



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Evaluation de l'AERES sur l'unité :
Centre de Recherche sur la Formation
CRF
sous tutelle des
établissements et organismes :
Conservatoire National des Arts et Métiers



Janvier 2013



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glaudes



Notation

À l'issue des visites de la campagne d'évaluation 2012-2013, les présidents des comités d'experts, réunis par groupes disciplinaires, ont procédé à la notation des unités de recherche relevant de leur groupe (et, le cas échéant, des équipes internes de ces unités). Cette notation (A+, A, B, C) a porté sur chacun des six critères définis par l'AERES.

NN (non noté) associé à un critère indique que celui-ci est sans objet pour le cas particulier de cette unité ou de cette équipe.

Critère 1 - C1 : Production et qualité scientifiques ;

Critère 2 - C2 : Rayonnement et attractivité académique ;

Critère 3 - C3 : Interaction avec l'environnement social, économique et culturel ;

Critère 4 - C4 : Organisation et vie de l'unité (ou de l'équipe) ;

Critère 5 - C5 : Implication dans la formation par la recherche ;

Critère 6 - C6 : Stratégie et projet à cinq ans.

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport a obtenu les notes suivantes :

- Notation de l'unité : Centre de Recherche sur la Formation

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A+	A+	A	B	A+	A



Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Centre de Recherche sur la Formation
Acronyme de l'unité :	CRF
Label demandé :	EA
N° actuel :	1410
Nom du directeur (2012-2013) :	M. Jean-Marie BARBIER
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	M. Richard WITTORSKI

Membres du comité d'experts

Président :	M ^{me} Chantal AMADE-Escot, Toulouse
Experts :	M. René AMIGUES, Aix-Marseille
	M. Richard ÉTIENNE, Montpellier
	M. Laurent FILLIETAZ, Genève, Suisse
	M ^{me} Anne JORRO, Toulouse (Représentante du CNU)
	M. Thierry PIOT, Caen
	M ^{me} Patricia REMOUSSENERD, Lille 3

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Joël LEBEAUME

Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M^{me} Clotilde FERROUD, Directrice de recherche, CNAM
M. Antoine BEVORT, Président du conseil scientifique, CNAM
M^{me} Johana ROUX, Adjointe à la direction de recherche, CNAM



1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité :

Fondé en 1986 au CNAM, au sein d'une institution de formation et de recherche consacrée aux adultes et liant par tradition action, formation et recherche, le Centre de Recherche sur la Formation (CRF) a pour missions principales de produire des savoirs sur les processus, dispositifs et pratiques de formation des adultes, de formation professionnelle et de professionnalisation et de contribuer au développement d'un milieu scientifique international dans cette thématique. Le CRF est une Équipe d'accueil depuis 1992. Il est installé dans les locaux du CNAM au centre de Paris.

Équipe de Direction :

M. Richard WITORSKI, directeur-adjoint depuis janvier 2012 succèdera fin 2013 à M. Jean-Marie BARBIER, directeur depuis 1986. La nouvelle direction adjointe sera élue en début de contrat quinquennal.

Effectifs de l'unité :

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	22	24	20
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	2	2	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	1	1	1
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	1	1	
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	3	3	
TOTAL N1 à N6	29	31	21

Taux de producteurs	84 %
---------------------	------



Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	29	
Thèses soutenues	16	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *		
Nombre d'HDR soutenues	3	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	12	13



2 • Appréciation sur l'unité

Points forts et possibilités liées au contexte :

Le Centre de Recherche sur la Formation (CRF) constitue un pôle historiquement reconnu pour la recherche et la formation dans le champ de la formation des adultes. Au sein du CNAM, il constitue une unité de recherche en prise avec les missions spécifiques de cet établissement. Les orientations des recherches développées sont particulièrement pertinentes dans le cadre d'une société post-industrielle en transformation.

L'unité de recherche jouit d'un rayonnement important en France, en Europe et dans d'autres pays du monde. En témoignent la renommée des professeurs des universités francophones de Belgique, de Suisse et du Canada qui sont associés au CRF, ainsi que l'impulsion donnée par ce dernier dans la création de dispositifs originaux fédérant la recherche en formation des adultes à l'échelle nationale et européenne (Maison de la Recherche sur les Pratiques Professionnelles, MRPP ; GIS-IERFA, Réseau Ingénium). Il convient aussi de souligner le rôle joué par le CRF dans la création d'un master européen de formation d'adultes (MERFA).

Le cœur de l'activité de l'unité de recherche porte sur l'étude des liens réciproques entre formation et activités professionnelles, selon une logique d'objets. Sa structuration en quatre « axes thématiques » convient à la vocation interdisciplinaire de l'unité et aux spécificités du champ de la formation des adultes.

L'unité de recherche a développé par le passé des programmes de recherche transversaux (dans le dernier contrat : sur l'activité des dirigeants) ayant pour vocation de décloisonner les thèmes qui la composent. Le projet transversal du futur contrat sur « Accompagnement et conduite de l'action de soin : soignants, patients, acteurs de santé » fédère des problématiques très pertinentes eu égard aux questions sociales y afférant. Dans le contexte de la création d'une chaire de recherche, en convention avec l'UPMC, Paris 6, ce programme qui implique les 4 thèmes est un élément structurant pour l'avenir de l'unité de recherche.

L'inscription du CRF dans le LabEx « HASTEC » (Histoire et Anthropologie des Savoirs, des Techniques et des Croyances) porté par le PRES HESAM constitue un point fort pour le développement de l'unité au sein du PRES. Il se traduit par 3 projets financés.

Le CRF présente une productivité scientifique conforme à ce qu'on peut attendre d'une unité de recherche de qualité. L'unité de recherche, soutenue par son établissement de rattachement, a renforcé récemment son effectif d'enseignants-chercheurs HDR au sein du CNAM. Elle poursuit une logique de croissance, en termes de postes d'enseignants-chercheurs et avec l'aide de personnels d'appui (IGE, IGR) et de personnels sous contrats chargés de recherche.

Points à améliorer et risques liés au contexte :

Sur le plan de la structuration interne, l'originalité et l'identité de l'unité de recherche relèvent de son fonctionnement en « Réseaux ». Comme l'indique l'auto-évaluation, ce fonctionnement lui permet de s'appuyer sur des chercheurs à haut potentiel venant d'autres établissements, voire d'autres pays. Cependant, cet atout induit aussi quelques risques :

- de non garantie de la pérennité des conventions établies ;
- d'équilibre entre l'activité des chercheurs statutaires du CNAM et celle des chercheurs relevant d'autres établissements ;
- de localisation géographique des diverses activités ;
- de capitalisation de la plus-value de ce fonctionnement.

Le comité d'experts pointe le risque de concevoir l'unité de recherche comme un espace d'échanges et non comme un espace de production de savoirs spécifiques. Il attire l'attention sur le fait que la nécessaire recherche d'une culture commune - qui se traduit par des publications sous forme d'ouvrages collectifs où sont donnés à voir des points de vues pluriels - ne doit pas prendre le pas sur les activités collectives de recherche.

