986, p. 6).

La fin d'une innovation se reconnaît lorsque le changement s'opère : transformation des pratiques, diffusion acceptée et adaptée à une plus large échelle, amélioration des résultats, implantation et institutionnalisation (Harrisson & Vézina, 2006; Limoges, 2000; Rollin & Vincent, 2007). Les effets peuvent dépasser l'objectif premier, car nul ne contrôle totalement l'évolution d'un processus de changement (Callon, 1986; Dugan & Reger, 2006; Harrisson & Vézina, 2006; Rollin & Vincent, 2007).

Toutefois, certaines innovations ont des visées locales et le changement ne franchit pas ou peu les frontières du lieu de sa naissance (Rollin & Vincent, 2007). Quoiqu'avec les plateformes de réseaux sociaux d'aujourd'hui, rien n'est impossible.

---

[1] Les acteurs humains et les acteurs non-humains.

Par ailleurs, le manque de ressources (budget, réseau diversifié, bénévoles ou autres) peut éteindre la flamme d'une innovation ou d'un groupe d'acteurs sociaux visant un changement (Dugan & Reger, 2006; Harrisson & Vézina, 2006).

Rollin et Vincent (2007, p. 15-24) présentent des listes de facteurs favorables et défavorables au progrès et à la survie d'une innovation se rapportant au contexte ainsi qu'aux acteurs et à leur gestion (décrits dans la section « Acteurs sociaux »). Voici les facteurs reliés au contexte :

Favorables : ouverture de la communauté, de l'entreprise, de l'organisme; contexte de recherche en mode recherche-action; solidarité.

Défavorables : structures hiérarchiques rigides; conservatisme; décalage entre les échéanciers et méconnaissance de certains milieux.

D'autres facteurs clés émergent des études. Vivre dans une grande ville et avoir accès aux médias favorisent la mobilisation et la survie des organismes au-delà des moments de crise, selon l'étude de Dugan et Reger (2006). À cela s'ajoutent l'appui d'alliés et l'ouverture aux opinions des groupes minoritaires (Dugan & Reger, 2006; White, 2012).

La notion de contexte doit décrire l'ensemble des liens qui le composent et qui s'y rattachent, sinon, cela ne veut rien dire, affirme Callon en son nom et celui de ses collègues Bruno Latour et John Law (Callon & Ferrary, 2006).

Acteurs sociaux

Dans le modèle de processus d'innovation du Réseau québécois d'innovation sociale au Québec, les acteurs prennent plusieurs visages. Ils proviennent d'institutions, d'entreprises, d'organismes (normes sociales ou conventions, etc.). Ils s'unissent principalement dans le but de diffuser de nouvelles valeurs, compétences et (ou) connaissances. (Rollin & Vincent, 2007, p. 15-24)

Ces acteurs se regroupent en quatre catégories d'individus ou groupes d'individus : 1) les porteurs; 2) les bailleurs de fonds; 3) les partenaires de soutien; et 4) les preneurs. Les bailleurs de fonds sont issus du secteur public (gouvernements, villes, etc.) ou privé (fondations, individus, entreprises, etc.). Les autres catégories d'individus ou groupes d'individus proviennent de divers secteurs ou domaines d'activités. Selon Rollin & Vincent (2007), leurs rôles respectifs sont les suivants :

- Les porteurs (associations, organismes, chercheurs, centres de recherche, bénévoles, etc.) créent, promeuvent et propulsent l'innovation sociale;
- Les bailleurs de fonds financent les processus d'innovation sociale;
- Les partenaires de soutien (médias, syndicats, organismes publics, etc.) et privés accompagnent, reconnaissent, diffusent, promeuvent, documentent, partagent, échangent, transfèrent des connaissances, amènent de nouvelles idées, etc.;
- Les preneurs (intervenants/utilisateurs et bénéficiaires/usagers) s'approprient / bénéficient / utilisent un nouveau service, une nouvelle approche, un nouveau produit. Ils actualisent les pratiques; valorisent, diffusent; participent aux

> discussions / décisions. Ils développent, ajustent, évaluent les besoins et les retombées. (Rollin & Vincent, 2007)

Assogba résume ainsi « [l'acteur social ou agent social] peut être une collectivité ou un groupe d'individus muni d'un pouvoir d'action collective ». (2010, p. 5)[1].

Du côté de la sociologie de la traduction (Akrich et al., 2006), appelée aussi la théorie de l'acteur réseau[2] (TAR), l'acteur non-humain est traité sur le même pied d'égalité que l'acteur humain dans le souci de mieux représenter l'hétérogénéité du sujet étudié. Le non-humain peut être un mollusque (Callon, 1986), un objet (Akrich, 2006), des plans ou projets d'action (Suarez-Herrera et al., 2013; White, 2012), un syndicat (Harrisson & Carrière, 1997), etc. La TAR utilise systématiquement le terme de porte-parole efficace. Par exemple, les scientifiques sont les porte-parole des non-humains impliqués dans l'étude. L'essentiel pour la TAR est d'inclure l'aspect social et technique (Callon & Ferrary, 2006). L'importance des systèmes informatiques ou des plateformes médiatiques dans la diffusion d'une innovation fait comprendre que ces actants ne sont pas juste accessoires.

---

[1] Assogba propose un modèle d'analyse avec une théorie systémique de l'action sociale et innovation sociale expliqué dans la section « Stratégie ».

[2] Michel Callon (2006c) préfère la métaphore sociologie *de l'acteur-réseau* (SAR) devenue la théorie de l'acteur-réseau (TAR). Callon est présenté comme le premier chercheur à avoir analysé un mollusque sur un pied d'égalité avec les chercheurs et les pêcheurs, selon Law (2012).

Voici d'autres facteurs défavorables et favorables au progrès et à la survie d'une innovation liés cette fois-ci aux acteurs et à leur gestion.

Les facteurs défavorables (Rollin & Vincent, 2007, p. 23) :

Acteurs : choc de cultures dans le travail en partenariat; intérêts divergents dans le processus; étroitesse d'esprit; réticence de certains acteurs; manque de connaissances et de compétences; manque de vision commune et de solidarité.

Gestion : difficulté à gérer les risques; difficulté de financement.

Par ailleurs, le sentiment d'isolement, le découragement et l'épuisement professionnel guettent les acteurs sociaux fonctionnant entre autres en vase clos et vivant une pénurie de ressources (Dugan & Reger, 2006).

Les facteurs favorables (Rollin & Vincent, 2007, p. 23) :

Acteurs : leadership, créativité, charisme, complicité des valeurs, crédibilité, vision commune, approche partenaire, diffusion – valorisation; création d'alliances; multidisciplinarité.

Gestion : gestion participative saine (plusieurs catégories d'acteurs sont consultées et participent activement à la prise de décision).

Selon une recension d'études classiques de Dovidio, Saguy, et Shnabel (2009), les groupes minoritaires devraient exprimer clairement leurs besoins avec des arguments rationnels et s'appuyant sur des faits tout en démontrant de la souplesse dans leur processus d'échange [traduction libre]. Assogba (2010) et Callon (1986) renchérissent l'importance de la rationalité et des faits concrets dans une communication.

Selon Mucchielli (2012, p. 59-82), la maturité émotionnelle d'un groupe est nécessaire. Elle se reconnaît par des membres capables d'une authenticité dans leur communication, d'une gestion participative saine, d'une reconnaissance des attitudes et aptitudes réelles de chaque membre et de leurs rôles au sein du groupe ainsi que des responsabilités qui en découlent. Il appuie l'importance de l'approche démocratique, comme le font Harrisson & Vézina (2006).

D'autres auteurs soulignent que l'innovation se forge à travers la coopération et la controverse (Dovidio et al., 2009; Harrisson & Vézina, 2006; Suarez-Herrera et al., 2013; White, 2012). Dovidio, Saguy et Shnabel (2009) décloisonnent les stéréotypes positifs et négatifs liés à la coopération et les conflits inhérents à tout groupe. Sur une base d'études théoriques et empiriques, ils exposent les avantages et les risques possibles de la coopération et des conflits dans les groupes minoritaires qui évoluent au sein d'une société ou d'une entreprise. La coopération pourrait s'avérer limitée dans le cas où les opinions des groupes minoritaires ne pourraient être légitimées si elles diffèrent de celles du groupe majoritaire dans lequel ils évoluent. Cela risquerait, entre autres, de scinder le

Rapport-Gratuit.com

groupe. À partir du moment où les besoins de chacun des sous-groupes sont reconnus et pris en ligne de compte, ils peuvent générer des changements sociaux ou solidifier le groupe principal, conclut Dovidio et al (2009). Position soutenue par d'autres auteurs (Harrisson & Vézina, 2006; Mucchielli, 2012; White, 2012).

La confiance est par ailleurs présentée comme essentielle dans cette dynamique de relations par Harrisson et Vézina qui s'expliquent ainsi :

> Un acteur qui décide de manière unilatérale ne recherche pas la confiance de ses partenaires. En revanche, un acteur qui fait face à un autre qui démontre une forte cohésion interne doit rechercher l'adhésion des membres aux innovations en s'alliant avec eux. [...] La confiance [...] repose sur des normes partagées par les membres d'une communauté ou d'une société. Elle s'acquiert graduellement, elle peut se perdre, mais aussi se regagner. Elle n'est jamais acquise et on peut dire qu'elle est continuellement mise à l'épreuve dans les jeux multiples des acteurs dont les attentes peuvent se modifier en cours de route. (2006, p. 132-133)

Par ailleurs, les études sur les processus de relation intra groupe et intergroupe ont rarement été menées conjointement, selon Dovidio et al. (2009). Certains auteurs n'ont pas cru bon d'établir une distinction entre les deux processus. Ils laissent sous-entendre que le comportement des acteurs est quasi identique en intra groupe ou en intergroupe. Harrisson et Vézina l'expriment ainsi :

> Les échanges interpersonnels permettent de tisser des liens et de les entretenir. Les relations consistent en des séquences répétitives de négociation, d'engagement et d'action [...] entre acteurs qui circulent dans des réseaux distincts mais qui sont capables de [s'] associer afin de donner lieu à un processus qui devra conduire à l'innovation sociale. Le contexte extra-organisationnel n'est pas étranger à la relation entre des acteurs internes. (2006, p. 132-133)

Stratégie

En choisissant le terme stratégie, j'envisageais deux avenues complémentaires et inter reliées : celle de la planification des actions et celle de la réflexion dans l'action et plus spécifiquement lors des interactions entre acteurs sociaux. Voyons d'abord ce que dit Yao Assogba au sujet de la stratégie en innovation sociale.

Assogba (2007, 2010) propose « un cadre ou un modèle systémique de l'action sociale qui permet une étude à la fois conceptuelle, compréhensive et explicative de l'innovation sociale » tout en soulignant cinq stratégies de base. Il se réfère surtout aux publications de Rocher (1972) et Hillier et al. (2004). Assogba teinte son modèle d'une pensée wébérienne interactionniste pour décrire ses recommandations face à la théorie systémique de l'action sociale, définie par quatre sous-systèmes en contexte d'innovation sociale : économique, politique, social et culturel. Assogba propose une intervention en cinq étapes stratégiques, aussi sous le chapeau de l'individualisme méthodologique de Boudon et Bourricaud (1990). En résumé, il s'agit de :

1) la stratégie d'analyse des bonnes raisons selon le contexte;
2) la stratégie de mise en œuvre médiatisée du conflit sociocognitif de Doise, Deschamps, et Mugny (1978) qui maximise les chances de réussite;
3) la stratégie de contournement du paradoxe d'Olson (1978) qui fait valoir les gains secondaires;
4) la stratégie de formation et de développement des compétences sociales et professionnelles;

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

5) la stratégie de création des occasions d'exercice et de (re)médiation face aux bouleversements provoqués tout au long du processus d'innovation sociale.

La stratégie se met en place très tôt dans le processus d'une innovation, soit dès l'étape de problématisation, comme le confirme le modèle du Réseau québécois en innovation sociale (Rollin & Vincent, 2007) et celui de la sociologie de l'acteur-réseau (Callon, 1986). Callon souligne pour sa part que « de telles actions stratégiques ne sont possibles que parce que le réseau sociotechnique existe fournissant les lignes d'action possibles et autorisant leur accomplissement. L'action et le réseau sont ainsi deux faces d'une même réalité ». (point 9)

En sciences de la gestion, la stratégie organisationnelle représente « l'orientation à long terme d'une organisation », incluant les organismes à but non lucratif (Johnson et al., 2011, p. 2-3). Cynthia A. Montgomery (2008) valorise la présence d'un ou d'une stratège dans chaque organisation qui se veut viable. La personne sert de guide dans ce processus de réflexion par rapport aux intentions de l'organisation et d'ajustement sans fin face aux changements (de technologie, de besoin, de ressource, etc.). Car « les dirigeants doivent parvenir à résumer l'intention stratégique de leur organisation d'une manière qui suscite l'adhésion » et qui est cohérente. L'intention stratégique se traduit par la mission, la vision et les valeurs fondamentales d'une organisation (Johnson et al., 2011, p. 2-3). La mission permet « l'affirmation de l'intention fondamentale, de la raison d'être ». La vision dévoile « ce que l'organisme aspire à devenir ». Les valeurs

fondamentales représentent « les principes qui sous-tendent la stratégie d'une organisation et définissent de quelle manière elle devrait agir ». Un des rôles des acteurs porteurs de l'innovation sociale est de « mettre en évidence les valeurs humaines qu'ils veulent transformer en institutions sociales ou pratiques sociales [...] », conclut de son côté Assogba (2007). Pour créer le changement, il leur faut être capable de stratégies comme celles d'influencer, de convaincre, d'enthousiasmer en utilisant par exemple des images ou des récits authentiques (Johnson et al., 2011, p. 582-585). Le fait d'« avoir clairement réussi dans ses responsabilités antérieures constitue souvent une condition préalable pour être respecté en tant que contributeur à la fabrication de la stratégie ». (Johnson et al., 2011, p. 602)

Le contrôle des émotions et le développement des compétences sociales des acteurs - qui se dégagent des profils décrits dans cette section et celle des acteurs - peuvent être vus comme une stratégie à travers le concept d'intelligence émotionnelle. Ce concept tourne autour des notions d'empathie, d'autorégulation, de conscience de soi, de motivation et de compétences sociales (Goleman, 1998, 2006) et plus concrètement autour d'habiletés à « détecter, utiliser, comprendre et gérer les émotions » [traduction libre] (Kilduff, Chiabruru, & Menges, 2010, p. 129). Mais l'application au concept d'intelligence émotionnelle au champ de l'innovation sociale inquiète certains chercheurs en *management* et comportement organisationnel (Grant, 2014; Grant, 2013; Kilduff et al., 2010). Adam Grant (2014) [traduction libre] signale le danger de développer ces aptitudes dans un but personnel ou machiavélique comme l'a

fait Adolph Hitler plutôt que pacifique comme Martin Luther King Jr. En citant le leader afro-américain, il souligne que l'intelligence émotionnelle permet de « garder le cap dans la tempête ». Grant parle au nom de ses collègues, dont le professeur Kilduff, en recommandant que la perception et l'exploration de l'intelligence émotionnelle aillent au-delà des qualités morales désirables. Selon Grant, des recherches scientifiques rigoureuses ne devraient pas mesurer l'intelligence émotionnelle avec des questionnaires auto rapportés, mais en observant et en évaluant davantage les gens en action.

Pour ces auteurs donc, le mot stratégie soulève une connotation péjorative. Peut-être aussi à cause de son étymologie et de sa racine grecque *stratêgia* de *strategôs* qui la définit comme un stratège depuis le 16e siècle, puis comme « gouvernement militaire » depuis l'aube du 19e siècle (Le Petit Robert, 2014). Depuis, nous avons constaté que des recherches ont ouvert la porte à de nouvelles définitions moins péjoratives du mot stratégie.

Les recherches empiriques et théoriques répondent à certains aspects des questions de la présente étude. Au sujet de la collaboration entre acteurs sociaux, elles mettent l'accent sur les facteurs favorisant l'alliance et l'élargissement de réseaux, et ce, même dans la controverse. Il s'agit surtout de compétences sociales homogènes empreintes de maturité émotionnelle et d'ouverture d'esprit. Par exemple, être capable de partager et d'écouter des faits et, si nécessaire, des émotions liées aux besoins à combler mais pertinentes au contexte en cours, autant pour les groupes minoritaires que pour le groupe

majoritaire. Quant aux compétences professionnelles des acteurs sociaux, elles sont plus diversifiées, car elles doivent correspondre à l'expertise appropriée à l'action en cours. Le changement social se construit sur une multiplication d'échanges et d'actions. La somme des idées partagées et des débats – et non une action solitaire - conduit au changement social. La capacité de mobiliser les forces du réseau et de diffuser les connaissances détermine l'ampleur du progrès du changement social. L'élaboration de stratégies s'avère essentielle à toutes les étapes du processus de changement social. Il s'agit aussi d'être créatif pour de s'adapter à l'incertitude et aux bouleversements engendrés tout au long du processus du changement souhaité.

Cette recension des écrits offre donc un portrait des acteurs impliqués dans un changement social et une liste de facteurs favorables ou non au changement visé par l'innovation. Elle décrit bien les processus, actions et résultats d'innovation conduisant à un changement social. Des recherches portant sur le processus de groupe et les organismes visant un changement social enrichissent le portrait des acteurs et surtout le concept de stratégie. Ce concept, qui demeure important dans mes questions de recherche, est présent tout au long du processus d'innovation. Mais aucune de ces recherches ne décrit le processus de réflexion des acteurs dans l'action. Et peu ont fouillé la complexité de leur travail au quotidien avec un groupe d'acteurs sociaux diversifiés. C'est ce que la présente étude vise à décrire en explorant les questions suivantes : Que pense un groupe d'acteurs sociaux au sujet de leur collaboration et de

leurs actions de promotion de la paternité? Quelles sont leurs stratégies? Comment réfléchissent-ils dans l'action?

Méthode

Recherche de type ethnographique

Cette recherche de type ethnographique vise à décrire les points de vue d'un groupe d'acteurs sociaux à propos de leur collaboration intragroupe et de leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité dans plusieurs sphères de notre société.

L'ethnographie est une méthode de recherche reconnue pour décrire une vue de l'intérieur d'un groupe de personnes (Anadon, 2006; Coughlin, 2012). Plusieurs ouvrages soulèvent le dilemme des ethnographes entre une position bien encadrée comme avec les paramètres d'une théorisation ancrée (Paille, 1994), ou celle plus « ouverte » encouragée par Everett C. Hughes, l'un des principaux représentants de la deuxième vague de l'école de Chicago des années 40-50 (Allemand, 2011). Cette dernière position est celle du présent essai. « Entre lectures, prise en compte de modèles et théories, d'une part, et posture d'ouverture et de découverte sur le terrain, d'autre part, le chercheur doit trouver l'équilibre juste. Nous appelons cet équilibre *l'équation intellectuelle du chercheur*. » (Paillé & Mucchielli, 2010, p. 17).

Il est entendu que les résultats de cet essai offrent un angle parmi tant d'autres des actions et interactions d'un groupe d'acteurs sociaux dans notre société. Personne n'est jamais totalement conscient des raisons, motivations, intentions qui poussent à agir ou à penser de telle ou telle façon. Éliminer tous les biais du chercheur et des sujets à l'étude

reste impossible, peu importe le type de recherche (Bizeul, 2006; Freeman, deMarais, Preissle, Roulston, & St.Pierre, 2007). Pour réduire ces biais, des critères de rigueur adaptés à une étude de type ethnographique sur le terrain sont mis de l'avant : immersion sur le terrain, triangulation, principes éthiques (Anadon, 2006).

Critères de rigueur

L'immersion sur le terrain se déroule principalement en 2013 et 2014. Toutefois, c'est par intérêt personnel que mes observations ont débuté en 2011 et elles se poursuivent encore aujourd'hui comme il est décrit dans la section subséquente « Présence sur le terrain et position d'observatrice participante ».

Des techniques de ***triangulation*** s'appliquent à la collecte et à l'analyse de données. Les données proviennent de trois principales sources reconnues en ethnographie : les documents, des entretiens semi-structurés avec chacun des participants, et l'observation participante (Anadon, 2006; Genzuk, 2003; Rock, 2001). La triangulation de l'analyse des données se fait à travers plusieurs échanges avec mon directeur tout au long du processus, puis avec les commentaires des Collaborateurice et ceux d'Acteurice (Fetterman, 2010). Je livre avant tout les points de vue des acteurs (Bizeul, 2006) et spécialement dans les résultats où je cite leurs paroles (Rock, 2001).

Comme ***principes éthiques***, je rédige un rapport de recherche intelligible pour tous les participants. La mise en contexte de ma position (Hamel, 2008), de mes réflexions

Rapport-Gratuit.com

ainsi que de celles des Acteurice ou mes échanges avec eux apparaissent dans les sections et chapitres subséquents. L'étude répond aux critères d'éthique de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Le Tableau 1 dans la section « Introduction » résume les mesures de confidentialité mises de l'avant.

Matériel ethnographique

Le matériel journalier se résume à des crayons, des feuilles blanches, un cahier de notes avec pochette, mon ordinateur portable sécurisé par des mots de passe. Les documents papier sont classés dans une filière. Tout est annoté de la date, du contexte, etc. Des *post-its*, des crayons surligneurs, des minis cartons et de la gommette pour tenir les feuilles au mur m'ont aidée à thématiser et à synthétiser les résultats. Une enregistreuse vocale a servi lors des entretiens individuels, des rencontres d'équipe et autres évènements où un ou des Acteurice prenaient la parole.

