

SUIVRE LES TRACES D'UNE VIDÉO FILATURE : EXPOSER LA (RE)DÉFINITION DE LA STRATÉGIE DE FILATURE AU FIL DES INTERACTIONS

Régine Wagnac
Université de Montréal

Résumé : *La filature (shadowing) est une technique de collecte de données qui est encore peu mobilisée dans les contextes organisationnels. De fait, il y a peu d'études qui rendent concrètement compte de l'expérience de la vidéo filature (video shadowing) lors de la collecte de données. C'est pourquoi cet article propose d'en suivre les traces à partir d'un cas précis : la vidéo filature d'un nouvel officier lors des interactions constituant la socialisation militaire. La description de mon expérience servira principalement à illustrer comment une stratégie de filature se (re)définie, puis se matérialise au fil des interactions entre le chercheur et les membres de l'organisation (sentinelles, informateurs, partisans, etc.). Ce processus sera présenté suivant cinq thèmes : la stratégie initiale de filature, le recrutement des participants, la captation vidéo, la relation avec les membres de l'organisation et le temps passé sur le terrain.*

Mots-clés : filature, stratégie, socialisation, militaire, face et figuration.

Abstract: *Shadowing is a data collection technique not frequently used in organizational settings. In fact, there are only few studies concretely reflecting the video shadowing experience. It is the reason why this article proposes to follow the tracks of one specific case: the video shadowing of a new officer during military socialization. The description of my experience will primarily serve to illustrate how a shadowing strategy is (re)defined and happened through interactions between the researcher and the organizational members (e.g. gatekeepers, informants, supporters, etc.). This process will be presented following five themes: initial shadowing strategy, participant enrolment, recordings, relationships with organizational members and the time spent in the field.*

Keywords: shadowing, strategy, socialization, military, face and facework.

Introduction¹

La filature (shadowing) est une technique de collecte de données ancrée dans la tradition ethnographique (Meunier et Vasquez, 2008). Elle vise à suivre une ou plusieurs personnes au cours de leurs activités quotidiennes (McDonald, 2005). Dans un contexte organisationnel, elle amène le « suiveur » (shadower) à emboîter le pas (littéralement) d'un ou plusieurs membres de l'organisation. La filature profite ainsi à l'étude de différents phénomènes organisationnels. Elle est d'ailleurs de plus en plus populaire auprès des chercheurs en sciences des organisations et en sciences de la gestion (Vasquez, Brummans et Groleau, 2012). Malgré cette popularité grandissante, dans ces deux domaines de recherche, la filature est encore une technique relativement nouvelle et peu éprouvée (McDonald, 2005; Vasquez et al., 2012). Comme le souligne Quinlan (2008) :

Much has been written on how to access the field, on the prescribed methods of taking field notes, on how to leave the field, and finally on the interpretation of data once we leave the field. Yet, there is little written that describes the experiences of shadowing while collecting data for a research project (p. 1481).

Étant donné le peu d'écrits décrivant l'expérience de la filature au moment de la collecte de données (Quinlan, 2008), le présent article porte sur mon expérience d'une vidéo filature réalisée dans le cadre d'une recherche exploratoire sur la face et la figuration. Goffman (1974) définit la face comme : « la valeur sociale positive qu'une personne revendique effectivement à travers la ligne d'action que les autres supposent qu'elle a adoptée au cours d'un contact particulier » (p. 9). En d'autres termes, la face est une « conception de soi » à laquelle une personne est attachée et à laquelle elle souhaite que ses interlocuteurs s'affilient. C'est une image que l'individu « construit en conformité avec ce qu'il croit être les attentes sociales dans une situation donnée » (Traverso, 1999, p. 50). Peu importe la situation, dès qu'il parle, le locuteur met sa face en péril; garder la face ou ne pas perdre la face est donc, selon Goffman (1974), une entreprise qui nécessite diverses mesures pour parer aux menaces. C'est là que la figuration entre en jeu. Pour lui, la figuration est « tout ce qu'entreprend une personne pour que ses actions ne fassent perdre la face à personne (y compris elle-même) » (Goffman, 1974, p. 15). L'objectif de recherche était alors

¹ Je remercie Boris Brummans pour ses conseils tout au long de ma recherche sur la face et la figuration.

d'étudier la face et la figuration d'un nouveau membre du personnel lors des interactions (ou des conversations) constituant la socialisation organisationnelle. À ma connaissance, il n'y avait pas encore d'écrits sur ce phénomène; de surcroît, la perspective interactionnelle privilégiée était peu commune. Ainsi, me référant à des chercheurs qui insistent sur le fait que la face est un concept interactionnel (Arundale, 2006; Geyer, 2008; Tracy, 1990), ma méthodologie reposait sur l'analyse de conversation et l'ethnographie organisationnelle, plus spécifiquement, la vidéo filature.

En suivant et en filmant un nouveau membre lors de la socialisation organisationnelle, j'ai réalisé que la filature est une technique de collecte de données qui amène le chercheur à se poser diverses questions. Plusieurs d'entre elles résultent des interactions sur le terrain, de telle sorte que le contexte interactionnel amène le chercheur à s'interroger quant à sa filature, puis il l'incite à trouver des réponses et à faire des choix à cet égard. Le chercheur est par conséquent constamment appelé à revoir, voire à actualiser ses choix méthodologiques. Quinlan (2008) et Vasquez *et al.* (2012) rendent compte de ce phénomène, mais comme tel, ils ne focalisent pas sur le processus, c'est-à-dire sur la suite de choix méthodologiques qu'un chercheur fait tout au cours de ses interactions. Ce processus étant fondamental à la filature, par l'entremise d'une approche évoquant l'autoethnographie, je décrirai comment une stratégie de filature se (re)définit, puis se matérialise au fil des interactions entre le chercheur et les membres de l'organisation. À cet égard, ma première contribution sera de rendre compte de ce processus « en action ». Outre les interactions avec les sentinelles et les informateurs, ma seconde contribution sera de présenter les « partisans » comme des interlocuteurs clés pour la matérialisation de la stratégie de filature, puis ma dernière contribution sera de mettre en scène les doutes du chercheur pendant ce processus.

Avant de traiter de stratégie de filature en tant que processus, je ferai d'abord un survol de la littérature sur la filature pour témoigner du travail de différenciation qui a été fait par quelques chercheurs au cours des dix dernières années (Czarniawska, 2007; McDonald, 2005; Vasquez *et al.*, 2008). Ces distinctions présentées, je résumerai ensuite le cadre conceptuel et la méthodologie privilégiés. Suivant cinq thèmes, soit la stratégie initiale de filature, le recrutement des participants, la captation vidéo, les relations avec les membres de l'organisation et le temps passé sur le terrain, j'illustrerai par la suite comment ma stratégie de filature s'est (re)définie, puis matérialisée au fil de mes interactions. Je conclurai avec une

discussion où je proposerai la pleine conscience comme une nouvelle piste conceptuelle pour appréhender la filature lors de la collecte de données.