Le rayonnement du CRF et les projets qui le caractérisent ont été fortement structurés autour du rayonnement de son directeur. Comment capitaliser l'héritage et gérer le passage générationnel ?



Un risque potentiel, interne à l'unité de recherche, réside dans le fort renouvellement des enseignants-chercheurs dans la période à venir. Ce contexte de mutation se double aussi de la question des équilibres entre les quatre thèmes dans le contrat à venir, à la fois en termes de recrutement et de projets de recherche.

Recommandations :

Le comité d'experts recommande à l'unité :

- de rendre plus explicite la transversalité du travail scientifique conduit au sein des différents thèmes dans le cadre du projet transversal « Conduite et accompagnement et de l'action de soin ».

- de structurer de façon plus visible les coopérations internationales en prenant appui sur le Master européen de recherche en formation d'adultes et sur le projet d'une École doctorale européenne.

- d'étendre les réseaux internationaux principalement axés sur les pays francophones ou latins, vers les pays anglophones.

- dans ce cadre, et à plus long terme, de créer et stimuler une culture académique internationale incluant la dimension anglo-saxonne de la recherche sur la formation et la professionnalisation des adultes en regard du rôle d'impulsion et de leadership qu'entend jouer le CRF dans ce domaine.

- de développer une politique active de publications (avec les doctorants notamment) à destination des revues anglo-saxonnes, pour mieux diffuser l'originalité des problématiques traitées au sein du CRF.

- de renforcer la cohésion interne à certains thèmes pour favoriser la production de savoirs originaux, et de développer des activités de recherche collectives au-delà de la création d'une culture épistémologique commune.

- face à la diminution significative des ressources financières du contrat précédent, de redynamiser la politique de réponses à des appels à projet pour générer davantage de financements propres (Fonds de recherche de la communauté européenne ; Appels à projets de l'ANR ; Projets de recherche en partenariat avec le secteur économique).

- de structurer plus fortement la vie au sein de l'unité de recherche par une répartition plus équilibrée des responsabilités, et au delà des regroupements géographiques des chercheurs, de clarifier la gouvernance au sein des quatre thèmes.



3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques :

Le CRF produit en moyenne 4 thèses par année (16 de 2007 à 2012) et a augmenté son taux de membres « producteurs » de 74% à 84 % depuis le dernier contrat. Au regard des 618 productions du contrat quinquennal précédent, en intégrant le nombre de membres statutaires et les chercheurs associés extérieurs, on obtient un coefficient moyen de 2.16 productions par membre et par année.

Les ouvrages ou les articles produits de 2007 à 2012 constituent un ensemble substantiel, quoique hétérogène selon les thèmes ou les chercheurs. Les chercheurs phares de l'unité de recherche produisent beaucoup, notamment des ouvrages ayant statut de référence dans la communauté scientifique francophone de la formation d'adultes.

Les membres du CRF publient principalement dans les revues francophones ou hispaniques. Les publications sont en revanche en retrait en ce qui concerne les revues anglo-saxonnes. Celles qui ont été ciblées ne constituent pas des espaces de publication centraux dans le champ de la recherche sur la formation ou la professionnalisation des adultes.

Beaucoup de publications prennent la forme de chapitres d'ouvrages collectifs et beaucoup d'ouvrages collectifs sont publiés dans les collections des membres les plus éminents de l'unité de recherche (coll. L'Harmattan, coll. PUF). Ces derniers animent des revues significatives dans le champ de la formation des adultes, ce qui a permis d'impliquer les membres de l'unité de recherche. Si les ouvrages de synthèse publiés sont une « marque » du CRF et font référence dans le domaine (Encyclopédie de la Formation des Adultes ; Vocabulaire d'analyse de l'activité, etc.), il reste que le processus d'évaluation par les pairs ne fonctionne pas toujours de manière optimale dans de telles configurations.

On note un effort de diffusion de la recherche par le recours aux traductions, mais il convient de rappeler que les traductions ne permettent pas toujours de pénétrer durablement les communautés scientifiques concernées. Le comité d'experts suggère d'accompagner davantage les doctorants et jeunes chercheurs dans un programme ambitieux de publications qui permette de rééquilibrer la production du CRF à l'international.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques :

Le rayonnement et l'attractivité se traduisent par :

- la conduite de projets éditoriaux d'envergure soulignés dans la section précédente ;
- l'organisation d'un événement scientifique majeur sur le plan international (Biennale de l'Éducation et de la Formation, juillet 2012 avec plus de mille participants) ;
- l'organisation de plusieurs symposiums dans des congrès internationaux francophones ;
- la création de collaborations scientifiques internationales.

Le CRF jouit incontestablement d'une grande visibilité et d'une reconnaissance internationale dans ses domaines d'expertise comme en témoigne l'organisation de la Biennale de l'Éducation. Le bilan scientifique des retombées de cette manifestation internationale sur le CRF apparaît cependant moins évident.

L'unité de recherche est fortement structurée autour de membres associés de renommée scientifique, exerçant leur activité dans des universités francophones européennes (Université Catholique de Louvain, Belgique ; Université de Genève, Suisse, notamment). Elle accueille de nombreux doctorants étrangers (10-15 candidatures par année). Ces éléments montrent la grande attractivité internationale du CRF. Par ailleurs, la création en 2009 de l'Institut Européen de recherche sur la Formation et l'Analyse de l'Activité (IERFA) souligne la position centrale endossée par le CRF dans la création des collaborations internationales.



Le site web du Centre de Documentation sur la Formation et le Travail (CDFT) permet la mise à disposition de ressources documentaires (veille scientifique, notes de synthèses, annonces de publications et de colloques, etc.) largement utilisées par la communauté scientifique francophone dans le champ de la recherche en formation d'adultes.

Le rayonnement dans le monde francophone et latin est acquis. Une stratégie à moyen et long terme de pénétration intellectuelle du monde anglo-saxon renforcerait le rayonnement international du CRF et consoliderait sa fonction de leader de référence dans son champ de recherche. Les initiatives et réseaux existants (IERFA, MERFA, École doctorale européenne) pourraient constituer les leviers de ce développement.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel :

L'interaction avec l'environnement social, économique et culturel est bonne, notamment dans les secteurs de la formation d'adultes dans les services et les entreprises publiques. Le CRF, avec la Maison de la Recherche sur les Pratiques Professionnelles (MRPP) a su tisser des relations partenariales pertinentes et continues dont on trouve la traduction dans :

- l'atelier d'analyse des transformations organisationnelles des entreprises ;
- le programme de recherche sur l'analyse des activités des dirigeants avec le réseau des écoles de service public ;
- le « Réseau Ingénium » qui rassemble plus de 100 enseignants et chercheurs en SHS des écoles d'ingénieurs.

Les démarches de recherche conduites depuis le CRF sont fortement ancrées dans des terrains empiriques et conçoivent ces terrains comme une contribution majeure - voire une co-élaboration - de la recherche.