Mise en contexte de la position de la chercheuse

J'ai d'abord observé les acteurs sociaux par intérêt personnel et professionnel lors d'évènements reliés à la paternité, car mon premier sujet d'essai visait à explorer les points de vue des pères séparés. J'appréciais la façon d'interagir des acteurs sociaux. Dans les colloques, lors d'animation, de présentation ou de repas, ils gardaient leur calme et relevaient le potentiel des situations et des personnes, même devant des commentaires parfois épineux. Les yeux pétillants de passion, ils gardaient le cap sur leur mission de valoriser la paternité de façon « positive et intégrative », répètent-ils.

Comment réussissent-ils à faire ça ensemble depuis toutes ces années? N'ont-ils pas de frictions ou de conflits entre eux ou avec leurs collaborateurs? Si oui, comment les gèrent-ils? Curieuse, j'ai interrogé quelques personnes. Elles m'ont toutes répondu avec surprise qu'elles ne le savaient pas, car elles ne s'étaient jamais posé la question. Quand l'un des acteurs m'a demandé de collaborer à l'un de leurs projets, j'étais curieuse d'entrer au cœur des interactions d'un noyau d'acteurs sociaux. Ma curiosité m'a amenée à changer mon sujet d'essai doctoral et à explorer les « Points de vue d'acteurs sociaux à propos de leur collaboration et de leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité ». Modéliser un groupe d'acteurs sociaux québécois qui visent à changer la mentalité à propos de la place des pères dans notre société québécoise représente donc un enrichissement personnel, mais aussi social. Trop peu de recherches traitent des stratégies entre acteurs sociaux québécois qui agissent de façon pacifique. Si cette étude de type ethnographique pouvait les aider à prendre davantage conscience de leur compétence, à l'enrichir et à nous la transmettre, mon but sera atteint. L'essai représente une goutte de plus dans le portrait du fonctionnement des changements sociaux pacifiques.

Participants

Des six acteurs sociaux observés, cinq ont pu être interviewés (N = 5) soit trois hommes et deux femmes, dont l'âge moyen est dans la cinquantaine. Leur niveau de scolarité est universitaire. Ils demeurent dans cinq régions différentes du Québec. Les

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

trois proches collaborateurs (N = 3), une femme et deux hommes ont aussi été interviewés au sujet de ces acteurs sociaux[1].

Critères de sélection

Pour participer à la présente étude, il s'agissait d'être un acteur social dans un projet relié à Pat Ernitas et d'accepter les exigences d'une étude ethnographique. Il fallait accepter d'être observé dans le cadre de leur travail et de participer activement à la réflexion sur l'objet d'étude en partageant leurs perceptions. Dans les faits, j'ai choisi, parmi les acteurs répondant à ces critères, ceux que j'observais par intérêt personnel avant le début de cette étude soit trois acteurs avec qui je travaillais et trois acteurs qui travaillaient souvent en étroite collaboration avec un ou plusieurs d'entre eux.

Pourquoi Pat Ernitas?

Plusieurs facteurs concourent à justifier le choix d'acteurs sociaux membres de Pat Ernitas (au-delà du fait que j'étais engagée personnellement dans cet organisme). Vers 2010, Pat Ernitas étend ses services au reste du Québec avec le projet O Pat qui s'adresse aux organismes soutenant les familles. Aujourd'hui, Pat Ernitas est partenaire dans huit projets de recherches universitaires. L'organisme représente les pères dans une quinzaine de réseaux, comités, associations et fédérations au niveau local, régional, provincial et ministériel. Il recense parmi ses membres 150 organismes et individus de 16 régions du Québec provenant des milieux communautaire, universitaire,

[1] Par mesures de confidentialité, des pseudonymes sont donnés aux acteurs sociaux (Acteurice) et aux collaborateurs (Collaborateurice). De plus, leur âge n'est pas mentionné.

gouvernemental, institutionnel et du grand public. Des milliers de familles québécoises bénéficient directement et indirectement de la mission de Pat Ernitas visant à promouvoir la juste place des pères dans la famille et dans la société pour le bien-être des enfants. Il organise des activités au profit des pères et de leurs familles : fête annuelle [2800 visiteurs en 2014], conférences, documentation, etc. D'autres activités s'adressent à des professionnels : colloques (près de 300 participants en 2014), formations, gala, communauté de pratiques et de savoirs (une centaine de participants en 2014), documentation, etc. De plus, Pat Ernitas représente fréquemment la voix des pères dans les médias provinciaux. Plusieurs publications portent sa signature.

Portrait des participants et des collaborateurs

Les acteurs et actrices sociaux, c'est-à-dire les Acteurice, qui participent à cette étude travaillent en étroite collaboration avec les différents milieux dans lesquels ils gravitent : organismes communautaires, universités, CERecherches, ministères, services de la santé et des services sociaux. Ils se croisent à travers des projets reliés ou non à Pat Ernitas. Leurs interactions et leurs engagements communs sont complexes.

Voici les rôles principaux des cinq Acteurice observés et interviewés au sein de Pat Ernitas et dans ce mouvement social de promotion de la paternité. Les rôles d'Acteurice 0 (observé mais qui n'a pu participer à l'entretien) y figurent aussi.

Tous composent tantôt avec les médias, tantôt avec les bailleurs de fonds (Centraide, fondations, ministères, etc.). Les Acteurice font partie de la direction ou du conseil d'administration de Pat Ernitas ou bien de différentes instances. Certains participent régulièrement, d'autres occasionnellement, à des communautés de savoirs et de pratiques reliées à la paternité.

Plusieurs sont des professeurs et chercheurs universitaires. Ils sont reconnus internationalement pour leurs expertises dans les domaines communautaire, social, de la santé et de la famille, particulièrement en ce qui concerne la thématique des pères. Depuis une quinzaine d'années, ils dirigent ou codirigent et/ou collaborent chacun à des projets de recherche reliés ou non à leurs nombreux doctorants, à des CERecherches, à des centaines de publications, etc. L'Acteurice 0 est mentionné ici, car les chercheurs Acteurice nomment l'importance de ses travaux comme éléments rassembleurs pour eux en dehors des activités de Pat Ernitas.

Deux autres rôles émergent parmi les Acteurice. L'un d'eux, qui a travaillé avec tous les Acteurice et qui ne se voit pas comme un rassembleur semble pourtant avoir mis en contact plusieurs acteurs sociaux entre eux. Un autre Acteurice présente ouvertement une pensée stratégique et est reconnu comme un rassembleur parmi ses pairs. Et un dernier Acteurice est reconnu comme la voix des gens sur le terrain. (o, d et p)

Ces experts forment cinq principaux noyaux présentés au Tableau 5. La Figure 1 qui précède le Tableau 5 dévoile les liens entre les Acteurice et les Collaborateurice. Car même s'ils sont tous membres de Pat Ernitas, certains travaillent souvent ensemble et en étroite collaboration tandis que d'autres n'ont que des liens occasionnels ou strictement professionnels. Par exemple, un Acteurice travaille depuis des années en étroite collaboration avec d'autres Acteurice sur plusieurs projets, mais n'a jamais travaillé en étroite collaboration avec deux autres Acteurice. Tandis que deux autres Acteurice ont travaillé en étroite collaboration avec tous les Acteurice.

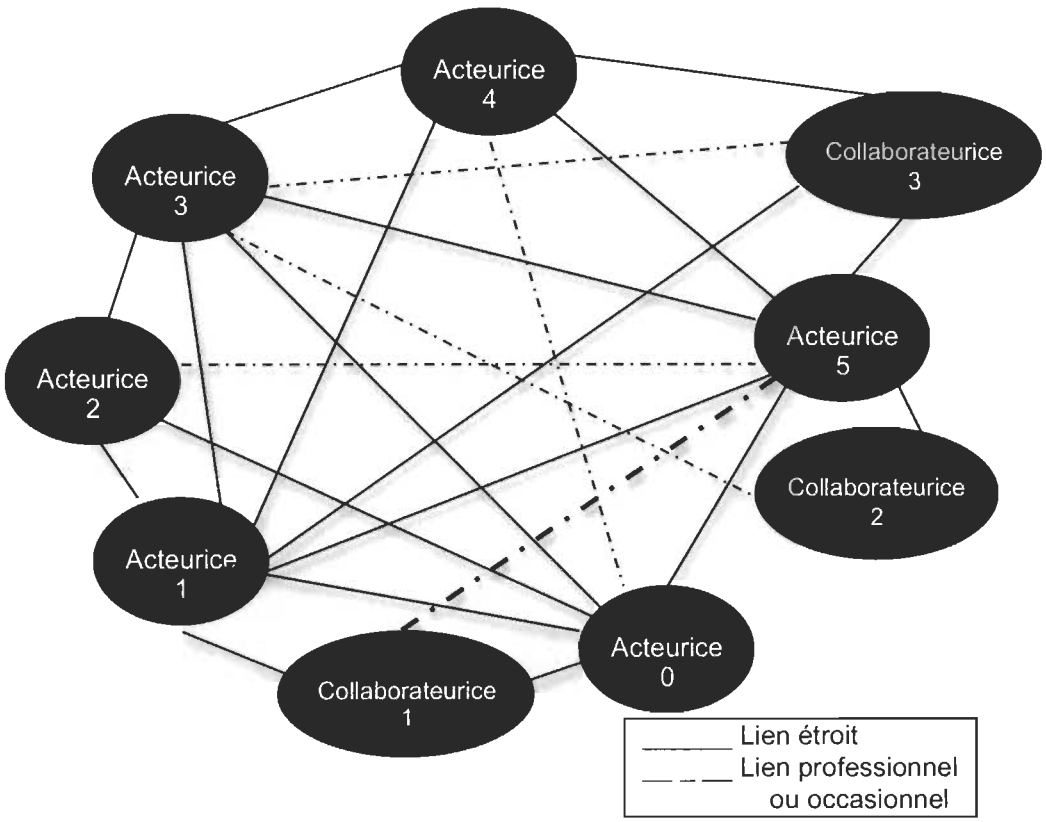

Figure 1. Les liens entre les participants (Acteurice et Collaborateurice).

Tableau 5

Cinq noyaux principaux d'acteurs sociaux

1- Pat Ernitas : organisation

Acteurice 5, Acteurice 3 et Acteurice 4 et Collaborateurice 2

2- Pat Ernitas : Projet O Pat

Acteurice 5, Acteurice 4, Acteurice 1 et Collaborateurice 3 (et moi) : impliqués

3- Pat Ernitas : Autres activités

Journée de conférences annuelle

Acteurice 1, 3, 4 et 5 : comité organisateur et conférenciers

Acteurice 0 et 2, Collaborateurice 1 et 3 : conférenciers

Gala annuel

Acteurice 5 et 3 : comité organisateur

Acteurice 1 : offre une bourse CERecherche

Acteurice 4, Collaborateurice 1, 2, 3 : présents

Fête annuelle

Acteurice 5, Collaborateurice 2 : comité organisateur

Semaine d'activités dans les régions

Acteurice 5, Acteurice 4, Collaborateurice 2 : comité organisateur

Dizaine d'autres comités d'organismes communautaires, table de concertation, gouvernementaux (locaux, régionaux, nationaux)

Acteurice 5 et à l'occasion Acteurice 3 ou 4 représentent Pat Ernitas dans ces comités

4- Communauté de savoirs et de pratiques

Acteurice 1, 3, 4, 5 : comité

Collaborateurice 1, 2 et 3 : présents

Tableau 5

Cinq noyaux principaux d'acteurs sociaux (suite)

5- Activités des chercheurs universitaires

Deux fins de semaine par année de réflexion

Acteurice 0, organisation

Acteurice 1, 2, 3 : présents

CERecherche/Université 1

Acteurice 1, direction

+ Membres nationaux (Acteurice 2, 3, 5) et internationaux

+ des employés (Collaborateurice 1) et des assistants de recherche

+ Une vingtaine de supervisions études supérieures nationales et internationales

CERecherche/Université 2

Acteurice 2, direction

Projets de recherches et publications avec Acteurice 1, 3, 0

+ Une quinzaine (??) de supervisions études supérieures nationales et internationales

CERecherche/Université 2

Acteurice 3, direction.

Projets de recherches et publications avec Acteurice 1, 2, 0

+ Une quinzaine des supervisions études supérieures nationales et internationales

Deux CERecherche/Université 2

Acteurice 0, direction

+ Membres nationaux (Acteurice 1, 2, 3, 5) et internationaux

+ Des employés et des assistants de recherche

+ direction Projet RP avec collaborateurs : Acteurice 1, 2, 3, 5, Collaborateurice 1

+ Une vingtaine de supervisions études supérieures nationales et internationales

Note. Tous les Acteurice et Collaborateurice sont membres de Pat Ernitas. Seuls les participants sont mentionnés, les autres personnes impliquées ne le sont pas.

La Figure 1 et le Tableau 5 qui complètent le portrait des participants offrent un aperçu de l'enchevêtrement d'interactions, de la large étendue d'activités conjointes et des multiples rôles adoptés par les acteurs à l'intérieur de différents contextes dans le but de valoriser la paternité et l'équité père-mère.

Présence sur le terrain et position d'observatrice participante

Depuis 2011 et jusqu'en 2015, des observations et échanges non formels et formels se sont déroulés. Le tout s'est produit lors de journées conférences (±8), de journées de communauté de savoirs et de pratiques (±8), d'ateliers (±7), d'activités sociales (±4), assemblée générale de Pat Ernitas (1), de réunions d'équipe (±16), de repas (±17) ou d'échanges entre les murs d'universités. Je suis membre de l'organisme Pat Ernitas depuis 2011. J'ai travaillé 21 mois comme professionnelle de recherche pour le projet O Pat du printemps 2012 à l'automne 2013. Les entretiens individuels se sont déroulés durant l'été 2013.

Quand je travaille avec eux, je ressens et vis les enjeux, leurs façons d'interagir. Je prends davantage la position de participante que d'observatrice. Quand les réunions sont enregistrées, je note peu. Lors des entretiens semi-structurés réalisés dans le cadre de la présente étude, je prends la position « naïve ». Le but étant surtout d'explorer la perception qu'ont les Acteurice de leurs actions (pensées, intentions, réactions, planification, évaluation) et de les laisser raconter ce qui émerge en eux.

Mon directeur d'essai aussi porte plusieurs chapeaux. Il est l'un des Acteurice. Et il me soutient dans la clarification et la scientificité de mes démarches tout au long de l'étude. D'autres liens de dépendance sont à noter. En plus des liens précédemment mentionnés, Collaborateurice 1 a été ma superviseure clinique par intérim quelques mois. Elle est aussi la conjointe d'un Acteurice. Avant et pendant cette étude, j'ai donc bâti une relation de confiance avec plusieurs Acteurice et Collaborateurice.

Déroulement de la collecte et de l'analyse de données

L'étude a reçu l'aval du comité d'éthique de la recherche à l'UQTR (CER-13-191-06.21) puisque des êtres humains sont impliqués. Tous les documents à cet effet sont en Appendice.

Depuis le début, j'ai effectué un mouvement de va-et-vient et d'ajustements constants entre la question générale de recherche, la collecte de données, l'interprétation et la rédaction jusqu'à un tout cohérent. Cette démarche ressemble plus à des « captures » tout au long du processus qu'à une collecte de données précises, mais elle est appropriée à la recherche de type ethnographique (Rock, 2001). Une méthode mixte a guidé l'analyse des données. D'une part, une schématisation visuelle a permis de dresser des portraits de l'organisme, des relations entre les acteurs sociaux et de leur fonctionnement. D'autre part, une thématisation continue des contenus des entretiens semi-structurés et des séances d'observation participante est guidée par les éléments pertinents à l'étude (Paillé & Mucchielli, 2010). Ma « sensibilité théorique et

Rapport-Gratuit.com

expérientielle » (Paillé & Mucchielli, 2010, p. 168) est nuancée par ma propre critique, celle de mon directeur et des Acteurice.

J'ai aussi pris connaissance des articles écrits par les acteurs ainsi que des documents sur Pat Ernitas et le projet O Pat (mission, vision, valeurs, historiques, approches préconisées, rapports, etc.). Pour décrire la réalité sociale des Acteurice, leurs milieux et une partie de leur identité sociale (groupe d'âge, rôles), des documents multi média ont été consultés : fiches nominatives, photographies, curriculum vitae, informations sur l'internet dont des sites rattachés aux Acteurice, entrevues dans les médias, journal de bord et croquis.

Une rencontre d'information individuelle avec chacun des acteurs ciblés a duré une dizaine de minutes par téléphone suivie de l'envoi par courriel de la lettre d'information et du formulaire de consentement à participer à l'étude. Le document signé m'a été remis lors du premier entretien individuel. Des entretiens individuels de 60 à 90 minutes enregistrés sur bande audio ont permis de décrire et de réfléchir à l'expérience des acteurs sociaux liée aux différents aspects soulevés par l'étude et de circonscrire des aspects plus personnels. Les grands thèmes de l'entretien semi-structurés tournaient autour de leur stratégie et mode de fonctionnement entre eux et avec d'autres acteurs sociaux. Des entretiens individuels enregistrés sur bande audio de 15 à 60 minutes avec des proches collaborateurs des Acteurice ont apporté un complément d'information. Les entretiens collectifs semi-structurés de 90 minutes prévus n'ont pas été nécessaires suite

aux échanges de commentaires par courriel avec mon directeur et considérant que les données recueillies étaient suffisantes pour atteindre les objectifs de la présente étude. Le principal objectif étant de décrire les réflexions et les actions d'un groupe d'acteurs sociaux qui collaborent à promouvoir et à valoriser la paternité.

Pendant ou après les séances d'observation participante (conférences, ateliers, repas, réunions d'équipe), j'annotais ma documentation et mon cahier de terrain. Ces données ont été transcrites dans un document Word sur mon ordinateur protégé par des mots de passe. À la lecture des documents et lors de la transcription des entretiens individuels avec les protagonistes et leurs collaborateurs, des commentaires spontanés ont noirci les marges : expressions, thèmes, théories, auteurs, intentions, langage non verbal (surprenant) et les effets soulevés en moi et chez autrui.

Puis une « immersion » dans les données brutes a commencé avec une lecture et relecture des documents, des transcriptions et des commentaires. Le portrait des acteurs sociaux s'est avéré plus complexe que prévu. Une première schématisation des parcours de chacun, de celui de l'organisme et de celui du mouvement social s'est imposée. J'avais besoin de comprendre comment s'étaient créés leurs liens et ce qui les motivait pendant toutes ces années, ce qui les avait influencés consciemment ou non. En résumé, j'avais besoin de mieux comprendre et de mieux situer de qui et de quoi l'essai parlerait et aussi de valider mon choix d'acteurs sociaux. Le mouvement de va-et-vient tout au long de l'étude entre les différents aspects de la recherche, les portraits des contextes

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

dans lesquels les Acteurice évoluent et l'immersion dans les données sont des étapes encouragées par plusieurs auteurs de recherches de type ethnographique (Assogba, 2010; Fetterman, 2010; Genzuk, 2003; LeCompte & Goetz, 1982; Zickar & Carter, 2010). Le but étant de générer un savoir situé le mieux possible dans son contexte (Clénet, 2008).

Observer les stratégies d'acteurs sociaux avec qui je travaille, entre autres, mon directeur et d'autres chercheurs chevronnés avec qui les échanges vont se poursuivre au-delà de cette recherche, a soulevé diverses émotions freinant mon analyse par moment. Comme beaucoup de doctorants, je craignais de ne pas être à la hauteur (Becker, 2004), mais surtout de les blesser ou de leur faire du tort involontairement. Lire l'article soulevant le côté « noir » de l'intelligence émotionnelle d'Adam Grant (2014) n'a fait qu'attiser mon inconfort. Je ne savais plus ce que je pouvais dire ou ne pas dire pour que cela ne soit pas mal interprété. Un recul fut nécessaire. Puis je me suis rappelé les Gandhi, les Mandela de ce monde et l'invitation de mon directeur à réfléchir sur les motivations possibles des acteurs sociaux de participer à l'étude. Ce faisant, j'ai mis en lumière les biais du participant possibles. Plusieurs raisons ont émergé. D'abord par curiosité du résultat des observations d'une sphère de leur travail à laquelle ils n'avaient pas réfléchi. Par générosité aussi envers la science qui manque de données au sujet des interactions entre acteurs sociaux québécois comme je leur soulignais. Par intérêt professionnel et personnel, afin d'offrir une visibilité à la cause des pères et surtout à la promotion du pacifisme comme outil de changement. Et je crois aussi qu'ils ont souhaité encourager l'étudiante d'un de leurs collègues/collaborateurs. Lors des entretiens,

plusieurs soulignaient que leur participation leur permettait de faire un bilan de leurs contributions personnelles et collectives à la cause des pères. La majorité des participants ont signalé que ma question sur leur gestion des tensions entre acteurs sociaux les met dans une situation délicate puisqu'ils vont continuer à collaborer ensemble et avec des responsables de programme de financement après l'étude. L'importance de projeter l'image d'une « bonne » personne s'est fait sentir par moment. Nous en avons discuté. Un autre exemple, tous les Acteurice ont sourcillé devant le mot stratégie. Ils m'ont tous demandé des éclaircissements sur sa définition dans le cadre de l'étude. Certains ont avoué que ce mot pouvait être péjoratif. J'ai parlé de Ghandi, Nelson Mandela ou Martin Luther King Jr. dont les stratégies axées sur l'action pacifique ont provoqué des changements sociaux. J'ai expliqué que cette étude de type ethnographique vise à décrire comment ils pensent dans l'action, comment ils arrivent à travailler ensemble, à gérer les défis dans leurs interactions entre eux et avec d'autres acteurs sociaux dans le but de changer la mentalité des Québécois à propos des pères. J'ai aussi expliqué que dans le cadre d'une étude de type ethnographique et collaborative, leurs perceptions priment. Ils ont accepté de collaborer.

Mon premier défi devenait donc de communiquer les résultats avec le même doigté que je percevais chez les Acteurice. Mon deuxième défi était d'offrir une observation, une réflexion et une analyse rigoureuses qui puissent contribuer à l'avancement des connaissances en sciences humaines et sociales.

