

LA RECHERCHE EN CIFRE, UNE RECHERCHE EN FUNAMBULE

Ingrid dromard

Introduction

Le présent témoignage ambitionne d'interroger la situation du doctorant bénéficiant d'une convention Industrielle de Formation à la Recherche en Entreprise¹ (CIFRE). Pour faire, je prends appui sur mon expérience de travail, travail de recherche qui fait l'objet d'un contrat de collaboration entre l'Agence Nationale de la Recherche et de la Technologie, l'Université d'Aix Marseille via le Centre d'EPistémologie et d'ERgologie Comparative (UMR 7304 CNRS-AMU) et la Caisse d'allocations familiales des Bouches du Rhône. La question nodale de cette association concerne l'évaluation qualitative du travail social.

Tous les spécialistes du travail savent combien il est difficile pour ceux qui travaillent de parler de leur travail réel, de dire ce qu'ils font, comment ils font et pourquoi ils font ainsi. Bref, ils savent qu'il est bien malaisé de parler de son activité de travail, de la concevoir au moyen d'une réflexion qui se veut à la fois introspective et rétrospective. Cependant, je sais également par expérience que cet

¹ « *Le dispositif CIFRE poursuit ainsi deux objectifs : développer les partenariats entre les laboratoires de recherche publique et les milieux socio-économiques ; favoriser l'emploi des docteurs par les milieux socio-économiques. [...] Une CIFRE a pour objet de cofinancer la formation d'un doctorant recruté par une structure établie sur le territoire français appartenant au monde socio-économique qui l'embauche pour lui confier une mission de recherche s'inscrivant dans sa stratégie de recherche et développement et qui servira de support à la préparation d'une thèse de doctorat, en conformité à l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale. Cette mission confiée au doctorant s'inscrit dans le cadre d'une collaboration avec un laboratoire de recherche extérieur à l'employeur, qui est chargé de l'encadrement scientifique du doctorant* ». http://www.anrt.asso.fr/fr/pdf/conditions_octroi_cifre.pdf.

exercice est un exercice enrichissant et c'est pourquoi je vais tenter de m'y soumettre, ceci de manière concise.

Mon histoire, mon aventure CIFRE, commence en 2013. A la suite du Master d'Ergologie, j'ai souhaité m'engager dans une formation doctorale. J'ai connu le dispositif sur les conseils d'un de mes professeurs déjà engagé dans l'accompagnement de thèses CIFRE. J'ai alors proposé à la Caisse d'allocations familiales des Bouches du Rhône, qui m'avait accueillie en stage pendant le Master, un projet de recherche venant s'inscrire dans la continuité des préconisations que j'avais formulées dans mon mémoire. J'ai ensuite procédé à la constitution du dossier avec mon directeur de thèse et la personne référente² de l'entreprise au mois de septembre de cette même année. Le dossier a été finalisé au mois d'octobre et nous avons obtenu l'approbation de l'ANRT en janvier 2014.

L'apprentissage de la recherche en entreprise offre la possibilité de bénéficier d'une double formation, à la fois universitaire et professionnelle. Conformément aux dispositions prévues par la convention³, 100% de mon activité de travail est consacrée à mes travaux de recherche. Celle-ci se réalise de façon partagée entre l'entreprise et le laboratoire académique. Mais si l'activité de travail est partagée, la posture du doctorant l'est-elle tout autant ? Est-il seulement apprenti chercheur à l'université et seulement salarié dans l'entreprise ? Malgré des atouts certains, la CIFRE nécessite quelques accommodements et négociations. C'est d'ailleurs en ce sens que l'association des doctorants bénéficiaires d'une CIFRE en sciences

² « Durant toute la durée de la CIFRE, le doctorant est encadré par un tuteur scientifique désigné par l'employeur et par un directeur de thèse désigné par le directeur du laboratoire de recherche, et qui ne saurait compter au personnel de l'employeur. [...] Aucune qualification formelle n'est nécessaire pour être le responsable scientifique du salarié-doctorant dans l'entreprise ».

http://www.anrt.asso.fr/fr/pdf/conditions_octroi_cifre.pdf.