Le comité d'experts suggère que le CRF s'attache à développer, dans le futur contrat quinquennal, davantage de coopérations avec les entreprises des secteurs non publics qui se consacrent totalement ou partiellement à la formation d'adultes.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'unité :

L'organisation du CRF en quatre « axes thématiques » rend compte de la vocation interdisciplinaire de l'unité de recherche et des spécificités du champ de la formation des adultes :

- Thème 1 : Constructions identitaires et formation (bilan) ; Constructions identitaires et professionnalisation (projet).
- Thème 2 : Analyse de l'activité, apprentissages, construction de l'expérience (bilan) ; Activités , apprentissages, constructions de l'expérience (projet).
- Thème 3 : Communications dans la formation et professionnalisation (bilan) ; Communications et médiations dans la formation et la professionnalisation (projet).
- Thème 4 : Organisation et formation (bilan et projet).

En ce qui concerne la vie de l'unité, bien qu'une impulsion importante ait été donnée récemment, beaucoup reste à faire. Si le bilan atteste d'une prise de conscience d'un relatif déficit de la gouvernance face à une structure en « Réseaux » caractérisée par des lieux, des personnes et des compétences dispersées (entre le CNAM, les établissements sous convention, et les enseignants-chercheurs rattachés à titre individuel), le comité d'experts observe que peu d'éléments permettent de saisir les modalités organisationnelles sous-tendant l'activité scientifique :

- le schéma en réseau du CRF reste encore peu explicite. Les liens entre l'échelle des regroupements géographiques (Groupe de recherche « Encadrer, Transmettre, Enseigner, CRF-ETE » de l'université d'Évry ; École centrale de Paris, « CRF-ECP » ; École nationale supérieure de techniques avancées de Bretagne, « CRF-ENSTA » ; Insitut d'éducation thérapeutique de l'université Paris 6 « CRF-IET ») et le niveau de la structuration du CRF-CNAM en quatre axes thématiques sont peu explicites ;



- les responsabilités au sein des thèmes paraissent parfois un peu diluées (3 responsables pour le thème 2 ; interrogation sur la responsabilité scientifique du thème 3) ;
- les responsabilités de la direction de l'unité sont à préciser davantage.

Le nouveau règlement intérieur, adopté le 26 juin 2012, définit fonctionnellement les instances et leur rôle en termes de gouvernance, mais le recul manque pour mesurer l'impact de sa mise en œuvre.

Chacun des thèmes doit assurer une vie scientifique effective propre et contribuer, par la participation aux activités transversales, à son inclusion dans l'ensemble de l'unité de recherche : ce point reste insuffisamment précisé tant dans les documents donnés à lire, que lors de la visite. Par ailleurs, les thèmes 1 et 2 sont davantage structurés que les thèmes 3 et 4.

L'unité de recherche est engagée dans un processus de mutation qui se poursuivra dans le prochain quinquennal en lien avec les recrutements de nouveaux professeurs. Le soutien de la tutelle est acquis. Ces éléments mettent en perspective de possibles reconfigurations au sein des thèmes avec des risques potentiels qui devront être anticipés. Certains rapprochements entre thèmes (1 et 3) mériteraient d'être envisagés. Pour le thème 4, récemment créé autour d'opérations de recherche juxtaposées, le comité d'experts recommande que l'effort de structuration entrepris autour d'échanges visant à construire une culture scientifique commune, puisse être réorienté vers la définition de problématiques et d'activités de recherche collectives.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche :

16 thèses ont été soutenues pendant le précédent contrat. Le nombre de thèses soutenues dans chaque thème est très variable (un déséquilibre apparaît à ce sujet entre les thèmes 2 et 4).

Peu d'information en revanche est donnée dans le bilan sur le devenir des doctorants, excepté pour celles et ceux recrutés dans l'enseignement supérieur. Lors de la visite, il est apparu qu'un certain nombre de docteurs ont pu accéder au sein de leurs institutions ou entreprises à des postes dans le domaine de la formation d'adultes. Ce point marque évidemment le lien très fort entre l'unité de recherche et les missions du CNAM, établissement de rattachement.

L'école doctorale du CNAM ayant limité l'encadrement à 8 étudiants par PR ou HDR, 29 étudiants sont actuellement inscrits en thèse ce qui constitue un ratio d'encadrement très favorable.

Pour ce qui concerne les HDR, le CNAM n'étant pas habilité à les délivrer, une convention a été passée avec Paris 13 de façon à ce qu'elles soient préparées au sein du CRF (3 ont été soutenues pendant le contrat précédent).

La formation par la recherche s'appuie sur le Master européen de recherche en formation des adultes (MERFA) en partenariat avec des universités en Suisse et en Belgique. L'offre paraît très attractive pour les étudiants et les flux sont corrects.

Au niveau doctoral, la formation est organisée autour d'un séminaire doctoral et d'un séminaire public accueillant des chercheurs extérieurs (conférenciers). À cela s'ajoutent un groupe de lecture scientifique et des ateliers méthodologiques très réguliers. Le CRF met à disposition des doctorants un centre de ressources documentaires (le CDFT, spécialisé dans le domaine de la formation d'adulte), jugé par eux très performant. L'unité de recherche contribue en outre et de façon significative au suivi de leurs parcours (un IGE est affecté à ce suivi). Les doctorants rencontrés lors de la visite se disent particulièrement satisfaits de l'encadrement et des ressources mis à leur disposition. Plusieurs contrats doctoraux et un poste d'ATER obtenus par l'unité soutiennent les docteurs souhaitant intégrer l'université. Le comité d'experts note cependant une faiblesse dans l'accompagnement de la publication des doctorants et suggère que l'accent soit mis sur ce point dans le prochain contrat.

Le projet indique que la formation doctorale va évoluer dans le cadre d'une refonte partielle. On note l'effort de développement international sur la base d'un projet de création d'une École Doctorale européenne en formation des adultes et analyse des activités. Ce point est très positif et marque l'excellence de la formation doctorale au sein du CRF.



Pour conclure, le comité d'experts souligne l'originalité de la formation par la recherche au sein du CRF reposant sur l'identité même de l'unité de recherche et soutenue par une épistémologie clairement affichée à propos des rapports entre la recherche et l'intervention dans l'étude des liens réciproques entre formation et activités professionnelles.

Cette originalité structure la formation par la recherche au sein de l'unité qui : a) conçoit ses dispositifs de formation avec une focale importante sur les démarches de recherche, b) considère les pratiques de formation comme un matériau de recherche, c) permet à des travailleurs de s'engager dans un processus de professionnalisation par la recherche.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet à cinq ans marque une réorganisation générale autour des nouvelles réalités de la formation. La professionnalisation - dans et par l'action et l'activité - devient centrale ; elle marque une inflexion pertinente au regard du domaine de la formation d'adultes dans lequel se situe le CRF. Cette réorganisation se concrétise dans le nouvel intitulé du thème 1, dans les projets du thème 2 (qui devra cependant réorganiser sa gouvernance), dans la création du programme transversal de recherche « Conduite et accompagnement de l'action de soin ».

