

Évaluation des interventions et activités

Appréciation des activités
et interventions

Le taux de satisfaction global des doctorants vis-à-vis des interventions et activités qui leur ont été proposées est très bon. En moyenne, sur l'ensemble des activités et interventions, il s'élève à 86% d'avis favorables (bon et très bon) contre 14% d'avis défavorables (décevant et très décevant).

Toutes les interventions et activités, sauf une, ont recueilli plus de suffrages favorables que défavorables. Les plus appréciées sont, par ordre décroissant, l'intervention sur la créativité (100%), l'intervention sur l'organisation de l'entreprise (100%), l'étude de cas (99%), la présentation du projet innovant au jury (99%), le travail sur le projet innovant (97%) et la présentation des travaux de l'étude de cas (97%). Seule l'intervention sur l'ingénierie financière n'a obtenu que peu d'avis favorables (22%).

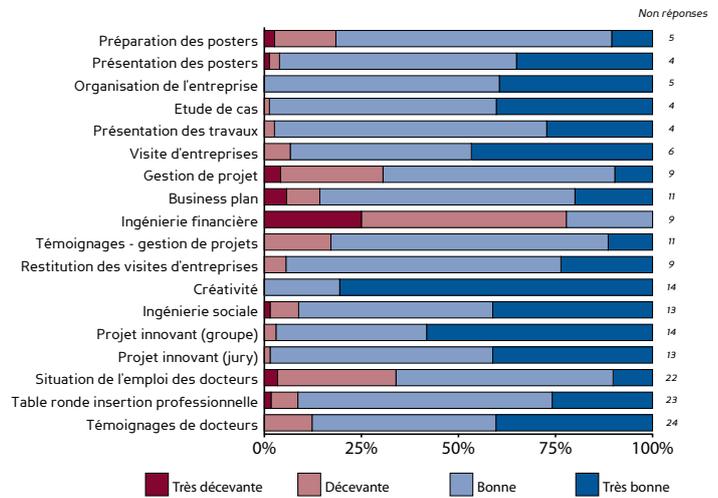


Figure 1 : Appréciation des activités et interventions des Doctoriales® d'Alsace 2008

Commentaires sur les activités et interventions

Mardi 21 octobre 2008 (Strasbourg)
Jeudi 22 octobre 2008 (Mulhouse)

Dimanche 16 novembre 2008

La présentation orale des posters

Consignes pour
la préparation des posters

Un mot revient très fréquemment dans les commentaires des doctorants sur la séance de préparation des posters : vulgarisation. D'une part, elle a permis de comprendre que, s'adressant à un public divers et pas nécessairement spécialiste, le poster des Doctoriales® devait être différent d'un poster de congrès : « Elle a permis de structurer la conception du poster de type 'carte de visite' qui n'est pas celle d'un poster de congrès (...) », d'autre part, cette séance a souligné les difficultés d'une démarche de vulgarisation : « La réalisation des dessins ; faire une présentation qui soit accessible à tous ; avec des termes simples. Paradoxalement, ce ne fut pas un exercice facile ». Un souhait très fréquent est de pouvoir voir des posters des années précédentes, à titre d'exemple à suivre ou de contre exemple à éviter. Les commentaires plus négatifs sont souvent émis par des doctorants s'estimant rompus à ce type d'exercice et pour qui la réunion n'apporte : « (...) pas grand chose par rapport aux consignes écrites. Je pense que tout aurait pu être regroupé sur un document envoyé par mail ». Cependant, 14 doctorants (sur 77 répondants) auraient souhaité une séance de préparation plus longue et plus approfondie. Certains auraient également souhaité avoir plus de temps pour préparer leurs posters. Il serait donc peut-être judicieux de prévoir une séance de préparation facultative, qui porterait aussi bien sur des questions techniques (utilisation des logiciels de présentation) que sur la vulgarisation et sur les règles de mise en page.

Une des principales remarques positives sur la présentation orale des posters est que cette séquence permet de mieux connaître les autres membres du groupe : « Cette présentation orale, premier contact avec les autres membres du groupe, nous a permis de mieux nous connaître ». Par ailleurs, la prise de conscience concrète de la réelle difficulté à vulgariser, pour un public très varié, un sujet très pointu et que l'on maîtrise parfaitement est jugée très formatrice : « Cette présentation orale m'a permis de prendre conscience de la complexité de certains aspects de mon travail que je considérais comme les plus naturels. Elle m'a aussi permis de réaliser quels sont les facteurs déterminants dans la construction du poster et dans la vulgarisation, qui permettent de comprendre clairement les travaux des doctorants des autres disciplines ». Il n'y a pratiquement pas eu de critiques négatives sur cette séance.

En revanche, certaines propositions d'amélioration sont citées plusieurs fois : « Je suggère de séparer les groupes les uns des autres, pour éviter les interférences, qui perturbent la concentration de chaque groupe » ; « Parvenir à présenter tous les posters avant le repas, car les derniers posters sont souvent moins sujets à l'attention de l'auditoire » ; « Changer la localisation des posters. Certains sont plus mis en avant que d'autres (dans des lieux plus souvent fréquentés lors des Doctoriales®) » ; « La présence, même passive, d'un ou plusieurs intervenants durant les présentations permettrait de s'assurer que l'évaluation ne sera pas seulement basée sur la forme du poster, mais aussi la façon dont on le présente ». Une autre idée serait de présenter tous les posters à l'ensemble des doctorants : « Peut-être une présentation plus rapide, commune à tous les participants, via rétroprojecteur ».

Lundi 17 novembre 2008

L'entreprise, sa raison d'être, son organisation et ses grandes fonctions

Inventaire et articulation des grandes fonctions - exemples d'organisation

Ces interventions ont globalement été très bien perçues, aucun jugement négatif n'a été émis à leur sujet. Elles ont été pour beaucoup une ouverture sur le monde de l'entreprise, souvent méconnu : « *Le monde des entreprises est totalement opaque pour moi. Ces interventions m'ont illuminé sur les différents aspects de l'entreprise.* » ; « *Venant d'une formation universitaire, mes connaissances sur l'entreprise sont maigres. Donc, ces interventions ont été très riches pour moi.* » Les éléments les plus souvent cités sont : l'organisation d'une entreprise ; sa structuration ; les différents acteurs et leurs rôles. Le fait que la présentation soit faite par un professionnel a aussi été apprécié.