³ « La mission du salarié doctorant s'inscrit dans le cadre des articles D-1242 3 & 6 du code du travail. A ce titre, il est le bénéficiaire final de l'aide à la formation par la recherche allouée par le biais de la Cifre. Sa mission, quel que soit le lieu d'exercice, entreprise ou laboratoire, porte sur les travaux de recherche pour lesquels la Cifre a été attribuée ». [...] L'employeur s'engage à ce que le doctorant consacre son activité à la préparation de la thèse et à accompagner le doctorant dans son objectif de soutenance ». http://www.anrt.asso.fr/fr/espace_cifre/faq.jsp?p=60#haut.

humaines et sociales⁴ a organisé en 2015 un colloque intitulé « *La recherche en funambule* ».

Le funambule est une personne qui marche sur une corde raide. Avancer ainsi résulte d'un équilibre à trouver pour ne pas verser d'un côté ou de l'autre. Cet équilibre doit être trouvé rapidement, quasi immédiatement, parce que pour le thésard funambule le temps défile et il est borné à trois années. Produire et obtenir de la connaissance en entreprise est un exercice complexe car cela présuppose de ne pas perdre l'équilibre sur la corde tendue entre les attentes du laboratoire et celles de l'entreprise, entre la posture du chercheur en devenir et celle du salarié. Comme l'activité de recherche est le point d'accord entre l'entreprise et le laboratoire, le doctorant-salarié a finalement pour mission de produire de la connaissance tout autant utile à l'un et à l'autre. La convention cristallise donc plusieurs attendus qu'il faut tenir en tension pendant ces trois années. Des attendus qui l'obligent à s'interroger certainement et à s'en arranger nécessairement. C'est cela que je propose d'examiner à présent.

1. Construire sa recherche

Je souhaite, en guise de prolégomènes, expliciter l'objet de la recherche qui lie l'ensemble des contractants et qui m'anime depuis trois années, soit l'évaluation du travail social. L'évaluation du travail social est aux prises de plusieurs logiques, gestionnaires d'un côté, humanistes de l'autre, entre objectivité et subjectivité. Les évaluations en cours le décomposent et le mesurent. Souvent centrées sur l'individu au travail (le rapport de l'Homme à sa tâche) ou sur le sentiment individuel porté sur le résultat du travail d'autrui (enquête de satisfaction), elles se focalisent davantage sur la productivité au détriment du vécu de l'organisation du travail, qu'il soit individuel ou collectif. Elles portent davantage sur des faits et non sur les valeurs qui mènent aux faits.

Suite aux exigences induites par la convention, j'ai alors proposé à la Caf des Bouches du Rhône de conduire une évaluation

⁴ <https://adcifreshs.wordpress.com/>

qui s'inscrit dans la visée qualitative recherchée. Si le qualitatif est ce qui relève de la qualité, donc des manières de faire, l'évaluation proposée diffère obligatoirement des procédés classiques. Il ne s'agit pas d'opérer sur la base de critères et d'indicateurs, ni de comparer les résultats à des objectifs définis, mais il est néanmoins question d'efficience, d'efficacité et de pertinence. Il ne s'agit pas non plus de substituer un procédé à un autre, à ceux déjà en place, de nier les intérêts particuliers propres à chacun de ceux-ci, mais plutôt de faire en sorte qu'ils s'enrichissent et se complètent. Cette évaluation originale se veut être une base évaluative utile non seulement aux concepteurs de l'organisation du travail, aux directeurs des institutions, entreprises, associations, mais également aux travailleurs. Elle est une opportunité pour penser et repenser les activités de travail qui « font » le travail social au regard des faits et des multiples attendus qui les traversent. Cette évaluation je l'ai nommée évaluation ergologique parce qu'elle procède de la démarche du même nom⁵.

Yves Schwartz prétend que « *si l'on veut penser l'évolution de l'entreprise avec les agents, il faut d'abord comprendre comment ils sont déjà partiellement des agents efficaces et innovateurs, comme individus et comme collectifs à géométrie variable, c'est-à-dire s'initier à leur métier* »⁶. S'initier au métier nécessite d'adopter une posture clinique donc de se distancier d'une conception « normée » du travail, en restant attentif à la manière dont chacun s'y prend pour