La mise en place de ce programme impliquant les 4 thèmes offre une possibilité de décloisonnement et constitue un véritable défi en termes de coordination scientifique.

Le comité d'experts salue la création envisagée d'un « séminaire interne » visant à renforcer une transversalité entre les thèmes. Le projet de créer un support de publication « Cahiers du CRF » paraît intéressant mais pose la question de l'évaluation externe et anonyme des productions qui y seront publiées.

Le projet scientifique et la stratégie à cinq ans paraissent viables mais marqués par des menaces et des risques potentiels qui nécessiteront un pilotage souple, compte tenu des efforts de restructuration qui seront demandés aux acteurs, ainsi qu'une vigilance accrue pour maintenir la posture épistémologique qui est la « marque de fabrique » du CRF. La viabilité du projet doit être accompagnée d'une réflexion d'ensemble avec de possibles rapprochements entre thèmes.



4 • Analyse thème par thème

Thème 1 :	Constructions identitaires et formation (bilan)
	Constructions identitaires et professionnalisation (projet)
Nom du responsable :	M. Mokhtar KADDOURI (jusqu'en juin 2011) ; M. Richard WITTORSKI (depuis février 2012)
	M ^{me} Valérie COHEN-SCALI et M. Richard WITTORSKI (projet)

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	1,75	2,75
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)	0,50	0,50
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche	0,25	0,25
ETP de doctorants	6,5	
TOTAL	9	3,50

• Appréciations détaillées

Avis global sur le thème :

Dans l'usage inflationniste du terme identité, ce thème assume une posture épistémologique qui consiste à resituer la « question identitaire » dans ses contextes pour pouvoir définir les conditions d'opérationnalisation du concept d'identité comme catégorie d'analyse. L'étude concernera des temporalités (plus) longues en parlant de trajectoires organisationnelles, individuelles et collectives, et la façon dont les « places » prescrites, revendiquées, vécues, attribuées-reconnues bougent au fil de l'activité et des trajectoires (affects et sentiments identitaires...). Des travaux conduits dans divers environnements par les membres de ce thème en constituent la base empirique. Ce thème a connu un changement de responsable en juin 2007 et a fait l'objet d'une recomposition pour la période 2014-2018 sur la base d'un nouveau questionnement : « penser les articulations entre constructions identitaires individuelles et collectives et projets de professionnalisation promus par l'environnement ».



Les transformations identitaires sont ainsi considérées dans les pratiques de professionnalisation comme « le produit de rapports tensionnels entre les logiques des individus, des organisations, des collectifs des environnements qui s'inscrivent dans des temporalités diverses ».

Les quatre entrées du projet scientifique du thème visent à développer un discours scientifique sur une question constituant « un point encore aveugle de la recherche » et s'organisent autour des rapports entre constructions identitaires et professionnalisation dans les milieux d'activité variés.

Les membres du thème 1 s'engagent également dans le programme transversal du laboratoire : « Accompagnement et conduite de l'action de soin ». Ce dernier, suscité à la suite de la loi HPST, constitue un environnement propice pour la mise à l'épreuve des problématiques du thème. Quelles sont les transformations identitaires de professionnels engagés dans de nouvelles pratiques formatives ? Quelle est l'évolution des modes de coordination des soignants à travers de nouveaux objets de médiation ? Quels sont les effets de ces derniers sur les dynamiques identitaires et les perspectives de professionnalisation des acteurs de soins ? Il s'agit de comprendre l'évolution des relations « soignants-soignés », dès lors que le patient et sa famille sont associés au projet thérapeutique.

Le comité d'experts note que ces trois recherches seront coordonnées sur le terrain et relèvent d'une démarche de « recherche partenariale » et qu'une quatrième recherche étudiera les effets des pratiques de l'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur les modes de vie et les choix d'orientation de jeunes adultes.

En dépit du départ de l'enseignant-chercheur responsable de l'axe jusqu'à 2011, le projet scientifique est convaincant et tout à fait pertinent eu égard à l'identité et au projet de l'Unité. L'arrivée de deux co-directeurs de l'axe1 pour 2014-2018 devrait permettre à la fois une réorientation avec l'introduction du terme « professionnalisation » mais aussi la disparition du terme « formation » dans le titre de l'axe et devrait induire un effet de stimulation qui apparaît nécessaire pour « rebondir ».

Points forts et possibilités liées au contexte :

5 thèses et 1 HDR ont été soutenues (entre 2007 et 2011). 3 membres ont participé à la rédaction d'un ouvrage collectif (2008). Les membres du thème 1 ont organisé 2 symposia à L'AREF 2010 (Genève) et un ouvrage collectif est annoncé en 2013. Un séminaire de « discussion des résultats et conceptualisations intermédiaires » est envisagé.

On note la solidité du projet scientifique parfaitement pertinent dans le contexte de cette unité. Le thème est porteur car dans un contexte de changements organisationnels, technologiques et même axiologiques des environnements du monde du travail et de la formation, la question identitaire est transversale et acquiert une certaine centralité pour toutes les thématiques de recherche liées à la formation.

La codirection du thème par deux PR indique l'investissement significatif réalisé dans le pilotage scientifique de cet axe. L'évolution relative au centre de gravité de l'objet central du thème « *formation* » vers « *professionnalisation* » relève autant d'une force que d'une faiblesse. Le comité d'experts souligne le risque de dilution de la notion d'identité. Il faudra le négocier en consolidant la lisibilité des intentions et des réalisations scientifiques du thème telles qu'énoncées dans le projet.

Un point fort du thème 1 consiste en la volonté exprimée d'une meilleure articulation avec les autres thèmes, notamment dans le cadre du programme de recherche coordonné sur l'action de soins.

Points à améliorer et risques liés au contexte :

Les recherches sont majoritairement conduites de façon individuelle.

De nombreux projets sont énoncés dont les orientations sont convaincantes mais quasiment jamais clairement reliées avec des terrains de pratiques sur lesquelles les investigations pourraient prendre appui.



Recommandations :

Le comité d'experts suggère de soutenir l'effort de structuration interne portant sur le séminaire interne tel qu'il est envisagé, afin de rendre plus visibles les résultats et leurs modes de production. Ce séminaire constitue un contre-poids nécessaire à l'élargissement des terrains d'étude.

Il conviendrait de réduire le nombre de projets ou d'opérations de recherche et de rassembler les efforts des chercheurs autour de deux ou trois projets fédérateurs.



Thème 2 : Analyse de l'activité, apprentissages, construction de l'expérience (bilan)
 Activités , apprentissages, constructions de l'expérience (projet)

M. Jean-Marie BARBIER, M^{me} Line NUMA-BOCAGE (bilan)

Nom du responsable : M. Jean-Marie BARBIER, M^{me} Line NUMA-BOCAGE, M^{me} Catherine TOURETTE-TURGIS (projet)

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	2	2,5
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)		
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants	1	1
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche	1,75	1
ETP de doctorants	8,50	
TOTAL	13,25	4,5

• Appréciations détaillées

Avis global sur le thème :

Le thème 2 du CFR est connu pour ses travaux, à l'échelle internationale. L'activité scientifique porte sur l'analyse de l'activité aussi bien sur le plan performatif que sur les plans des significations et des verbalisations des acteurs en contexte de travail. La cohérence et la pertinence de ces travaux sont manifestes.