Revue de la littérature

La filature : en quelques mots

La filature est une technique qui sert à la recherche, mais aussi à la formation professionnelle. Dans le cas de la recherche, la filature peut être utilisée pour étudier un ou des membres d'une organisation, par exemple un nouvel employé ou un gestionnaire dans l'exercice de ses fonctions (McDonald, 2005). Par la filature, le dessein peut être de savoir, outre le discours officiel, ce que ces personnes font ou ce qu'elles pensent « vraiment » au quotidien (Quinlan, 2008). Suivant cet objectif, le chercheur se rend sur le terrain pour, idéalement, faire une filature sur une longue période de temps (McDonald, 2005; Meunier et Vasquez, 2008). Cet idéal n'est cependant pas toujours possible. Selon les circonstances, il est effectivement possible que le chercheur définisse sa collecte de données empiriques sur une plus courte période; ce choix dépend de ses objectifs de recherche, de l'étendue de ses observations et de sa familiarité avec le terrain (Meunier et Vasquez, 2008). Les filatures présentées par Vasquez, Brummans et Groleau (2012) étaient par exemple de trois mois pour la première auteure, de dix jours pour le second auteur et de trois semaines pour la dernière auteure. De la même manière, la présence sur le terrain n'est pas nécessairement continue (McDonald, 2005). La filature peut être quotidienne, hebdomadaire et même mensuelle, ce choix dépend encore des objectifs de recherche.

Aux fins de la filature, le chercheur a aussi recours à une combinaison de méthodes de collecte de données (McDonald, 2005). Il peut tenir un journal de bord, comme il peut juger pertinent d'utiliser du matériel audio ou vidéo, comme une caméra vidéo. Les combinaisons relèvent de l'approche que le chercheur mobilise, de même que les ressources disponibles et les contraintes du terrain. La combinaison choisie vise généralement à porter une attention aux rôles, aux actions/comportements ou aux perceptions des membres observés (*shadowee*), les participants à la recherche (McDonald, 2005; Meunier et Vasquez, 2008; Quinlan, 2008). Pour ces raisons, le chercheur les observe et, dans la mesure du possible, leur pose des questions pour clarifier les informations qu'il a recueillies (McDonald, 2005). Au fil des interactions, la relation entre le chercheur et les participants se construit, d'autant plus que,

contrairement à l'observation non participante, la filature ne requiert pas de maintenir une distance avec les personnes observées (Meunier et Vasquez, 2008).

Les réponses des participants et les observations effectuées sur le terrain représentent seulement quelques-unes des informations que le chercheur récolte pendant la filature. Cette technique ancrée dans la tradition ethnographique demande aussi de prendre beaucoup de notes. Au sujet de la prise de notes, McDonald (2005), dont la contribution sur la question de la filature est reconnue, souligne que :

During the shadowing the researcher will write an almost continuous set of field notes. They will record participants in, and times and contents of, conversations. They will write down the answers to the questions they ask and as much of the running commentary as is possible. They will note the body language and moods of the person they are shadowing (p. 456).

À la fin de l'entreprise, le chercheur profite d'un important corpus et d'une grande variété de données (McDonald, 2005), et cela, même si la forme de filature varie d'un chercheur à l'autre.

Une technique : différentes formes

L'article de McDonald (2005) est l'un des premiers où la filature est présentée comme une technique de collecte de données à part entière. L'auteure y met en relief différentes formes de filature qui ont été réalisées dans des organisations et pose les bases plus formelles pour une pratique de la filature. Meunier et Vasquez (2008) poursuivent ce travail en présentant, entre autres, les différences ontologiques et épistémologiques de différentes filatures. À ce propos, je traiterai seulement des distinctions qui me sont apparues les plus marquantes.

La filature est définie comme *une expérience d'apprentissage (shadowing as experiential learning)* (McDonald, 2005). Il s'agit d'une expérience *in vivo* qui s'opère en suivant un membre d'expérience dans le cours de ses activités quotidiennes (McDonald, 2005). Par la filature, le suiveur s'initie aux activités d'une communauté de pratique donnée (Quinlan, 2008); il se familiarise avec ses pratiques, son réseau, son environnement, etc. Les étudiants, les stagiaires et les nouveaux employés sont autant de personnes qui peuvent profiter de cet apprentissage. La filature est aussi un *moyen pour répertorier des actions/comportements d'une ou de plusieurs personnes*

(*shadowing as means of recording behavior*). Dans ces cas, la filature s'inscrit dans un programme de recherche scientifique (Quinlan, 2008) et l'entreprise est de suivre un ou des individus à travers l'organisation. Il s'agit de catégoriser des actions/comportements de manière inductive ou déductive, pour ensuite exposer les différents schèmes d'action/comportement à l'œuvre (McDonald, 2005). Lorsque l'approche est déductive, par exemple, les comportements observés sont classés suivant une grille préétablie par le chercheur (ou l'équipe de recherche) (McDonald, 2005).

Dans les années 1940 et 1950, à la suite des études de temps et mouvements, une approche quantitative était aussi fréquemment utilisée en sciences de la gestion et du développement organisationnel (Quinlan, 2008). Dans ces domaines de recherche, la filature servait entre autres à quantifier ou à évaluer les actions des travailleurs, et cela, dans le but d'augmenter leur productivité et leur efficacité (Quinlan, 2008). Il y a ensuite eu un tournant qualitatif, voire interprétatif dans les années 1970. Henry Mintzberg s'inscrit dans ce nouveau courant (Quinlan, 2008). Dans le cadre d'une de ses recherches en sciences de la gestion, il s'est intéressé aux activités quotidiennes de gestionnaires, cinq présidents-directeurs généraux (PDG) de grandes organisations américaines. Allouant une semaine à chacun d'eux, il a observé et noté leurs activités de manière détaillée, et il a tenu des rencontres quotidiennes où chacun des PDG passaient en revue leur journée. Ce qu'Henry Mintzberg appelle une observation structurée lui permet de rendre compte de la complexité, de la spontanéité et du tumulte propre au travail de gestion (McDonald, 2005; Meunier et Vasquez 2008; Quinlan, 2008). Empiriquement, son approche est inductive, mais, pour certains chercheurs tels que Meunier et Vasquez (2008), la représentation du travail de gestion qui en résulte s'inscrit, elle, dans les sillons d'une épistémologie positiviste. Effectivement, il faut noter que, dans certains travaux de recherche, la dimension interprétative de la filature ne se rapporte parfois qu'aux données complémentaires, c'est-à-dire aux données qualitatives amassées pour enrichir une analyse avant tout quantitative. Donc, quand la filature est un moyen utilisé pour répertorier des actions/comportements et que l'observateur attiré à cette tâche est considéré comme étant neutre, l'entreprise relève souvent d'une ontologie objectiviste et d'une épistémologie positiviste (Meunier et Vasquez, 2008).