⁵ La démarche ergologique suggère que le processus d'expérimentation entre la théorie et l'objet étudié passe par la confrontation des savoirs de ceux qui vivent l'activité, les situations de travail et de ceux qui les organisent. Ceci suppose que, d'une part, il n'existe pas de hiérarchie entre les savoirs, que tous méritent d'être exposés, entendus et que, d'autre part, chacun d'entre eux puissent être reconsidéré au regard de l'autre. Cette interpellation réciproque résulte d'une orientation en valeur en faveur du bien vivre ensemble, du bien commun. L'évaluation ergologique ambitionne d'appréhender le travail social à partir et au moyen des opérations de travail tout en les considérant au regard de son organisation. C'est-à-dire concevoir la mise en mots, porter à voir, rendre visible le travail « dé-simplifié », partager les « dramatiques d'usage de soi » effectives dans l'agir au travail quotidien pour servir non seulement les travailleurs mais également les gestionnaires de la production du travail. Si l'utilisation de l'évaluation comme outil de gestion ou comme outil de mesure permet depuis longtemps d'organiser une production en mesurant l'efficacité des activités qui la constituent, il serait dès lors envisageable, à partir de l'évaluation ergologique, de mesurer l'efficacité des moyens déployés individuellement et collectivement pour l'existence du travail social institutionnalisé à la Caf 13.

⁶ Schwartz Yves, 2000, *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, Toulouse, Editions Octarès, p. 26.

faire ce qui lui est demandé. Il n'est donc pas question pour le clinicien de faire de la surveillance, de l'inspection, ou du contrôle, ni même de dispenser un quelconque savoir expert, mais plutôt de préférer une posture d'apprentissage vis à vis des savoirs des travailleurs. Il s'agit de s'intéresser à leur travail, à la manière dont ils le font avec, comme le disait l'ergonome Jacques Duraffourg, un regard modeste, curieux et bienveillant⁷.

La mise en mots des savoirs enfouis dans la réalité est un travail qui exige l'application de méthodes particulières : l'auto-confrontation, l'observation, l'instruction au sosie en sont des exemples. La méthode retenue ici est celle des Groupes de Rencontres du Travail (GRT) couplée à des séquences d'observation et des entretiens. Le GRT est une construction groupale artificielle, c'est-à-dire que les relations entre les membres ne sont pas électives mais imposées dans un cadre organisationnel de travail sur le travail. Il correspond à la formalisation d'un mode de production de connaissances sur les activités humaines et un mode d'intervention dans ces activités. Celui-ci, porté par la démarche ergologique, permet la mise en dialogue des savoirs institués (théoriques, académiques, réglementaires...), des savoirs investis (ceux qui émergent de l'expérience) et des normes et valeurs en jeu dans ces savoirs. Ce dispositif ambitionne ainsi de produire des concepts nouveaux sur le travail. Les GRT m'ont permis d'associer les professionnels qui concourent de près ou de loin à faire le travail social (conseillers techniques, cadre de proximité, travailleurs sociaux, secrétaire médico-social et directeur) dans l'objectif de réfléchir entre pairs d'abord, puis, ensemble à la manière dont il se réalise.

Le rôle de l'animateur, de l'intervenant, ne s'arrête néanmoins pas à cette phase de recueil de connaissances individuelles. Il repère les récurrences, les concordances, l'unité des « dramatiques d'usage de soi » et accompagne les protagonistes à dessiner, pour un temps ou sur un temps, les nouveaux contours de leur « travail réel ». De nouveaux périmètres et paramètres apparaissent alors. L'animateur les formalise par écrit, dans un aller-retour constant et rigoureux entre retranscription et validation par les protagonistes. Puis il organise la

⁷ Daniellou François, « Quelques défis pour les ergodisciplines », février 2016, séminaire public de l'institut d'ergologie, Aix en Provence.

diffusion de ces nouveaux savoirs qui ont pour vocation de circuler entre les opérateurs et les concepteurs en visant leur instruction mutuelle. Evaluer dans ces conditions peut ainsi permettre la transformation des activités de travail individuelles et collectives. Réfléchir à ce qu'est le travail et à la manière dont il se fait n'est-ce pas là une évaluation qui, individuellement puis collectivement, peut transformer les activités et leur organisation ? Evaluer pour transformer, signifie que l'évaluation peut agir sur les faits, que l'expérience avérée participe à l'activité de travail parce qu'elle la transforme. En cela, l'évaluation ergologique peut être au service d'un management original, désigné parfois par le terme d'*ergo-management*⁸, le management à partir de l'usage de soi au travail.

La mise en œuvre de ce dispositif évaluatif, rendue possible au moyen de la CIFRE, se déploie au milieu de plusieurs attendus : ceux de l'université, ceux de l'entreprise, ceux des protagonistes du travail qui y évoluent : les concepteurs et les opérateurs du travail (ici travail social). C'est ce que je souhaite à présent développer.