Ce thème constitue un des domaines phares des activités du CFR : c'est celui qui s'aligne le plus clairement sur les orientations générales de l'unité de recherche et qui est le plus productif (213 productions) ; c'est celui qui développe une activité internationale substantielle tant dans sa composition que son rayonnement.

Les travaux conduits sont portés par des chercheurs titulaires et associés (universités belge, suisse et québécoise). Ils portent sur des problématiques d'une grande actualité aussi bien dans le champ de la recherche que dans celui des pratiques de formation.



Points forts et possibilités liées au contexte :

Le thème 2 est doté de plusieurs chercheurs de pointe (titulaires et associés) ayant une envergure internationale et dont les travaux sont très en vue dans le champ de la formation des adultes. Ces chercheurs présentent une productivité importante. Le thème rassemble 5 enseignants-chercheurs titulaires effectifs et tous sont producteurs, ce qui témoigne d'une grande productivité du thème.

Plusieurs projets d'envergure sur le plan de la recherche ont été menés à partir du thème 2, attestant de son rôle structurant dans les activités générales de l'unité de recherche (cf. le projet sur l'activité des dirigeants dans le contrat précédent, le projet sur l'accompagnement et conduite de l'action de soin qui vient de démarrer).

Au fil du temps, les théorisations sur l'activité ont gagné en densité. Les questionnements nouveaux portent sur les ambiguïtés épistémologiques de l'analyse de l'activité. Les recherches prévues sur l'action de soin s'inscrivent dans cette direction de recherche.

Enfin, plusieurs projets éditoriaux d'envergure ont été ou sont portés par le thème 2 (Encyclopédie de la formation des adultes ; Encyclopédie d'analyse de l'activité ; Monographies publiées aux PUF, etc.), attestant du rayonnement du thème et de son caractère fédérateur.

Points à améliorer et risques liés au contexte :

Les points à améliorer et les risques sont liés à l'ouverture encore trop marquée sur le monde francophone et à la transition vers un nouveau pilotage dont l'aspect tricéphale dans le projet ne permet pas de saisir tout-à-fait l'organisation concrète de la gouvernance du thème pour les années à venir.

La prise en compte des travaux publiés en langue anglaise semble en bonne voie de démarrage. Un autre risque est lié à la poursuite et la valorisation des travaux déjà engagés qui comptent quatre objectifs, tous principalement situés en termes de publications. Le risque serait alors de disposer de moins de forces pour traiter le projet sur l'activité et surtout celui, fédérateur pour le CRF, portant sur les activités de soin.

Le programme de recherche prévu pour le prochain quadriennal est ambitieux (analyse de l'activité, activité de soin, expérience...) et appelle une structuration plus affirmée afin de le mener à bien.

Recommandations :

Mieux distribuer les responsabilités dans les activités de recherche et les activités éditoriales au sein du thème.

Clarifier l'équilibre entre la poursuite et valorisation des travaux antérieurs et les nouveaux questionnements, voire envisager un rééquilibrage entre ces différents objectifs.

Renforcer, comme indiqué dans le projet, les collaborations internationales avec les réseaux anglo-saxons.

Développer, sur la thématique de l'analyse de l'activité et des apprentissages au travail, des connexions avec les pays scandinaves (voir le réseau EARLI SIG 14 Learning and Professional Development) dont les épistémologies semblent proches des orientations du thème 2.



Communications dans la formation et professionnalisation (bilan)

Thème 3 :

Communications et médiations dans la formation et la professionnalisation (projet)

Nom du responsable :

M^{me} Françoise CROS et M. Claude MEYER (bilan)

M. Claude MEYER (projet)

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	2,25	2,25
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)	0,50	1
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0,50	
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche		0,50
ETP de doctorants	7,50	
TOTAL	10,75	3,75

• Appréciations détaillées

Avis global sur le thème :

Le thème 3 considère que la communication à des fins de professionnalisation présente des spécificités qui la distinguent de la communication ordinaire. Les travaux considèrent tous les supports de communication : papier, électronique, biologique comme le corps (entendu comme média avec la voix ; les gestes, les postures, les mimiques). Ces supports sont revisités à la lumière des travaux récents sur les gestes professionnels, gestes de métier, gestes didactiques, gestes de communication, gestes éthiques. Les chercheurs du thème se proposent donc d'approcher la communication professionnelle dans ses aspects multimodaux.

Ce programme ambitieux excédera sans doute le temps du contrat dont l'un des deux projets pour 2014-2018 s'inscrit dans la suite des travaux initiés dans le programme collaboratif soutenu par le LabEx HASTEC du PRES HESAM (sur les « compétences et savoirs »). Le premier projet s'intéresse à l'écriture scientifique comme mode de formation et plus particulièrement aux invariants de la thèse quelle que soit l'origine disciplinaire. Le second projet s'inscrit dans la participation des membres du thème 3 dans le programme coordonné de recherche sur l'action de soin. Il comprend 3 opérations de recherche.



La thématique de recherche du thème 3 est particulièrement pertinente au regard du projet scientifique de l'Unité. La communication professionnelle dans ses aspects multimodaux, peu prise en compte dans le champ des sciences de l'éducation, est ici au centre des préoccupations des chercheurs. Ce thème a construit une expertise scientifique sur la spécificité de la communication professionnelle dans la formation et en situation de travail. Les publications sur l'écriture professionnelle issues de manifestations scientifiques internationales sont connues dans le champ des sciences de l'éducation.

Points forts et possibilités liées au contexte :

Les points forts du thème relevés par le comité d'experts sont les suivants :

- la recherche collaborative avec la chaire UPM/IET-CRF/CNAM ;
- la production de trois ouvrages collectifs, dont deux au Québec. Ces publications fédèrent des travaux de chercheurs de plusieurs laboratoires importants et de plusieurs pays, ce qui marque le rayonnement international du thème 3 ;
- l'organisation d'un séminaire interne sur les méthodes qualitatives ;
- les recherches à venir sur l'écriture professionnelle en lien avec l'éducation du patient portant en particulier sur l'identité énonciative du patient sont prometteuses.

Sur le plan de l'organisation du travail collectif, le thème a répondu aux demandes précédentes de l'AERES.

Points à améliorer et risques liés au contexte :

Dans le contexte du départ des chercheurs qui ont construit ce thème dans le passé, le comité d'experts souligne certains points sur lesquels porter attention dans le prochain contrat :

- les chercheurs qui semblent moteurs dans cet axe ont pris leur retraite. Même s'ils conservent actuellement une activité scientifique dynamique, la question de leur relève se pose en termes à la fois de production et de responsabilité scientifiques du thème ;
- les travaux portant sur l'écriture professionnelle appellent un relais qui n'est pas explicité ;
- l'atelier de recherche sur la thèse mériterait d'être davantage mis en visibilité dans le laboratoire. Il est étonnant que ce programme ne soit pas transversal aux différents thèmes du CRF ;
- la participation des chercheurs du thème 3 au LabEx HASTEC reste peu visible du point de vue des publications.