La filature aide aussi à comprendre les rôles et les perspectives (*shadowing as a means of understanding roles or perspectives*) ainsi que les actions dans une organisation. Cette forme de filature est le propre d'une approche qualitative (McDonald, 2005; Meunier et Vasquez, 2008) où la relation avec les participants et la réflexivité du chercheur

sont importantes. Elle permet par exemple d'étudier les rôles, les perspectives et les actions/comportements des membres d'une organisation (McDonald, 2005; Meunier et Vasquez, 2008; Quinlan, 2008), tout comme elle profite à l'étude de microprocessus tels que la pratique de la stratégie (*strategy as practice*) (McDonald, 2005). Meunier et Vasquez (2008) soulignent que cette forme de filature peut aussi servir à comprendre des processus organisationnels comme l'organisation d'une équipe de travail, ou encore l'organisation d'un projet. Elle peut même servir à comprendre l'agentivité d'objets comme un dossier clinique informatisé (Meunier et Vasquez, 2008).

Bien que l'agentivité gagne à être définie de manière plus inclusive (Cooren, 2010), la filature est généralement décrite comme une technique qui vise à comprendre les rôles, les perspectives et les actions/comportements d'êtres humains (McDonald, 2005). La mettre en œuvre est une entreprise très exigeante (Vasquez et Meunier, 2008) et les enjeux liés à cette technique sont considérables, que ce soit en matière de temps, d'énergie ou d'argent. Les chercheurs étant souvent contraints par plusieurs échéanciers (Quinlan, 2008), il n'est pas surprenant que la filature soit encore une technique sous-utilisée en sciences des organisations et en sciences de la gestion et que peu de chercheurs décrivent cette expérience lors de la collecte de données (Quinlan, 2008). Cherchant à répondre à cette dernière lacune, Quinlan (2008) a d'ailleurs décrit sa propre expérience de la filature.

En effet, Quinlan (2008) a suivi des infirmières praticiennes spécialisées afin de connaître leurs visions quant à leurs pratiques professionnelles au sein d'équipes multidisciplinaires. Dans son article intitulé « Conspicuous Invisibility: Shadowing As a Data Collection Strategy », elle partage ses réflexions au sujet de l'accès au terrain, des relations avec les participants et de la visibilité du chercheur. Son projet vise notamment à montrer que la filature est une stratégie de collecte de données profitable pour l'ethnographie institutionnelle (*institutional ethnographie*). Vasquez *et al.* (2012) présente pour leur part des vignettes tirées de leurs notes de terrain où ils associent filature, processus organisationnel et cadrage (*framing*). Considérant que les cadres (*frames*) sont constitués, négociés et renégociés à travers la communication, ils définissent le cadrage comme suit : « *an (inter)active, "communicative process through which people foreground and background certain aspects of experience and apply a set of categories and labels [to make sense of a situation and decide*

*what to do*² » (Vasquez *et al.*, 2012, p. 148). Cette définition est le point de départ de leur conceptualisation de la filature, car ils l'envisagent comme un ensemble de pratiques de cadrage. Autrement dit, par de telles pratiques, le chercheur et les participants mettent continuellement en avant plan (*foreground*) et en arrière-plan (*background*) des aspects de l'organisation (personnes, activités, etc.) et, de cette manière, ils coconstruisent et font sens (*sensemaking*) de l'objet à l'étude. En matière de filature et de cadrage, Vasquez *et al.* (2012) présentent aussi trois pratiques : 1) délimiter l'objet à l'étude; 2) baliser le cours (ou le flot) du processus organisationnel; et 3) réfléchir à la relation entre le chercheur et l'objet ou la personne observés. Ils mettent également en relief les choix méthodologiques et les défis qui guettent le chercheur.

En somme, la filature est une technique de collecte de données qui pousse le chercheur à constamment s'interroger, par exemple, sur la forme de filature, l'accès au terrain, l'objet d'étude (et ses balises), la visibilité du chercheur et les relations avec différents acteurs. Les questions et les réponses possibles amènent dès lors le chercheur à repenser ses choix méthodologiques. Quinlan (2008) relate par exemple le fruit de ses réflexions sur les enregistrements audio, alors que Vasquez *et al.* (2012) présentent des questions réflexives pour chacune des pratiques de cadrage proposées. En fait, ces chercheurs décrivent davantage des « épisodes » dans la suite de choix méthodologiques. C'est pourquoi, suivant ce constat, la description de mon expérience de la vidéo filature a été axée sur un processus. Comme je l'expliquerai dans la prochaine section, j'en appelle plus spécifiquement à la stratégie de filature en tant que processus.

Stratégie de filature

Différents termes sont utilisés pour parler de la filature. Pour certains chercheurs, la filature est une technique de collecte de données (McDonald, 2005; Meunier et Vasquez, 2008; Quinlan, 2008; Yanow; Ybema et van Hulst, 2013). À ce titre, c'est « [un] [e]nsemble de procédés et de moyens pratiques propres à une activité » (*Dictionnaire Larousse en ligne*, s.d.). Alors que, pour d'autres chercheurs, la filature est une méthode de collecte de données (Nicolini, 2009; Silverman, 2013; Vasquez *et al.*, 2012), c'est-à-dire un ensemble d'outils et de techniques que le chercheur doit

² Brummans *et al.*, 2008, p. 28.

développer ou utiliser aux fins de sa recherche (Neyland, 2008). Pour ma part, je préfère parler de la filature comme d'une stratégie de collecte de données, une formulation qui est parfois utilisée par Quinlan (2008) et qui évoque aujourd'hui la notion de processus. Les récentes recherches en sciences de la gestion considèrent effectivement que la stratégie est un processus continu de planification : des suivis, des évaluations et des modifications continuels (Neyland, 2008; Nuzzaci, 2010). Neyland (2008) reprend d'ailleurs cette perspective processuelle pour expliquer ce qu'est une stratégie ethnographique (*ethnographic strategy*). Voici ce qu'il en dit : « *an ethnographic strategy involves collating an initial set of ideas that the ethnographer can carry into the field, use to negotiate access, adapt as the research progresses, scrap if necessary or stubbornly stick to at times when it appears the ethnography might be under threat* » (Neyland, 2008, p. 3/21). À l'aide d'un exemple, il retrace également quelques étapes d'une stratégie ethnographique « en action » (*ethnographic strategy in action*). M'inspirant de la proposition de Neyland (2008) et mobilisant la formulation de Quinlan (2008), j'invite alors à porter une attention à ce que j'ai nommé la stratégie de filature. À cet égard, je présente trois interlocuteurs clés pour cette stratégie : les sentinelles, les informateurs et les partisans.