En revanche, pour plusieurs doctorants, ces interventions ont plus été un rappel de notions qu'ils connaissaient déjà, notamment pour les avoir déjà abordées durant leur cursus : « *Une réactualisation des notions vues en cursus ingénieur* » ; « *Elles ont permis de rafraîchir mes connaissances de l'entreprise et de son organisation, sachant que, par mon cursus, j'ai déjà eu une formation à l'entreprise* ».

Le besoin d'exemples concrets pour chacun des thèmes abordés et pour la structure complète d'une entreprise réelle est un des souhaits d'amélioration à apporter à ces interventions : « *Présenter un exemple réel d'organisation d'une entreprise existante.* » Autre souhait, disposer des présentations sous forme imprimée avant ou après les interventions¹.

Étude de cas, travail en groupe

L'étude de cas a été jugée comme une bonne ou très bonne activité par 76 doctorants. Un seul l'a jugée décevante.

L'élément le plus apprécié est le travail de groupe en tant que tel : l'organisation, la distribution des rôles, le positionnement de chacun, l'émulation, les discussions et argumentations. « *Décider d'une organisation pour arriver à des objectifs fixés.* » ; « *On crée une forte émulation en travaillant en groupe. Il y a beaucoup d'idées qui émergent, des visions communes, d'autres plus différentes qui nous permettent d'élargir notre réflexion même si ces idées ne sont pas retenues.* »

Deux autres aspects positifs ont été soulignés :

- cette séance a été une bonne application de la présentation faite le matin même ;
- l'union de doctorants d'horizons très différents est une force.

Environ la moitié des doctorants n'ont pas eu de suggestions pour améliorer cette séance. Près d'un quart des doctorants auraient souhaité plus de temps pour le travail de groupe, une demi-heure à une heure de plus. Une dizaine de doctorants auraient aimé disposer de consignes plus précises, y compris sur des points très pratiques comme le fait que la présentation doit être faite sous forme de projection. Dernier point à améliorer : il faudrait que tous les groupes rendent leur présentation en même temps. En effet, il semblerait que certains groupes aient finalisé leur présentation pendant que les premiers présentaient la leur.

¹ Note des organisateurs : A l'issue des interventions, tous les supports ont été mis à la disposition des doctorants, en version électronique, sur les clés USB qui ont été distribuées. Il avait été convenu, au niveau de l'organisation, de ne pas diffuser de supports papier.

Présentation des travaux des groupes et debriefing

La présentation des études de cas et le débriefing ont été très appréciés : seulement deux avis négatifs pour 75 positifs.

Deux éléments ont particulièrement été appréciés. Premièrement, la diversité des approches des différents groupes sur un exercice commun, ce que résume bien un doctorant : « *Ce qui ressortait était la vision assez différente de chaque groupe en partant d'une problématique commune.* » Deuxièmement, la qualité des interventions des membres du jury, qui ont toujours été perçues comme des critiques constructives et pertinentes : « *Les limites de nos travaux ont été relevées avec brio et beaucoup de subtilité. Cette façon de faire encourage davantage et est très pédagogique.* » Bien que cité un peu moins souvent, mais de manière significative, l'aspect formateur de cette activité a été souligné par certains doctorants, en ce qui concerne la méthode de présentation d'un projet, la prise de parole publique, la gestion du stress inhérent à une telle situation : « *La présentation en elle-même a été une façon de surmonter l'appréhension de la prise de parole en public, et de me rendre compte des défauts de ma présentation, en particulier dus au fait que j'ai du mal à improviser sur une présentation et sous pression.* »

La proposition d'amélioration la plus souvent citée est de varier les sujets des études de cas sur lesquels les groupes ont à travailler. En effet, même si les doctorants ont trouvé intéressant de voir les approches des différents groupes, certains ont estimé que les huit présentations finissaient pas être un peu répétitives. Ils proposent donc de préparer deux ou trois études de cas différentes. Un corrigé écrit « type » est également souhaité par plusieurs doctorants. Le temps de parole des groupes devrait être mieux respecté. A nouveau, il est proposé que les groupes rendent tous leurs présentations au début de la restitution afin que les groupes passant en dernier ne puissent bénéficier des remarques faites aux premiers groupes pour améliorer *in extremis* leurs présentations. Autre solution proposée à ce problème : faire passer tous les groupes puis faire un *debriefing* global, après les différentes présentations. Un doctorant a suggéré que les groupes parlent brièvement du mode d'organisation qu'ils ont adopté. Enfin, la question des consignes qu'il faudrait préciser est à nouveau citée, notamment le fait qu'une présentation sous forme de projection est attendue.

Méthodologie de l'évaluation

Taux de réponse

Les Doctoriales® d'Alsace 2008 ont fait l'objet d'une évaluation par les doctorants qui y ont participé. Les interventions et activités ont été évaluées au terme de chaque journée. Les aspects matériels et organisationnels ont été évalués à la fin de la semaine. L'évaluation s'est faite par le biais d'un questionnaire en ligne sur le web. 77 doctorants sur les 81 participants ont rempli le questionnaire. Ce taux de réponse est resté à peu près constant au long de la semaine. En revanche, le vendredi, il a nettement chuté avec seulement 57 réponses pour les dernières interventions et l'évaluation des aspects matériels et organisationnels.

Chacune des interventions et activités a été notée sur l'échelle suivante : très bonne ; bonne ; décevante ; très décevante. Cette notation était systématiquement complétée par deux questions ouvertes : « *Que vous a apporté cette activité ?* » et « *Quelles suggestions feriez-vous pour l'améliorer ?* », auxquelles les doctorants pouvaient répondre de manière libre. Une question ouverte finale leur permettait aussi de donner un avis général sur l'ensemble des Doctoriales®.

Les aspects matériels et organisationnels ont été évalués par questions fermées, sur la même échelle que citée précédemment.

Mardi 18 novembre 2008

Les visites d'entreprises

Les visites d'entreprises ont été bien appréciées : 70 avis positifs contre 5 négatifs.