Après avoir dressé un portrait du mouvement social des pères au Québec, de l'organisme et des acteurs, j'ai replongé dans les données pour répondre plus spécifiquement aux questions de recherche. J'ai regroupé des parties de transcription des entretiens et de documents sous des thèmes pertinents à l'étude soit les thèmes récurrents et ceux soulignés comme importants par les Acteurice ou par moi. J'ai eu par moment tendance à chercher des explications à certains fonctionnements individuels et à les décrire à l'intérieur d'un thème. Ma formation de psychologue clinicienne, en partie formée pour explorer l'anamnèse et donner un diagnostic différentiel a donc teinté ma première interprétation des résultats. Puis, juste avec des feuilles blanches, j'ai laissé émerger les éléments autour du thème de « stratégie pour travailler ensemble et pour changer une mentalité », et ce, sans tenter de faire des liens avec une théorie ou des *a priori*. Puis, j'ai réalisé que je tentais malgré tout d'arrimer les données à la description de l'intention stratégique d'un organisme qui englobe sa mission (raison d'être), sa vision (ses aspirations) et ses valeurs (ses principes d'action) (Johnson et al., 2011; Montgomery, 2008). J'ai replongé dans les données puis observé avec distance les mots clés des participants et les miens par rapport à leur fonctionnement et leurs réflexions dans l'action. Le concept de stratégie est resté un élément important de mon analyse mais il ne « contrôlait » plus mon analyse. Des liens avec plusieurs concepts théoriques ont finalement fait émerger des catégories et thèmes principaux. Cette dernière analyse a permis de décrire plus rigoureusement les points de vue des participants. Il en résulte deux grandes catégories : une première avec un thème divisé en cinq sous-thèmes et une

deuxième catégorie comportant cinq thèmes principaux dont la plupart sont subdivisés en sous-thèmes. Le Tableau 6 récapitule cet ensemble au début de la section suivante.

Résultats

Le Tableau 6 se révèle utile afin de faciliter la lecture des résultats d'analyse des données qui sont présentés dans ce chapitre.

Tableau 6

Description des catégories thématiques sur lesquelles reposent les résultats de l'étude

Points de vue des Acteurice au sujet de leur collaboration
Choisir ses partenaires • Se ressemblent dans les valeurs et la vision • Curieux • Se complètent dans leurs expertises • Non dépendants et s'orientent sur la tâche • Ont du plaisir
Points de vue des Acteurice à propos de leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité
Changer l'environnement et non la personne • Agir sur plusieurs réseaux en même temps • Provoquer la réflexion sur les pères et la famille Planifier globalement : Faire des choix au fur et à mesure en fonction de leurs valeurs et visions • Structurer l'organisation S'approprier le discours • Éveiller l'émotion • Répéter le discours • Choisir ses mots, ses images • Langage non verbal et expressions • Stratégies avec les médias Évaluer qualitativement et/ou quantitativement : leurs interactions et actions • Connaître les enjeux • Développer des outils d'évaluation • Évaluer la situation des pères • Évaluer leur travail Gérer les défis intragroupe et intergroupe • Entre eux • Face aux acteurs sociaux impliqués dans d'autres organismes

Points de vue des Acteurice au sujet de leur collaboration[1]

Comme il a été expliqué dans le déroulement de la collecte de données, tous les Acteurice ont sourcillé devant le mot stratégie. J'ai dû apporter des éclaircissements et expliquer que dans le cadre d'une étude de type ethnographique leurs points de vue priment dans les résultats. Rappelons que les Acteurice se sont d'abord croisés dans différents projets et événements autour de la paternité durant les années 1990 et 2000. Suffit-il qu'ils se croisent pour former un groupe? Évidemment, non. Ils choisissent avec qui travailler. L'un d'eux s'est montré formel : « *Ce qui est important, c'est de mettre les bonnes personnes ensemble* ». (p)

Choisir ses partenaires

Plus les Acteurice travaillent en étroite collaboration et à long terme avec une personne, plus il devient primordial pour chacun d'être en mesure de choisir les bons partenaires. Leurs critères sont majoritairement les mêmes que ce soit comme acteur social au sein de Pat Ernitas, du noyau d'universitaires ou de toute autre organisation. Comment se choisissent-ils?

Se ressemblent dans les valeurs et la vision. L'un des Acteurice explique un point de vue partagé par des collègues : « *Les personnes avec qui je décide de m'associer, c'est des personnes avec qui au départ ça fonctionne relativement bien* » (p). Ce sont

[1] Par mesure de confidentialité, les extraits d'entretien avec les Acteurice sont mis en italique et les sources d'information sont codées : (c) commentaires d'autrui, (d) documents, (p) paroles, (o) mes observations (vue ou entendue). (Voir le Tableau 1)

des gens qui ont appris à les connaître au fil des interactions, c'est-à-dire qui acceptent et respectent leur façon de travailler qui sera décrite tout au long des résultats. Globalement, un Acteurice attribue leur bon fonctionnement à *« la qualité humaine des personnes et leurs expertises »*. Un autre Acteurice parle de « *valeurs et de vision communes* » qui se résument à des valeurs « *d'égalité, de respect, de tolérance, d'ouverture* » et une vision « *généreuse, positive, intégrative qui vise vers l'avant* » (p). Ces éléments transparaissent dans les résultats.

S'ils connaissent peu la personne, ils font leur enquête. Ils parlent à des collègues ou vérifient s'ils sont d'accord sur les mêmes questions de fond. On peut regrouper des questions de fond soulevées par la majorité des Acteurice ainsi : Qu'est-ce qu'un homme, une femme, un père, une mère? Un Acteurice ajoute : « *Quelle est la clé autour de la question de la paternité?* » (p). Leurs points de vue se basent sur la littérature scientifique et leurs nombreuses années d'expérience dans le domaine de la famille et de la paternité. Tous les Acteurice sont convaincus que la perception homme/femme ne doit pas être limitée ou polarisée. Par exemple, par le fait que la femme vit quelque chose de particulier en portant et en mettant au monde un enfant. Deux Acteurice expriment cette idée ainsi :

> *Dans une société qui est plus juste, on ne peut pas être en train d'amplifier certaines choses chez les uns – par exemple, la biologie des mères et des pères - pour obtenir des avantages. Et amplifier d'autres choses chez les autres pour leur donner un handicap.* (p)
>
> *Dans le fond, on est le produit d'un ensemble. Les hommes et les femmes sont capables de faire des choses pas mal semblables comme parents. [En même*

Rapport-Gratuit.com

temps,] un homme et une femme, ce n'est pas pareil [...] dans sa relation avec les services [...] dans ses agissements. (p)

Le danger selon eux comme l'exprime un autre Acteurice est que :

Si on enferme les pères dans le rôle d'exploration, de jeu, [...] on oublie sa capacité d'être doux, affectueux, proche. [...] le discours est un peu trop contraignant. Pour les femmes, si on avait dit ça, les mères seraient encore au foyer aujourd'hui. (p)

Et tous affirment de différentes façons que si l'on confine les pères dans un rôle de pourvoyeur, on oublie qu'il peut prendre soin de l'enfant et savoir ce qui est bon pour son développement (p, d, et o).

Curieux. Être d'accord sur les mêmes questions de fond ne suffit pas à les faire travailler ensemble. Certaines « *qualités humaines* » sont recherchées chez leurs partenaires : le calme, l'ouverture et respect dans les échanges (p). En questionnant des Acteurice sur ce qui me semblait être une attention profonde et réflexive à la fois vis-à-vis de leurs interlocuteurs, j'ai découvert en partie comment ces qualités humaines se présentent dans l'action (o et p). Un Acteurice appelle cela « *une curiosité éthique* » et un autre « *une posture de curiosité* » (p). Ce dernier décrit comment lui et ses collègues utilisent une forme particulière de curiosité dans leurs interactions :

La première chose que j'offre c'est ma curiosité. [...] Je te dirais que c'est une posture, pas une émotion. C'est plus une manière de se tenir. [...] qui est de regarder quelque chose et puis de ne pas plonger tout de suite là-dedans, mais d'être en train de justement d'être curieux. Pas être curieux parce que c'est anxiogène. [...] et j'ai besoin de savoir parce que je ne veux pas avoir peur là. Non, c'est beaucoup plus une posture, une attitude. (p)

Il ne s'agit donc pas d'une curiosité soulevée par l'anxiété ou d'une curiosité inquisitrice mais d'une position philosophique. Il poursuit en précisant que *« avant d'aller dialoguer avec quelqu'un sur un sujet, je vais très probablement prendre du temps pour dialoguer avec moi-même »*, préparation qu'il enseigne à qui veut bien. Cet Acteurice nous invite par le fait même à éviter le piège de se demander *« Qu'est-ce que, moi, j'ai à dire sur ce thème-là à ces gens-là? »*. Il nous invite plutôt à réfléchir sur le sujet donné, en répondant à une interrogation telle que : « *Comment il [ce thème] entre dans ma vie? Qu'est-ce que j'ai à en dire à propos de moi, à propos de ce qu'il a comme pertinence?* » Puis, il nous invite à poser à l'autre personne la question : « *Comment il entre dans votre vie ce thème-là (par exemple, celui de la paternité)?* » Il nous invite surtout à nous intéresser à la réponse de l'autre, « *plutôt que de vous intéresser juste à ce que, vous, vous avez à dire à ces personnes.* »

La posture de curiosité des Acteurice de notre étude se teinte de la croyance que chaque personne a une façon unique de raconter sa version de l'histoire. Personne ne détient la vérité, car comme l'exprime un Acteurice : « *Quand quelque chose se passe, il y a toujours quelque chose à côté pour voir qu'il n'y a jamais la fin de l'histoire. Tu peux toujours la raconter différemment cette histoire-là* » (p). À leurs yeux, le doute ne s'efface jamais et *« c'est une richesse » comme l'affirme l'un d'eux* (p). De plus, il décrit ce principe de curiosité éthique empreint de doute et de réflexion comme une forme de conscience : *« cette conscience permet d'avoir : un, du jugement; deux, du discernement; trois, une conscience de la frontière de mes actions et de ce que cela*

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

provoque chez l'autre » (p). Cela évite de tomber dans le dogme et permet de rester calme, attentif et ouvert, selon eux. (p et o)

Se complètent dans leurs expertises. Les Acteurice recherchent la complémentarité des expertises. Une bonne dose de confiance en leur expertise et en celle d'autrui est aussi importante pour eux. Mais à la condition que la confiance s'accompagne de l'humilité de reconnaître leurs limites et de la générosité de partager leurs savoirs. Chaque Acteurice ou groupe d'Acteurice – sans identifier qui en particulier afin de préserver l'anonymat - avait au départ une expertise qui parfois s'est transmise à leurs collègues. Les principales sont celles de rassembleur, d'organisateur d'évènement, d'évaluateur de projets, de représentant pour les médias, de porte-parole des pères sur le terrain, d'initiateur d'activité auprès des pères, de philosophe à la posture réflexive, de créateur de réseau, de chercheur sur des sujets touchant les pères en général ou les pères stigmatisés. (p et o)

Ils croient tous que : « *Seul, on va plus vite. En équipe, on va plus loin* » (o). Un autre révèle au sujet d'un ouvrage relatant les 15 ans d'un CERecherche auquel deux des Acteurice ont collaboré : « *Seul, je n'aurais jamais fait ça. [...] C'est l'fun de dire qu'avec le groupe on a contribué à changer les mentalités. Ça motive à continuer* ». (p)

Non dépendants et s'orientent sur la tâche. Pour bien travailler ensemble à long terme, plusieurs d'entre eux expriment l'idée qu'il importe de ne pas dépendre les uns

des autres. Ils soutiennent d'autre part que leur attention et leurs commentaires s'orientent vers la tâche et non vers la personne : « *C'est que la cause est au-dessus de nous autres* », explique l'un d'eux (p). Dans chacun des projets d'action ou de recherche que l'un ou l'autre des Acteurice dirigent, les autres Acteurice peuvent être invités à collaborer ou à donner leurs opinions. Le rejet d'un point de vue n'offense pas l'auteur, car il est centré sur la tâche à accomplir. Seule la personne responsable prend la décision finale. Ce principe est accepté de tous. Face à un point de vue non retenu par un collègue, ils ne se sentent pas visés ou rejetés personnellement. Comme le souligne l'un d'eux :

> *Nous autres, on n'est pas des « À la vie à la mort ». Nous ne sommes pas dépendants l'un de l'autre. [...] Ils [les autres] contribuent à mes recherches et je contribue aux leurs. Ce n'est pas comme si les autres ne font pas ce que je veux, je n'arriverai pas à mes fins. Pas du tout. Il y a quelque chose de très souple là-dedans. Très très souple.* [...] *Si on n'a pas la même idée sur un élément, je vais tout autant respecter [l'autre personne] [...] Je vais rien dire. Je vais juste l'accepter [...] Donc je peux le laisser développer son projet à sa guise.* [...] *C'est une question de respect. Mais si moi, je peux y être d'un quelconque soutien.* [...] (p)

Si c'est important, ils révèlent tous avoir d'autres plateformes pour faire valoir leur point de vue. C'est une façon de réfléchir dans l'action, empreinte de respect et de souplesse. L'Acteurice révèle qu'« *on peut appeler ça une rationalisation* ». Comme d'autres Acteurice, il appelle cette forme d'interaction : « *la force du lien faible* ». (p)

Lors des entretiens, certains soulèvent qu'ils ne cherchent pas au départ à se faire des amis à fréquenter régulièrement en dehors des colloques, des projets ou des

formations, mais des collègues, des collaborateurs, des gens de confiance avec qui ils ont du plaisir à travailler. Le plaisir s'est révélé un élément clé dans leurs interactions.

Ont du plaisir. Les Acteurice sont unanimes, ils travaillent vite et bien ensemble à cause des valeurs et de leurs visions communes, de leurs expertises individuelles et collectives, mais surtout à cause de l'ambiance créée par le plaisir de collaborer ensemble. Sans le plaisir, ils ne forment pas de noyaux de collaborateurs. J'ai pu observer que lors des réunions d'équipe et des repas par exemple, le rire est au rendez-vous. Il y a une personne du groupe, pas toujours la même, qui va immanquablement faire rire les autres avec une farce, une autodérision ou une métaphore qui, dans certains moments, fait même baisser la pression face à certaines situations. (p et o) Des Acteurice l'expliquent ainsi :

> *Moi, faut que je me trouve dans un contexte qui est plaisant. [...] Si je n'ai pas de plaisir à être là, je pars [...] Je vais travailler avec d'autres personnes qui ont des qualités humaines et une expertise qui font que j'apprends et que c'est plaisant.* (p)

> *Tout le monde sent qu'on est dans le plaisir avec l'équipe [de Pat Ernitas]. La stratégie est de travailler dans quelque chose de respectueux, d'agréable, de l'fun [...] Les gens aiment travailler avec nous. [...] Quand t'as du plaisir, tu veux recommencer.* (p)

Le plaisir partagé devient implicitement une stratégie pour augmenter les chances de travailler ensemble à long terme. Décrivons maintenant leurs points de vue sur leurs actions, dont les stratégies visant à changer les mentalités des Québécois à propos des pères.

Points de vue des Acteurice à propos de leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité

Les principales stratégies à long terme de changement de mentalité mises à jour consistent à : 1) changer le contexte ou l'environnement et non les personnes; 2) planifier globalement; 3) s'approprier les discours; 4) évaluer par différents moyens leurs actions. Ces éléments servent à étayer la description des stratégies que les Acteurice à notre étude emploient, en particulier en ce qui a trait à 5) la gestion des défis et les tensions interpersonnelles et intergroupes qu'ils rencontrent inévitablement. À travers toutes ces stratégies qui s'imbriquent les unes dans les autres, la réflexion ressort comme stratégie centrale.

Changer l'environnement et non la ou les personnes

À écouter les acteurs sociaux qui participent à notre étude, ils ne cherchent pas à changer qui que ce soit, ni leurs collègues – comme mentionné en première partie des résultats – ni les gens à qui ils s'adressent lors de leurs activités respectives (ateliers, conférences, formations, entrevues, etc.). Ils soulignent aussi que leurs interventions ne s'adressent pas directement ou exclusivement aux pères. Ils ne veulent pas que le changement de mentalité soit imposé de l'extérieur. Ils préfèrent qu'il vienne de l'intérieur. Leurs stratégies pour y parvenir sont de provoquer la réflexion à propos des pères à l'intérieur de différents contextes et environnements et de travailler sur et avec plusieurs réseaux et niveaux en même temps. Voici un aperçu de leur démarche.

Agir sur plusieurs réseaux en même temps. Les acteurs sociaux visés par la présente étude cherchent à entrainer dans leur sillage des gens et des organismes qui partagent leur mission et osent des actions pour dire, comme l'un d'eux souligne : « *oui à l'égalité hommes-femmes, oui à une reconnaissance de la contribution des pères et oui aussi à un soutien aux hommes* ». (p)

Comme je l'ai décrit précédemment, ces acteurs sociaux proviennent de différents milieux rattachés à plusieurs réseaux qui leur permettent d'agir sur différentes cibles en même temps. Les chercheurs offrent un regard sur le monde universitaire, les organismes subventionnaires, les recherches et les projets scientifiques reliés à la paternité. Les chargés de projet œuvrant sur le terrain témoignent de la réalité des pères dans le besoin, des services de santé et des organismes communautaires. La direction de Pat Ernitas offre la richesse d'une mobilisation et du partage des connaissances. Quand l'un communique, l'influence des autres transparaît. (o)

Les chercheurs universitaires qui ont choisi de s'associer à Pat Ernitas sont aujourd'hui conscients de leur rôle social et de l'influence de leurs années d'expertises. L'un d'eux s'exprime ainsi à ce sujet :

> *Quand quelqu'un comme moi, comme nous [les chercheurs], se met à parler, des gens qui prennent des décisions écoutent. Pas de la même façon que quand c'est quelqu'un du terrain qui parle. [...] Ce sont des gens sur le terrain qui donnent un sens à ce que je peux avoir comme contribution.* (p)

Tous les Acteurice croient en une intelligence collective qui ne fonctionne pas en silo ou en vase clos, mais en inter influence et en réseau. Ils croient que c'est une chance et une occasion unique au Québec d'avoir une journée annuelle de conférences sur la paternité, suivie d'une journée de réflexion relevant d'une approche en communauté de pratiques et de savoirs pour les acteurs sociaux de tous les milieux intéressés. D'autres évènements sont organisés par Pat Ernitas comme les fêtes pour le grand public, les projets qui visent une adaptation des pratiques, les actions sur les politiques publiques et sur la recherche. D'autre part, les rencontres organisées par Acteurice 0 avec ses trois collègues universitaires qui participent à l'étude permettent de faire le point sur le travail de chacun et celui des autres chercheurs aux niveaux national et international. (p et o)

Tous ces évènements sont des occasions de mobilisation et de partenariat à différents niveaux comme l'exprime l'un des Acteurice : « *L'idée c'est qu'on contamine tranquillement* » (p). Ils sont convaincus qu'ensemble, ils avanceront en utilisant la force des uns qui pousse et crée un effet sur les autres. Tout le monde a plus d'un rôle dans la société, note un Acteurice :

> *L'infirmière n'est pas juste une infirmière. Le TS [travailleur social] n'est pas juste un TS. Le médecin n'est pas juste un médecin. Ils ont des pères et peut-être ils sont [eux-mêmes] des pères et des mères. Tout est imbriqué. Tout est compliqué là. [...] c'est un peu fou d'essayer de faire tout ça. Mais je pense que cette espèce de boucle-là se nourrit des uns et des autres. Cela fait qu'à un moment donné, ça peut arriver. Cela s'appelle le point de bascule de Malcom Gladwell*[1]. (p)

[1] Le participant fait ici référence à l'ouvrage de Malcolm Gladwell, intitulé *Le point de bascule : comment faire une grande différence avec de très petites choses* publié chez Transcontinental en 2003.

Ils ne savent donc pas quand le changement peut arriver.

Provoquer la réflexion sur les pères et la famille. Leurs stratégies pour changer l'environnement et non la personne et celles d'offrir des moments de réflexion sur la place de la paternité dans la pratique se reflètent dans le projet O Pat. Ce projet a pour premier objectif d'amener les gens impliqués dans les organismes communautaires Famille à réfléchir au sujet de la paternité. Par exemple, les animateurs invitent les intervenants à faire une réflexion sur : la paternité en transformation; un souvenir positif avec leur propre père ou une figure paternelle significative; les changements observés dans le rôle du père d'hier à aujourd'hui; la spécificité du rôle des pères et l'impact de leur présence auprès de leurs enfants, etc. (d et o)

À d'autres occasions, ces animateurs invitent chacun à être plus attentif et sensible à son rêve, à ses forces, à ses besoins et à ceux des autres à propos de la famille. Ils se servent de ce matériel expérientiel pour rappeler comment tout le monde rêve « *que ça marche [dans leur famille]* », affirme un Acteurice impliqué dans le projet O Pat. Les animateurs éveillent aussi un besoin fondamental d'être reconnu comme parent compétent. Après ces réflexions, les animateurs les accompagnent dans les changements souhaités au sein de leur organisme : activités pour les pères, décor plus masculin, ajout du mot « père » dans les documents qui s'adressent aux familles fréquentant l'organisme, soutien pour obtenir des subventions de financement des actions spécifiques aux pères, etc. (d et o)

En d'autres mots, comme l'exprime un Acteurice, le but est que *« le changement les englobe. [...] Le mouvement de réflexion provoqué de l'extérieur crée un changement à l'intérieur »* (p et o). C'est-à-dire que les perceptions des gens qui participent aux ateliers changeront favorablement par rapport aux pères et leurs interactions avec ces derniers seront plus inclusives. L'effet souhaité est d'inclure systématiquement les pères dans les discussions concernant les enfants et que les services d'aide aux familles répondent davantage aux besoins des pères. Le but ultime étant que les pères s'impliquent davantage dans le développement de leurs enfants. Ceci n'est qu'un exemple d'effet « boule de neige » souhaité par les Acteurice qui se disent conscients que rien n'est linéaire ou exclusivement dû à une seule relation de cause à effet. Les animateurs et responsables du projet O Pat précisent chacun à leur façon qu'une approche réflexive et positive comme celle utilisée dans ce projet – tout comme dans leurs autres projets – leur demande d'être patient et respectueux envers les participants aux ateliers afin de respecter le rythme de chacun et d'attendre le moment propice avant d'intervenir. (d et o)

Planifier globalement : faire des choix au fur et à mesure en fonction de leurs valeurs et visions [1]

La planification des Acteurice est davantage globale que détaillée. Ils acceptent de ne pas savoir par où passer ni quand ils vont passer à une étape avant d'arriver au changement social souhaité. Ils se disent « *dans une logique de la théorie du chaos* »,

[1] La description du point de vue des Acteurice par rapport à la planification et l'évaluation de leur travail se base sur les entretiens et en grande partie sur mes observations (o) et les documents créés en équipe pendant mon emploi à l'évaluation du projet O Pat de Pat Ernitas.