Les sentinelles (*gatekeepers*) sont « [the] members of the group who are particularly useful in providing access to the group being studied, who introduce the ethnographer and aid the ethnographer's move from location to location » (Neyland, 2008, p. 20/22). Autrement dit, les sentinelles sont des personnes qui facilitent, ou encore, donnent l'accès au terrain. Les informateurs (*key informant*) sont, pour leur part, des personnes qui connaissent très bien l'organisation et ses différents membres, c'est pour cela qu'ils sont en mesure de fournir des informations utiles au chercheur. Les partisans sont également des interlocuteurs clés pour la stratégie de filature. Un partisan est une « [p]ersonne qui est attachée à une cause, à un parti, à une doctrine, etc., dont elle prend la défense » (Dictionnaire Larousse en ligne, s.d.). Je les ai appelés ainsi parce que, suivant mon expérience de la vidéo filature et ma lecture de l'article de Quinlan (2008), j'ai noté que de telles personnes étaient présentes sur mon terrain et qu'elles étaient déterminantes pour la stratégie de filature. Face aux questions, aux appréhensions et aux critiques, les partisans sont les membres de l'organisation qui défendent ouvertement un ou des éléments de la stratégie. Comme je le décrirai plus tard, un membre peut être à la fois un partisan et un informateur et, pareillement, un informateur peut agir à titre de sentinelle (Neyland, 2008).

Ainsi, le présent article décrit comment ma stratégie de filature s'est (re)définie, puis matérialisée au fil de mes interactions avec des membres de l'organisation et il fait état de mes réflexions à ce sujet. Down et Hughes (2009) mentionnent que partager ses réflexions sur ses propres pratiques de recherche est une forme d'autoethnographie. En ce sens, mon approche évoque l'autoethnographie, que Neyland (2008) compare à l'autobiographie. À ce propos, il écrit : « *In a similar manner to an auto-biography, an auto-ethnography [...] is focused on the life experiences of the ethnographer in doing ethnography* » (p. 19/30). Je partagerai effectivement mon vécu de chercheure, mon histoire de collecte de données, mais avant, je présenterai les prémisses de ma vidéo filature.

Point de départ : une analyse interactionnelle de la face et la figuration (ou la stratégie initiale de filature)

L'objectif de ma recherche était de voir empiriquement comment se dévoilent la face et la figuration d'un nouveau membre du personnel lors de la socialisation organisationnelle. En quelques mots, la socialisation organisationnelle est un processus continu (Saks et Ashforth, 1997) et communicationnel (Miller et Jablin, 1991) par lequel les nouveaux membres apprennent et mettent en œuvre de manière sélective les valeurs, les normes et les compétences associées à leurs rôles et à leur efficacité dans l'organisation (Falcione et Wilson, 1988; Van Maanen et Schein, 1979). Alors que pendant longtemps les études portaient sur l'organisation et sa manière de transformer unilatéralement les individus en de bons membres de l'organisation, depuis un peu plus d'une décennie, la littérature invite à un changement de perspective : elle encourage à examiner les schèmes discursifs des acteurs (Bullis, 1999). Considérant cette plus récente perspective, ma recherche envisageait la socialisation organisationnelle comme un processus discursif et interactionnel où toute personne est appelée à intervenir de manière proactive (Jablin, 2001). À cet effet, je proposais une investigation sur le terrain des pratiques discursives et interactionnelles d'un nouveau membre. Je centrerais ma recherche sur un aspect relativement ciblé de ces pratiques, à savoir celles qui mettent en jeu la face des acteurs, soit la figuration (*facework*). Les préoccupations pour la face pouvant être associées aux principes de l'analyse de conversation (Arundale, 2006; Greyer, 2008), je privilégiais cette approche dont le but est de comprendre le langage en tant qu'action sociale (Pomerantz et Fehr, 1997).

Inspirée de l'ethnométhodologie, l'analyse de conversation est considérée comme étant une approche empirique et antidéterministe (Heritage, 1984). À la manière des

analystes de conversation, j'ai donc délaissé les entrevues et les questionnaires au profit d'observations *in situ*. Et comme les analystes de conversation, j'ai enregistré les interactions dites « naturelles », celles d'un nouveau membre. C'est la finesse et le détail de l'analyse de conversation qui justifiaient le choix de centrer mon attention sur une seule personne : le participant principal. À cette fin, la vidéo filature me permettait de capter les actions (et les interactions) du participant principal en temps réel (Meunier et Vasquez, 2008; Silverman, 1993). Elle me permettait aussi de constituer un corpus très détaillé de données interactionnelles, un avantage indéniable pour l'analyse de conversation projetée (Meunier et Vasquez; 2008; Silverman, 1993). Comme l'écrivent Meunier et Vasquez (2008) :

The data collected through video recording can give access to the turn-taking dynamic as we can transcribe the conversation to further analyze it. The advantage of video recording with respect to audio recording is that one also has access to the nonverbal dimension of communication, which can be significant for grasping the context of conversation (p. 188).

Guidée par mon objectif de recherche qui était de voir comment se dévoilent la face et la figuration d'un nouveau membre du personnel lors de la socialisation organisationnelle, j'ai choisi de suivre un nouvel officier lors de la socialisation militaire, soit l'entraînement de base des officiers. L'étude qualitative de la face et la figuration d'un nouvel officier lors de cet entraînement présentaient des avantages importants – des intérêts théoriques, éthiques et pratiques. Comme le conseille Miller (2006), c'était un terrain qu'à titre de réserviste, je connaissais bien. Les quatorze semaines d'entraînement avaient aussi l'avantage d'être un processus très structuré (Jones, 1986), empiriquement, cela me permettait de plus facilement de circonscrire la socialisation militaire. Du reste, je croyais possible le recrutement d'un nouvel officier, à savoir un stagiaire qui avait choisi le français comme langue d'entraînement et qui avait l'âge de la majorité.

J'avais ainsi défini ma stratégie initiale de filature; seulement, celle-ci s'est (re)définie au fil de mes interactions avec les membres de l'organisation. Dans les prochaines sections, je rendrai compte de cette (re)définition en regard des thèmes que sont la stratégie initiale de filature, le recrutement des participants, la captation vidéo, la relation avec les membres de l'organisation et le temps passé sur le terrain.