Deux aspects ont été régulièrement cités. D'une part, une vision concrète et pratique de notions vues plus tôt dans la semaine, notamment sur des points précis comme le marketing, la production, l'organisation, la gestion des ressources humaines, la stratégie, la communication : « *[cette visite m'a permis de] parler librement, avec un vocabulaire technique qu'on vient d'apprendre, sur tout ce qui est gestion, marketing, production, organisation, mission, vision...* » D'autre part, la dimension internationale de la plupart des entreprises visitées, et la prise en compte de cette dimension dans toutes les activités de l'entreprise ont marqué plusieurs doctorants : « *Sensibilisation à l'organisation d'une structure à dimension mondiale.* »

Plusieurs propositions d'amélioration de ces visites sont émises par les doctorants. La plus fréquente serait de disposer d'un peu plus de temps, même si les doctorants reconnaissent que ce n'est pas forcément aisé : « *Il faudrait plus de temps, mais c'est difficilement possible* » ; « *Le temps, le temps, le temps, mais bon je sais, on ne peut pas tout faire en une semaine...* ». Deuxième point, certains doctorants ont eu le sentiment d'être : « *Confrontés avec la langue de bois d'une personne affectée aux 'relations publiques'.* » Ce sentiment que la personne les accueillant ne dit pas tout, enjolive la réalité, refuse de répondre franchement à certaines questions, ne concerne pas toutes les entreprises trois d'entre-elles ont été l'objet de telles remarques. Les doctorants auraient parfois aimé rencontrer plus d'interlocuteurs, ayant des rôles différents dans l'entreprise : direction, ressources humaines, production, recherche... Ils proposent également de ne retenir que des entreprises ayant une forte composante « production » (au sens industriel), qui leur semblent plus à même d'embaucher des docteurs.

La gestion de projet

Cette intervention a obtenu 69% d'opinions positives. C'est le troisième moins bon résultat de l'ensemble des présentations et activités de la semaine.

L'élément qui ressort le plus des commentaires des doctorants (qu'ils aient apprécié ou non l'intervention) est le côté généraliste et rapide de la présentation : « *Un aperçu très rapide des points clefs de la conduite d'un projet.* » Même ceux (une dizaine) pour lesquels le sujet était peu ou pas connu semblent être restés un peu sur leur faim. Quelques points précis ont cependant été relevés : l'importance de l'organisation de l'équipe de projet, les logiciels d'aide à la gestion de projets, les aspects financiers et économiques.

Les aspects jugés négatifs de l'intervention sont essentiellement liés à sa brièveté. A la fois, comme on l'a vu, parce que de nombreux doctorants ont eu le sentiment que les notions abordées ont été trop générales et trop rapidement survolées, mais aussi parce que, de ce fait, les notions inconnues n'étaient pas assez détaillées pour être assimilées : « *Elle a souligné les bases de la gestion, tout en passant très et trop rapidement sur des points importants que nous ne maîtrisons, voire ne connaissons, pas du tout. C'est du listing et c'est tout.* » Le même doctorant explique que : « *j'ai tout appris lors de cette intervention sur la façon de procéder pour créer un projet* », mais regrette : « *la présentation était très rapide, avec beaucoup de diapos, et la présentatrice n'est pas rentrée dans le détail, je reconnais*

avoir eu du mal à suivre. » L'intervention est donc clairement trop courte : « *Peut-être dédier plus de temps à cette phase, car en 30 minutes (et 15 de questions), le contenu était très dense.* » Par ailleurs, la forme de l'intervention a parfois été jugée assez durement : « *Présentation peu entraînante* » ; « *la présentation a été un peu 'lourde'* » ; « *Que l'intervenante soit plus captivante, car elle a essayé de trop dire sans être vraiment entendue [...] pas au même niveau que les autres intervenants.* » On retrouve par ailleurs deux suggestions déjà vues pour d'autres interventions : disposer de la projection sur support papier (voir note 1) et l'illustrer par beaucoup plus d'exemples concrets.

**Business plan par l'exemple**

Cette présentation a recueilli 86%. Souvent décrite comme intéressante, cette intervention a été une complète découverte de la notion de business plan pour de nombreux doctorants, 16 d'entre eux disent qu'ils ne savaient pas du tout ce que recouvrait cette notion : « *Cette intervention a été très intéressante de par les informations précises, même si sommaires, qu'elle contenait sur les éléments constituant le business plan, dont je n'avais aucune idée auparavant.* » ; « *J'ai tout découvert !* » Elle a aussi permis de prendre conscience que la préparation du *business plan* est indispensable pour assurer la viabilité d'un projet, que l'idée seule ne suffit pas et que des scientifiques n'ont pas forcément l'habitude de ce mode de pensée.

La critique majeure de cette intervention concerne le manque d'illustrations pratiques et concrètes, surtout que l'intitulé de la conférence en laisse attendre : « *Mais où était l'exemple ?* » ; « *Il faudrait peut être un peu plus d'exemples, suivre un projet (un cas d'école) pour comprendre.* » Plusieurs doctorants ont trouvé que les intervenants étaient trop nombreux, que cela nuisait à la compréhension du sujet ou, au moins, qu'il faudrait améliorer la répartition des prises de parole : « *Arrêter de changer d'intervenant sans arrêt !! Que l'intervention soit partagée entre plusieurs personnes ne me dérange pas, par contre, il faudrait revoir le partage en question pour ne pas se passer le micro toutes les 5 minutes ! C'est agaçant !* » Comme pour presque toutes les interventions, une version papier de la projection est souhaitée (voir note 1). Enfin, une critique porte sur le contenu même de l'intervention. Bien que ce soit la seule critique de fond, elle mérite d'être citée : « *Le modèle de Porter, qui date de 1982, paru dans un ouvrage célèbre, est aujourd'hui dépassé : il est statique et néglige les stratégies de coopération et d'alliance, pour ne s'intéresser qu'aux politiques strictement concurrentielles. Il est regrettable que les intervenants - qui se veulent accompagnateurs de porteurs de projets - véhiculent des modèles de réflexion qui sont porteurs de risques majeurs à une époque où à peu près tout est différent de 1982...* »

Ingénierie financière du projet

Cette intervention est la seule n'ayant pas obtenu une majorité d'opinions favorables. Avec 78% des doctorants la jugeant décevante ou très décevante, elle se situe très en dessous des scores des autres interventions.