2. Se former dans et par l'entreprise

Le doctorant bénéficiant d'une CIFRE se forme dans et par l'entreprise. C'est concevoir que son apprentissage s'effectue en expérimentant l'entreprise et en expérimentant dans l'entreprise. C'est éprouver de manière sensible ce qu'elle est, ses règles, ses antagonismes, ses forces. C'est ressentir ce qu'il s'y passe mais c'est aussi prendre part à ce qu'elle est, s'adjoindre à ceux qui la font. C'est se laisser travailler par le monde de l'entreprise, mais c'est aussi penser et faire avec des vécus, avec les expériences des autres. Pour ma part, ce double processus de formation s'est opéré sur la base de mon vécu en tant que salariée et apprenti chercheur. Mon travail a consisté à me faire enseigner les savoirs des protagonistes du travail social, eux-mêmes partie prenante d'une institution dont ils sont à la fois les auteurs et les spectateurs.

⁸ Voir Schwartz Yves et Durrieu Louis, 2009, *L'activité en dialogues : entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Editions Octarès, p. 242.

Se former dans l'entreprise c'est aussi se former pour l'entreprise. Celle-ci attend du doctorant qu'il produise des savoirs sur le sujet qui lui a été confié, pour lequel il a été recruté. Les attendus qui découlent de ce premier postulat disent quelque chose de l'équilibre à trouver sur le fil tendu sur lequel s'avance le thésard funambule : le doctorant est-il un employé comme un autre ? Comment concilie-t-il l'éthique inhérente à son travail de recherche et les liens de subordination qui cadrent son activité de travail ? L'entreprise peut-elle avoir accès ou a-t-elle un droit de regard sur les productions émanant de l'activité de recherche, telles que les retranscriptions d'entretiens ? Tous ces questionnements ont émergé au fur et à mesure de l'avancée, nécessitant de la part des parties engagées un réglage de leurs points de vue, une mise au point de leurs attendus respectifs.

La première mise au point qui me vient à l'esprit concerne le temps. On m'a quelquefois rappelé que le temps de l'entreprise n'est pas le temps de l'université. Si l'entreprise peut souhaiter obtenir rapidement les résultats produits par la recherche, l'apprenti chercheur sait lui que travailler avec des personnes demande nécessairement d'y consacrer du temps. Consacrer du temps ce n'est pas prendre son temps, c'est admettre qu'il faille en passer par des processus qualitatifs nécessaires à la démarche de recherche en sciences humaines. Par exemple, du temps, il m'en a fallu pour faire mes preuves et gagner la confiance des protagonistes du GRT, celle également des représentants des salariés qui se sont interrogés sur la nature de mon travail et ma présence dans l'entreprise, celle enfin des membres de la direction qui m'ont laissée évoluer en autonomie. Du temps, il en faut aussi au doctorant pour risquer, tenter, créer les moyens d'obtenir, de recueillir, d'exploiter, d'analyser l'ensemble de ce qui a été appris des expérimentations, du travail produit par les personnes engagées dans les démarches expérimentales et du travail produit par soi et sur soi, des prises de consciences produites par le travail réflexif. La question du temps est lancinante parce qu'elle souligne l'importance des divergences entre les attendus de chacun. D'où la nécessité d'établir rapidement un calendrier présentant le déroulé de la démarche de recherche, de convenir des modalités du rendu, si rendu il doit y avoir en plus du manuscrit de thèse, ainsi que de son contenu.

La deuxième mise au point concerne la place, la posture et le rôle du doctorant. L'apprenti chercheur en entreprise a bien souvent une place unique dans l'organigramme. C'est une place qu'il faut inventer sans forcément pouvoir s'appuyer sur des antécédents. Cette place unique est à la fois promesse d'innovation, puisque celui-ci sort des genres professionnels classiques au sein de l'entreprise, mais il est aussi source de déstabilisation par les « matières étrangères » qu'il y investit. Il trouble parfois des certitudes qui n'ont pas l'habitude d'être ébranlées. Le doctorant n'est pas un déstabilisateur, encore moins un exécutant, mais il est là pour faire progresser la connaissance. Il peut permettre à l'entreprise de s'interroger sur ses choix, ses orientations et éventuellement, les régénérer, les perfectionner ou les corriger. D'où l'importance, me semble-t-il, de la confiance qui est à gagner et à maintenir avec chacun tout au long du dispositif.