Le recrutement des participants

Selon ma stratégie initiale de filature, je devais trouver un officier consentant à être la ou le participant principal de ma recherche. Je devais aussi obtenir le consentement des participants secondaires, c'est-à-dire de toutes les personnes appelées à interagir avec le participant principal, par exemple les autres stagiaires, les instructeurs et le personnel de soutien. Avant tout, je devais obtenir l'approbation des comités éthiques, celle du comité éthique de mon université d'appartenance et celle du comité éthique de l'institution ciblée. Il me fallait ensuite obtenir l'autorisation du responsable (ou commandant) de l'école offrant l'entraînement de base dans la grande région de Montréal. Je me suis donc engagée dans ce processus d'approbation qui s'est échelonné sur près de six mois et dont chacune des étapes a éprouvé ma stratégie de filature.

Comme le mentionne Neyland (2008), une stratégie initiale de filature sert en outre à convaincre différents interlocuteurs ; la mienne a fort heureusement gagné ce pari. Parmi mes interlocuteurs, il y avait les instances approbatrices, dont le comité d'éthique de l'institution ciblée et le responsable de l'école, qui agissaient aussi à titre de sentinelles.

En effet, après avoir reçu l'approbation des comités d'éthique concernés, ma stratégie initiale de filature s'est très vite matérialisée. J'ai rapidement obtenu l'autorisation du responsable de l'école, puis, avec l'aide de ses représentants, j'ai en quelques jours pu mettre ma stratégie en œuvre, et ce, sans demande de modifications majeures. J'ai d'abord rencontré les deux plus hauts responsables du peloton ciblé. Un peloton est un groupe d'une quarantaine de militaires habituellement subdivisé en quatre sections d'une dizaine de personnes chacune. Leur peloton était composé d'une quarantaine de stagiaires et d'une dizaine d'instructeurs que j'ai rencontrés quelques jours plus tard, au moment de ma présentation de recrutement.

À titre d'informateurs, les responsables du peloton m'ont donné plusieurs informations utiles. Ayant été bien informée et m'étant bien préparée, j'étais assez confiante le matin de ma présentation de recrutement. Après celle-ci, cinq stagiaires se sont d'ailleurs portés volontaires pour « jouer le rôle » du participant principal. Je me rappelle que ce nombre me réjouissait parce qu'*a priori*, je pensais que ce consentement (écrit) allait être difficile à obtenir, mais c'est plutôt le consentement (verbal) des participants secondaires qui l'a été. Recruter ces participants a été une

opération plus stressante et délicate, d'autant plus qu'après le recrutement du participant principal, je pouvais voir (et entendre) quelques stagiaires et tous les instructeurs discuter. Ils avaient visiblement des appréhensions liées aux enregistrements vidéo, une méfiance que je n'avais pas anticipée.

La réaction des éventuels participants secondaires m'a totalement prise par surprise, surtout qu'avant ma présentation de recrutement, j'avais suivi les suggestions de McDonald (2005). Cette dernière encourage les chercheurs à se familiariser avec l'environnement et les membres de l'organisation, « *never go in cold* », écrit-elle (McDonald, 2005, p. 460). C'est la raison pour laquelle j'avais pris le temps de discuter avec les responsables du peloton, et, après ma rencontre avec ces informateurs, je m'étais assurée de contextualiser davantage mon propos. De notre conversation, qui avait eu lieu quelques jours avant, rien ne laissait présager que la vidéo filature allait être un problème pour le recrutement des participants. C'était cependant sans considérer que certains instructeurs revenaient depuis peu de mission outremer. En écoutant les conversations « de coulisses » à la suite de ma présentation de recrutement, j'ai pris conscience que c'était un facteur qui pouvait nourrir la méfiance à l'endroit des enregistrements.

Même si ma rencontre avec les responsables du peloton ne m'a pas permis de prévoir la réaction des instructeurs, elle a néanmoins été déterminante pour la mise en œuvre de ma stratégie de filature. Effectivement, la méfiance des instructeurs a semblé s'estomper lorsque, de leur propre chef, les responsables du peloton ont proposé de leur parler en privé. Ma recherche étant en jeu, j'étais reconnaissante qu'ils offrent de m'aider; toutefois, j'avais des réserves parce qu'ils étaient des figures d'autorité. C'est la raison pour laquelle j'ai même hésité avant d'accepter leur aide. L'intervention de ces responsables n'allait-elle pas défier le principe même de la participation volontaire? D'un point de vue éthique, convenait-il de l'accepter? J'étais tiraillée par ces questions que des partisans inespérés, les responsables du peloton, soulevaient chez moi. Cela dit, après avoir pris un moment pour y réfléchir, j'ai jugé que l'action à poser était d'avoir une conversation avec eux, notamment pour leur rappeler l'importance d'une participation volontaire et pour ensuite pouvoir accepter leur aide.

C'est à la suite de notre conversation que les responsables du peloton se sont entretenus seuls avec les instructeurs. Convié à l'extérieur, tout le personnel instructeur est sorti pour discuter. Comme une vitre nous séparait, je pouvais les voir de l'intérieur, mais je ne pouvais pas entendre leur conversation. Je n'ai jamais

su ce qu'ils s'étaient dit. J'ai seulement pu observer le langage non verbal des responsables qui n'apparaissait pas autoritaire et, par la suite, me réjouir de la conclusion de leur discussion; l'initiative des responsables avait réussi à persuader presque tous les instructeurs. Ces derniers et moi avons ensuite eu une brève conversation qui nous a permis de trouver un terrain d'entente pour les enregistrements vidéo et qui m'a permis de préciser ma stratégie de filature. Le recrutement des stagiaires et du personnel de soutien n'a quant à lui pas nécessité d'intervention additionnelle ; mes réponses à leurs questions m'ont permis d'obtenir leur consentement.

Malgré un début houleux, le recrutement des participants a été un succès. Il s'est conclu avec seulement deux refus, ceux d'un stagiaire et d'un instructeur; tous les autres stagiaires, les instructeurs et le personnel ont consenti à être les participants secondaires de ma vidéo filature. L'expérience a toutefois mis en relief les réserves des participants. C'est pourquoi, à la lumière de ces nouvelles informations, j'ai (re)défini ma stratégie de filature, principalement des éléments de ma captation vidéo.