La grande majorité des ces 'mauvaises' notes semble tenir à l'aridité et à la complexité du sujet. Beaucoup de doctorants se sont sentis dépassés par un sujet qu'ils ne connaissaient pas du tout : « *C'était trop technique et trop compliqué.* » Ils pensent que l'intervenant n'a pas su se mettre au niveau de son auditoire : « *Cette intervention a été difficile à suivre : beaucoup de chiffres, mais pas vraiment de typologie ni de définitions explicites, qui me semblent essentielles lorsqu'on présente de nouvelles notions à des non spécialistes.* » De plus, des problèmes techniques (micro défaillant, diapositives de la projection peu lisibles) ont encore accru la difficulté à suivre l'intervention.

Il transparaît assez clairement dans les jugements positifs que ce n'est pas le contenu de l'intervention qui est remis en cause, mais bien son niveau, beaucoup trop élevé pour des non-spécialistes en finance, surtout dans un laps de temps très court. Ainsi, un doctorant note : « *L'intervenant d'OSEO a tenté une mission très difficile. Et il s'est bien débrouillé, je trouve. Le sujet est, en revanche, très complexe à enseigner (je le fais moi-même en L2).* » Le même, ajoute en proposition d'amélioration : « *Il faut y consacrer plus de temps. Une heure, c'est du temps gaspillé. Il faudrait aussi retravailler le déroulement de la présentation, pour procéder plus progressivement.* »

Témoignages et questions sur la gestion des projets innovants

Les témoignages sur la gestion des projets innovants ont été jugés satisfaisants ou très satisfaisants par 83% des doctorants.

Cette intervention a montré à de nombreux doctorants la diversité des possibilités de parcours d'insertion professionnelle après la thèse, et que cette diversité de parcours tient au fait que les docteurs peuvent s'adapter à des secteurs d'activité parfois éloignés de leur discipline d'origine : « *Ils [les intervenants] étaient la preuve qu'un docteur peut être compétent dans différents domaines autres que son domaine de formation* » ; « *Ces témoignages, riches, nous ont apporté un regard sur vers l'après thèse, mais aussi une prise de conscience de notre éventuel changement de spécialité (différente de celle de la thèse).* » En revanche, ils ont parfois été un peu choqués d'entendre qu'il leur faudrait, après 8 ans d'études, probablement entamer une formation complémentaire : « *Ça m'a choqué qu'un des intervenants dise qu'il a dû suivre une formation d'un an après sa thèse, et que sa thèse n'a pas apporté grand chose à ses compétences* » ; « *Il est possible de se reconvertir après un doctorat, en ajoutant une année de management ou autre... Mais cela soulève une question : ne peut-on rien faire avec le doctorat seul ?* »

Il n'y a pratiquement pas eu de remarques négatives sur ces interventions, mais quelques propositions d'amélioration. Ainsi, il a plusieurs fois été noté que les intervenants n'ont pas monté eux-mêmes de projet innovant. Ils y ont éventuellement participé, mais en tant que salarié d'une entreprise. Il est également souhaité que les profils disciplinaires des

intervenants soient plus diversifiés : « *Des exemples pour les littéraires juristes ou autres géologues...* » Plusieurs doctorants auraient également souhaité qu'intervienne un docteur ayant pu valoriser son doctorat directement, sans avoir à suivre de formation complémentaire. Enfin, plusieurs doctorants ont regretté que le temps imparti aux questions et à l'échange avec les intervenants ait été trop court.

Restitution des visites d'entreprises

La restitution des visites d'entreprises et le travail de préparation des comptes rendus ont été jugés positivement par 94% des participants.

Deux éléments ont particulièrement été mis en avant par les doctorants. D'une part, ces restitutions leur ont permis d'appréhender la diversité des entreprises en termes d'activités, de types de structures et d'organisations, de stratégies commerciales et industrielles, de communication externe, de valeurs. Au sujet de la communication, certains se sont rendu compte et regrettent un certain manque de sincérité de certaines entreprises (ce point avait déjà été noté dans l'appréciation des visites elles-mêmes). Le second point jugé positif est que la préparation de la restitution a permis de peaufiner et de consolider les modalités de travail des groupes : l'organisation, le partage des tâches, la gestion du temps.

Les critiques portent souvent sur l'organisation de cette journée de mardi, longue et très lourde en interventions et activités. La journée est jugée globalement trop chargée : « *Finir moins tardivement car, après une certaine heure, l'attention n'est plus au rendez-vous.* » La fatigue se fait sentir et cela se traduit aussi par des commentaires plus lapidaires qu'au début. Beaucoup se contentent d'un « *rien à dire* » ou « *rien à signaler* ». Plusieurs doctorants proposent de conserver la période du soir, après le dîner, pour les travaux en groupe et d'éviter de positionner à ce moment des séances plénières. Il est également souhaité d'avoir un retour sur la qualité des exposés produits par les groupes. Sur le fond, quelques doctorants souhaiteraient que les entreprises soient plus diversifiées, d'autres aimeraient que toutes les entreprises visitées possèdent un service de recherche et développement.

Mercredi 19 novembre 2008

Créativité

Cette intervention n'a obtenu aucun jugement négatif, c'est celle qui a obtenu le plus de jugements « très bon » : 81%.

La remarque qui revient le plus souvent est que cette intervention a permis à de nombreux doctorants de se découvrir créatifs : « *J'ai donc pris conscience que je pouvais être créative, mais que celle-ci est souvent inhibée et fortement liée à ma culture* » ; « *Nous permet d'apprendre à être créatif, même quand on pense ne pas l'être.* » Certaines notions ont marqué les doctorants : cerveau automatique et adaptatif, autocensure créatrice, la norme, les « lâcher-prises »... Les différents exercices proposés sont tous jugés intéressants : exercice du gobelet, brainwriting... La forme de l'intervention n'attire, elle aussi, que des compliments : bonne projection, aspects ludiques, intervenant dynamique...

La suggestion principale concernant cette intervention est qu'elle soit un petit peu plus longue, pour pouvoir consacrer plus de temps aux exercices pratiques, voire de pouvoir les multiplier, de pouvoir comparer les résultats des exercices des différents groupes. Comme pour presque toutes les interventions, les doctorants auraient aimé disposer des diapositives de la présentation sous forme papier (voir note 1).