Finalement, une des principales questions posées par le comité d'experts relativement à ce thème est celle de la composition du noyau dur de chercheurs qui permettra de développer les travaux dans la communication multimodale dans le futur contrat.

Recommandations :

Faire de l'atelier de recherche sur la thèse un enjeu collectif du CRF.

Assurer le relais dans les prochains travaux sur la communication professionnelle, ainsi que dans l'animation scientifique du thème.



Thème 4 : Organisations et formation (bilan)
 Organisation et formation (projet)

Nom du responsable : M. Denis LEMAITRE

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	5,50	4,50
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)	0,50	
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0,50	
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche		0,25
ETP de doctorants	5	
TOTAL	11,50	4,75

• Appréciations détaillées

Avis global sur le thème :

Le thème 4, dont l'activité scientifique effective a débuté en 2011 comporte un nombre d'enseignants-chercheurs statutaires important. Son activité scientifique est centrée sur la tension entre les organisations (de travail, de formation) et les activités, les savoirs et les identités des personnes (au travail, en formation). C'est le thème le plus récent du CRF qui a nécessité un important travail de cadrage épistémologique qui ne semble pas encore achevé.

L'orientation scientifique du thème 4 porte sur les questions de l'institution et de l'organisation comprise dans un double sens, formel et expérientiel. Un contrat avec le groupe DCNS (entreprise intervenant dans le domaine de l'armement naval et de l'énergie) a permis de recueillir des données et de construire un *serious game* qui formalise les activités collaboratives dans les équipes de direction de chantiers navals. On note peu de projets fédérateurs sans doute en raison de la récente constitution du thème au sein du CRF. Les membres paraissent toutefois peu engagés dans la conception et la conduite de projets collectifs. Le thème s'est jusqu'à maintenant structuré au travers de séminaires et d'échanges visant la construction d'une culture de recherche commune. Néanmoins, le positionnement de ce thème vis-à-vis d'autres recherches en sociologie des organisations n'est pas vraiment explicité. Il reste encore des questions de méthodologie et de références communes à construire.



L'ouvrage collectif en cours de rédaction, provisoirement intitulé « Normaliser ? Mythes et réalités professionnelles » tente d'articuler la problématique de la normalisation et de la professionnalisation dans les organisations.

Points forts et possibilités liées au contexte :

La double dimension d'analyse des contextes institutionnels et des environnements humains et matériels est prometteuse et s'inscrit pleinement dans les missions du CRF. La création de ce thème est donc une occasion offerte de renforcement de l'unité de recherche.

Dans un contexte marqué par la recherche de contrats, le comité d'experts considère que ce thème a su trouver des financements conséquents (DCNS, 76000 euros ; projets Tassili, 8000 euros par an) ainsi que tisser des liens avec une entreprise employant certains de ses personnels comme formateurs occasionnels.

L'ouvrage collectif à paraître en 2014 et le travail sur la première rédaction des chapitres, tous écrits en janvier 2013, devraient offrir à l'équipe la possibilité de se fédérer à partir d'une épistémologie partagée.

Points à améliorer et risques liés au contexte :

L'impression qui se dégage à la lecture des documents d'autoévaluation, des projets et de la visite est celle d'une imprécision liée à la trop jeune histoire de ce thème. La richesse et les apports potentiels de ses membres, dont la fédération au sein de ce thème ne paraît pas évidente, ne sont pas mis suffisamment en synergie.

La liste des publications, qui inclut les productions individuelles des chercheurs depuis 2007 alors que le thème n'existe que depuis 2010, donne une image un peu éclatée de l'activité scientifique dont veut se doter le thème 4.

Les difficultés sont liées pour partie à la dispersion géographique des membres, à la difficulté de recruter des doctorants et de jeunes chercheurs.

La présentation des projets indique une juxtaposition voire un cloisonnement des recherches. Le thème 4 se structure autour d'une addition d'opérations de recherche, ce que confirment la remarque « il est probable que d'autres projets viendront compléter la liste de ceux déjà stabilisés » (p. 49) et les réponses faites lors de la visite. Le risque principal reste celui de l'émiettement des terrains de recherche et des institutions car les chercheurs en poste dans l'établissement de rattachement restent très minoritaires.

Recommandations :

Amorcer un rapprochement du thème 4 avec le thème 1, dont les réorientations en cours, autour de l'intitulé « Identités et professionnalisation », suggèrent que des synergies peuvent être développées entre ces deux thèmes.

Poursuivre et terminer la rédaction de l'ouvrage en chantier.

Bien identifier le positionnement du thème car, même si le champ envisagé par le thème 4 présente des aspects innovants, il n'est pas vierge de toute exploration, notamment en sociologie des organisations dans le domaine de l'organisation apprenante.

Recentrer le projet du thème 4 en évitant l'addition de projets tant que les références fédératrices sur les plans épistémologique et méthodologique n'ont pas atteint un degré de problématisation suffisant comme dans les autres thèmes.

Renforcer l'appartenance au CRF, en positionnant certains projets de recherche relatifs aux liens entre organisation et formation sur le programme « Accompagnement et conduite de l'action de soin », en particulier dans sa dimension d'éducation thérapeutique du patient, que ce soit en milieu hospitalier ou dans le travail en réseau de soin.

Du point de vue de l'animation scientifique du thème, intensifier la durée et la fréquence des réunions collectives.



5 • Déroulement de la visite

Date de la visite :

Début : 15 janvier 2013 à 8h30

Fin : 15 janvier 2013 à 17h

Lieu de la visite :

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) Paris

Institution :

Conservatoire National des Arts et Métiers

Adresse :

292, rue Saint-Martin 75003 Paris

Déroulement ou programme de visite :

- 8h30 - 9h30 : Réunion à huis clos du comité d'experts
- 9h30 - 10h15 : Présentation du bilan de l'unité par M. Jean-Marie BARBIER et M. Richard WITORSKI et les responsables des quatre thèmes
- 10h15 - 10h45 : Questions et discussion avec les experts
- 10h45 - 11h30 : Présentation générale du projet et des quatre thèmes par le futur directeur M. Richard WITORSKI et les responsables de chacun des thèmes.
- 11h30 - 12h00 : Questions et discussion avec les experts
- 12h00 - 12h30 : Conclusion
- 12h30 - 13h00 : Rencontre du comité d'experts avec un panel de doctorants volontaires
- 13h - 14h : Repas et réunion à huis-clos du comité d'experts
- 14h-14h30 : Rencontre du comité d'experts avec la tutelle : M^{me} Clotilde FERROUD, Directrice de recherche, CNAM ; M. Antoine BEVORT, Président du conseil scientifique, CNAM ; M^{me} Johana ROUX, adjoint à la direction de recherche, CNAM
- 14h - 16h30 : Réunion à huis-clos du comité