La captation vidéo

Je savais que, lors de l'entraînement de base, les stagiaires devaient gérer plusieurs sources de stress et, qu'au quotidien, ils avaient peu de temps libre. Alors, pour encourager leur participation, j'ai de prime abord décidé de circonscrire le champ de mes observations. J'allais filmer les « activités supervisées » et j'allais sacrifier les interactions comme celles à l'heure des repas ou en soirée dans les quartiers. Autrement dit, même si j'ai suivi le participant principal dans toutes ses activités et tous ses déplacements, j'ai seulement filmé les moments où au moins un superviseur était présent, par exemple les cours magistraux, les entrevues, les inspections, les périodes de marche militaire, les séances de conditionnement physique, etc. Malgré cette prudence à l'égard de la captation vidéo, dès les premières heures d'enregistrements, j'ai vu que les interlocuteurs du participant principal, mes participants secondaires, étaient mal à l'aise face à la caméra : ils l'évitaient. Pour pallier le malaise, j'ai (re)défini ma stratégie de filature de telle manière que j'allais dorénavant fixer la caméra sur le participant principal, puis faire un zoom sur lui. Cette (re)définition me privait de certaines données, mais, j'en étais convaincue, elle assurait la viabilité de ma filature. J'ai du reste respecté le souhait des personnes qui avaient refusé de participer à ma recherche, j'ai veillé à ce que ces deux personnes ne soient pas dans le champ de la caméra.

Comme l'indique Matte (2006), j'ai aussi espéré qu'avec le temps, la présence de ma caméra allait être moins visible, moins gênante, mais ça n'a jamais été le cas. Même si j'ai tous les jours porté l'uniforme et même si je me suis faite discrète, durant toute ma vidéo filature, j'ai eu l'impression que ma caméra et moi étions trop visibles. Différents éléments ont certainement participé à cette situation, la taille de ma caméra vidéo en est un exemple. Pour des raisons techniques notamment la qualité du son, j'ai préféré une caméra de taille moyenne et un assez gros trépied; de surcroît, j'ai continuellement pris des notes et j'ai posé des questions telles que McDonald (2005) le suggère. Cette dernière recommande d'écrire le plus que possible : le contenu des affiches, les perceptions, les questions aux participants, etc. La grosseur du matériel utilisé, la prise constante de notes, les nombreux déplacements, l'espace parfois exigü et la curiosité des passants semblent tous avoir contribué à ma visibilité (Matte, 2006; Pelletier, 2008). Est-ce que mon matériel et moi influençons trop le cours des interactions? Aurais-je pu revoir ma stratégie en conséquence? Certains chercheurs offriraient probablement une réponse affirmative à ces questions, surtout ceux qui remettent en cause la technique de la vidéo filature sur la base que :

la captation vidéo aurait pour effet de déstabiliser l'environnement dans lequel les sujets évoluent. Ces derniers seraient susceptibles d'agir différemment et donc, de ne pas se comporter normalement comme à leur habitude. Par conséquent, les données ainsi recueillies s'en trouveraient biaisées (Matte, 2006, p. 57).

Seulement, mon expérience militaire me permettait d'affirmer que ma filature n'a pas modifié outre mesure les interactions de l'entraînement de base. Avec plus de trente heures d'enregistrements vidéo, ma stratégie de filature m'a en effet permis de recueillir des données valables pour l'étude de la face et la figuration d'un nouvel officier lors de l'entraînement de base ; en contrepartie, elle ne m'a pas permis de faire évoluer mes relations avec les membres de l'organisation.

Les relations avec les membres de l'organisation

La filature étant associée à la tradition ethnographique, les relations que j'ai développées à l'école rappelaient les propos de Neyland (2008). Ce dernier parle des sentinelles, des informateurs et de la relation chercheur/participant. Il parle également de « *going native* », le principe selon lequel le chercheur peut

complètement s'assimiler au collectif qu'il étudie, surtout lorsqu'il le côtoie pendant longtemps. Pour ma part, je ne suis pas restée assez longtemps à l'école pour totalement m'assimiler au peloton. C'était d'ailleurs une assimilation presque improbable étant donné mon choix de maintenir une certaine distance avec les participants. Or, malgré la distance, j'ai pu construire des relations marquantes pour ma stratégie de filature.

Il y a d'abord eu ma relation avec une conseillère du commandant. C'est elle qui, au nom du responsable de l'école, m'a donné accès à mon terrain de recherche. Elle m'a aussi mis en contact avec les responsables du peloton. Cette conseillère a ainsi été la représentante d'une sentinelle et elle s'est avérée une informatrice importante. Il y a ensuite eu ma relation avec les responsables du peloton, à mon avis, la plus déterminante pour la matérialisation de ma stratégie de filature. Dès notre première rencontre, ces membres m'ont donné de précieuses informations (ex. : le calendrier des activités). Celles-ci m'ont permis de préciser ma stratégie de filature, par exemple le moment où j'allais commencer à filmer. Ils m'ont aussi aidée lors du recrutement des participants et, durant tout mon séjour à l'école, ils ont veillé à me faire une place, à me mettre à l'aise. Par leurs actions, les responsables du peloton ont été des informateurs et des partisans appréciables. Les autres participants, comme les stagiaires, se sont également montrés très conciliants par rapport à ma vidéo filature. Je me souviens leur avoir expressément demandé « de ne rien faire de particulier pour moi ». Malgré cela, j'ai pu voir que plusieurs d'entre eux m'accoutumaient, par exemple le participant principal s'asseyait à des endroits où il était plus facile pour moi de le filmer et des stagiaires me laissaient passer pour que je puisse le suivre.

Sur le plan des relations, j'ai senti que j'avais gagné la confiance des stagiaires dès les premiers jours de ma vidéo filature. En l'absence des instructeurs, ils parlaient devant moi de leurs « secrets » de peloton, ils venaient aussi me poser des questions au sujet de mes ambitions comme militaire et comme chercheuse. À mon tour, il est arrivé que j'aie des questions pour les stagiaires. À ces moments-là, je notais mes questions dans mon carnet pour ensuite les leur poser durant les plus longues pauses. J'avais décidé de procéder de cette façon pour déranger le moins possible les stagiaires et le cours des activités. Même si nos interactions ont été épisodiques et souvent très courtes, j'ai beaucoup apprécié mes différentes conversations avec les stagiaires. À travers elles, j'ai eu le sentiment que nos liens, voire notre relation, se sont renforcés. Finalement, ma relation avec les instructeurs a été quelque peu

différente. Nous avons eu plus souvent la chance d'interagir et de rire ensemble, pourtant notre lien de confiance m'a toujours semblé plus ténu.

Ma stratégie de filature ainsi que mon double statut de réserviste et d'étudiante-chercheuse sont autant d'aspects qui ont participé à la construction de mes relations avec les membres de l'organisation. Du fait de mes relations, mes interactions et ma présence à l'école, j'ai malgré moi influencé le cours des activités et la performance des participants. Par exemple, lors d'un cours magistral, un des instructeurs m'a invité à partager mes connaissances sur le port de l'uniforme. Comme je portais l'uniforme, il est aussi arrivé que des stagiaires me parlent à la position du garde-à-vous. J'ai par conséquent noté ces différents moments dans mon journal de bord, et ce, jusqu'à mon départ de l'école.