Ingénierie sociale, dimension humaine dans la gestion d'un projet innovant

Cette intervention a été jugée bonne ou très bonne par 91% des doctorants.

Bien qu'elle ait été appréciée, cette intervention a surtout généré des commentaires peu précis et un peu vagues comme, par exemple : « *Importance de la communication, de l'écoute de l'autre* » ; « *Quelques informations intéressantes sur la communication entre différentes personnes.* » Cependant, quelques doctorants se sont appropriés les thèmes et certaines idées précises développées lors de la présentation, dans l'objectif de leur futur travail de groupe sur le projet innovant : « *Beaucoup de conseils pour la gestion de projet et l'animation d'un groupe* » ; « *Comment tenir compte du coefficient émotionnel d'un employé pour l'amener à avoir un meilleur rendement* » ; « *Cette intervention m'a permis de comprendre que le rôle humain était très important dans une équipe projet et qu'il n'était pas toujours évident de déceler les éventuels problèmes* ».

Au rang des critiques, certains doctorants estiment que ce sujet a déjà été abordé au cours de leur formation et ils n'ont pas le sentiment d'avoir beaucoup appris : « *Un rappel et une mise en évidence d'évidences* » ; « *Peu de choses non connues* » ; « *J'avais déjà vu ces notions dans d'autres contextes* » ; « *Je pense que ce sont des concepts qui ont déjà été présentés aux doctorants lors d'autres formations (CIES).* » D'autres auraient aimé avoir un peu plus de temps, pour approfondir certains aspects et pour pouvoir faire plus d'exercices pratiques. Comme d'habitude, une version papier de la présentation est souhaitée (voir note 1).

Mercredi 19 et jeudi 20 novembre 2007

Projet innovant Travail de groupe

Le travail de groupe sur le projet innovant a obtenu 97% de jugements positifs. Les deux seuls doctorants l'ayant jugé décevant ont motivé leur note par des conflits au sein de leurs groupes.

Les remarques des doctorants sur ce qu'ils ont tiré de cette activité sont très similaires et tiennent très souvent aux difficultés du travail en groupe. Presque toujours, c'est justement leur capacité à surmonter ces difficultés qui les a marqués et étonnés. Toutes les difficultés d'un travail de groupe sont citées : l'organisation du travail, la répartition des tâches, la gestion du temps et du stress, la gestion des relations humaines (conflits de caractères et d'idées, leadership, écoute, consensus), mais tous expliquent que cet exercice leur a appris à les surmonter : « *[l'activité m'a appris] à s'organiser en groupe, à mener un projet à bien dans des délais imposés, à me découvrir un goût pour le management* » ; « *Cette activité nous a permis de découvrir en chacun de nous des capacités non soupçonnées. De plus, le travail de groupe permet des échanges très enrichissants et, parfois, des coups de 'gueule' et du stress qui ont permis de recentrer les choses à chaque fois, et qui ont été bénéfiques pour nous.* »

Le second point le plus cité est la possibilité de mettre en œuvre et en pratique toutes les notions récemment acquises lors des conférences du début de semaine : « *J'étais plutôt surprise de la facilité avec laquelle nous avons intégré (dans mon groupe) les concepts d'innovation et de viabilité d'un projet et à quel point nous utilisons naturellement ces termes pour choisir notre projet parmi une multitude de projets-idées* » ; « *J'ai appris à gérer un projet. Jusqu'à mercredi matin, je ne connaissais pas le business plan, et je suis surprise de constater avec quelle rapidité tout le groupe s'est organisé autour de cette notion.* »

Même si cette partie des Doctoriales® a été perçue comme très enrichissante et stimulante, de nombreuses propositions d'améliorations ont été formulées. La proposition la plus fréquente concerne le temps consacré au travail de groupe. Beaucoup le jugent trop court. Dans le même temps, les doctorants reconnaissent que cette pression les pousse à donner le meilleur d'eux-mêmes. Mais, malgré tout, ils souhaiteraient disposer d'au moins une demi-journée de plus, voire une journée complète. Ce qui amène certains doctorants à souhaiter que l'ensemble des Doctoriales® ait une durée plus longue, entre dix jours et deux semaines. D'autres, proposent de modifier le planning existant, en réservant une journée complète (plus une nuit) au travail sur le projet innovant (plutôt qu'un après-midi et la matinée du lendemain). La soutenance devant le jury aurait lieu le lendemain matin. Pour les aider à faire face à la difficulté à gérer le temps, une proposition serait de fournir un cadrage, même grossier, des différentes étapes à mener à bien et dans quels délais. D'autres pensent que les principes du projet innovant pourraient être présentés avant les Doctoriales® de manière à ce que les doctorants puissent y réfléchir en amont, et avoir au moins une première idée de leur projet avant la semaine des Doctoriales® proprement dite.

La plupart des doctorants ont jugé utiles les remarques des intervenants, mais certains les ont jugées trop fréquentes, ce qui rompait parfois la dynamique de travail du groupe. A contrario, certains groupes ont trouvé certains intervenants trop peu accessibles. Il faudrait certainement trouver un juste milieu. Une proposition est d'attacher un intervenant à chaque groupe, sorte à ce qu'il fasse appel à quelqu'un d'autre lorsqu'une question sort de ses compétences. Par ailleurs, certains groupes disent avoir reçu des informations contradictoires, ou des réponses différentes à leurs questions, selon les intervenants. Ils proposent que les intervenants soient mieux informés, ou puissent faire appel à un référent lorsqu'ils ne connaissent pas la réponse à une question.

Des suggestions d'ordre plus matériel sont également faites : disposer de salles plus grandes, ou de plus de salles, pour que les sous-groupes de travail puissent mieux s'isoler ; pouvoir avoir (plus) de café ou une collation quand le travail se prolonge longuement la nuit ; supprimer le repas du jeudi midi et le remplacer par des en-cas pour pouvoir continuer à travailler en mangeant ; préciser les « prix » à l'avance, pour définir l'enjeu.



Projets innovants Présentation devant le jury

La présentation des projets devant le jury a été un moment très intense et stressant pour la plupart des doctorants, ils l'ont appréciée à 99%, un des meilleurs « scores » de la semaine.

