

## Quand le chercheur devient animateur

François Guillemette, Jason Luckerhoff et Mikaël Guillemette

Volume 29, numéro 3, février 2011

Entretiens de groupe : concepts, usages et ancrages II

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1085879ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1085879ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Association pour la recherche qualitative (ARQ), Université du Québec à Trois-Rivières

### ISSN

1715-8702 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer cette note

Guillemette, F., Luckerhoff, J. & Guillemette, M. (2011). Quand le chercheur devient animateur. *Recherches qualitatives*, 29(3), 193–197. <https://doi.org/10.7202/1085879ar>

## *Notes de chercheurs en méthodologies qualitatives*

### **Quand le chercheur devient animateur**

**François Guillemette**, Ph.D.

---

Université du Québec à Trois-Rivières

**Jason Luckerhoff**, Doctorant

---

Université du Québec à Trois-Rivières

**Mikaël Guillemette**, Étudiant

---

Université Laval

Comme il arrive pour de nombreux chercheurs, au cours de nos projets de recherche, nous avons été appelés à animer des entretiens de groupe alors que nous n'avions jamais reçu de formation spécifique pour jouer ce rôle. Ainsi, nous avons été dans l'obligation de consulter les ouvrages de méthodologie pour connaître les principes d'utilisation de ce dispositif de collecte de données. Nous livrons ici ce qui nous apparaît être l'essentiel de ce que nous devons nous rappeler lorsque nous nous apprêtons à organiser et à animer un entretien de groupe.

#### **Le groupe**

La majorité des entretiens de groupe sont composés de six à douze personnes. Un nombre de moins de six risque de donner lieu à un groupe un peu monotone et un nombre de plus de douze rend l'animation difficile. Il faut prévoir qu'en moyenne, deux personnes peuvent ne pas se présenter à la rencontre pour l'entretien de groupe, même si leur présence avait été annoncée et confirmée.

Pour ce qui est du nombre de questions à poser durant un entretien de groupe, il devrait être inférieur à douze. Un groupe homogène réussira à répondre à douze questions au maximum, tandis qu'un groupe hétérogène

répondra à moins de questions. La durée idéale d'un entretien de groupe se situe entre une heure et deux heures.

Il peut être bon pour l'animateur, surtout pour celui qui a peu d'expérience, de préparer un devis, une maquette ou un canevas d'entretien. Les informations recherchées y sont structurées autour de thèmes qui, pour faciliter les échanges, sont organisés sous forme de questions. S'il y a lieu, il convient aussi de préciser le contexte dans lequel la question s'inscrit.

### **Le rôle de l'animateur**

De manière générale, on peut distinguer deux dimensions du rôle d'animation d'un entretien de groupe. Premièrement, l'animateur s'assure du maintien de la communication à l'intérieur du groupe, de même que de la qualité de cette communication, notamment que celle-ci se fait de manière continue et qu'elle n'est pas monopolisée par un ou quelques participants. L'animateur fait en sorte qu'un bon climat relationnel soit maintenu. Par exemple, il peut être néfaste que se développe une trop grande compétitivité entre les participants, ou encore que certains exercent un leadership dirigiste sur les autres. Deuxièmement, l'animateur d'un entretien de groupe se concentre sur les tâches spécifiques qui sont les siennes et fait bien attention de ne pas prendre le rôle de participant aux échanges. Notamment, il demeure centré sur les tâches d'accompagnement de la construction de la pensée du groupe en favorisant les interactions qui font avancer cette construction et en prévenant les débats stériles, les répétitions inutiles et les conclusions hâtives.

### **Les tâches d'animation**

On peut identifier tout d'abord, dans les tâches de l'animateur, ce qui est de l'ordre de l'intervention directe. Par exemple, il dit les premiers mots pour présenter l'objet des échanges et pour poser une question d'ouverture. Tout au long des échanges, il intervient au besoin, notamment par des questions de relance, par des invitations particulières à prendre la parole, par des demandes de précision ou de clarification, par des reformulations, etc. Il peut arriver qu'il intervienne pour identifier des désaccords, pour relancer un débat, pour faire valider un consensus ou une reformulation. De plus, il est souvent nécessaire que l'animateur recentre les propos, relance la thématique des échanges, propose des déductions ou des compréhensions, compare les propos de deux participants et suggère des synthèses.

Tout au long du déroulement, l'animateur s'assure d'un climat de partage, fait de respect et de confiance. La considération positive des personnes, le confort physique et le confort psychologique sont des facteurs qui influencent positivement ce climat. En tant que leader, l'animateur fait des

rétroactions dans lesquelles il souligne la valeur de ce qui est dit dans les échanges. Ainsi, il manifeste qu'il considère les participants du groupe comme des personnes-ressources. Il leur montre de l'intérêt et de l'amabilité. En s'assurant d'un confort physique, par le choix des chaises, de la luminosité, de la disposition des membres, l'animateur favorise une bonne fluidité dans les échanges. Le confort psychologique peut aussi être favorisé par l'utilisation de l'humour pour dédramatiser au besoin, voire par l'arrêt d'une intervention si celle-ci ne fait que nuire à l'ambiance générale. Il est de la responsabilité de l'animateur ou du responsable de la recherche de mettre fin à un entretien de groupe si la situation ne respecte plus l'éthique de la recherche, si des participants ne se sentent pas à l'aise ou si des participants désirent mettre fin à la discussion. Par ailleurs, selon les normes éthiques reconnues, chaque participant a le droit d'exiger qu'un enregistrement soit effacé ou que des notes prises ne soient pas utilisées s'il ressent un malaise pendant l'entretien de groupe.