Rapport-Gratuit.com

souligne un Acteurice. Ils n'ont pas peur du changement et certains Acteurice indiquent qu'ils tolèrent très bien les zones d'incertitude. L'un d'entre eux explique sa stratégie :

> *Être dans une vision à très, très long terme [...] C'est ce qui me permet de ne pas trop accorder d'importance à des choses qui sont embêtantes, [comme] la confusion ici et maintenant. C'est le fait de dire : Regarde, moi, je m'en vais dans telle direction. [...] Je sais qu'on est en train, par exemple avec [les deux projets nationaux], de mettre en place des initiatives qui visent à essayer de changer des contextes qui aident à changer des pratiques. [Cela concerne] les intervenants, les gestionnaires, les gens qui prennent des décisions pour organiser des services, des gens de la fonction publique, le monde est assez large de ce côté-là. Et aussi les parents eux-mêmes.* (p)

Par ailleurs, un autre Acteurice qualifie ses collègues et lui-même d'« *adaptables* ». Il résume ainsi leur planification :

> *Ce n'est pas : Je veux qu'il se passe ça. Sinon, ça ne va pas bien aller. C'est plus dans le moment présent. Je sais ce qui est bien et bon. Si je le fais de la bonne manière, je vais avancer d'un bon pas.* [...] *Peu importe où tombe la pomme, c'est super. Comment on peut faire pour en profiter? Où on en est? Et de là, où on s'en va? Moi, je m'en vais là.* (p)

Si cela ne fonctionne pas, ils se questionnent autrement : « *Qu'est-ce qu'on peut faire d'autre*? » Le temps restreint qu'ils ont à consacrer à chacun de leurs nombreux dossiers leur demande d'aller à l'essentiel et « *d'avoir les idées claires » sur « où ils veulent aller et où ils ne veulent pas aller* », spécifie un Acteurice. Ils ne travaillent « *pas tellement en termes de planification qu'en termes de vision, de compréhension* », divulgue l'un d'eux qui ajoute que « *pour avancer, on ne peut pas être juste en réaction. On doit être en action* ». Ils ont toujours « *un plan A, B, C* » et ils changent de plan « *sans perdre d'énergie dans les pourquoi* », constate un Collaborateurice. (p et o)

Pour identifier les étapes, certains Acteurice sont particulièrement habiles. L'un raconte : « *Je suis capable de dire : On part de là. Peut-être que dans 25 ans on va être arrivé. Puis là, on est rendu à l'an 3 sur 25, il en reste 22.* » (p)

Les Acteurice voient le progrès et ce qui doit être fait à une étape et non à une autre. Ils voient surtout ce qui est possible pour nourrir le point de bascule. (p et o) C'est-à-dire le moment, inconnu pour tous, où le mouvement de la valorisation de la paternité sera si étendu dans les divers réseaux qu'il ira de soi. Dans ce sens, un Acteurice signale que dans la planification « *l'idée c'est qu'on contamine tranquillement* [...] *Une première étape est de rendre visibles des inégalités* ». Concrètement, cela implique selon un Acteurice « *de considérer que les pères font autant partie d'une problématique familiale que les mères. Une fois qu'on aura fait cette constatation-là, les pères feront autant partie de la solution que les mères peuvent l'être* » (p). C'est-à-dire que les pères seront, par exemple, automatiquement et naturellement consultés sur des questions concernant l'enfant ou la famille.

Les Acteurice soulignent qu'il est efficace, pour eux et leurs partenaires, de mettre la cause au-dessus d'eux. L'un le formule ainsi : « *C'est plus facile de mettre les choses en perspective et d'avoir une lecture stratégique et de se dire : Ah! Elle [la personne représentant un organisme ou un projet], c'est ci. L'autre, c'est ça. Là, il y a telle affaire. Là, il y a ça* ». (p)

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Structurer l'organisation. Dans le cadre des journées de réflexion entre professionnels du monde de la paternité, une planification basée sur l'expertise de chacun est mise à jour. La veille, par exemple, les Acteurice qui organisent l'événement s'adonnent aux exercices prévus pour le lendemain. Ils sont conscients de ne pas pouvoir prévoir le résultat. Ils se fient toutefois à l'expertise en animation et réflexion de certains d'entre eux pour reformuler les commentaires des participants et en extraire le contenu le plus pertinent. Le compte rendu de ces journées de réflexion les aide à planifier une partie de leurs actions. (o)

Par ailleurs, lorsque des Acteurice ont organisé une semaine d'événements annuels un peu partout au Québec avec des partenaires, ils l'ont fait « *avec une planification minimale, mais des résultats maximaux* », dévoile un Acteurice impliqué (p). Comme dans toutes leurs actions, ils avaient toutefois pris le temps de réfléchir au message et à l'image qu'ils voulaient projeter avant de lancer l'invitation aux organismes et aux médias. (p)

Dans les réunions d'équipe, des Acteurice signalent les dates limites de production de statistiques et de rapports d'activité qui serviront à formuler les demandes de subventions ou à produire des publications. Ils rappellent aussi les moments propices pour proposer leurs activités aux organismes. (o)

Tous les Acteurice mènent plusieurs projets de front qui sont sujets à des changements de dernière minute. Ils donnent comme exemple le roulement de bénévoles ou d'employés dans le monde communautaire local et national, le monde universitaire, les différents paliers gouvernementaux, etc. Cela leur demande d'ajuster constamment leur planification. (o)

La majorité des Acteurice planifient aussi globalement des recherches touchant les pères. Les subventions disponibles et le nombre d'étudiants intéressés par la paternité sont, selon eux, des facteurs influençant la planification. Ils prévoient explorer le lien de confiance intervenant-père et intervenante-mère ainsi que les besoins des pères par rapport aux services offerts, à la périnatalité, à l'allaitement, à la violence intrafamiliale, etc. (p et o)

Dans leur planification globale, les Acteurice cherchent à nourrir le point de bascule, à prendre le temps de réfléchir aux actions, à rester centrés sur leur vision à long terme. Ces stratégies sont interreliées et s'appuient sur des principes d'action tels que fixer ses choix en fonction de valeurs et de visions communes ainsi que faire confiance à l'expertise de chacun.

S'approprier le discours

La dimension du discours s'est avérée être au cœur du modèle de changement social préconisé par tous les noyaux d'Acteurice. Une stratégie centrale est d'apprendre et de

réfléchir constamment sur la façon de communiquer les intentions, les besoins, les points de vue, etc. de façon appropriée au contexte et à l'objectif tout en tenant compte de la position d'autrui. Comment font-ils au juste? C'est ce que cette section s'attarde à explorer.

Dans un premier temps, un Acteurice explique pourquoi ils doivent comprendre les enjeux et le discours des différents « *couloirs de représentations* » :

> *Comprendre c'est quoi la différence entre des représentations politiques et des représentations de fonctionnaires. Ce n'est pas la même affaire. Le politique, faut que tu le touches. Faut que tu l'accroches pour retenir son attention. Le fonctionnaire, il faut que ça puisse entrer dans son programme. T'as besoin des deux. Le représentant politique dit : parfait, fais-moi quelque chose avec ça. Mais si le fonctionnaire n'a pas l'information pour avancer, ça ne marchera pas. Alors, quand tu fais des représentations, faut que tu fonctionnes aux deux niveaux. Faut que tu sois capable d'avoir le 'pitch' pour le comité, puis avoir le matériau qui va faire que le fonctionnaire va pouvoir agir. [...] Il faut aussi comprendre que le ministère de la Famille, c'est telle affaire, dans telles données, avec tel et tel enjeu et avec ça et ça. Ne viens pas y dire une affaire qui n'a pas rapport avec le ministère de la Famille! Après ça, tu parles avec la ministre de la Condition féminine. Elle est dans tel corridor. Le ministre de la Santé et des Services sociaux, il est dans tel corridor et dans tel discours. Cela fait que là, ça devient compliqué parce que, là, il faut que tu observes tous les discours.* (p)

Concrètement, selon un Acteurice, une des stratégies consiste à *« élaborer un discours approprié et à produire du 'beau' »*. Ils ne se considèrent *« pas mous pour autant »*, souligne un Acteurice. Ils se sentent plutôt comme *« David contre Goliath »*, remarque un autre Acteurice. Ils préfèrent « *les stratégies positives à long terme qui font en sorte que ce sont les gens qui vont demander à changer* », selon un Acteurice qui ajoute :

Qui possède le discours possède le pouvoir [...] de changer les choses.» [Cela s'appelle] la boucle du changement social qui peut être décrite comme un schéma comportant trois parties : le discours, le modèle, l'institution. Et si tu n'arrives pas à t'intégrer dans le discours ou à créer un nouveau discours, jamais tu vas réussir un changement social. (p)

L'extrait suivant donne un exemple de l'importance de maitriser le discours pour eux afin de provoquer le changement souhaité :

[...] j'étais le seul gars qu'elle [une ministre] pouvait emmener là et elle était sûre que la chicane ne se produirait pas parce que je maîtrisais le discours. [...] Et ce discours-là, qu'est-ce qu'il fait? Il crée des modèles sociaux : homme, femme, égalité. Puis les enfants qui vont grandir dans l'égalité. Ce qu'ils [les enfants] vont faire? Ils vont créer des institutions, des services, des programmes, des services publics qui vont agir sur les modèles et sur le discours. Ça, c'est la boucle du changement social. (p)

Donc, la stratégie était de s'introduire dans le discours de la ministre en plusieurs étapes. D'abord avec la promotion de l'égalité. Ensuite, comme l'évoque cet Acteurice, avec :

les déterminants de l'engagement paternel, ce qui fait que les pères s'engagent plus ou s'engagent moins. C'est aussi de dire que l'engagement paternel, c'est bon pour 'la promotion des comportements', pour la société, etc. L'accent est mis sur l'effet systémique. À partir du moment où tu comprends ça, tu peux glisser ton message à l'intérieur de leur discours. (p)

Un autre aspect de leur stratégie relève de la conviction suivante :

Il est temps d'abandonner l'approche centrée sur les problèmes et de dire aux pères pourquoi ils sont importants. [...] Un père qui se sent plus important est un meilleur accompagnateur pour ses enfants, un meilleur conjoint. Il est davantage conscient de ses droits et moins susceptible de décrocher, comme le rapporte un Acteurice (p et o)

Tout en avouant que c'est un apprentissage sans fin, un Acteurice décrit comment ils décodent un discours :

> *Tu lis, tu rencontres des gens et tu fais des choses. Il arrive une, deux informations. Tu te fais comme des schèmes. Des fois, je ne sais pas où mettre l'information. Je la mets de côté. Ça va me trotter [dans la tête] pendant un bout de temps. Puis arrive une autre information. Ah! Ok parfait! Je l'ai entrée, c'est correct.* (p)

Il résume son explication en un seul trait : « *Un schème c'est au niveau du discours.* » Il cite comme exemple des évènements où tantôt l'enjeu central est celui des familles monoparentales ou tantôt celui des couples homosexuels en ajoutant : « *Dans la perspective de valorisation de la paternité, il lui faut être capable de se positionner par rapport à ces divers enjeux et de naviguer là-dedans* ». Il réfléchit à la façon dont il peut intégrer cette diversité d'éléments. Il se dit *« dans le fond, je suis pour l'inclusion »*. Il va prendre le temps de cogiter le tout et d'attendre la *« plateforme satisfaisante »* pour parler. Il conclut comme suit :

> *Dans mes stratégies, quand je ne sais pas, je suis super prudent. Je me dis : là, ne va pas te mettre là-dedans, tu ne dis rien. Puis je ne peux pas me prononcer sur tout. Je ne suis pas un expert de tout non plus. C'est important parce que ça, c'est ta crédibilité*. (p)

Les Acteurice ont la patience du jardinier. Ils appellent ça de la prudence. Ils ont une bonne mémoire des gens impliqués dans la toile du réseau et des projets passés, présents et à venir. Leur mémoire se nourrit des schèmes qu'ils construisent. Ils prennent des notes qu'ils s'échangent afin d'actualiser leur regard face aux enjeux et aux discours présents dans les différents niveaux de représentations des organismes. Il s'agit entre autres des intervenants et de la direction d'organismes locaux ou régionaux, des

fonctionnaires ou ministres des différents paliers gouvernementaux, des chercheurs universitaires, des bailleurs de fonds, des journalistes de différents médias, etc. S'ils sont à court d'informations ou en désaccord avec le discours de leurs interlocuteurs, ils se taisent et partent à la recherche d'informations complémentaires. (o et p)

Éveiller les émotions. Les Acteurice veulent toucher les gens, les émouvoir afin d'éveiller la curiosité, l'ouverture et le désir de passer à l'action. Ils passent par l'émotion en ayant recours à leurs connaissances professionnelles, les résultats de recherches et des expériences réelles et parfois personnelles. Au besoin, ils soulignent des faits comme celui de l'écart entre l'argent investi pour les femmes comparé au peu d'argent investi pour les hommes dans les programmes de soutien et services aux familles. Ils ont appris que c'est généralement plus gagnant « *d'exprimer [leur message] et appuyer ce qu'ils ressentent sur du senti* », comme révèle un Acteurice qui dit passer davantage « *par ce qui est beau, bon et touchant* » en ajoutant :

> *T'aurais beau expliquer pendant quatre heures ce que tu fais, mais si tu leur dis que dans l'fond je fais quelque chose de beau et que j'ai l'goût de partager ça avec vous autres, et que j'ai le goût que le monde soit meilleur, c'est plus facile d'ouvrir la porte.* (p)

Visuellement aussi, et dans la mesure de leurs moyens, tout doit être le plus beau possible. Beauté dans le sens esthétique et surtout dans le sens de chaleur humaine. Logo et affiches mettent en valeur des pères et des enfants heureux. Un Acteurice explique : « *Faut de quoi de constructif, de positif, de non conflictuel. Quelque chose que quelqu'un ne pourra pas dire le contraire. Quelque chose qu'on va dire : « Oh Wow!*

C'est donc beau! ». Même façon de faire lors des évènements. « *C'est comme si je recevais l'monde chez nous* », avoue un des Acteurice organisateurs. Ils créent une atmosphère chaleureuse et agréable par leurs attitudes et avec de petites attentions. Ils veulent que les gens repartent contents d'avoir partagé des connaissances. Et qu'ils aient envie de revenir. (p et o)

Les Acteurice croient que leurs interlocuteurs, ayant pour la plupart un vécu de père et de mère, souhaitent, comme eux, un discours réconciliateur père-mère. Ils croient aussi que chacun souhaite donner le meilleur de soi-même et désire le meilleur pour ses/les enfants. Ils y croient tellement qu'un jour, l'un d'eux s'est présenté à un événement, où ils n'étaient que trois hommes parmi des centaines femmes, en disant :

> *Faut jamais oublier que les petits garçons, c'est aussi des hommes en devenir. Et si on leur projette des modèles où les hommes sont essentiellement négatifs, ils risquent de reproduire ça. Chaque petit garçon est en train de se construire, de se bâtir. Alors, si on le coince dans les stéréotypes, on ne l'aide pas. Comme société, il faut savoir ce qu'on veut donner comme image. Donner de l'espace. Donner de la liberté.* (p)

Il dit avoir su toucher des dirigeantes de mouvements féministes et surtout avoir su comment parler de ce que les gens veulent entendre. Résultats : il a été invité à faire partie de comités et ces représentantes assistent aux événements de Pat Ernitas. (p)

Le discours passe donc par les sens. Certains le font de façon plus réflexive. D'autres laissent davantage transparaître leurs émotions. Mais personne ne se laisse envahir par elles. L'humour habite aussi leurs propos. L'important, assure un Acteurice,

est « *de rester authentique et congruent* » en exploitant chacun sa couleur et son expertise. Ils aiment faire ce qu'ils font. Ils ont du plaisir à le faire et ça se transmet, comme cela sera démontré dans la section « Évaluation ». (p et o)

Répéter le même discours. En deux ans, j'ai lu des entrevues, des articles, des rapports, des verbatim et j'ai assisté à plusieurs de leurs conférences et ateliers. Ils répètent le même message truffé souvent des mêmes anecdotes. J'ai demandé à quelques-uns comment ils parviennent à répéter le même discours avec autant d'enthousiasme. Ils croient, comme l'exprime un Acteurice, que : « *c'est bon de répéter, car à chaque fois le message est écouté différemment. [...] C'est comme les acteurs de la pièce Broue qui détient le record Guinness de 28 ans de représentations* » (p). Comme ces acteurs, ils ont du plaisir à évoluer ensemble et au fil du temps, leurs messages ont toujours du sens pour eux. S'ils renouvellent leur discours avec de nouvelles données scientifiques ou expériences personnelles, le fond du message reste identique. (o)

Choisir ses mots, ses images. Chacun à sa façon renforce son discours avec des adverbes et des qualificatifs. Ils répètent des « *extraordinaire, fantastique, extrrrrêmment, ssuperrr, trrrrès* » ou des « *très très très...*» (p et o). Plusieurs utilisent le qualificatif de « *p'tit* ». Cela leur donne une force, affirme l'un d'eux : « *Quand on est p'tit et qu'on utilise la vertu, on peut aller loin. [...] Il s'agit d'être droit, correct et respectueux des femmes, des enfants, de tous* ». (p)

Rapport-Gratuit.com

Les Acteurice utilisent des images. Pour un, c'est le jardinage :

> *On travaille tous à un jardin botanique. Avec les plantes qui sont toutes des personnes, on contribue tous à faire la beauté du décor. [...] Moi, j'amène des poussès. J'aime les voir pousser. Deux [Acteurice] entre autres, ce sont des jardiniers chevronnés. [...] On sème des graines sans chercher à tirer dessus pour qu'elle pousse plus vite mais en s'émerveillant à chacune des étapes de sa croissance.* (p)

Un autre Acteurice compare leur travail à « *David (eux) contre Goliath* ». Ses yeux brillent quand il en parle. Il se dit confiant d'être prêt à « jouer », « *gagner* » et d'être capable d'affirmation au besoin pour faire avancer l'égalité père-mère et les services aux pères. (p)

Langage non verbal. Observer le langage non verbal ne fait pas partie de l'objectif de mon essai. Mais je ne peux passer sous silence le fait d'entendre leur main taper sur la table, que ce soit celle des Acteurice masculin ou féminin. Moi qui associais tape sur la table et rigidité, cela m'a d'abord surpris d'entendre ce langage du corps en contraste avec des propos d'ouverture, de respect, de curiosité, d'humour ou d'évitement de gens rigides. On dirait qu'à chaque fois qu'ils frappent la table, ils marquent un point sur une carte. Les mots utilisés marquent aussi un point avec la multitude de « là » et « ça » dans leurs discours. À l'image d'un stratège, ils indiquent : de là où ils viennent, à là où ils sont, à là où ils vont. On détecte dans leurs propos et dans les verbes « *jouer [la game]* », « *naviguer* », « *se positionner* », « *contribuer* », une certaine satisfaction, une fierté - et même une excitation - de marquer des points collectivement en route vers leur mission, ai-je confirmé avec certains (p). Alors, la tape sur la table n'a rien de la rigidité

définie comme un « *esprit rigoureux et intransigeant* » qui rend « *les rapports difficiles* » (Larousse, 2014). La tape sur la table représente davantage des repères et des signes de détermination, de confiance et d'affirmation. (o et p)

Je ne peux non plus passer sous silence le ton et l'attitude des Acteurice quand ils communiquent. Développer le bon ton de voix et la bonne attitude pour communiquer est vital pour eux. Il est de notoriété publique que les mots ne transmettent pas le même message selon le ton employé. Lors des réunions, des repas, ils échangent sur un ton adulte empreint d'humour. L'autodérision et le rire sont au rendez-vous. Tous maitrisent l'art de parler avec authenticité. Ils nomment les faits utiles à la situation de façon à rester centrés sur la tâche ou l'objectif sans ébranler les compétences ou la dignité des gens. Lors d'une de nos réunions, l'un des Acteurice a dit : « *Arrêtez, ça ne donne rien. Si chacun reste sur ses positions, on n'avancera pas.* » (o). Il m'explique en entretien qu'il s'agit pour eux de « *donner l'heure juste comme de dire s'il y a quelque chose qui ne marche pas, tout en faisant attention à mon monde. La cause est importante et les gens le sont aussi.* » (p)

Stratégie avec les médias. Ils abordent les besoins des enfants et l'importance de développer et maintenir le lien du père et de la mère avec l'enfant pour le mieux-être de tous. Il leur arrive de souligner des résultats d'études sur des inégalités ou des progrès concernant les pères. Si on leur pose des questions à propos d'un drame familial, ils

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

rappellent que ce sont des cas isolés qui demandent une bonne connaissance des facteurs en cause. Puis ils reviennent sur leur message et les besoins des enfants, etc. (o et p)

Finalement, comme le souligne un Acteurice : « *On est porteur d'un discours de réconciliation [hommes/femmes]. Et je pense qu'on en a besoin.* » Ce discours est aussi une stratégie pour éviter de « *se faire tasser ou se faire entrer dans le mur comme des partenaires l'ont vécu* », révèle-t-il. (p et o)

Dans leurs stratégies pour changer la mentalité des Québécois à propos des pères, comment savent-ils que leur mode de fonctionnement est efficace?