Presque tous les doctorants ont apprécié de pouvoir présenter leur projet, et le confronter à l'avis d'experts du monde de l'entreprise : *« Les critiques du jury étaient constructives »* ; *« Un échange intéressant avec des personnes du monde de l'entreprise »* ; *« Un œil professionnel sur notre projet, des questions pertinentes, la remise en question de notre projet. »*

Le second point fréquemment cité concerne l'importance de la qualité de la présentation d'un projet, l'importance de bien le « vendre », ce qui inclut de bien gérer son stress et d'adapter son comportement : *« J'ai appris que la présentation d'un projet était une étape clé et qu'elle doit être ficelée et efficace. J'ai également appris qu'il faudrait anticiper les questions, notamment lorsque l'on a cerné les faiblesses de son projet »* ; *« Même si on a des idées claires dans la tête, il est délicat de les communiquer à un auditoire avec une présentation que l'on a pas forcément pu approfondir au maximum. »*

Les autres points, cités moins souvent, sont le plaisir du sentiment du travail accompli, de l'aboutissement de cette semaine de travail et l'intérêt à prendre connaissance du travail des autres groupes.

Les propositions d'amélioration sont assez peu nombreuses. On peut citer le souhait de disposer de l'ordre de passage des groupes dès le début de la séance² ; la proposition (déjà apparue pour l'étude de cas) que les présentations soient toutes rendues en même temps, afin d'éviter les améliorations de dernière minute pendant que les autres groupes soutiennent leurs projets ; offrir la possibilité aux groupes de se poser des questions entre eux, pour comparer leurs expériences ; mieux respecter les durées de présentation et le timing en général ; imposer que le projet innovant ne soit pas trop proche du sujet de thèse d'un des doctorants, parce que cela désavantage forcément les autres groupes, qui partent de zéro sur leur projet.

Vendredi 21 novembre 2017

Situation de l'emploi des docteurs

L'intervention sur la situation de l'emploi des docteurs, qui reposait sur les résultats de l'enquête d'insertion professionnelle, menée par l'ORESIPÉ après des docteurs 2006 en Alsace, a obtenu un taux de satisfaction relativement faible par rapport aux autres interventions : 66% d'opinions bonnes ou très bonnes.

Après une semaine très riche et intense, cette intervention semble avoir un effet de désenchantement sur de nombreux doctorants : *« Huit mois pour trouver un boulot après le doctorat : ça fait un peu peur quand même ! »* ; *« La plupart des chiffres n'étaient pas très encourageants ! »* Il est intéressant de constater que certains doctorants disent en avoir effectivement appris plus sur les conditions d'insertion professionnelle des docteurs et que, dans le même temps, d'autres expliquent qu'ils connaissaient déjà ces chiffres et la plus grande partie des informations données. Ces deux catégories de remarques reviennent avec des fréquences similaires.

² Note des organisateurs : au contraire, il a été délibéré de tirer au sort, au fur et à mesure, chacun des groupes.

Le principal souhait exprimé est de moins coller aux listes de statistiques, jugées un peu rébarbatives et arides en fin de semaine, et de plus tenter de dégager des tendances. D'après les doctorants, la présentation y gagnerait en dynamisme. Il est également souhaité que les résultats soient systématiquement présentés par école doctorale. Quelques propositions moins fréquentes sont : introduire des comparaisons internationales ; mieux détailler la méthode d'enquête ; renouveler ces enquêtes pour pouvoir connaître les évolutions des conditions d'insertion ; faire des enquêtes à plus long terme parce que de nombreux docteurs sont encore en post-doc au moment de l'enquête. Enfin, quelques doctorants ont été agacés que les doctorants et, plus encore, les docteurs en post-doc soient assimilés à des étudiants.

Table ronde sur le recrutement des docteurs en entreprise

La table ronde consacrée au recrutement des docteurs a été jugée positivement par 91% des doctorants.

La principale information que les doctorants ont retenue de cette table ronde est que leur thème de travail, le sujet de leur thèse aurait probablement une importance faible dans les paramètres qui inciteront une entreprise à les recruter. Une entreprise va recruter en fonction du besoin particulier qui est le sien. Du fait de sa très haute spécialisation, un docteur sera très rarement en parfaite adéquation avec ce besoin. En revanche, ils ont relevé l'importance des compétences transversales qu'ils ont développées pendant leur thèse. Ils ont également retenu l'intérêt de formations complémentaires, notamment dans le domaine de la gestion, de la finance : *« Les qualités demandées aux doctorants sont autres que scientifiques. Même si j'en étais déjà consciente. Ça ne fait pas de mal de l'entendre à nouveau ! »* ; *« Comprendre qu'il s'agit de valoriser sa capacité à s'adapter et à mettre en place rapidement les projets, pas forcément son diplôme. Prendre conscience qu'il est fort possible que nous ne travaillerons pas dans notre secteur. »*

Il y a peu de propositions d'amélioration de cette table ronde. On peut citer le souhait de plus d'échanges avec la salle, peut-être en limitant les échanges entre les intervenants, qui se font au détriment du temps dont disposent les doctorants pour poser des questions.

Témoignages de docteurs en entreprises

88% des doctorants ont émis un avis positif sur les témoignages des docteurs en entreprise.

Ils ont particulièrement apprécié le côté concret de ces exemples réels de carrières : *« Un point de vue concret de personnes qui ont un parcours similaire et qui se sont insérées dans le monde de l'entreprise. »* Ils ont aussi relevé la diversité des parcours professionnels, les différentes voies suivies par les intervenants : *« Il n'y a pas de parcours type. »* Le fait d'aborder la situation des femmes et comment mener de front vie professionnelle et vie familiale a également été apprécié. Enfin, les doctorants ont relevé les aspects que chacun des intervenants a mis en valeur pour être embauché et conduire sa carrière : *« Étape très importante des Doctoriales® ! J'ai appris que le doctorat, en termes de compétences scientifiques et techniques, ne joue pratiquement pas sur mon avenir professionnel, mais qu'il faut porter son attention sur la gestion de projet, le management et la mise en valeur de ses compétences. Nous sommes trop peu sensibilisés à cet aspect de la thèse, et bon nombre de*

doctorants (dont moi !) accordaient, avant les doctoriales, à l'aspect scientifique et technique une part beaucoup trop importante. Cette table ronde a vraiment permis d'enfoncer le clou sur ce qui a été dit tout au long de la semaine et de prendre profondément conscience de l'importance primordiale du facteur humain et du facteur gestion au sens large (projet, équipe, ressources, temps,...). »

Quelques propositions d'amélioration :

- faire intervenir des docteurs plus « jeunes » dans leur carrière, qui débudent leur vie professionnelle et se sont insérés récemment ;
- faire aussi intervenir des docteurs ayant connu des difficultés ;
- éviter les répétitions entre cette table ronde et celle du matin ;
- avoir une animation un peu plus dynamique et directive.