La troisième mise au point concerne les possibilités d'expérimentation offertes par la recherche en entreprise. Si le doctorant consacre une grande partie de son temps de travail à l'expérimentation, il faut que l'entreprise puisse lui offrir cette possibilité. En ce qui me concerne, j'ai eu la chance de pouvoir mobiliser des salariés sur leur temps de travail et ainsi expérimenter un dispositif de recherche. C'est cette expérimentation qui fait la chair de mon travail de thèse, faite de témoignages, de ressentis, de propositions, d'explications et explicitations.

Cependant, l'activité d'expérimentation requiert plusieurs accords qui, s'ils sont indispensables, sont néanmoins toujours à négocier et conquérir. Il y a tout d'abord les accords officiels, ceux qui permettent, qui agrément la démarche et ceux, ensuite, qui admettent que celle-ci puisse se conclure conformément à une méthodologie définie et validée par une équipe de recherche. Par exemple, le dispositif, comme tout dispositif de recherche scientifique associant des personnes, s'achève par une restitution du travail accompli à celles-ci. Tout analyste du travail et plus largement tout chercheur ou apprenti chercheur officiant à partir de la démarche ergologique, commence par restituer aux protagonistes avant de présenter les travaux aux commanditaires. Il s'agit, d'une part, pour l'apprenti chercheur (ou le chercheur) de restituer aux acteurs la manière dont il a perçu, analysé leur travail et il s'agit, d'autre part, de tester auprès

d'eux si l'appropriation leur semble correcte afin d'obtenir leur approbation pour la restitution aux commanditaires. Or, la procédure classique en entreprise admet bien souvent un ordre de restitution inversé, un agencement qui a tendance à privilégier la validation préalable du commanditaire avant la rétrocession aux protagonistes. Une clarification précoce du devenir de l'analyse produite, de son exploitation, de ce qui est partageable avec le commanditaire et de l'ordre de restitution est alors une étape obligée.

L'activité d'expérimentation a, ensuite, des accords plus difficiles à obtenir parce qu'individuels, ce sont les accords de ceux qui s'y engagent, de ceux qui prennent part au dispositif de recherche.

De ce premier développement retenons que se former dans l'entreprise c'est certes se former pour l'entreprise mais c'est aussi se former par l'entreprise. C'est finalement se former en sachant articuler au mieux les valeurs inhérentes à ces deux positionnements.

3. Se former à la recherche et par la recherche

Le doctorant bénéficiant d'une CIFRE se forme également et concomitamment à la recherche et par la recherche. C'est concevoir que son apprentissage s'effectue en combinant les apports théoriques et méthodologiques avec ceux émergeant des expérimentations, les témoignages recueillis. Même si dans le cadre de la CIFRE, l'activité au sein du laboratoire est moins intense qu'en entreprise (puisqu'il n'est pas demandé au doctorant de valider des heures de cours ou des heures de formation), la rencontre avec les pairs, doctorants et docteurs lors des différents séminaires de recherche, participe à sa professionnalisation.

Le temps passé au laboratoire ne distend pas pour autant les liens tissés avec et dans l'entreprise. Ceux-ci perdurent en filigrane par le biais des observations et des hypothèses que restitue le doctorant. Pour ma part, cette disposition correspond parfaitement avec les exigences de la démarche philosophique sur laquelle j'établis ma recherche. L'ergologie admet en effet qu'un seul point de vue, qu'une seule focale, qu'une seule forme de savoirs est insuffisante pour l'analyse du travail, celle-ci méritant d'être retravaillée au regard

d'autres apports disciplinaires et expérientiels. La coexistence des regards émanant à la fois des protagonistes engagés dans le dispositif de recherche au travers des hypothèses que je transmets et ceux provenant de plusieurs disciplines au sein de mon laboratoire est donc pour moi l'occasion de confronter et d'articuler différents points de vue et me permet ainsi d'alimenter ma réflexion.

La formation aux métiers universitaires procède de la reconnaissance de la production scientifique du doctorant par des chercheurs, que ce soit sous la forme de publications écrites ou de communications orales dans lesquelles celui-ci expose les résultats de ses travaux. Pour que cette reconnaissance puisse advenir, il faut pouvoir y consacrer du temps, c'est-à-dire prévoir dans son organisation de travail des moments destinés à la rédaction de ces écrits particuliers et des moments consacrés à la recherche et à la lecture d'ouvrages et autres productions scientifiques pour se constituer des sources et ressources bibliographiques solides permettant l'analyse du matériau constitué. Ici aussi la question du temps est lancinante.