Évaluer leurs interactions et actions

Des évaluations quantitatives et qualitatives prennent diverses formes et se juxtaposent pour guider les actions des Acteurice, notamment la planification, le discours et les demandes de subvention (o et d). Ces évaluations permettent aussi de jauger, parfois simultanément, l'état de la situation des pères dans différents secteurs.

Connaître les enjeux. L'expérience des Acteurice, leurs observations et leurs connaissances personnelles et professionnelles, partagées au fil des ans sur les projets visant à promouvoir la place des pères dans différents systèmes de notre société, permettent de mieux planifier et d'évaluer leurs actions, selon eux (o et p). Ils

reconnaissent plus rapidement les chances de réussite d'une action comme cela est partiellement démontré en première section des résultats (o et p).

Déjà, une évaluation se fait d'elle-même lorsque les Acteurice s'interrogent sur leur mode de fonctionnement : « *Quelle est la clé autour de la question de la paternité? Quelles sont les choses qu'on connaît?* » Voici un aperçu de différentes avenues pouvant conduire à une impasse, selon un Acteurice :

> *Les présentations dichotomiques, rigides de ce qu'un parent fait avec son enfant. Le fait de considérer que les hommes et les femmes sont des «bibittes» complètement différentes ou qu'ils devraient être pareils. Comme si ce que le père fait avec ses enfants c'est un peu une autre espèce de parent [...] comparé à l'espèce « maman » là.* (p)

> *Ce qu'une mère vit avec son bébé, c'est essentiellement biologique. [...] Il n'y a pas personne d'autre qui va prendre la place [...] d'une femme qui a porté dans son utérus cet enfant-là. [...] Puis là je me dis : Ouf! Tu veux changer les pratiques sur la base d'opinion comme celle-là. Non, ça ne marchera pas. [...] Toutes les initiatives qui reposent sur ce genre de prédiction n'ont pas fonctionné. [...] Les gens vont avoir l'impression de créer un combat juste d'en parler.* (p)

« *Ils ne seront pas en train de bâtir, de créer leur parentalité* », explique un autre Acteurice.

Les rapports d'évaluation des projets actuels et antérieurs, auxquels s'ajoutent les échanges entre acteurs sociaux impliqués dans ces projets, sont pour les Acteurice une façon de dresser un portrait le plus fidèle possible de « *la bête* » (p et o). Voici ce qu'en pense un Acteurice :

> *Je vois un peu la nature de la bête à laquelle on est en train de s'attaquer là. [...] Ce n'est pas la première fois qu'on s'y attaque. [...] Il y a quelque chose qui est de l'ordre d'un combat. [...] en étant conscient aussi des forces qui sont en présence. Moi, je trouve que c'est David contre Goliath [...]* (p)

Rappelons le témoignage d'un Acteurice au sujet d'un rapport des 15 ans d'un CERecherche fondateur sur la paternité au Québec :

> *Après 15 ans, je constate qu'on a participé à quelque chose de plus grand que nous. On a contribué à changer une mentalité. C'est notre équipe. C'est une marque. On a accordé nos forces. C'est de le partager avec l'autre. Ça motive à continuer.* (p)

Les commentaires recueillis lors des événements leur servent aussi de baromètre. Un Acteurice s'explique ainsi :

> *Je pense qu'on a une « twist » particulière qu'on est en train de développer, c'est-à-dire : Oui à l'égalité, mais oui aussi à une reconnaissance de la contribution des hommes. Puis oui aussi à un soutien aux hommes. Cette « twist » là, peu d'endroits dans le monde l'ont atteinte. Ils [des chercheurs Acteurice] viennent de présenter une action concertée en Grèce dans un colloque international. Ils se sont fait dire : Mon Dieu, vous êtes bien en avance vous autres.* (p)

Développer des outils d'évaluation. Il importe pour tous, que les Acteurice experts en évaluation et planification travaillent en étroite collaboration avec les personnes impliquées dans les projets pour développer des outils qui les aident non seulement à évaluer, mais aussi à planifier, à décider, à rédiger des rapports professionnels, à nourrir leur discours, à rester à jour sur les enjeux présents, etc. Les outils d'évaluation des évènements et des ateliers se raffinent au fil des ans et des partages de connaissances entre les Acteurice. (o)

Concrètement, pour le projet O Pat, des questionnaires sont élaborés pour évaluer, à plusieurs étapes du projet, la situation de l'organisme participant. Cela afin d'adapter et de planifier le soutien que les animateurs peuvent offrir tout au long du projet. Voici les principaux aspects abordés dans les questionnaires :

- Le portrait de l'organisme : données démographiques, clientèle desservie, programmes d'activités, etc.;
- Le portrait de la place des pères au sein de l'organisme : le nombre de présences des pères dans la vie associative et dans diverses activités; les services offerts aux pères; les forces et difficultés de l'organisme; et les améliorations souhaitées;
- Le plan d'action de l'organisme.

Des Acteurice ont mis au point un modèle logique pour décrire clairement les paramètres du projet. Ce modèle guide l'élaboration des questionnaires d'évaluation de la situation des pères, des organismes et des actions des personnes impliquées dans le projet O Pat. Voici les grandes lignes du modèle logique :

- Un premier tableau énumère les problèmes à aborder, les défis à relever, les besoins à combler, les buts du projet, les ressources disponibles (intrants) et les obstacles contextuels à surmonter;
- Un schéma démontre l'effet circulaire des trois composantes suivantes : 1) outils d'information, de réflexion, d'animation et de formation; 2) accompagnement d'organisme; et 3) ateliers thématiques;

- Un autre tableau décrit de façon détaillée les activités liées à ces composantes et les personnes visées par le projet (groupe cible).

Un Acteurice soulève un bémol lorsqu'on lui propose de faire une évaluation pendant ses interventions. Il présente ainsi sa réflexion à ce sujet :

> *Je suis dans un axe d'intervention, pas dans un axe d'évaluation. Tu viens biaiser ma cueillette d'informations de mon axe d'intervention si tu m'obliges à un axe d'évaluation.* [...] *Est-ce que l'évaluation vient renforcer ou m'éloigner de mon axe d'intervention? Où il s'en va avec ça [cette évaluation]? Ah oui! Ça ouvre dans mon axe [d'intervention]. Puis là, je suis ouvert à entrer [l'évaluation] dans mon axe d'intervention* ». (p)

En somme, l'évaluation ne doit pas nuire à la qualité de l'intervention.

Évaluer l'évolution de la situation des pères. Des questionnaires, comme ceux développés pour le projet O Pat, ont permis de constater que, dans certaines régions, des organismes sont à l'étape de reconnaître l'égalité des pères par rapport aux mères dans la relation qu'ils ont avec les enfants. Dans d'autres régions, les organismes ont besoin de soutien pour créer un réseau de collaborateurs.

Des observations personnelles dans la vie de tous les jours, les téléromans, les chansons, les livres, les reportages ou les nouvelles des médias reflètent l'évolution de la valorisation de la paternité dans les sphères socioculturelle, sociopolitique et autres de la société. La page *Facebook* de Pat Ernitas sert à publier quelques-unes de ces informations pertinentes à la promotion de la paternité. Par exemple, un chandail pour

papa de nouveau-né *Peau-à-peau*, des résultats de recherche sur l'activation de l'ocytocine (l'hormone du lien) chez des papas qui prennent soin régulièrement de leurs bébés (Abraham et al., 2014), des publicités comme celle des céréales *Cheerios* où un père décrit avec assurance et naturel *How to dad* en interaction avec les enfants et la mère, etc. (d et o)

Une autre forme d'évaluation se retrouve dans les documents gouvernementaux comme les programmes, les recommandations, les plans d'action, etc. Un Acteurice constate en parlant du plan d'un ministère : « *On parle d'engagement paternel, ce qu'ils n'ont jamais fait avant. [...] C'est un signe encourageant. [...] On n'est pas rendu, mais ça bouge là.* »

Évaluer leur travail. Deux Acteurice trouvent fort utile d'être impliqués dans la supervision de trois projets d'action reliés aux pères. Cela leur permet de « *voir comment chacun évolue en parallèle* », énonce l'un d'eux. Exemple : un Acteurice signale qu'avec « *un petit budget de 70 000 $, le projet O Pat a fait bouger des choses au Québec* ». De l'étape de réflexion à celle de mise en action de réseaux, les animateurs du projet soutiennent maintenant plusieurs organismes et réseaux dans leurs planifications et/ou actions spécifiques à la valorisation de la paternité en s'adaptant aux besoins de chacun. Ces évaluations amènent les Acteurice à rester souples dans leurs planifications et leurs actions.

Ils n'attendent pas nécessairement les évaluations papier des divers ateliers et conférences, ni les commentaires d'autrui pour se faire une idée de ce qui est bon ou non ou à améliorer dans leur travail. La reconnaissance de leur expertise respective et leur communication respectueuse permet d'échanger après l'événement et même pendant les pauses. (o)

Une façon différente d'évaluer leur travail est de constater que la plupart du temps ce ne sont pas eux qui vont « *cogner aux portes pour travailler avec une équipe, mais plutôt l'inverse* », comme le constate un Acteurice. Leur opinion et/ou leur présence sont sollicitées par des ministères, par les médias ou par des organismes locaux, régionaux, nationaux et internationaux. (p et o)

Voici les grandes lignes d'un témoignage d'un chercheur travaillant dans un ministère capté lors d'un échange avec un Acteurice : « *Je cite souvent votre rapport d'évaluation en réunion. Ça m'aide. Surtout le modèle théorique.* »

L'évaluation de leur propre valeur et identité joue un rôle déterminant dans l'évaluation de leur travail. Les Acteurice ont sensiblement les mêmes critères d'un comportement « *correct* » et de ce qui fait d'eux la meilleure personne possible qu'ils appellent parfois être « *un bon gars* » ou « *une bonne personne* ». Leurs critères se basent sur leurs mêmes valeurs fondamentales décrites précédemment. Plusieurs soulignent toutefois que leur valeur comme personne et leur identité ne dépendent pas

d'abord de leur travail sur la valorisation de la paternité. L'un d'eux expose cette idée ainsi :

> *C'est clair. Tout ce qui est de la vie professionnelle est moins important que la vie familiale. C'est pour ça que ce que je fais ici c'est intéressant, mais pas sûr que ça me définit comme personne. Si je n'ai pas telle subvention, si je n'ai pas pu publier à cette place, si je n'ai pas fait parti de telle initiative dans ma carrière, ce n'est pas prioritaire dans ma vie. Paradoxalement, j'ai l'impression de bien réussir ma vie professionnelle parce que justement, je ne suis pas crispé face aux affaires que je fais.* (p)

L'été est un temps d'arrêt qui leur permet d'évaluer les réalisations et les étapes à venir. Ce temps d'arrêt permet aussi de mesurer la portée de leur influence et de celles des autres. Un Acteurice souligne que cela leur demande d'être « *extrêmement vigilants* » avant de penser d'intervenir ou de répondre à une demande sous peine de se compromettre. Ils prennent le temps de vérifier certains critères comme décrits dans la section « Curieux ». Cette prudence avant de s'impliquer et leur expérience font qu'ils semblent avoir « *le don de s'investir là où ça des chances de marcher* », remarque un Collaborateurice. (p et o)

Ils se servent aussi de leurs expériences pour évaluer plus rapidement les gens à qui ils peuvent faire confiance. Ils vérifient entre autres si « *on parle des mêmes affaires, si on réagit de la même façon* », révèle un Acteurice en entretien, comme il a été démontré au début des résultats dans leur façon de choisir les bons partenaires.

En somme, un Acteurice déclare : « *Nous autres déjà, on en fait beaucoup. Puis dans l'fond notre stratégie jusqu'à maintenant fonctionne. Elle est payante* ». (p)

Rapport-Gratuit.com

Toutes ces formes d'évaluations représentent des sources de motivation pour tous. Ils gardent toutefois les deux pieds sur terre en se disant conscients de participer au Québec à un « *moment unique où le regard de nombreux acteurs est tourné vers les pères* », comme l'exprime un Acteurice (p). Ils évaluent donc leur travail, la situation des pères au Québec et des actions qui s'y rattachent en restant à jour par rapport aux statistiques, recherches, nouvelles dans les domaines politique, économique, social, et culturel. À l'aide de questionnaires et de commentaires recueillis, ils évaluent l'appréciation et la portée des évènements qu'ils organisent : ateliers, conférences, communications, etc. (o)

Les stratégies mises à jour soit celles de choisir ses partenaires, de changer l'environnement et non la personne, de planifier de façon globale, de s'approprier le discours et d'évaluer leurs actions et interactions qualitativement et quantitativement sont à la base de la description des stratégies que les Acteurice emploient pour gérer les inévitables défis et tensions interpersonnels et intergroupe rencontrés sur leur chemin.

Gérer des défis intra groupe et intergroupe[1]

Les points de vue des Acteurice sur leurs façons de gérer les défis et les tensions sont décrits sous deux catégories : la gestion entre eux et celle avec des acteurs sociaux impliqués dans d'autres organismes que Pat Ernitas. Leurs façons de procéder ne sont

[1] Dans cette section, les citations des Acteurice sont exceptionnellement longues. Cela s'est avéré nécessaire afin de respecter et de bien décrire la complexité de la pensée des Acteurice dans l'action.

toutefois pas exclusives aux catégories présentées. Dans les interactions entre eux, les Acteurice soulèvent des zones de tensions générées par l'incertitude, le manque de compréhension et l'anxiété. Dans leurs interactions avec d'autres groupes d'acteurs sociaux, ils nous transmettent leurs réflexions et nous décrivent leurs approches face aux désaccords et aux positions radicales.

La diplomatie ressort comme étant la pierre angulaire dans leur approche face aux défis en général. Les Acteurice décrivent comment ils l'utilisent pour prévenir, réfléchir, rationaliser, acquérir des connaissances sur les enjeux, mettre les situations en perspective et jouer un rôle de médiation au besoin.

Une croyance fondamentale guide leurs actions : « *Une personne en santé et bien intentionnée a les ressources et le potentiel pour régler ses problèmes* », comme le relate un Acteurice. (p)

Entre eux. La prévention passe principalement par le choix des bons partenaires décrit en première partie des résultats. Un Acteurice résume leur choix ainsi :

> *Au CA (de Pat Ernitas), on ne s'est jamais chicané depuis 13 ans, pas de tension ni de chicane. Parce que nos valeurs sont clairement affichées. Puis on attire des gens qui nous ressemblent. [...] On n'a ni les moyens financiers ni de temps à perdre à se chicaner.* (p)

En dehors du CA, ils sont toutefois appelés à travailler avec d'autres Acteurice et des comités parallèles. Le risque de tension est normal et correct, selon eux.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

À l'intérieur des divers noyaux d'Acteurice, nous avons constaté, en première partie des résultats, qu'ils n'ont « *pas besoin ni envie de convaincre tout l'monde à tout prix* », comme l'affirme l'un d'eux. Ils possèdent d'autres options, d'autres avenues pour exprimer leur couleur. Et leur connaissance des enjeux professionnels - et parfois personnels - de leurs collègues ou de leurs interlocuteurs ainsi que leurs attentes réalistes les aident à rationaliser. Cette compréhension et ce libre choix contribuent à éviter les tensions.

À titre préventif, ils évitent aussi certaines situations. Un Acteurice en décrit trois :

> *J'aime pas les conflits ouverts où les gens se 'garrochent' des insultes par la tête. J'essaie de les éviter. Je suis bon là-dedans.* (p)
>
> *Mettre un ultimatum : si tu ne changes pas ça, je sacre mon camp. Non. Tu ne peux pas être en train de vouloir t'attendre à changer telle affaire qui ne va pas pouvoir changer.* (p)
>
> *Si au départ, c'est un peu plus difficile, je ne dis rien. Si l'autre revient à la charge, je vais souvent attendre. Souvent, il va changer d'idée.* (p)

Ce même Acteurice souligne qu'ils ont chacun leur niveau de tolérance face aux situations floues. Il décrit comment la diplomatie lui est d'un grand secours :

> *Je ne trouve pas que la clarté dans la communication, c'est la voie royale pour la compréhension. [...] des moments sont riches parce que justement c'est pas nécessairement très clair. Puis pas clair ne veut pas dire pourri, là. C'est comme les dates de péremption [...], ça ne veut pas dire pourri après cette date-là. C'est un peu comme ça que j'agis dans la sphère de mes relations avec mes collègues ou des professionnels. Je tolère très bien les niveaux de confusion. Il y a des personnes qui les tolèrent moins bien.* (p)

Il illustre sa manière de procéder en relatant un dialogue avec une collègue qui commence par lui dire :

-J'ai besoin de préciser telle affaire.
Bien là, c'est elle qui a besoin de [préciser, je l'écoute]. Si elle arrive en disant : -Là, il faut que tu précises telle chose.
-Pourquoi veux-tu que je précise telle affaire? -Parce que moi, j'en ai besoin.
-Ah! Si t'as besoin ok. [...] Je vais faire mon possible. Je ne vais pas nécessairement être capable de répondre à tout ce que tu peux avoir besoin de ce côté-là. [...]
Puis elle repartait.

Devant les situations floues, l'incertitude ou les tempêtes, ils montrent tous la capacité de mettre les choses en perspective. Ils se questionnent sur leur propre rôle et leur responsabilité et celle des collègues. Ils réfléchissent aux enjeux. Voici le témoignage d'un Acteurice qui recoupe celui d'autres Acteurice :

J'ai une très bonne tolérance à me retrouver dans des situations qui ne sont pas nécessairement claires. Je ne m'empêche pas de vivre ce genre de chose. Ce qui fait que si tu dis quelque chose, et je ne comprends pas trop trop ce que tu veux dire, je ne vais pas être en train d'arrêter puis exiger que tu m'expliques, là.

On est sur le même bateau. [...] Je pense que le fait de ne pas porter une attention qui est essentiellement sur ce qui se passe ici et maintenant, mais de porter une attention sur : Dans quoi ça s'inscrit ce qu'on est en train de faire? Où est-ce qu'on s'en va au juste? Ce n'est pas stratégique là, dans le sens où quelqu'un dirait : Ah oui! Il y a une planification stratégique parce que tu penses à des objectifs à moyen ou à long terme. Ce n'est pas tellement en termes de planification qu'en termes de vision, de compréhension. [...] C'est une vision à très, très long terme quand je fais mes affaires ici. C'est ce qui me permet de ne pas trop accorder d'importance à des choses qui sont embêtantes, la confusion ici et maintenant. C'est le fait de dire : Regarde. Bon. Bah, moi, je m'en vais dans telle direction. [...]

Ça m'arrive aussi assez souvent de me dire : Quand je vais avoir 85 ans, de quoi j'aimerais me rappeler dans ma vie? [...] Ça va être important à ce moment-là ce que je suis en train de vivre ici? Ça met de la perspective. Suis-je obligé de faire en sorte que les affaires soient toutes casées? Ou regarde, pas

obligé de mettre autant d'énergie pour plier les serviettes de telle façon. En bout de ligne, on les déplie. C'est une caricature, là (rire). (p)

Un facteur les aide à garder une distance émotionnelle et professionnelle, selon un Acteurice : « *Je ne suis pas un père en crise qui ne voit pas ses enfants. Ce n'est pas mon drame personnel* ». (p) Ce n'est pas celui des autres Acteurice non plus. (o)

Si, malgré la prévention et leur façon de fonctionner, une tension apparaît, la diplomatie est leur première stratégie. Ils recueillent des informations qui pourraient améliorer la situation. J'ai observé qu'ils peuvent nommer les irritants avec doigté, ou les faire nommer par la personne concernée en l'invitant à exprimer son point de vue. (o)

D'autres fois, ils disent « oui, j'ai un rôle de médiation à jouer », comme le constate un Acteurice qui décrit les principales étapes de son processus de réflexion :

Il y a des bouts que ni l'un ni l'autre ne comprend ce que l'un et l'autre vit, a comme intention. [...] Je vois se profiler ce genre de défi. [...] Habituellement, dans ces situations-là, je vais attendre que les affaires se produisent puis assez souvent, une fois sur deux, pas besoin d'intervenir, ça se règle tout seul. Ma position c'est : « R'garde, allez régler vos problèmes tout seul. Essayer de vous parler. » Puis, moi, je ne vais pas nécessairement m'impliquer là-dedans. Je ne vais pas être la police qui va arriver tout de suite : « là on fait pas ça, puis toi c'est comme ça. [...] » Je me décris comme nonchalant dans le sens, ce n'est pas nécessairement de mes affaires. Ce sont des adultes. Ce sont des personnes qui ont des ressources. [...] En fait, une des variables qui pour moi importe : Est-ce que je suis responsable de la situation? Si c'est le projet dont moi je suis responsable, là je vais être beaucoup plus proactif. Je vais faire beaucoup plus de prévention. C'est moi qui ai la responsabilité du contexte là [...]

Quand je ne suis pas responsable du projet, c'est le bout où je me dis : Ça c'est des grandes personnes, je ne veux pas être en train de prendre la place de personne d'autre dans cette situation-là. Habituellement, comme je disais, une

fois sur deux lorsque t'attends avec des personnes qui sont bien intentionnées, ça va se régler.