Le temps passé sur le terrain

Où commencer la filature? Quelle séquence suivre? Quand l'arrêter? Ce sont là quelques-unes des questions qu'un chercheur doit se poser lorsqu'il (re)définit sa stratégie de filature (Meunier et Vasquez, 2008). Pour ma part, mon projet était de suivre un nouvel officier durant les premiers jours de l'entraînement de base, c'est-à-dire durant l'endoctrinement « [c]ette période [qui] vise à développer les habiletés de base, à stimuler l'intégration à la vie militaire et à développer l'esprit d'équipe entre les membres du peloton » (Défense nationale et les Forces armées canadiennes, 2016). Avec les informations fournies par les responsables du peloton, j'ai su que les premiers jours d'entraînement/ endoctrinement étaient consacrés à l'accueil des stagiaires, entre autres leur installation dans les quartiers. Informée de cette situation, j'ai alors décidé d'attendre quelques jours avant de faire ma présentation de recrutement. Pour m'assurer d'un fort taux de participation, les responsables du peloton et moi avons convenu d'une date à la fin de la première semaine d'entraînement, nous nous sommes également mis d'accord sur un endroit et un moment dans l'horaire pour cette séance.

En ce qui concerne la séquence de ma vidéo filature, ma stratégie était déjà toute tracée. La socialisation militaire étant un processus très structuré, je n'ai eu qu'à suivre l'horaire de l'entraînement de base. Suivant les préceptes de McDonald (2005), qui écrit : « The researcher "shadows" the target individual from the moment they begin their working day until they leave for home » (p. 456), et, suivant l'horaire, je commençais la vidéo filature vers 7 h, puis je l'interrompais vers 17 h, et ce, tous les jours de la semaine, incluant les week-ends. C'est après un peu plus d'une

semaine passée à l'école que mon directeur de recherche et moi avons pris un moment pour discuter de ma vidéo filature. Nous avons conclu que, considérant la finesse et le détail de l'analyse de conversation, j'avais déjà amassé une quantité et une qualité de données appréciables.

À la suite de la conversation que j'ai eu avec mon directeur de recherche, j'aurais bien sûr pu mettre un terme à ma vidéo filature, mais j'ai plutôt décidé de rester quelques jours de plus à l'école. Le problème est que, suivant ma décision, je me suis rapidement rendu compte que certains participants avaient peut-être changé d'avis quant à leur participation à la vidéo filature. En effet, une situation anodine m'a permis de réaliser que tous les participants n'étaient pas nécessairement prêts à me demander d'interrompre ou de supprimer mes enregistrements. J'étais devant un nouveau dilemme, mais cette fois-ci, je n'étais pas en mesure d'identifier le ou les membres concernés. J'ai pensé creuser la question, toutefois je me suis ravisée parce que j'avais le sentiment que cela générerait un trop grand malaise; tant pour les participants que pour moi. Alors, me fiant à mon intuition et aux recommandations de mon directeur de recherche, j'ai décidé de mettre fin à ma vidéo filature et de quitter mon terrain de recherche : l'école. Ma vidéo filature d'un nouvel officier aura duré dix jours.

Conclusion

Le dessein du présent article était de décrire et de réfléchir à la manière dont une stratégie de filature se (re)définit, puis se matérialise au fil des interactions entre le chercheur et les membres de l'organisation. Suivant différents thèmes, la stratégie initiale de filature, le recrutement des participants, la captation vidéo, la relation avec les membres de l'organisation et le temps passé sur le terrain, j'ai mis en scène trois interlocuteurs clés, ainsi que certains de mes doutes en tant que chercheuse. De fait, j'ai montré que, dans mon cas, c'est-à-dire une vidéo filature au sein d'une institution publique, la stratégie initiale de filature est tout d'abord appelée à se (re)définir lors du processus d'approbation éthique. Le comité d'éthique de l'institution ciblée agissait d'ailleurs à titre de sentinelle, tout comme le responsable de la section ciblée. Le chercheur peut négocier avec de telles instances; ceci dit, obtenir leurs approbations demande parfois d'apporter des changements à la stratégie initiale de filature. Mon expérience montre que l'autorité d'approbation de telles sentinelles permet non seulement d'accéder au terrain, mais elle facilite aussi, voire favorise, les interactions avec d'autres interlocuteurs clés de l'organisation, dont les informateurs.

Les renseignements des informateurs permettent de préciser la stratégie de filature et d'avoir encore plus confiance en son succès. Mon expérience de la vidéo filature lors de la collecte de données illustre toutefois qu'il est impossible de tout prévoir. Par exemple, les informateurs et moi n'avions pas anticipé les appréhensions de certains membres de l'organisation; c'est notre première interaction qui les a révélées. Au cours de ses interactions, le chercheur recueille ainsi diverses informations qui l'amènent à se poser des questions et qui, selon le cas, le poussent à y répondre par de nouveaux choix méthodologiques. Comment délimiter le champ des observations filmées? Quel est le meilleur moment pour poser des questions aux participants? Quand quitter le terrain? Ce sont là autant de questions que je me suis posée et qui ont amené à la (re)définition, puis à la matérialisation de ma stratégie de filature.

Enfin, les partisans sont aussi des interlocuteurs clés pour la matérialisation d'une stratégie de filature. Je rappelle qu'un partisan est une « [p]ersonne qui est attachée à une cause, à un parti, à une doctrine, etc., dont elle prend la défense » (*Dictionnaire Larousse en ligne*, s.d.). Ce sont les membres de l'organisation qui, confrontés aux questions, aux appréhensions et aux critiques, défendent ouvertement un ou des éléments de la stratégie. À cet égard, le statut hiérarchique des partisans est un aspect que le chercheur doit considérer, surtout dans le cadre d'une recherche où la participation est volontaire. Ma vidéo filature est un exemple où les partisans, les responsables du peloton étaient des figures d'autorité. Pour cette raison, il aurait été plus malvenu qu'ils interviennent auprès des stagiaires, soit des personnes possiblement plus vulnérables à leur autorité. Donc, même si l'aide des partisans peut être déterminante pour la matérialisation de la stratégie de filature, la cautionner (ou pas) demande une réflexion éthique de la part du chercheur.