Même si le dispositif de formation à la recherche en entreprise est désormais rôdé par ses trente années d'existence, son application, sa pratique, son épreuve sont toujours singulières, ponctuées de nombreux questionnements manifestes, issus de sa confrontation aux réalités des entreprises et des disciplines. Les modalités et finalités de recherche en sciences humaines et sociales diffèrent, par exemple, d'une recherche en sciences de l'ingénieur. S'il n'est pas question ici de travailler sur des brevets, la notion de propriété intellectuelle y est tout aussi prégnante. Mais que recouvre exactement la notion de propriété intellectuelle en sciences humaines et sociales ? Concerne-t-elle la diffusion et l'utilisation des résultats des travaux, des idées et autres hypothèses ? L'utilisation et la diffusion précoce des analyses, si elles servent l'entreprise, peuvent-elles néanmoins desservir le doctorant ? Certes, l'ANRT propose régulièrement des formations ou des journées d'études à Paris, mais cela occasionne pour le doctorant des arbitrages supplémentaires quant à la répartition de son temps, un temps qui s'égrène déjà très ou trop rapidement.

Conclusion

Pendant le temps de sa recherche, le doctorant oscille entre deux mondes bien distincts, deux mondes pour lesquels il est, par le biais de sa convention, le trait d'union. A la fois salarié et étudiant, le thésard évolue en funambule parce qu'il opère au centre d'intérêts différents qui régissent, orientent son activité. Dans le cadre de l'évaluation ergologique il m'a fallu concomitamment avancer sur un autre fil. Puisque je souhaitais appréhender le travail social à partir et au moyen des opérations de travail tout en les considérant au regard de son organisation, il m'a fallu tenir l'équilibre entre les différents « porteurs de savoirs » (employés, managers et agents de direction), favoriser et écouter leurs témoignages, pour les considérer, ensuite, de manière équitable en vue d'organiser leur rencontre.

L'activité de recherche, parce qu'elle requiert un apprentissage, une initiation par l'expérience, est une activité, un usage de soi qui nécessite de choisir, de trancher, d'arbitrer entre des normes et des valeurs. Très vite donc, une multitude de choix s'imposent à soi : combien de temps dois-je consacrer au dispositif d'intervention, à sa conception, à sa mise en œuvre ? Quels sont les protagonistes à associer à la démarche ? Combien de personnes constituent le groupe et combien de groupes ? Combien de temps, combien de séances ? A quel rythme ? Comment s'y prendre ? L'animateur doit-il ou pas être interventionniste ? Faut-il enregistrer ? Faut-il retranscrire les enregistrements ? Faut-il observer et qu'observe-t-on quand on observe ? Quelle place ai-je dans le dispositif, dans la construction de l'analyse ?

A cette activité de recherche vient s'adjoindre une activité de travail encadrée par des normes particulières qui orientent l'agir au travail de l'apprenti-chercheur, occasionnant indubitablement d'autres questionnements : Les GRT sont-ils un espace de régulation ? Que deviennent les revendications des salariés ou les témoignages de souffrance au travail qui émanent de ces rencontres du travail ? Quelles informations communiquer aux agents de direction ? Suis-je tenue de les communiquer ? Que communiquer ?

L'équilibre est donc fragile parce qu'il faut pouvoir et savoir s'arranger sur trois années, avec des commandes, des attendus, des

exigences particulières, spécifiques parfois divergentes (que recouvre la notion d'efficacité à l'université, pour l'entreprise ?). Les arbitrages se multiplient alors, impliquant de ce fait une avancée marquée d'un certain flou : à quelles normes se plier ?

Si les bénéfices du dispositif CIFRE sont indéniables pour les acteurs engagés (entreprise, université, doctorant) de par le transfert de savoirs, ces savoirs nécessitent aussi un lieu commun de retravail, de production commune, un lieu où se rencontrent les obligations, les exigences, les expériences, les questionnements des uns et des autres, des uns sur les autres. Pourquoi ne pas instaurer alors un dispositif ergologique où tout cela serait débattu à partir, par exemple, de l'activité des apprentis chercheurs ?