S'ils ne sont pas capables, là, je me dis : Ok. Ai-je un rôle à jouer là-dedans? Des fois, je dis : oui, peut-être que j'aurais un rôle à jouer mais je ne sais pas pantoute ce que je devrais faire. (rire) Là, je ne vais pas nécessairement faire n'importe comment. Je ne veux pas prendre la place de quelqu'un d'autre aussi. Pour moi, c'est un aspect qui est important. Je peux savoir quoi faire et si je me mets à le faire, je suis en train de prendre la place de la personne qui est responsable du projet. Je ne veux pas être en train de dénigrer l'autre de ce côté-là. C'est là que je peux être en train de me dire, je ne sais pas quoi faire là. C'est « totché » [délicat] souvent ces situations-là. Si je me mets à intervenir dans le moment où [l'autre] n'a pas intervenu, ça va peut-être régler des affaires. Mais ça va peut-être envoyer le message : [l'autre] n'est pas toute là. Bien là, ça fait des problèmes tout aussi embêtants que ceux qu'on essaie de régler. Ça c'est de la formation de la thérapie familiale. C'est GB Link, Milton Erickson, Minuchin qui ont cette lecture des rapports de pouvoir, des rapports d'autorité, des rapports de groupe et famille notamment. Comment en posant une action, on n'est pas juste en train d'agir sur une situation, on est en train d'agir sur la représentation des personnes dans les situations des uns des autres. Cela fait que dans des équipes de travail, j'ai toujours été très, très conscient de ce genre de chose.

Quand c'est clair qu'ils ont besoin de médiation, là je vais être en train de me poser la question : Où est-ce qu'il y a plus de flexibilité là-dedans, dans les positions que les deux parties peuvent avoir? Et puis, je vais essayer d'agir de manière à ce que cette flexibilité-là, soit mise au profit d'une occasion pour pouvoir régler une différence.

La suite de son processus de médiation se résume ainsi : il s'agit de demander d'abord à la personne montrant le plus de flexibilité si elle est intéressée à présenter son projet, ses besoins, ses intentions à l'autre. La personne dit souvent oui. Puis, il lui demande si elle est prête à écouter l'histoire de l'autre. Réponse : oui. L'autre étape est de dire à la deuxième personne : Que dirais-tu de présenter ton travail à l'autre qui est prête à l'écouter? Elle dit oui. Puis d'écouter sa présentation? La réponse est souvent oui. (o et p)

L'Acteurice ajoute comment il peut gérer au cours d'un processus de médiation une certaine forme de résistance :

> *Une personne peut dire : Pourquoi tu ne nous l'expliques pas? Pourquoi tu ne lui as pas parlé avant? La réponse sans doute aurait été : Ce n'est pas moi qui suis responsable. Je ne peux pas prendre la place de l'autre, ni lui dire : bien là, tu devrais faire les choses de telle et telle façon parce que... Ce n'est pas compliqué. Ce n'est pas ma responsabilité.* (p)

Finalement, il avoue que les Acteurice ont une bonne connaissance des contextes qui influencent le comportement de chacun, mais quand certains enjeux professionnels ou personnels sont présents, il arrive que certains deviennent plus anxieux et parfois rigides. C'est normal, selon lui. Comme la situation typique d'attendre une subvention ou l'accord d'un organisme ou d'un ministère alors qu'il a fallu réfléchir et s'investir dans un projet. Beaucoup d'éléments sont en jeu : responsabilités, politiques, réputations et argent. Sans parler des éléments personnels. L'important demeure de réfléchir et de faire de son mieux pour respecter les rôles et les responsabilités de chacun dans le contexte présent. (o et p)

Il fait le parallèle de son approche avec la diplomatie qu'il définit comme suit :

> *Comment rester en relation, même s'il y a des désaccords importants? Comment trouver une voie du milieu? À quoi ça peut ressembler des compromis dans une situation qui est complètement bouchée? Et les personnes qui sont les professionnels de la diplomatie ont une très grande tolérance à l'incertitude, à la confusion.* (p)

En résumé, tout ce verbatim a permis de décrire la complexité d'une réflexion, celle qui doit s'adapter au contexte. Le but est de reconnaître le degré d'importance de la problématique et de savoir qui assume la responsabilité du projet, qui a ou non un rôle de médiation à jouer et si les gens vivant les tensions ont la capacité dans ce contexte de régler, seuls, leurs différends.

Face aux acteurs sociaux impliqués dans d'autres organismes que Pat Ernitas. La diplomatie demeure la façon privilégiée de procéder face aux défis que leurs actions de promotion et de valorisation de la paternité suscitent. Sauf qu'ici le défi est plus corsé puisqu'ils ont parfois à composer avec des gens qui n'ont aucun intérêt pour la cause des pères ou qui se campent dans une position radicale. Il s'agit parfois « *de creuser, de questionner, de faire des ponts, d'être de bonne foi, d'être ouvert. C'est exigeant.* », confie un Acteurice. Les principaux défis sont de gérer les demandes de subventions, les départs des collaborateurs, le désintérêt de certains, les positions radicalement opposées à celle des Acteurice.

Un des défis est de gérer les exigences croissantes des organismes bailleurs de fonds. Une façon de le relever est de partager les connaissances de certains Acteurice et d'autres proches collaborateurs portant sur ces organismes. C'est d'autant plus important pour Pat Ernitas qui se fait un devoir de multiplier ses sources de revenus sans trop consacrer de temps à la recherche de fonds.

Un autre défi est de s'adapter aux nombreux départs (retraite, promotion ou autres) des employés. Il faut du temps pour créer des liens de confiance. Et comme le laisse entrevoir un Acteurice :

> *Ce qui est intéressant par contre, c'est que tu deviens rapidement l'expert. Quand tout le monde a changé, c'est toi qui leur expliques c'est quoi l'affaire. C'est à notre avantage. Par contre, tu peux rencontrer quelqu'un qui n'est pas sympathique à la cause. [...] les pères, il ne veut rien savoir.* (p)

Apprendre à gérer l'opposition à leur projet de société se transforme en défi avec certains interlocuteurs. Un Acteurice affirme que « *lorsque tu t'impliques, tu deviens la cible de toutes sortes de gens. Ceux qui veulent contribuer à ton travail comme ceux qui veulent te détruire* ». Certains Acteurice en ont fait l'expérience dans le passé. L'un d'eux révèle que « *la politique, ça pouvait jouer dur* ». Ils connaissent leurs propres limites et leurs propres forces ainsi que celles du système. Ils voient venir de loin les situations qui risquent d'engendrer des tensions ou des frustrations comme en témoigne un Acteurice :

> *Tu apportes quelque chose d'autre sur les pères. C'est possible qu'il y ait des gens que ça fasse réagir. Ça n'a rien à voir avec le fait que tu sois fin ou pas fin. [...] J'appelle ça la lecture des enjeux. [...] Je pense que premièrement, tu réajustes tes attentes. Je ne m'attends pas à ce que tout l'monde soit mon ami dans la vie. [...] C'est très agréable d'être apprécié. Dans certains contextes tu peux rechercher des affinités personnelles. Dans d'autres contextes, là, j'ai un rôle à jouer, puis j'ai à défendre telle position. C'est normal qu'on ne soit pas d'accord. [...] Je pense qu'il y a une part d'intuition, une part de rationalisation, une part d'expérience et une part de détachement de dire « Ben, là, écoute, c'est normal. C'est mon rôle de dire telle chose. Je viens déranger le confort de quelqu'un. Bien, c'est normal que la personne ne soit pas nécessairement confortable avec ça. Sauf que dans mes stratégies, c'est important d'essayer d'être droit, d'être correct, d'être respectueux des femmes, des enfants, de tout le monde. Tout le monde a sa place. L'une des grandes raisons qui fait que [Pat Ernitas] fonctionne, c'est qu'on porte ces valeurs-là.*

Tu sais, sauter dans la face à tout l'monde, je ne serais pas bien. Mais je peux comprendre qu'il y ait parfois des relations tendues. Ultimement, la finalité, l'utopie, la vision, c'est de faire en sorte qu'on arrive à se réconcilier, à se rapprocher. J'y crois. C'est évident que [Pat Ernitas], le CA, les partenaires, ce sont des gens qui partagent cette façon de voir. Donc, c'est ça : positif, constructif, respect des gens et pour des choses et non être contre des choses. Vision intégrative, inclusive. (p)

Un autre Acteurice affirme que d'avoir des objectifs et une connaissance de soi et du terrain est d'une aide non négligeable :

Je ne suis pas très compétitif là. [...] Mais quand je suis en train de jouer sur le terrain, je suis capable de me retrouver puis de ramasser mes énergies [...] C'est parce que, justement, là, il y a des objectifs à moyen terme, à long terme. Et je suis conscient des forces qui sont en présence » (p)

Positions radicales. Parfois, les Acteurice ont à faire face à des positions radicales. Avant de décrire leurs points de vue, deux Acteurice expliquent pourquoi certaines positions extrêmes ne correspondent pas à leur approche :

-Bien des pères en colère sont pressés de régler leurs affaires. Ils nous trouvent « moumounes » et trouvent qu'on ne fonce pas assez. Ces revendicateurs veulent des résultats immédiats. Ils sont tentés de faire des coups d'éclat. Quoi qu'ils puissent attirer l'attention, l'impact n'est qu'à court terme. Cela ne fera pas avancer la cause. (d)
-Par exemple, *ceux qui veulent aller manifester dans la rue ou grimper sur un pont. Leur forme de revendication va faire du tort à d'autres. Comme de créer une congestion monstre à l'heure de pointe et nuire à des milliers de travailleurs, de parents. Nous, on ne sort pas sur la place publique pour dénoncer les injustices.* (d)

Un certain discours portant sur la paternité et le féminisme se montre radical, comme le décrivent deux Acteurice :

-Ils valorisent le patriarcat ou le matriarcat. (p)
-Leurs initiatives créent l'exclusion ou le dénigrement. [...] Ils affirment que les femmes vivent une discrimination. C'est la société qui discrimine. Donc

Rapport-Gratuit.com

> *les femmes sont toutes des opprimées. Les hommes sont tous des oppresseurs. Arrangez-vous chacun séparément.* (p)

Comment les Acteurice gèrent-ils ce genre de discours? « *Faut que tu sois hyper prudent* », souligne un Acteurice (p). Une autre stratégie pour éviter de confronter les porteurs de discours radicaux consiste à réunir les forces disponibles au lieu de tomber dans l'affrontement. Un Acteurice explique :

> *On en fait nos partenaires. Par exemple, une grande revendication du Mouvement féministe est de réclamer une plus grande implication paternelle. Je leur dis : Je veux que les pères s'engagent plus. Qu'il y ait plus d'égalité. On va travailler là-dessus avec les femmes.* (p)

Les Acteurice ont la capacité de contenir leurs émotions et réactions sans avoir l'air d'un autoclave prêt à éclater. La posture philosophique de curiosité décrite en première partie est aussi d'un grand secours. Rappelons que cette posture consiste à se montrer curieux, à écouter attentivement le point de vue de l'autre avant d'intervenir. (p et o)

Lorsque les Acteurice invitent certains groupes dits radicaux à assouplir leur discours, ils voient parfois un mur se dresser, comme l'indique un Acteurice:

> *Malheureusement, pour des féministes radicales, c'est le dogme. Tu ne peux pas discuter avec elles. Leurs réponses sont déjà formulées d'avance. Même si la recherche vient prouver le contraire, elles ne l'utiliseront pas. Et là, je me tiens le plus loin possible.* (p)

Certains Acteurice reconnaissent qu'ils ont appris et qu'ils continuent d'apprendre petit à petit à gérer leurs propres émotions face à certains discours. L'un d'eux décrit son expérience à deux moments de la rencontre et sous deux angles de réflexion :

> *Il y a plusieurs années, je tombais probablement plus rapidement dans l'impuissance, la frustration devant les discours idéologiques où les hommes sont « tous des pas bons ». La réflexion devient importante. « Qu'est-ce que je fais?» Puis, je pense à nos actions qui me donnent l'impression, modestement, d'agir sur certaines dimensions de la paternité. C'est plus facile de sortir de l'impuissance, de la frustration, de la colère. On ne change pas tout, mais on fait un p'tit bout là. Un p'tit bout là. On agit.* (p)

> *C'est heurtant d'être confronté à des gens comme ça. Mais ils ne peuvent plus sortir sur la place publique avec ça. On sait tout l'monde que cela n'a pas d'allure. Les gens au fond pensent comme nous. Personne ne veut que sa vie privée devienne un enfer. La majorité des Québécois tiennent compte des différentes données et idées. Ils ne sont pas idéologiques.* (p)

Rappelons que le discours se présente aussi comme une stratégie pour éviter de « *se faire tasser ou se faire entrer dans le mur comme des partenaires l'ont vécu* », révèle un Acteurice. (p et o)

Un dernier moyen de gérer les tensions est de se dire chacun à sa façon : « *Bah! Ça ne marche pas à gauche, on va aller à droite là. On va voir ce qu'on peut faire* ». Cela concerne autant les personnes que les organismes (o). Ils concentrent leurs ressources vers ceux et celles qui veulent travailler avec eux avec respect et dans le plaisir, comme le signale un Acteurice :

> *Des moments t'as l'impression que t'avances à rien en groupe. Il y a comme des conflits. Le climat est pourri, lourd. C'est compliqué. Je vais travailler avec d'autres personnes qui ont des qualités humaines et une expertise qui font que j'apprends et que c'est plaisant.* (p)

Les Acteurice évitent, dans la mesure du possible, ceux et celles qui ne répondent pas à leurs critères. Ils évitent donc les personnes : qui font des commentaires ne respectant pas l'intégrité d'autrui ; qui ne sont pas centrés sur la tâche ; qui ne travaillent

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

pas dans l'ouverture et l'enthousiasme ; qui ramènent tout à elles et sont sur la défensive. Les Acteurice savent aussi fixer leur limite, comme l'affirme l'un d'eux :

> *Je suis assez fin avec les gens. Je donne beaucoup. Je suis généreux. Tu sais, à un moment donné, quand tu te défonces, tu écoutes, il y a des choses qu'il ne faut pas accepter. Si tu veux empiéter sur moi, je vais me défendre. [...] La dignité, c'est important.* (p)

En résumé, les résultats démontrent que l'objectif de fond des Acteurice est de faire progresser le dossier de la promotion et de la valorisation de la paternité dans la société. Pour y parvenir, les Acteurice ont adopté un ensemble de valeurs dont les principales sont le respect, l'esprit d'ouverture et l'inclusion. Cela se traduit par différents principes d'actions, dont ceux de préserver la dignité, de se montrer diplomate et de nourrir une curiosité afin qu'elle reste en éveil. Sur le terrain, cela les amène à éviter la confrontation gratuite; à choisir des partenaires semblables dans leurs qualités humaines et complémentaires dans leurs expertises; à rester centrés sur leurs valeurs et objectifs et à étendre leurs réflexions au sujet de la paternité dans le plus grand nombre de réseaux possible. Malgré la complexité de la tâche, se montrer proactifs et travailler dans une ambiance de plaisir sont deux réflexes quotidiens chez les Acteurice.

Discussion

Avant de prendre connaissance de la discussion des résultats, « *rappelez-vous un souvenir agréable avec votre père ou une autre figure paternelle significative pour vous.* » Si vous avez réfléchi à cette question, vous avez peut-être vécu une émotion ou une prise de conscience. Voilà un aperçu des réflexions et d'émotions provoquées par les Acteurice dans leur long processus de changement social à l'égard des pères.

L'objectif de cette étude ethnographique est de décrire le fonctionnement relationnel, réflexif et stratégique d'acteurs sociaux impliqués dans un mouvement de changement social au Québec selon leur regard. La discussion d'une telle étude est en fait un dialogue entre les résultats empiriques et les cadres théoriques/conceptuels et les autres données probantes de la littérature scientifique qui servent de contexte à celle-ci. Cette discussion ouvre la porte à des pistes de recherche et de formation futures.

Les résultats présentent une riche description de thèmes et de catégories se chevauchant dans un mouvement d'interrelation perpétuel. La Figure 2 résume cette complexité dans un schéma du processus de changement mis de l'avant par les Acteurice. Le schéma met en lumière les points principaux de l'analyse de leurs points de vue à propos de leur collaboration, leurs actions, leurs réflexions et le mouvement dans lequel ils évoluent.

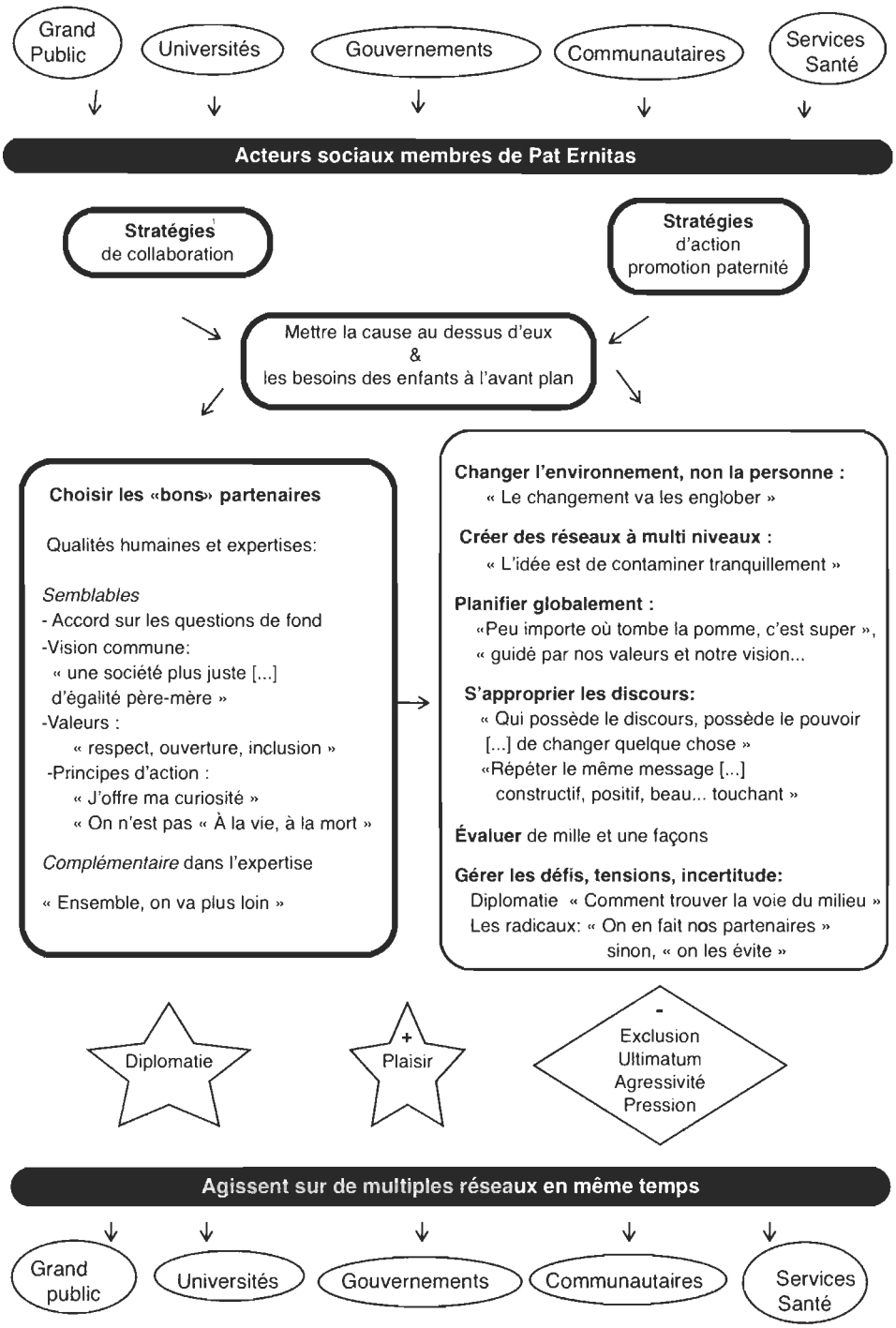

Figure 2. Le processus de changement social du point de vue des Acteurice.

Que disent les Acteurice à propos de leurs collaborations, actions, stratégie et réflexions dans l'action?

Au début de mes observations, je me suis maintes fois questionnée. Comment parviennent-ils à demeurer positifs et enthousiastes pendant toutes ces années malgré les défis? Comment font-ils pour communiquer sans nuire à l'intégrité et à la dignité d'autrui? Comment font-ils pour provoquer un changement social sans douleur? Pour moi, c'était trop beau pour être vrai, tout semblait presque parfait.

J'ai trouvé un mode de vie sans dogme, sans « à la vie, à la mort », comme il a été souligné dans les résultats. J'ai trouvé des gens de passion en processus d'apprentissage constant du comment communiquer sans nuire à l'intégrité et à la dignité des gens. Ils ne cherchent pas à être « parfaits » mais à composer avec les réalités. Toute une suite de stratégies les accompagne.

Stratégie

L'étude montre que les stratégies sont un élément clé de tout processus de changement dès l'émergence du mouvement. Loin d'être rigides et prédéterminées, elles s'adaptent au fil des défis. Le fil conducteur des stratégies est une vision et des valeurs communes accompagnées du plaisir de collaborer. L'avantage des stratégies est d'économiser les ressources des acteurs sociaux et de garder le cap au-delà des tempêtes dans l'esprit de Martin Luther King (Grant, 2014; Grant, 2013).

L'étude et la littérature mettent en évidence le besoin de stratégies pour déployer un réseau viable et l'*empowerment.* La difficulté réside dans la manière d'y parvenir. L'une de leurs stratégies est de développer le tact diplomatique.

Diplomatie

Les Acteurice manœuvrent avec une prudence. Ce qui leur permet d'éviter les terrains propices aux engueulades et de conserver ainsi leur calme, leur dignité et leur crédibilité. La curiosité décrite comme un cadeau est une forme de diplomatie, une façon de préserver le lien. Si nécessaire, ils imposent un temps d'attente, un silence qui donnent la chance à l'interlocuteur de prendre conscience de sa capacité de gérer une situation. C'est la patience du jardinier… ou celle du diplomate.