Les sentinelles, les informateurs et les partisans sont des interlocuteurs clés pour la stratégie de filature, néanmoins, tous les participants peuvent faire une différence quant à ce processus. En effet, tous les participants sont des collaborateurs que l'on gagne à connaître. Certains d'entre eux sont discrets, alors que d'autres sont plus communicatifs, par exemple les partisans. C'est pourquoi il est important d'interagir avec les participants et de développer un lien de confiance avec eux. Mon expérience à l'école m'a montré à quel point la force de ce lien permet de faire évoluer la relation et, à travers elle, la (stratégie de) filature. La (re)définition de la stratégie de filature puis sa matérialisation constituent un processus complexe et délicat, entre autres en raison des dimensions humaines, éthiques et pratiques qui sont en jeu. Par

expérience, j'avance que ce processus requiert une grande attention de la part du chercheur, une forme d'engagement mental, physique et émotionnel (McDonald, 2005) qui rappelle la pleine conscience. Celle-ci est une fluidité de l'esprit (*flexible state of mind*), un état où le chercheur s'engage – activement – dans le moment présent; il se montre attentif à ce qui est nouveau et sensible au contexte (Langer, 2000). Puisque la (re)définition de la stratégie de la filature se présente comme une suite de choix méthodologiques guidés par le contexte interactionnel, je crois que le concept de la pleine conscience permettrait d'appréhender ce processus autrement, d'une manière plus intuitive. J'invite alors à suivre cette piste conceptuelle pour continuer à nourrir les réflexions sur l'expérience de la vidéo filature lors de la collecte de données.

Références

Arundale, R. B. (2006). Face as Relational and Interactional: A Communication Framework for Research on Face, Facework, and Politeness. *Journal of Politeness Research*, 2, 193-216. doi: 10.1515/PR.2006.011

Brummans, B. H. J. M., Putnam, L. L., Gray, B., Hanke, R., Lewicki, R. J. et Wiethoff, C. (2008). Making Sense of Intractable Multiparty Conflict: A Study of Framing in Four Environmental Disputes. *Communication Monographs*, 75, 25-51. doi: 10.1515/PR.2006.011

Bullis, C. (1999). Mad of Bad: A Response to Kramer and Miller. *Communication Monographs*, 66, 368-373. doi: 10.1080/03637759909376486

Cooren, F. (2010). Action and Agency in Dialogue: Passion, Ventriloquism and Incarnation. Amsterdam, Pays-Bas : John Benjamins.

Czarniawska-Joerges, B. (2007). Shadowing: And Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies. Copenhagen, Danemark : Liber.

Défense nationale et les Forces armées canadiennes. (2016). *Instruction de ralliement – Qualification militaire de base et Qualification militaire de base des officiers*. Repéré à <http://www.forces.gc.ca/fr/instruction-etablissements/cole-de-recrues-instructions-ralliement.page>

Down, S. et Huges, M. (2009). When the “Subject” and the “Researcher” Speak Together: Co-producing Organizational Ethnography. Dans S. Ybema, D. Yanow, H. Wels et F. H. Kamsteeg (dir.), *Organizational Ethnography: Studying the Complexity of Everyday Life* (p. 83-98). Londres, Angleterre : Sage Publications.

Falcione, R. L. et Wilson, C.E. (1988). Socialization Processes in Organizations. Dans G. M. Goldhaber et G. A. Barnett (dir.), *Handbook of Organizational Communication* (p. 151-170). Norwood, NJ : Ablex.

Geyer, N. (2008). *Discourse and Politeness: Ambivalent Face in Japanese*. Londres, Angleterre : Bloomsbury Academic.

- Goffman, E. (1974). *Les rites d'interaction*. Paris, France : Les Éditions de Minuit.
- Jablin, F. M. (2001). Organizational Entry, Assimilation, and Disengagement/Exit. Dans F. M. Jablin et L. L. Putnam (dir.), *The New Handbook of Organizational Communication* (p. 732-794). Thousand Oak, CA : Sage Publications.
- Jones, G. R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279. Repéré à <http://www.jstor.org/stable/256188>
- Matte, F. (2006). L'aide humanitaire d'urgence en action. Une approche ethnographique : le cas de Médecins sans Frontières. (Mémoire de maîtrise). Université de Montréal, Québec.
- McDonald, S. (2005). Studying Actions in Context: A Qualitative Shadowing Method for Organizational Research, *Qualitative Research*, 5, 455-473. doi: 10.1177/1468794105056923
- Meunier, D. et Vasquez, C. (2008). On Shadowing the Hybrid Character of Actions: A Communicational Approach. *Communication Methods and Measures*, 2, 167-192. doi: 10.1080/19312450802310482
- Miller, K. (2006). *Organizational Communication : Approches and Processes*, (4^e éd.). Belmont, CA : Thomson Wadsworth.
- Miller, V. et Jablin, F. (1991). Information-Seeking During Organizational Entry: Influences, Tactics, and a Model of the Process. *Academy of Management Review*, 16, 92-120. doi: 10.5465/AMR.1991.4278997
- Neyland, D. (2008). *Organizational Ethnography*. doi: 10.4135/9781849209526.
- Nicolini, D. (2009). Zooming In and Zooming Out: A Package of Method and Theory to Study Work Practices. Dans S. Ybema, D. Yanow, H. Wels et F. H. Kamsteeg (dir.), *Organizational Ethnography: Studying the Complexity of Everyday Life* (p. 120-138). Londres, Angleterre : Sage Publications.

Nuzzaci, T. (2010). *A Design Thinking Approach To Leadership Development* (Thèse de doctorat). University of Pennsylvania, PA.

Partisan. (s.d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. Repéré à <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/partisan/58394>

Pelletier, E. (2008). *L'accomplissement de l'intimité en présence d'autrui*. (Mémoire de maîtrise). Université de Montréal, Québec.

Quinlan, E. (2008). Conspicuous Invisibility Shadowing as a Data Collection Strategy. *Qualitative Inquiry*, 14, 1480-1499. doi: 10.1177/1077800408318318

Saks, A. M. et Ashforth, B. E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279. doi: 10.1006/jvbe.1997.1614

Silverman, D. (1993). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. Londres, Angleterre : Sage Publications.

Technique. (s.d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. Repéré à <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/technique/76950>

Tracy, K. (1990). The Many Faces of Facework. Dana H. Giles et P. Robinson (dir.), *Handbook of Language and Social Psychology* (p. 209-223). Chichester, Angleterre : John Wiley & Sons.

Traverso, V. (1999). *L'analyse des conversations*. Paris, France : Armand Colin.

Van Maanen, J. et Schein, E. H. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.

Vasquez, C., Brummans, B. H. J. M. et Groleau, G. (2012). Notes From the Field on Organizational Shadowing as Framing. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 7, 144-165. doi: 10.1108/17465641211253075

Yanow, D., Ybema, S. et van Hulst, M. (2012). Practicing Organizational Ethnography. Dans G. Symon et C. Cassel (dir), *Qualitative Organizational Research:*

Core Methods and Current Challenges (p. 331-350). Londres, Angleterre : Sage Publications.