6 • Statistiques par domaine : SHS au 10/06/2013

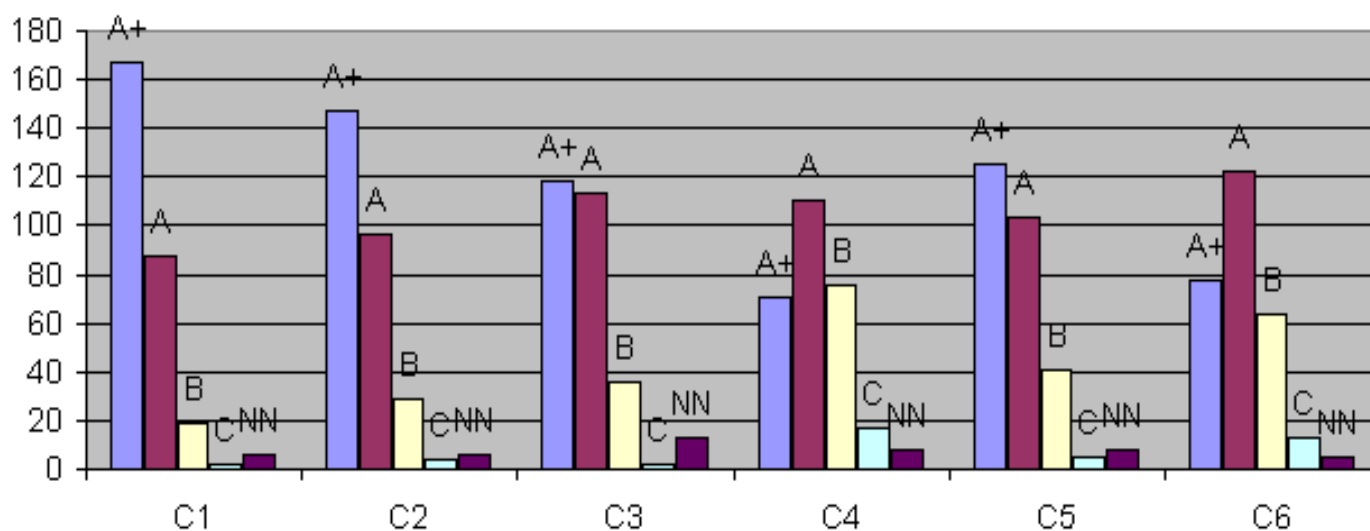
Notes

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	167	147	118	71	125	78
A	88	96	113	110	103	122
B	19	29	36	76	41	64
C	2	4	2	17	5	13
Non Noté	6	6	13	8	8	5

Pourcentages

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	59%	52%	42%	25%	44%	28%
A	31%	34%	40%	39%	37%	43%
B	7%	10%	13%	27%	15%	23%
C	1%	1%	1%	6%	2%	5%
Non Noté	2%	2%	5%	3%	3%	2%

Domaine SHS - Répartition des notes par critère





7 • Observations générales des tutelles

Evaluation AERES du Centre de Recherche sur la Formation (EA 1410) Réponse du Cnam Volet général

Le Centre de Recherche sur la Formation remercie tout d'abord les membres du comité de visite pour le rapport circonstancié qui lui a été communiqué suite à l'évaluation du laboratoire sur la période 2007-2012 au titre du bilan et sur la période 2014-2018, au titre du projet scientifique soumis.

Ce rapport mentionne de nombreux points forts, tels :

- une position de leader du CRF dans son champ de recherche, celui de la formation des adultes,
- une articulation forte des recherches réalisées avec les enjeux sociaux et professionnels de son environnement,
- une "production scientifique conforme à ce qu'on peut attendre d'une unité de recherche de qualité" (p. 5)
- l'étroite correspondance entre le champ de recherche du laboratoire et le cœur de métier du Cnam,
- un rayonnement national et international des travaux menés,

Nous ne reviendrons pas ci-après sur ces points forts relevés par le comité de visite mais nous insisterons plus particulièrement sur la façon dont nous prendrons en compte les remarques et conseils figurant dans le rapport, notamment en ce qui concerne les points suivants :

- la capitalisation de l'héritage et la gestion du passage générationnel ;
- le fonctionnement du laboratoire en réseau, considéré par le comité de visite comme étant à la fois une originalité forte et une prise de risque ;
- le renforcement de l'organisation de la vie collective de l'unité ;
- la consolidation de certains axes ;
- le soutien à la réponse à des appels d'offre recherche et le développement des coopérations avec les entreprises privées....
- le soutien à l'activité de publication des doctorants notamment au niveau international

Point 1 : la capitalisation de l'héritage et la gestion du passage générationnel

Le rapport mentionne "*le rayonnement du CRF et les projets qui le caractérisent ont été fortement structurés autour du rayonnement de son directeur. Comment capitaliser l'héritage et gérer le passage générationnel ?*" (p. 5). Ceci constitue une question essentielle dont le laboratoire a pleine conscience.

Comme il a été mentionné dans les rapports remis à l'AERES, le projet 2014-2018 s'inscrit dans la continuité de l'existant en poursuivant à la fois l'orientation épistémologique et les choix de structuration de la recherche interne initiés par l'actuel directeur et fondateur du CRF. Il s'agit bien de prendre appui sur une culture de recherche existante et de la poursuivre.

Le fait que le porteur de projet et futur directeur de l'unité ait été formé au CRF et y a conduit ses principaux travaux depuis le début des années 1990 facilite la transition tout en confirmant son inscription dans le champ de la professionnalisation, dont il est spécialiste.

Point 2 : Le fonctionnement du laboratoire en réseau est considéré par le comité de visite comme étant à la fois une originalité forte et une prise de risque

Le comité de visite a par ailleurs indiqué que : "*sur le plan de la structuration interne, l'originalité et l'identité de l'unité de recherche relèvent de son fonctionnement en réseaux. Comme l'indique l'autoévaluation, ce fonctionnement lui permet de s'appuyer sur des chercheurs à haut potentiel venant d'autres établissements, voire d'autres pays. Cependant, cet atout induit aussi quelques risques : de non garantie de la pérennité des conventions établies, d'équilibre entre les chercheurs statutaires du CNAM et les chercheurs relevant d'autres établissements, de localisation géographique des diverses activités, de capitalisation de la plus value de ce fonctionnement. Le comité de visite pointe le risque de concevoir l'unité de recherche comme un espace d'échanges et non comme un espace de production de savoirs spécifiques*" (p. 5)

Le laboratoire a déjà pris un certain nombre de dispositions, renforcées à l'occasion du projet, en vue de consolider le réseau comme a pu le constater le comité de visite dans les rapports produits. Ainsi, il a été décidé de stabiliser les rapports conventionnels avec les établissements partenaires par l'établissement de 2 niveaux de conventions dès le 01 janvier 2014 (convention cadre et conventions bilatérales) et pour une période de 5 années, cohérente avec la durée du contrat quinquennal 2014-2018, garantissant ainsi une stabilité du réseau.