Commentaires généraux sur l'ensemble de la semaine des Doctoriales®

Tous les commentaires, sauf un, sont très positifs. Les superlatifs abondent dans les commentaires des doctorants. L'équipe organisatrice est de nombreuses et chaleureuses fois remerciée pour sa disponibilité et son efficacité. Même le discours au sujet des petits accroc au professionnalisme des doctorants qui se sont produits en fin de semaine a été apprécié pour sa justesse (même si certains ont regretté cette touche un peu négative en fin de Doctoriales®).

L'aspect formateur des Doctoriales® est souligné par presque tous les doctorants. Trois points sont particulièrement soulignés : la connaissance du monde de l'entreprise, qui était étrangère à de nombreux doctorants ; l'apprentissage du travail de groupe, qui est souvent occulté par le long travail solitaire que peut être la préparation d'une thèse ; une découverte de soi-même et de certaines compétences et capacités insoupçonnées, notamment son adaptabilité. Dans le même ordre d'idée, quelques doctorants expliquent que les Doctoriales®, même si elles furent très enthousiasmantes, leur ont permis de com-

prendre que le monde de l'entreprise n'est pas le milieu dans lequel ils souhaitent évoluer et qu'ils préfèrent s'orienter vers la recherche publique.

Un tiers des participants annoncent spontanément qu'ils vont conseiller à leurs collègues doctorants de participer aux Doctoriales®. Quelques-uns estiment que les Doctoriales® devraient être généralisées à l'ensemble des doctorants. D'autres encore, qu'elles devraient être proposées plus tôt, dès le tout début de la thèse, voire même en deuxième année de master recherche (des masteriales ?), car elles pourraient alors avoir une influence plus forte sur la thèse elle-même. L'intensité de la charge de travail, la large amplitude des horaires et la fatigue qui en découle sont souvent citées, mais le plus souvent pour expliquer que cela a contribué les doctorants à se dépasser.

La connaissance mutuelle au sein des groupes est soulignée positivement, mais les doctorants regrettent qu'il ne puisse pas y avoir plus d'interaction avec les membres des autres groupes, faute de temps. Cela amène certains d'entre-eux à proposer d'inclure quelques moments de détente dans le programme (sorties, visites, petites pauses après les repas...). Mais ils sont bien conscients que ce serait difficile, en une semaine, à programme identique. Ils proposent donc d'allonger la durée des Doctoriales®, entre dix jours et deux semaines, voire d'organiser les Doctoriales® en deux semaines séparées, par exemple en novembre et avril.

Le souhait de disposer de version papier (voir note 1) des projections des intervenants est récurrent, à la fois dans les commentaires des interventions et dans le commentaire général sur les Doctoriales®. Certains souhaiteraient que ces documents soient remis au début des Doctoriales®, les autres aimeraient au moins qu'ils leur soient remis avant ou après chaque intervention. Quelques doctorants proposent que les séances plénières soient limitées autant que possible aux matinées, les après-midi étant réservés aux travaux de groupe. Il est également proposé que les groupes puissent, en plus du jury, participer à la désignation du meilleur projet innovant.

Évaluation des aspects pratiques des Doctoriales®

Les aspects résidentiels

Le site du Centre de conférences de Mittelwihr n'a reçu que des évaluations positives et a été jugé « très bon » par 51% des doctorants. Les repas ont été jugés positivement par 98% des doctorants (51% de « très bon »). 2% des doctorants les ont jugés « décevant », mais aucun « très décevant ». Cet item est en progression depuis 2007, où les jugements avaient été un peu moins bons. Les chambres ont largement été jugées correctes (90% de jugements favorables contre 10% de « décevant »). Les espaces détente sont globalement jugés positivement (80% d'opinions favorables) mais c'est le seul item des

aspects résidentiels qui a été jugé « décevant » (18%), voire « très décevant » par quelques doctorants (2%). Cela peut être rapproché des quelques remarques sur le manque de temps de détente dans le programme des Doctoriales®.

L'équipe organisatrice

L'équipe organisatrice est plébiscitée (cf. : figure 3 en page suivante). Les deux items évalués : accueil et disponibilité durant la semaine n'ont reçu aucun jugement négatif et obtiennent même respectivement 72% et 75% de jugements « très bon ».

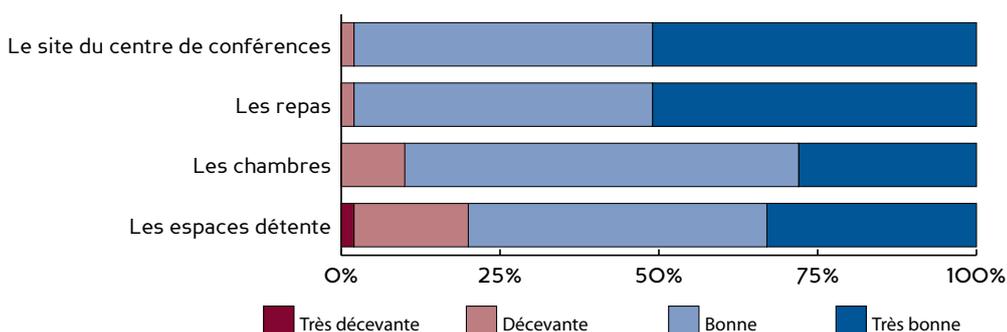


Figure 2 : Appréciation des aspects résidentiels des Doctoriales® d'Alsace 2008

Le cadre et les conditions de travail

L'évaluation du cadre et des conditions de travail est globalement positive. Cependant, les jugements sont un peu plus mitigés que ceux portant sur les aspects résidentiels et l'équipe organisatrice. Ainsi, les salles de travail ont été jugées décevantes par 12% des doctorants. Cela fait écho aux remarques sur les salles parfois jugées trop petites ou pas assez nombreuses pour permettre à de petits sous-groupes de travail de s'isoler. Le matériel bureautique a également été jugé négativement pas 12% des doctorants. Mais cela n'est transparu dans aucun commentaire et il est donc impossible de savoir quels aspects précis ont été jugés insuffisants. Le matériel informatique échappe quasiment aux critiques (5% d'opinion négatives), alors que cet aspect avait été plus critiqué en 2007. L'accès à Internet, qui avait été le seul vrai point noir de l'édition 2007 des Doctoriales®, semble avoir mieux fonctionné cette année : il n'est jugé négativement que par 17% des doctorants.