Le développement de compétences en diplomatie inclut inévitablement l'acquisition d'une intelligence émotionnelle telle que décrite dans la littérature avec l'autorégulation des émotions et les compétences sociales (Goleman, 1998; Grant, 2014; Grant, 2013; Kilduff et al., 2010). Tout le monde peut-il développer leur diplomatie? Les Acteurice témoignent qu'eux l'ont fait. Il semble évident que des gens au tempérament extraverti et verbomoteur pourraient avoir plus de difficulté que les gens introvertis et observateurs, mais là ne s'arrêtent pas les critères de faisabilité. D'autres études pourraient tenter de répondre scientifiquement à cette question. D'autre part, chose certaine, plusieurs rêvent de travailler dans le plaisir.

Plaisir

Je me suis interrogée à plusieurs reprises sur les facteurs prioritaires face à la collaboration et aux actions menant à un changement social. J'ai constaté que cela revenait à me questionner sur ce qui importait le plus entre l'œuf ou la poule. Car sans besoin, il n'y a pas de mouvement vers le changement. Sans acteurs, pas d'émergence du mouvement. Sans stratégies, pas de réseau viable. Sans vision, pas de cohérence dans le réseau. Sans partage des connaissances, le mouvement reste local. Sans élargissement de réseaux, le réseau va mourir dans l'œuf. Sans diplomatie, le mouvement éclate en petits agrégats de réseaux qui dynamitent le changement. Sans plaisir, pas de changement sans douleur.

Chez Pat Ernitas, ils carburent au plaisir. Mais je soupçonne que le plaisir n'est pas juste un état psychologique. Je soupçonne que le plaisir frise l'intention et se rapproche de la stratégie. Je soupçonne qu'il dépasse la simple émotion. Le plaisir ne s'ordonne pas. Donc, comment se génère-t-il? L'étude démontre que le plaisir émerge dans un lieu sécuritaire où la dignité de chacun est préservée; un lieu où le rire, l'autodérision et l'humour ne sont pas une perte de temps; un lieu habité par une communauté qui partage les mêmes intérêts. Cela favorise la stabilité relationnelle et le réseautage. Le plaisir est un atout non négligeable, car la route vers le changement social est longue et jalonnée de moments d'incertitude, de confusion et de crises. C'est un marathon, non un sprint.

Ce que je viens d'observer en termes d'attitude pacifique de la part des Acteurice soulève des questionnements.

Est-ce que la description du fonctionnement d'un groupe qui nourrit une attitude pacifique peut laisser transparaître une forme d'idéalisation? Certainement. Et c'est normal d'un point de vue systémique. Je fais partie de leur dynamique. J'épouse cette forme d'idéalisation misant sur l'optimisme qui donne de l'espoir et sur les bons coups et les forces de chacun qui nourrissent le sentiment d'efficacité. Les Acteurice n'écartent pas le processus d'idéalisation qui tend vers la projection de l'image d'une « bonne » personne et l'évitement de toute appellation préjudiciable à leur réputation. Cela transparaît dans plusieurs sections de ce rapport. Sans voir l'idéalisation comme un défaut, ils ont appris à naviguer à travers ses eaux. Ce « moi » idéal diplomate et ce « nous » idéal qui valorisent la paternité font partie d'un processus où le changement social peut se vivre de façon pacifique. La modélisation, au cœur de la présente étude, inclut nécessairement un processus d'idéalisation. Les gens d'expérience, comme les Acteurice, servent de modèle d'apprentissage social à qui le veut bien. Ils s'incluent eux-mêmes dans cette expérience où ils servent de modèles les uns aux autres puisqu'ils sont en apprentissage constant dans ce travail de longue haleine. L'essai offre donc des pistes d'exploration d'un autre paradigme que celui de trouver des solutions à des problèmes pour comprendre le changement de mentalité au sein d'un groupe social. Cette étude met en relief un autre paradigme, celui qui mise sur la tentative de réaliser des rêves qui touchent les gens. Des recherches pourraient explorer davantage ce processus

Rapport-Gratuit.com

d'idéalisation à l'intérieur d'un organisme qui peine à survivre en dehors des moments de crise (Dugan & Reger, 2006). Elles pourraient également explorer la place de l'idéalisation dans le groupe comme moteur d'espoir ou comme signal d'ajustement des actions des acteurs sociaux.

D'autre part, en se basant sur la stratégie des Acteurice de créer un environnement propice à l'émergence de la valorisation de la paternité, quels sont les éléments dans l'environnement des Acteurice qui les incitent à développer une attitude pacifique? Est-ce l'influence des critères des bailleurs de fonds comme Centraide qui demande de développer l'*empowerment* des gens avec une approche intégrative et positive pourraient pourrait expliquer en partie ce que j'ai observé en termes d'attitude pacifique? Est-ce le contexte « unique » au Québec décrit par White (2012), soit une politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire (PRSAC) qui assure une collaboration étroite et constante avec les instances gouvernementales? Mais l'écoute aurait-elle la même efficacité si les acteurs sociaux n'accordaient pas leur discours à celui des instances ou s'ils n'agissent pas avec diplomatie? Là, j'en doute. D'autres recherches pourraient éclairer ces questions. Mais chose certaine, les résultats ont été influencés en partie par le fait que le groupe d'Acteurice s'entoure d'une communauté d'intérêts. Le fait que je sois membre comme eux de l'organisme Pat Ernitas et que j'aie travaillé à l'un de leurs projets a permis d'offrir une analyse critique des données recueillies auprès des participants et de produire une description particulièrement fidèle et nuancée du cadre de leurs pensées dans l'action. Cette position d'observatrice

participante, enrichie de ma position de collègue, offre une crédibilité à la description de la cohérence entre ce qu'ils disent et ce qu'ils font.

Retombées de la recherche

L'étude s'inscrit dans une perspective de pratique réflexive et, par conséquent, peut avoir plusieurs retombées. D'une part, des retombées directes sur la conscientisation des Acteurice à propos de leurs propres stratégies sociocognitives. À ce sujet, l'essai final leur sera transmis puis une rencontre informelle d'un après-midi avec le groupe est prévue à l'automne 2015. Ce sera l'occasion de discuter de leur expérience et d'autres retombées possibles de l'essai. D'autre part, la description systématique de ces stratégies pourra servir de base pour une démarche plus large de développement de compétences en matière d'innovation sociale (Rollin & Vincent, 2007). Par exemple, une base pour la création d'outils qui soutiendrait et faciliterait le partenariat et l'alliance « nécessaire à l'innovation sociale » (Rollin & Vincent, 2007). Cette incursion dans les processus des stratégies employées par un groupe d'acteurs sociaux pourrait offrir de l'information susceptible d'intéresser la recherche touchant différentes formes d'intelligence. Les stratégies et réflexions qui les accompagnent pourraient nourrir les systèmes d'intelligence artificielle (Schneider et al., 1996). Des travaux ultérieurs devraient tenter d'intégrer le concept d'intelligence émotionnelle au courant des travaux sur les changements sociaux. L'intelligence émotionnelle telle que mise en relation avec le développement de la diplomatie et de la curiosité dépasse la notion de morale dans cet essai. Les Acteurice ne s'appuient pas seulement sur des jugements de valeur, soit ce qui

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

est correct ou pas, car leur croyance est que la très grande majorité des gens désirent comme eux le meilleur pour le développement des enfants qui passe par l'importance d'une coparentalité équitable. Ils appuient leur discours et leurs actions sur des faits : des résultats de recherche, des évaluations, des statistiques, des plans d'action, des rapports, des expériences et des expertises.

Par ailleurs, l'emploi du mot stratégie a mis des Acteurice sur la défensive. Cela m'a surprise car, dans les entreprises privées où j'ai longtemps travaillé, le mot stratégie sert à relever les défis comme le démontre la littérature (Johnson et al., 2011; Montgomery, 2008). Les dictionnaires et les études le définissent globalement comme une organisation dans l'atteinte d'un but, mais ils ne rendent pas compte de la complexité de ce concept. Cette étude de type ethnographique l'a fait par la force des choses, mais sans apporter toutes les réponses. L'étude démontre que le processus de changement social demande plus et qu'on ne peut isoler le concept de stratégie sans tenir compte des principes d'action qui découlent des valeurs fondamentales du groupe ni de sa vision.

Finalement, différents modèles d'analyse, comme celui de la théorie de l'acteur-réseau, (Akrich et al., 2006) permettraient de décrire un portrait plus complet des réseaux dans lequel Pat Ernitas et les acteurs sociaux interviewés évoluent. Cela approfondirait nos connaissances sur la particularité du Québec en matière d'innovation et de changements sociaux impliquant le monde communautaire, institutionnel et

différentes instances gouvernementales (White, 2012). Chemin faisant, il serait vraiment enrichissant d'offrir un regard nouveau aux changements sociaux en accordant autant d'intérêts aux acteurs non humains (rapports d'action, d'évaluation, des affiches, *Facebook*, site internet, courriels, Web, etc.) qu'aux acteurs humains.

Limites de l'étude

Le matériau accumulé en deux ans s'est avéré suffisant et assez profond pour produire un rapport rigoureux. Toutefois, les références non disponibles par internet ont été écartées sauf les classiques de la littérature. Ce qui a limité quelque peu l'exploration du contexte théorique.

On ne peut généraliser les résultats qui décrivent les interactions et actions d'acteurs sociaux. La confidentialité a soulevé le défi de transmettre l'essentiel du message perçu sans toutefois identifier la position particulière de chaque participant. Le portrait de l'émergence du mouvement de promotion de la paternité et celui de Pat Ernitas avec le portrait des noyaux d'Acteurice offrent une idée de l'ampleur du réseau mais il ne le représente pas dans sa totalité. Je suis donc restée sur ma faim à plusieurs reprises afin de demeurer concentrée sur l'objectif et le cadre de l'essai qui aurait dû se terminer en 2014 selon le parcours de mon programme. J'aurais exploré d'autres morceaux du casse-tête des changements sociaux et de la modélisation d'acteurs sociaux. J'aurais exploré davantage les réseaux dans lesquels ils évoluent et ceux qui les ont amenés là où ils sont, ainsi que d'autres aspects psychologiques : tempérament, motivations. Mes données

empiriques laissent toutefois la porte grande ouverte aux recherches et aux formations futures.

Conclusion

L'objectif de cette étude de type ethnographique était d'explorer le fonctionnement relationnel, réflexif et stratégique d'un groupe d'acteurs sociaux hétérogènes impliqués dans un mouvement de changement social au Québec. Des recherches empiriques à ce sujet sont en demande tant dans les sciences sociales et humaines que les sciences de la gestion et plus spécifiquement dans le domaine de l'innovation sociale. L'essai s'est déroulé en plusieurs phases qui se chevauchent. Les données proviennent d'observation participante à long terme et d'entretiens individuels qui ont permis de mettre à jour les réflexions et perceptions des acteurs au sujet de leur collaboration et de leurs actions. Les données proviennent aussi de notes de terrain et de documents sur divers supports (papier, électronique et audio). La collecte et l'analyse de données ainsi que la rédaction de l'essai se sont déroulées dans plusieurs mouvements d'aller-retour. Il en résulte une riche description de la complexité des actions et des réflexions dans l'action des acteurs sous cinq grands thèmes : choisir ses partenaires; changer l'environnement, non la personne; planifier globalement; évaluer de différentes façons; gérer les défis. Les retombées possibles des concepts clés tels les stratégies, la diplomatie et le plaisir sont discutés. Des suggestions pour les recherches et formations futures concluent l'essai. Le but de cet essai est de contribuer à l'avancement des connaissances dans le domaine des compétences individuelles et collectives en matière de changement social.

La méthode ethnographique s'est encore une fois avérée efficace pour étudier et décrire les interactions complexes. Elle a permis d'offrir des exemples concrets des réflexions des acteurs sur le terrain face à plusieurs situations. Les plus marquantes et uniques, qui à ma connaissance n'ont pas été décrites dans la littérature scientifique, sont celles de l'appropriation du discours et de la gestion des défis. Ces réflexions permettent de prendre conscience de la délicatesse et de l'ampleur du travail de réflexion et d'apprentissage constant des acteurs sociaux. Par leur transmission, ces résultats offrent des points d'appui sur le comment on pourrait former les professionnels à être des acteurs sociaux. Cela s'apprend comme en témoignent les Acteurice. Si cela pouvait diminuer l'exclusion sociale et développer le plein potentiel de plus d'enfants, d'adolescents, d'adultes, de pères, de mères, qui à leur tour réverbèreront dans toutes les sphères de notre société, nous aurions de quoi être fier de notre héritage scientifique et collectif.

Leur brio est de collaborer, avec patience, à un changement social sans douleur à une époque où, malgré la reconnaissance des bienfaits de la pleine conscience dans différentes sphères de nos vies, la croyance « qu'il faut souffrir pour changer » est encore ancrée dans la mémoire des gens.

Finalement, c'est quand même paradoxal de penser qu'un groupe d'acteurs sociaux, les Acteurice, consacrent leur énergie à changer la courbe de la normalité par rapport à

l'intégration des pères dans tout ce qui concerne la famille et que ce soit vu comme une attente utopique, même par les Acteurice.

Références

Rapport-Gratuit.com

Akrich, M. (2006). Les objets techniques et leurs utilisateurs. De la conception à l'action. Dans P. d. Mines (Éd.), Sociologie de la traduciton. Textes fondateurs.de collection), Sciences sociales (pp. 179-199): OpenEdition Books. Repéré à http://books.openedition.org/pressesmines/1181 (Publication originale).

Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (1988). *A quoi tient le succès des innovations? 1: L'art de l'intéressement; 2: Le choix des porte-parole*. Communication présentée Gérer et comprendre. Annales des mines. http://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00081741/

Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (Éds.). (2006). *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs.* (Presses des Mines éd.).

Allemand, S. (2011). Où en est l'école de Chicago? . *Sciences humaines.* http://www.scienceshumaines.com/ou-en-est-l-ecole-de-chicago_fr_10081.html

Anadon, M. (2006). La recherche dite «qualitative»: de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches Qualitatives, 21*(1), 5-31. http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html

Assogba, Y. (2007). Innovation sociale et communauté, Une relecture à partir des sociologues classiques. https://depot.erudit.org/id/001810dd

Assogba, Y. (2010). Théorie systémique de l'action sociale et innovation sociale. *Recherches Qualitatives, 31*(mars), 14. http://www4.uqo.ca/observer/Bulletin/Fichiers/InnovS.pdf

Atieno Okech, J. E. (2008). Reflective Practice in Group Co-Leadership. *The Journal for Specialists in Group Work, 33*(3), 236-252. http://dx.doi.org/10.1080/01933920802196138
http://dx.doi.org/10.1080/01933920802196138

Becker, H. S. (2004). *Écrire les sciences sociales. Commencer et terminer son article, sa thèse ou son livre.* (P. F. e. A. Guillemin, Trad. Economica (pour la traduction française) éd.). Paris: University of Chicago Press.

Bizeul, D. (2006). Les ressorts psychologiques sont-ils des faits? Dans A. Colin (Éd.), *La méthodologie qualitative. Postures de recherche et travail de terrain. Sous la direction de Pierre Paillé.* (pp. 63-83). Paris.

Boudon, R., & Bourricaud, F. (1990). *Dictionnaire critique de la sociologie* (P. u. d. F. (PUF) Éd. 3e éd.).

Bougnoux, D., & Engelbach, B. (2008). Entretien avec Edgar Morin. *nonfiction.fr.* Page consultée à http://www.nonfiction.fr/article-960-entretien_avec_edgar_morin__2__science_et_philosophie.htm

Brewer, J. D., & Sparkes, A. C. (2011). Young people living with parental bereavement: Insights from an ethnographic study of a UK childhood bereavement service. *Social Science & Medicine, 72*, 283-290. http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.10.032

Callon, M. (1986). Some elements of a sociology of translation: domestication of the scallops and the fishermen of St Brieuc Bay. *First published in J. Law, Power, action and belief: a new sociology of knowledge?*, 196-223. http://www.vub.ac.be/SOCO/tesa/RENCOM/Callon%20%281986%29%20Some%20elements%20of%20a%20sociology%20of%20translation.pdf

Callon, M. (2006). Sociologie de l'acteur réseau. Dans P. d. Mines (Éd.), Sociologie de la traduction (pp. 267-276): OpenEdition Books Repéré à http://books.openedition.org/pressesmines/1201 (Publication originale).

Callon, M., & Ferrary, M. (2006). Les réseaux sociaux à l'aune de la théorie de l'acteur-réseau. *Sociologies pratiques, 13*(2), 37-44. http://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2006-2-page-37.htm http://dx.doi.org/10.3917/sopr.013.0037

Clénet, J. (2008). Modèles et modélisation en recherches qualitatives, quelles conceptions? Quelle(s) scientificité(s)?Actes du colloque Recherche Qualitative: Discours théoriques et éléments contextuels: où et comment mettre en scène l'intégration?de collection), Collection hors série « Les actes » (Vol. 6, pp. 24-43). Trois-Rivières: Recherches qualitatives. Repéré à http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html (Publication originale).

Cloutier, J. (2003). Qu'est-ce que l'innovation sociale. *Les Cahiers du CRISES. collection Études théoriques, ET0314*. https://crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/CRISES_ET0314.pdf

Cloutier, R., Fortin, L., & Marcotte, J. (2007). Rapport scientifique intégral : Portrait personnel, familial et scolaire des jeunes adultes émergents (16-24 ans) accédant aux secteurs adultes du secondaire : identificaiton des facteurs associés à la persévérance et à l'abandon au sein de ces milieux scolaires. (P. D. Julie Marcotte, Département de psychoéducation, Université du Québec à Trois-Rivières, P. D. Richard Cloutier, Département de psychologie, Université Laval & P. D. Laurier Fortin, Département de psychoéducaiton, Université de Sherbrooke, Trad.). Dans P. 2007-PE-118370 (Éd.), (pp. 83). Trois-Rivières: Université du Québec à Trois-Rivières.

Coughlin, C. (2012). An ethnographic study of main events during hospitalisation: perceptions of nurses and patients. *Journal of clinical Nursing, 22*, 2327-2337. http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04083.x

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Denshire, S. (2011). «Le moment de la lune». an auto-ethnographic tale of practice about menarche in a children's hospital. *Australian Occupational Therapy Journal, 58*, 270-275. http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-1630.2011.00929.x

Doise, W., Deschamps, J.-C., & Mugny, G. (1978). *Psychologie sociale exprérimentale* (A. Collin Éd.). Paris

Dovidio, J. F., Saguy, T., & Shnabel, N. (2009). *65*(2), 429-449. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.2009.01607.x/abstract;jsessionid=C239B2ADFFE49A7BD91E4D5653861C0E.f03t01?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false

Dugan, K., & Reger, J. (2006). Voice and Agency in Social Movement Outcomes. *Qualitative Sociology. Special issue: Political Ethnography II, 29*, 467-484. http://dx.doi.org/10.1007/s11133-006-9036-7

Fetterman, D. M. (2010). *Step by step ethnography.* SAGE. Repéré à Google database Repéré à http://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=KZ0gAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&ots=lPx4hsCLXT&sig=sGmlQvHWCL8iNiyKFB9l4RyjAow#v=onepage&q&f=false

Freeman, M., deMarais, K., Preissle, J., Roulston, K., & St.Pierre, E. A. (2007). Standards of evidence in qualitative research: An incitement to discourse. *Educational Researcher, 36*(1), 25-32.

Genzuk, M., Ph.D. (2003). A Synthesis of Ethnographic Research. *Occasional Papers Series.* Page consultée à http://www-bcf.usc.edu/~genzuk/Ethnographic_Research.html

Goleman, D. (1998). What Makes a Leader? Dans I. M.E. Sharpe (Éd.), Organizational influence processes (2e éd., pp. 229-241). Repéré à http://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=Yl8YndoclYYC&oi=fnd&pg=PA229&dq=social+leader&ots=ywZ08e73IZ&sig=GxtvkMrkIuVD8QvCtD0uTILqMSo#v=onepage&q=social%20leader&f=false (Publication originale).

Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ.* Bantam Dell. Repéré à http://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=c3PDO7jKTJMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Emotional+intelligenc*+Daniel+Goleman&ots=fzd4c_MmHL&sig=6gDyVvx8oWLXYzP_ijo9g1kgjaQ#v=onepage&q=Emotional%20intelligenc*%20Daniel%20Goleman&f=false

Créé par Producer. (2014, January 9th, 2014). The Dark Side of Emotional Intelligence. *Health.* Repéré à http://www.theatlantic.com/health/archive/2014/01/the-dark-side-of-emotional-intelligence/282720/

Grant, A. M. (2013). Rocking the boat but keeping it steady: The role of emotion regulation in employee voice. *Academy of Management Journal, 56*, 1703-1723. https://mgmt.wharton.upenn.edu/profile/1323/research http://dx.doi.org/10.5465/amj.2011.0035

Hamel, J. (2008). Qu'est-ce que l'objectivation participante ? Pierre Bourdieu et les problèmes méthodologiques de l'objectivation en sociologie. *Socio-logos, 3.* http://socio-logos.revues.org/1482

Harrisson, D., & Carrière, J. (1997). Cheminement de l'innovation dans l'entreprise: jeux d'acteurs, organisaiton et institution. *Recherches sociographiques, 38*(1), 9-23. http://id.erudit.org/iderudit/057089ar http://dx.doi.org/10.7202/057089ar

Harrisson, D., & Vézina, M. (2006). L'innovation sociale: une introduction. *Annals of Public and Cooperative Economics, 77*(2), 129-138. http://dx.doi.org/10.1111/j.1370-4788.2006.00300.x.