Par ailleurs, le dépôt par la direction du Cnam d'un projet de chaire UNESCO sur les rapports entre formation et pratiques professionnelles, correspondant conjointement à la mission principale de formation du Cnam et à la mission principale de recherche du CRF, aura pour vocation à la fois de renforcer les liens entre les partenaires mais aussi de soutenir des projets de recherche fédérateurs tout en les insérant dans des collaborations internationales plus larges.

Ajoutons, comme il est d'ailleurs mentionné plus loin dans le rapport de visite, que le CRF a montré depuis sa création, et de façon continue, une production scientifique importante, remarquée comme structurante pour le milieu de la formation des adultes, évitant ainsi le risque de fonctionner comme un seul espace d'échange.

Enfin, le comité de visite attire l'attention du laboratoire sur l'utilité de capitaliser la plus value de ce fonctionnement original en réseau, éprouvé à l'occasion de nombreuses recherches collectives. Cette remarque nous semble d'autant plus pertinente qu'elle correspond à un enjeu fort s'agissant, plus généralement, de l'évolution souhaitée du fonctionnement des unités de recherche. Nous nous saisissons donc de cette proposition pour mener, au cours du contrat à venir un travail permettant à la fois d'interroger les nouveaux modes de travail engendrés par ce fonctionnement en réseau et d'en capitaliser les avancées.

Point 3 : le renforcement de l'organisation de la vie collective de l'unité

Le rapport propose également, en matière de recommandations, de "*structurer plus fortement la vie au sein de l'unité de recherche par une répartition plus équilibrée des responsabilités et au delà des regroupements géographiques des chercheurs, de clarifier la gouvernance au sein des 4 axes*" (p. 6).

Un effort de structuration plus forte de la vie collective au sein du laboratoire a été engagé. Il sera poursuivi et amplifié au cours du contrat à venir. Comme indiqué pages 16 et 17 du rapport "projet", à côté des fonctions actuelles de responsable d'axe (assurées pour 3 des 4 axes par des personnels Cnam) et de responsable de programmes de recherche transversaux, de nouvelles activités et fonctions devraient directement y contribuer: séminaire interne, journées de communication de la recherche, correspondant HAL, groupe de lecture (reprise) Comme le montre le tableau page 18 du même rapport, l'idée générale consiste ici à partager les responsabilités entre EC et IGE Cnam et EC des établissements partenaires (participant déjà activement à la responsabilité des axes 2, 3 et 4 et du programme de recherche "action de soin").

Deux recrutements de PU Cnam, l'un à l'automne 2013 et le second au printemps 2014 devraient permettre de conforter et de stabiliser notamment la gouvernance des axes 2 et 3 du laboratoire.

Point 4 : La consolidation de certains axes

Le rapport indique : "*chacun des axes doit assurer une vie scientifique effective propre et contribuer, par la participation aux activités transversales, à son inclusion dans l'ensemble de l'unité de recherche : ce point reste insuffisamment précisé tant dans les documents donnés à lire, que lors de la visite. Par ailleurs, les axes 1 et 2 sont davantage structurés que les axes 3 et 4*" (p. 9). Concernant l'axe 3, il est proposé d'"assurer le relais dans les prochains travaux sur la communication professionnelle, ainsi que dans l'animation scientifique de l'axe" (p.17).

Rappelons d'abord que le choix de structuration du laboratoire en 4 « entrées » repose sur l'idée que le champ de la formation et de la professionnalisation, entendu comme ensemble de rapports réciproques entre formation et activité, est traversé à la fois par des dynamiques identitaires (axe 1), des dynamiques de développement de l'activité et de construction de l'expérience (axe 2), des dynamiques de communication au sein des dispositifs de formation et de professionnalisation (axe 3) et des dynamiques organisationnelles (axe 4). Cette hypothèse est par ailleurs également fondatrice du MERFA. Dans cette perspective, chacun des axes contribue donc directement et de façon complémentaire à cette cohérence d'ensemble. Certes les 4 axes n'en sont pas au même niveau de maturité scientifique essentiellement en raison de leur ancienneté ou récence (axe 3 mais surtout axe 4). Dès lors, cela explique que certains axes montrent une activité scientifique propre plus affirmée (tels les axes 1 et surtout 2). L'unité est consciente de cette situation.

Dans cet esprit et comme indiqué au point précédent, les 2 recrutements de PU Cnam en 2013 et 2014 devraient participer directement à cette entreprise de consolidation.

Point 5 : le soutien à la réponse à des appels d'offre recherche et le développement des coopérations avec les entreprises privées....

Le comité de visite recommande : « *Face à la diminution significative des ressources financières du contrat précédent, de redynamiser la politique de réponses à des appels à projet pour générer davantage de financements propres* » (p.6), il suggère également que "*le CRF s'attache à développer, dans le futur contrat quinquennal, davantage de coopérations avec les entreprises des secteurs non publics qui se consacrent totalement ou partiellement à la formation des adultes*" (p. 8).

Le laboratoire a régulièrement développé depuis la fin des années 1980, des travaux de recherche en lien avec des entreprises privées relevant par exemple de secteurs industriels (entreprise d'électroménager, entreprise de fabrication de moteurs électriques, entreprise de textile...). Depuis quelques années, et cela paraît être une tendance générale, il semble bien que les opportunités de recherche auprès de ces milieux s'amenuisent au profit de commandes de type 'intervention'. Ajoutons que les derniers recrutements dans l'unité vont probablement permettre d'envisager autrement la situation dans les années à venir (le porteur de projet ayant, par exemple, plusieurs contacts en cours avec des entreprises industrielles).

Par ailleurs, en plus du programme soins financé à hauteur de 150.000 euros sur 3 ans, l'unité a récemment décidé de répondre avec succès à plusieurs appels d'offre d'envergure, (appel d'offre "APEC" sur les reconversions des cadres vers l'économie sociale et solidaire; appel d'offre handicaps rares, financement d'une recherche sur les thèses de doctorat obtenu du Labex Hastec) et envisage, comme mentionné dans le rapport « projet », de mettre en place un programme de recherche transversal et inter-laboratoires sur les démarches qualité en éducation et formation qui fera l'objet d'une soumission à l'ANR confirmant ainsi son souhait de diversifier les voies de financement de ses activités.

Point 6 : le soutien à l'activité de publication des doctorants notamment à l'international

"Le comité d'experts note une faiblesse dans l'accompagnement de la publication des doctorants et suggère que l'accent soit mis sur ce point dans le prochain contrat" (p.9).

Conscient de cette situation et comme il a été mentionné dans le rapport "projet", le laboratoire mettra en œuvre une fonction "aide à la publication" non seulement "en direction des enseignants-chercheurs, mais également des doctorants et des docteurs" (p. 16, rapport "projet"). Cette fonction sera intégrée aux axes : partage systématique des appels à contribution, lecture collective de projets de publications avant soumission aux revues, aide à la réécriture... Comme indiqué également, une aide particulière à la publication en langue étrangère et particulièrement en anglais est prévue.

La Directrice de la recherche



Clotilde FERROUD