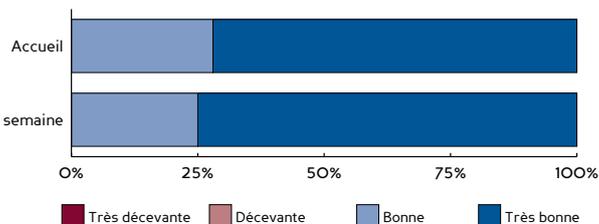


Figure 3 : Appréciation de l'équipe organisatrice des Doctoriales® d'Alsace 2008

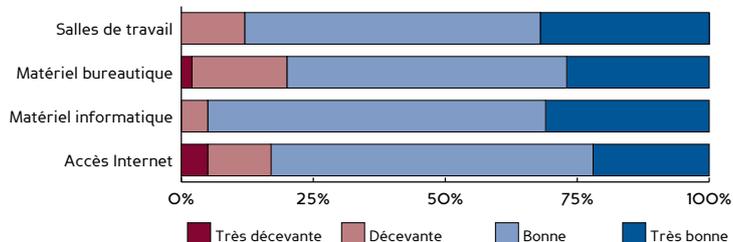


Figure 4 : Appréciation du cadre de travail des Doctoriales® d'Alsace 2008

L'organisation de la semaine

Presque tous les sujets évalués obtiennent plus de 85% de jugements positifs. Le seul qui soit un peu plus mal évalué est l'amplitude horaire des journées de travail : 67% positifs et 33% négatifs. C'était encore plus marqué en 2007 (50-50). Dans les commentaires, la longueur de certaines journées de travail est également pointée, même si, le plus souvent, cette critique est accompagnée d'une remarque sur le côté stimulant de cette pression. Par ailleurs, la cohérence de la semaine est jugée positivement par 98% des doctorants. Encore une fois, dans les commentaires, certains se plaignaient du manque de temps, mais ajoutaient qu'ils comprenaient bien qu'il était difficile de faire mieux en une semaine. De plus, 93% des doctorants estiment que la répartition du travail au cours de la semaine est bonne. C'est donc bien l'intensité des Doctoriales® qui est jugée un peu trop forte, ce qui est en accord avec la proposition d'allonger la durée globale des Doctoriales®. L'alternance théorie - pratique et la répartition du temps entre interventions et séances de travail de groupe sont toutes deux jugées bonnes à 90%. Le respect des horaires est jugé bon par 98% des participants (net progrès depuis 2007 où les opinions positives étaient de 75% et où des remarques avaient été formulées sur ce point). L'adéquation entre les intitulés des interventions et activités et leur contenu est bonne (93%

de jugements positifs). La facilitation des liens entre les participants est bien évaluée, mais rappelons que, si de nombreux commentaires soulignaient les très bonnes relations au sein des groupes, certains regrettaient qu'il n'y ait pas plus de relations entre les membres des différents groupes. Dernier point positif, le fait que les Doctoriales® s'adressent aux doctorants de toutes disciplines. En 2007, ce point avait obtenu une des moins bonnes évaluations (43% de jugements négatifs). Le tir a été corrigé puisque 90% des doctorants ont jugé positivement cet aspect des Doctoriales®, alors même que le public a connu une notable diversification disciplinaire.

Conception du questionnaire d'évaluation : Danielle Haug, Christian Bergman, Etienne Guidat
 Photos : Christian Bergmann
 Analyse et rédaction : Etienne Guidat

ORESIPÉ
 4 rue Blaise Pascal
 67070 Strasbourg cedex
<http://www.univ-strasbourg.fr>

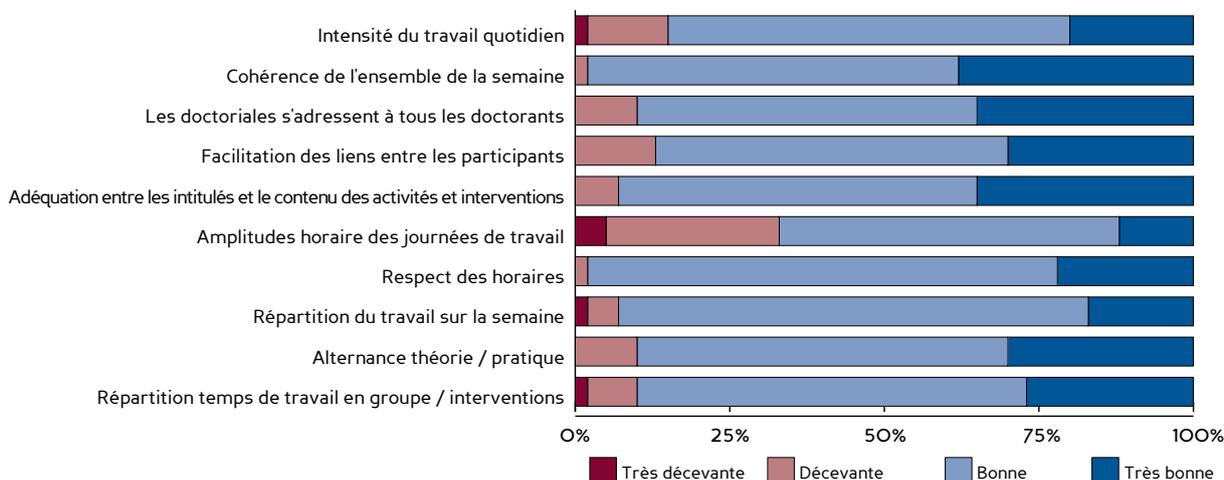


Figure 5 : Appréciation de l'organisation de la semaine des Doctoriales® d'Alsace 2008