L'animateur a aussi comme tâche très importante d'accorder et de distribuer le droit de parole. Même si les entretiens de groupe visent à ce qu'une discussion assez naturelle puisse avoir lieu sans interventions trop nombreuses de la part de l'animateur, celui-ci ne doit pas déléguer son rôle de régulateur à un participant. Il effectue sa tâche avec souplesse et simplicité. Il fait preuve d'une grande ouverture et d'une absence de jugement envers les participants, autant verbalement que par le non verbal. Il veille à ce qu'il y ait un tour de parole régulièrement, à modérer les extravertis et à stimuler les introvertis.

Tout au long de l'entretien, l'animateur doit focaliser sur les données de la recherche; il dirige les échanges en ce sens, notamment lorsque les interventions s'éloignent de l'objectif de la recherche. Au besoin, il rappelle cet objectif et explique à nouveau les raisons de l'organisation de l'entretien de groupe. De plus, il est de la responsabilité de l'animateur de diriger les passages d'une thématique à l'autre afin que le tout soit bien clair. Il peut être utile de résumer, reformuler ou synthétiser avant de passer à une prochaine idée ou à un prochain thème.

### **Le déroulement de l'entretien**

L'introduction à l'entretien de groupe est une étape qu'il ne faut pas escamoter lorsqu'on veut établir un lien de confiance avec les participants. Le mot de bienvenue est chaleureux et est l'occasion de remercier chacun pour sa générosité et pour son apport à la recherche. Ensuite, il peut être intéressant de présenter les participants ou de leur demander de se présenter aux autres. Cela a pour effet de briser la glace puisque chacun doit alors prendre la parole au

moins une fois. Faire une courte présentation de la recherche et de ses objectifs est également utile. Une fois que les consignes ont été expliquées simplement et que les participants ont compris que les interventions de l'animateur seraient courtes et peu nombreuses, la question d'ouverture peut être posée. Celle-ci doit être très large et accessible afin de stimuler la prise de parole de chacun. Avec cette première question, on fait un tour de table pour permettre à tous les participants de répondre et ainsi créer un climat de confiance et d'égalité entre eux.

Des questions plus centrées sur le sujet de la recherche suivent cette question d'ouverture. Elles doivent être ouvertes, courtes, claires et simples même si elles sont plus précises. Elles ne comportent qu'une seule idée et ne sont pas connotées positivement ou négativement afin de ne pas orienter la discussion vers des propos de jugement. Il peut y avoir des sous-questions en cours de route. Une fois que tous les thèmes du canevas d'entretien ont été abordés, l'animateur peut formuler une synthèse des débats avant de poser une question globale de clôture permettant ainsi à chacun des participants de s'exprimer sur le thème central de l'étude.

Durant ce déroulement, l'animateur intervient au besoin, notamment pour stimuler, approfondir ou recentrer la discussion. Les questions courtes qu'il pose sont formulées clairement. Il peut, si cela s'avère nécessaire, répéter la question ou la reformuler avec des synonymes. L'animateur peut également poser des questions d'élicitation, de clarification ou des questions-sondes d'approfondissement. Il peut faire de l'écho, c'est-à-dire reprendre textuellement les dernières paroles ou simplement reformuler les réponses avec prudence et en faisant valider cette reformulation. De plus, il manifeste de l'écoute par la posture et le regard. Il répond aussi aux demandes d'explicitation ou de précision.

Vers la fin de l'entretien de groupe, l'animateur annonce que l'on va terminer bientôt. Il résume alors les propos en relevant les éléments importants et il fait ensuite valider cette synthèse par les participants. Il est important de demander à ceux-ci s'ils ont des choses à ajouter ou s'ils veulent partager leurs impressions sur l'activité qui vient de se dérouler. Pour terminer, l'animateur remercie chaleureusement chacun des participants.

*François Guillemette est professeur au Département des sciences de l'éducation à l'Université du Québec à Trois-Rivières et adjoint pédagogique au vice-décanat du Campus Mauricie de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. Il est président de l'Association pour la recherche qualitative et professeur associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante*

*(CRIFPE). Docteur en éducation et docteur en théologie, ses projets de recherche en cours portent notamment sur le développement des compétences professionnelles en enseignement supérieur et sur l'utilisation de la méthodologie de la théorisation enracinée par les chercheurs francophones.*

**Jason Luckerhoff** est professeur en communication sociale et études culturelles au Département de lettres et communication sociale de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il y enseigne notamment la méthodologie de la recherche en sciences sociales. Il est vice-président aux affaires internes de l'Association pour la recherche qualitative et responsable des ateliers offerts par cette organisation. Ses champs d'intérêt en recherche convergent vers l'étude communicationnelle des faits culturels, la médiation et les médiations, la démocratisation de la culture et l'étude des publics de la culture. Il s'intéresse aussi aux méthodes qualitatives et à l'épistémologie des sciences sociales.

**Mikaël Guillemette**, étudiant en science politique à l'Université Laval, travaille depuis plusieurs années comme assistant de recherche et d'enseignement auprès de divers professeurs. Il est formateur pour l'Association pour la recherche qualitative. Il a réalisé des recensions d'écrits sur les entretiens individuels et sur les entretiens de groupe, a participé à la rédaction de textes scientifiques et au développement d'ateliers en recherche qualitative.