Hillier, J., Moulaert, F., & Nussbaumer, J. (2004). Trois essais sur le rôle de l'innovaiton sociale dans le développement territorial. *Géographie, économie, société, 6*(2), 129-152. http://www.cairn.info/revue-geographie-economie-societe-2004-2-page-129.htm http://dx.doi.org/10.3166/ges.6.129-152

ISQ. (2014). *Le Québec chiffres en main, édition 2014.* Québec: Gouvernement du Québec Repéré à http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2014_fr.pdf.

Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K., & Fréry, F. (2011). *Stratégique* (9e éd. éd.). Paris: Pearson Education France.

Kilduff, M., Chiabruru, D. S., & Menges, J. I. (2010). Strategic use of emotional intelligence in organizational settings: Exploring the dark side. *Research in Organizational Behavior, 30*, 129-152. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308510000109 http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2010.10.002

Korczynski, M. (2011). The Dialectical Sense of Humour: Routine Joking in a Taylorized Factory. *Organization Studies,* (32), 1421-1439. http://dx.doi.org/10.1177/0170840611421256

Kramer, M. W., & Crespy, D. A. (2011). Communicating collaborative leadership. *The Leadership Quarterly*, 1024-1037. http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.021

Latour, B. (2005). *Reassembling the Social. An Introduction to Actor-Network-Theroy.* Oxford University Press Inc. Repéré à dss-edit.com/plu/Latour_Reassembling.pdf

Law, J. (2012). Notes on Fish, Ponds and Theory. 14. http://www.idunn.no/nat/2012/03-04/notes_on_fish_ponds_and_theory?mode=author_info_ID_G1852253083&skipDecorating=true

Le Petit Robert 2014. Nouvelle édition de Paul Robert, sous la direction de Josette Rey-Debove et Alain Rey. Éditions LeRobert.

LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of educational research, 52*(1), 31-60.

Limoges, C., directeur. (2000). *Avis. Pour une politique québécoise de l'innovation. Innovation sociale et innovation technologique. L'apport de la recherche en sciences sociales et humaines.* Sainte-Foy: Gouvernement du Québec.

Mead, M. ((n.d.)). BrainyQuote.com. Repéré à BrainyQuote.com website: http://www.brainyquote.com/quotes/quotes/m/margaretme100502.html

Meyer, D. S., & Rohlinger, D. A. (2012). Big Books and Social Movements: A Myth of Ideas and Social Change. *Social Problems, 59*(1), 136-153. http://dx.doi.org/10.1525/sp.2012.59.1.136

Ministère Santé et Services sociaux. Direction des communication. (2008). *Politique de périnatalité 2008-2018 Synthèse. Un projet porteur de vie.* In M. d. l. S. e. S. sociaux (Series Ed.). Gouvernement du Québec. Repéré à google database Repéré à http://msssa4.msss.gouv.qc.ca/fr/document/publication.nsf/77b66363fd8d8cad85256714005bc2fa/a737a336bc30ecd785257460005a6fa2?OpenDocument

Ministère Santé et Services sociaux. Direction des communications. (1991). *Un Québec fou de ses enfants. Rapport du groupe de travail pour les jeunes* G. d. Québec (Ed.) (Rapport). Gouvernement du Québec. Repéré à http://msssa4.msss.gouv.qc.ca/fr/document/publication.nsf/0/709ac25babdaa570852577e000720e05?OpenDocument

Montgomery, A. C. (2008). Putting Leadership Back into Strategy. Dans H. B. Review (Éd.), The Esential Guide to Leadership. Eight unique perspectives on becoming a stronger leader (pp. 31-39). Repéré à http://inspiringwomen.net/Uploads/Links/Doc/100_1_HBR_EssentialGuidetoLeadership_web.pdf#page=27 (Publication originale).

Mucchielli, R. (2012). *La dynamique des groupes. Processus d'influence et de changement dans la vie affective des groupes* (21e éd.). Issy-les-Moulineaux: ESF.

Olson, M. (1978). *Logique de l'action collective* (P. u. d. France Éd.). Paris.

Paille, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée [The grounded theory analysis] (pp. 147-181).

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2010). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (2e éd.). Paris: A. Colin.

Rocher, G. (1972). *Talcott Parsons et la sociologie américaine* (P. u. d. France Éd.). Paris.

Rock, P. (2001). Symbolic Interactionism and EthnographyHandbook of Ethnography (pp. 26-38). Livre numérique Google: SAGE. Repéré à http://books.google.ca/books?id=lUPkVrARVYUC&vq=chapitre+2&dq=Handbook+of+Ethnography++Atkinson&lr=&hl=fr&source=gbs_navlinks_s (Publication originale).

Rogers, C. R. (1979). *Un manifeste personnaliste : fondements d'une politique de la personne.* Paris: Hachette.

Rollin, J., & Vincent, V. (2007). *Acteurs et processus d'innovation sociale au Québec.* Réseau québécois en innovation sociale. Repéré à http://www.rqis.org/wp-content/uploads/2014/08/Acteurs-et-processus-dinnovation-sociale-au-Qu%C3%A9bec1.pdf

Rollin, J., & Vincent, V. (2011). *Favoriser l'émergence et la pérénnisation des innovations sociales au Québec.* I. e. E. Université du Québec et Développement économique (Ed.) *Synthèse des travaux de la communauté d'intérêt sur l'innovation sociale. Projet de Réseau québécois en innovation sociale (RQIS).* Repéré à ptc.uquebec.ca database Repéré à http://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fptc.uquebec.ca%2Frqis%2Fsystem%2Ffiles%2Fdocuments%2Fmembres%2FSophie%2520Duchaine%2FFavoriser_lemergence_et_la_perennisation_des_IS_au_Qc_0.pdf&ei=xPR6Ue6OAsSXrAGh6IG4DQ&usg=AFQjCNHJFKVQJrwP7ubHnuzpVIR37XZSoA&bvm=bv.45645796,d.aWM

Ruph, F. (2010). *Actualiser mon potentiel intellectuel. Guide de réflexion sur les stratégies d'apprentissage à l'université.* Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Repéré à http://web2.uqat.ca/guidestrategies/confiance/savoirplus.php

Schneider, D. K., Allan, M. P., Horber, M. E., Pellegrini, M. C., Pfeifer, M. R., & Urio, M. P. (1996). Modélisation de la démarche du décideur politique dans la perspective de l'intelligence artificielle. *Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, 440.*

Suarez-Herrera, J. C., White, D., & Battaglini, A. (2013). La recherche participative en CSSS-CAU: le cas du partenariat ARIMA comme réseau innovateur de traduction des savoirs. *Nouvelles pratiques sociales, 25*(2), 73-88. http://id.erudit.org/iderudit/1020822ar http://dx.doi.org/10.7202/1020822ar

Valentini, H. (1997). *Des priorités nationales de Santé publique 1997-2002.* Gouvernement du Québec. Ministère de la Santé et des Services sociaux.

Repéré à Google database Repéré à publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/1996/96_203.pdf

Villeneuve, R., Dubeau, D., & Thibault, S. (2011). Être présent sur la route des pères engagés, Recension québécoise 2009-2010 des modalités de soutien pour les pères. . Montréal: Regroupement pour la valorisation de la paternité.

White, D. (2012). L'institutionnalisation de la résistance: la politique québécoise de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire. *Cahiers de recherche sociologique, 53,* 89-112. http://id.erudit.org/iderudit/1023193ar http://dx.doi.org/10.7202/1023193ar

Zickar, M. J., & Carter, N. T. (2010). Reconnecting With the Spirit of Workplace Ethnography A Historical Review. *Organizational Research Methods, 13*(2), 304-319. http://orm.sagepub.com/content/13/2/304 http://dx.doi.org/10.1177/1094428109338070

Appendice A

Certificat d'éthique de la recherche

UQTR

Surprendre.

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS

En vertu du mandat qui lui a été conflé par l'Université, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains a analysé et approuvé pour certification éthique le protocole de recherche suivant :

Titre : **Stratégies utilisées par un groupe d'acteurs sociaux visant à transformer la mentalité à propos des pères**

Chercheurs : Lyne Chabot
Département de Psychologie

Organismes : Aucun financement

N° DU CERTIFICAT : CER-13-191-06.21

PÉRIODE DE VALIDITÉ : Du 25 juin 2015 au 25 juin 2016

En acceptant le certificat éthique, le chercheur s'engage :

- à aviser le CER par écrit de tout changement apporté à leur protocole de recherche avant leur entrée en vigueur;
- à procéder au renouvellement annuel du certificat tant et aussi longtemps que la recherche ne sera pas terminé;
- à aviser par écrit le CER de l'abandon ou de l'interruption prématuré de la recherche;
- à faire parvenir par écrit au CER un rapport final dans le mois suivant la fin de la recherche.

Maude Hébert
Présidente du comité

Fanny Longpré
Secrétaire du comité

Décanat de la recherche et de la création

Date d'émission : 04 juin 2015

Appendice B

Formulaire autorisant l'accès aux données brutes de Pat Ernitas (nom fictif)

Rapport-Gratuit.com

Université du Québec à Trois-Rivières

Titre de l'étude : Stratégies utilisées par des acteurs sociaux visant à transformer la mentalité à propos des pères

LETTRE/FORMULAIRE AUTORISANT L'ACCÈS AUX DONNÉES BRUTES DE PAT ERNITAS (NON FICTIF)

Engagement de la chercheuse ou du chercheur
Moi, Lyne Chabot, m'engage à procéder à cette étude conformément à toutes les normes éthiques qui s'appliquent aux projets comportant la participation de sujets humains.

Consentement de Pat Ernitas (nom fictif)
Je, [une personne membre de la direction] permet l'utilisation des données brutes disponibles à Lyne Chabot dans le cadre de son travail et de sa participation au sein [de l'organisme]. Je confirme avoir lu et compris la lettre d'information au sujet du projet « Stratégies utilisées par des acteurs sociaux visant à transformer la mentalité à propos des pères ». J'ai bien saisi les conditions, les risques et les bienfaits [si tel est le cas] éventuels de la participation des acteurs sociaux du regroupement. On a répondu à toutes mes questions à mon entière satisfaction. J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ou non à cette recherche. Je comprends que ma participation est entièrement volontaire et que je peux décider de me retirer en tout temps, sans aucun préjudice.

J'accepte donc librement de participer à ce projet de recherche

Participante ou participant, parent ou tuteur :	Chercheure ou chercheur :
Signature :	Signature :
Nom :	Nom :
Date :	Date :

Numéro du certificat : CER-13-191-06.21
Certificat émis le 25 juin 2013

Appendice C
Lettre d'information

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Université du Québec à Trois-Rivières

LETTRE D'INFORMATION

Invitation à participer au projet de recherche

STRATÉGIES UTILISÉES PAR DES ACTEURS SOCIAUX VISANT À TRANSFORMER LA MENTALITÉ À PROPROS DES PÈRES

Chercheuse principale :	Lyne Chabot, étudiante au doctorat continuum d'études en psychologie profil intervention
Département d'appartenance :	Psychologie
Sous la direction de :	Carl Lacharité Ph.D. professeur au département de psychologie à l'UQTR
Assistant(e) de recherche :	aucun
Organisme sollicité:	[Pat Ernitas] (nom fictif)

Votre participation à la recherche, qui vise à mieux comprendre les stratégies d'un petit groupe d'acteurs sociaux visant à changer la mentalité d'une société avec une approche que votre regroupement qualifie de positive, serait grandement appréciée.

Objectifs

Les objectifs de ce projet de recherche sont de réfléchir puis d'identifier avec le groupe d'acteurs sociaux des aspects relatifs aux intentions, aux moyens d'évaluation et surtout aux stratégies qu'ils utilisent pour intervenir entre eux et avec différents acteurs de la société dans le but d'intégrer les pères dans le milieu de la santé publique et communautaire. Des pistes pour mieux comprendre les processus de leadership d'un groupe d'acteurs sociaux pourront servir à mieux comprendre comment un changement de mentalité dans une société peut se faire à propos de l'intégration d'un groupe de personnes, en l'occurrence des pères. Les renseignements donnés dans cette lettre d'information visent à vous aider à comprendre exactement ce qu'implique votre éventuelle participation à la recherche et à prendre une décision éclairée à ce sujet. Nous vous demandons donc de lire le formulaire de consentement attentivement et de poser toutes les questions que vous souhaitez poser. Vous pouvez prendre tout le temps dont vous avez besoin avant de prendre votre décision.

Numéro du certificat : CER-13-191-06.21
Certificat émis le 25 juin 2013

Tâche
Afin d'obtenir votre consentement libre et éclairé, une lettre d'information et un formulaire de consentement vous seront communiqués soit en personne, par téléphone ou par courriel. Le but étant de répondre à vos questions concernant votre participation et l'étude. L'échange individuel devrait prendre une trentaine de minutes.

Suite à votre consentement, vous recevrez par courriel une fiche nominative à remplir et retourner à la chercheure par courriel dans les jours suivants. Pour parer à toutes éventualités, les différentes coordonnées personnelles permettront de garder le contact. Les informations recueillies sur votre âge et vos implications sociales à l'étude offriront une base à la description de votre identité sociale et des milieux dans lesquels vous évolués. Un numéro de participant assurera la confidentialité de certaines données. Remplir la fiche nominative devrait prendre une trentaine de minutes.

Votre participation à ce projet de recherche est prévue jusqu'en août 2014. Cela consiste à être observé et enregistré dans vos échanges lors de réunions entre collaborateurs par votre collègue et étudiante chercheure Lyne Chabot. Notez que [Pat Ernitas] a autorisé l'accès à certains échanges enregistrés ou documentés avant l'étude (colloques, réunion d'équipe, conférences, etc.) Les observations seront guidées par les objectifs de l'étude qui visent à mettre à jour, à travers l'ensemble des communications verbales, vos stratégies individuelles et collectives.

De plus, d'ici août 2014, vous serez aussi **invité** à participer à un (1) ou deux (2) entretiens individuels et à un (1) ou trois (3) entretiens collectifs d'environ 90 minutes chacun. Ces entretiens seront enregistrés sous forme vidéo ou audionumérique. L'objectif des entretiens est de réfléchir et d'identifier avec vous les différents aspects étudiés en vous référant à votre propre expérience d'acteur social.

Plus spécifiquement, un premier entretien individuel semi structuré mettra à jour vos valeurs, intentions et motivations liées au changement de mentalité à propos des pères. Si la feuille de consentement n'a pas été signée lors de l'échange individuel, la rencontre débutera par sa signature.

Un premier entretien collectif semi structuré basé sur une analyse partielle des données recueillies à ce jour servira à mettre en évidence 1) vos stratégies en tant qu'acteur social; 2) vos pensées face aux résistances, difficultés, etc.; 3) vos façons d'évaluer vos stratégies.

Un ou deux entretiens individuels et un ou deux entretiens collectifs pourraient s'avérer nécessaire. Par exemple, si la chercheure et/ou une personne ou le groupe évaluent avoir besoin de plus de temps ou de données pour compléter le contenu.

La validation des descriptions et des interprétations se fera tout au long du processus par courriel et/ou lors des entretiens.

En résumé, d'ici août 2014, les entretiens individuels prendront de 90 minutes à quatre (4) heures au total tout comme les entretiens collectifs.

Le lieu des entretiens sera à l'UQTR, [aux locaux de Pat Ernitas] ou autre lieu assurant la confidentialité.

Risques, inconvénients, inconforts
Aucun risque n'est associé à votre participation. L'étude n'est pas une évaluation de la qualité du travail de qui que ce soit. Un inconfort peut surgir lors de la mise à jour des pensées et stratégies de communication avec un ou une collègue présent(e) lors des rencontres. La prise de conscience des stratégies d'une personne pourrait modifier celles-ci. Le temps consacré au projet, soit environ dix heures, peut devenir un inconvénient. Des mesures seront prises pour minimiser le risque de conflit d'intérêt comme d'éviter de discuter de l'étude ou des informations confidentielles en dehors des moments prévus à cette fin et de rappeler avant chaque rencontre l'objet de celle-ci et les objectifs de l'étude. De plus, l'ensemble des productions écrites découlant du projet vous seront soumises afin que vous puissiez y réagir et vos commentaires seront pris en compte dans les versions finales.

Bénéfices
La conscientisation des acteurs [de Pat Ernitas] à propos de leurs propres stratégies sociocognitives et la contribution à l'avancement des connaissances au sujet des stratégies d'un groupe d'acteurs sociaux qui visent à changer la mentalité d'une société sont les seuls bénéfices directs prévus à votre participation. Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée.

Confidentialité
Vos noms ne seront pas divulgués dans les communications découlant de l'étude mais votre appartenance [à l'organisme] et les projets dans lesquels vous êtes impliqués risquent de mettre à jour votre identité. Une partie des données recueillies par cette étude resteront toutefois confidentielles : coordonnées personnelles et autres informations que vous demanderiez de ne pas dévoiler.

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité de certains renseignements fournis par les participants :

- Les divers documents de la recherche seront codifiés et seuls les chercheurs auront accès à la liste des noms et des codes; toute information permettant directement l'identification des participants (coordonnées, date de naissance, etc.) sera aussi codifiée;
- Les matériaux de recherche, incluant les données et les fichiers et coordonnées électroniques, seront conservés de façon sécuritaire pendant un maximum de cinq ans, après quoi ils seront détruits;
- Les résultats de la recherche, qui pourront être diffusés sous forme d'essai doctoral, de communications orales, d'articles, pourraient permettre d'identifier les

participants, mais nous nous engageons à ne présenter aucun extrait spécifique pouvant être associé à l'un ou l'autre des participants et, dans les cas où cela ne sera pas possible, nous nous engageons à obtenir votre autorisation pour lier un extrait particulier à votre nom.

- Les descriptions des milieux de travail et un court résumé des résultats de la recherche seront expédiés par courriel aux participants pour authentification.

Dans l'éventualité où les données pourraient être utilisées dans une recherche ultérieure, elles pourraient être accessibles avec le consentement de l'étudiante, du directeur d'essai, [de la direction de Pat Ernitas] et des participants par courriel.

Nous vous demandons de garder confidentiels l'identité et les propos des autres participants aux entretiens de groupe.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non et de vous retirer en tout temps sans préjudice et sans avoir à fournir d'explications. Le refus de participer au projet de recherche n'aura aucun impact sur votre travail ou votre évaluation.

La chercheure se réserve aussi la possibilité de retirer un participant en lui fournissant des explications sur cette décision.

Responsable de la recherche

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Lyne Chabot au 819-376-5011 poste 3979 ou par courriel à lyne.chabot@uqtr.ca.

Question ou plainte concernant l'éthique de la recherche

Cette recherche est approuvée par le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Trois-Rivières et un certificat portant le numéro [no de certificat] a été émis le [date d'émission].

Pour toute question ou plainte d'ordre éthique concernant cette recherche, vous devez communiquer avec la secrétaire du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières, au Décanat des études de cycles supérieurs et de la recherche, par téléphone (819) 376-5011, poste 2129 ou par courrier électronique CEREH@uqtr.ca.

Numéro du certificat : CER-13-191-06.21
Certificat émis le 25 juin 2013

Appendice D

Formulaire de consentement

Université du Québec à Trois-Rivières

Étude sur : Stratégies utilisées par des acteurs sociaux visant à transformer la mentalité à propos des pères

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Engagement de la chercheure
Moi, Lyne Chabot, m'engage à procéder à cette étude conformément à toutes les normes éthiques qui s'appliquent aux projets comportant la participation de sujets humains.

Consentement du participant
Je, [nom du participant]_____, confirme avoir lu et compris la lettre d'information au sujet du projet « Stratégies utilisées par des acteurs sociaux visant à transformer la mentalité à propos des pères ». J'ai bien saisi les conditions, les risques et les bienfaits [si tel est le cas] éventuels de ma participation. On a répondu à toutes mes questions à mon entière satisfaction. J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ou non à cette recherche. Je comprends que ma participation est entièrement volontaire et que je peux décider de me retirer en tout temps, sans aucun préjudice.

J'accepte donc librement de participer à ce projet de recherche

Participante ou participant :	Chercheure :
Signature :	Signature :
Nom :	Nom :
Date :	Date :

Numéro du certificat : CER-13-191-06.21
Certificat émis le 25 juin 2013

Appendice E
Fiche nominative

Université du Québec à Trois-Rivières

Titre de l'étude : Stratégies utilisées par des acteurs sociaux visant à transformer la mentalité à propos des pères

FICHE NOMINATIVE DES PARTICIPANTS

N° de participant :

Prénom et nom de famille :

Date de naissance :

Adresse postale :

Adresse électronique :

Coordonnées téléphoniques :

Nombre d'années comme membre [de Pat Ernitas] :

Rôle au sein [de l'organisme]:

Nombre d'années d'expérience comme acteur social lié au changement de mentalité à propos des pères :

Liste et/ou nombre des différents projets liés au changement de mentalité à propos des pères dans lesquels vous étiez ou êtes impliqués (et votre rôle au sein de ces projets) :

Rapport-Gratuit.com

Numéro du certificat : CER-13-191-06.21
Certificat émis le 25 juin 2013

Appendice F

Canevas d'entrevue

Schéma d'entrevues individuelles semi structurées

- Qu'est-ce qui importe pour vous en tant qu'acteur social?
- En quoi c'est important (ce qui importe pour eux)?
- Quelles sont vos motivations ?
- Quelles sont vos intentions ?

Schéma d'entrevues collectives semi structurées

Questions basées sur une première catégorisation des données recueillies dans les milieux de travails :

- Parlez-moi de vos stratégies en tant qu'acteur social.
- À quoi vous penser lorsque (exemples tirés des enregistrements : résistances, difficultés, enthousiasmes, etc.)
- Comment évaluez-vous vos stratégies ?

Questions pour identifier et catégoriser les données ensemble :

- Que pensez-vous de (catégories et sous-catégories nommées) ?

Numéro du certificat : CER-13-191-06.21
Certificat émis le 25 juin 2013

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES