

Évaluation des interventions et activités

Appréciation des activités
et interventions

Globalement, les interventions et activités ont été jugées très favorablement par les doctorants. Si l'on fait la somme des avis donnés sur l'ensemble des activités et interventions, 84% des avis furent « bon » ou « très bon » et 16% « décevant » ou « très décevant ».

Certaines interventions et activités ont obtenu des taux de satisfaction supérieurs à 95%. Par ordre décroissant, il s'agit : du travail de groupe sur le projet innovant (100%), de l'intervention sur l'ingénierie sociale (98%), de l'intervention sur l'organisation de l'entreprise (97%), du jury du projet innovant (96%) et de la visite d'entreprises (95%). On peut aussi noter que le travail de groupe sur le projet innovant et l'intervention sur la créativité ont le plus d'avis « très bon », respectivement 68% et 62%.

À l'opposé, deux interventions ont compté légèrement plus d'avis défavorables que favorables : celle consacrée à l'intelligence économique (54% de « décevant » ou « très décevant ») et celle consacrée à la situation de l'emploi des docteurs (51%).

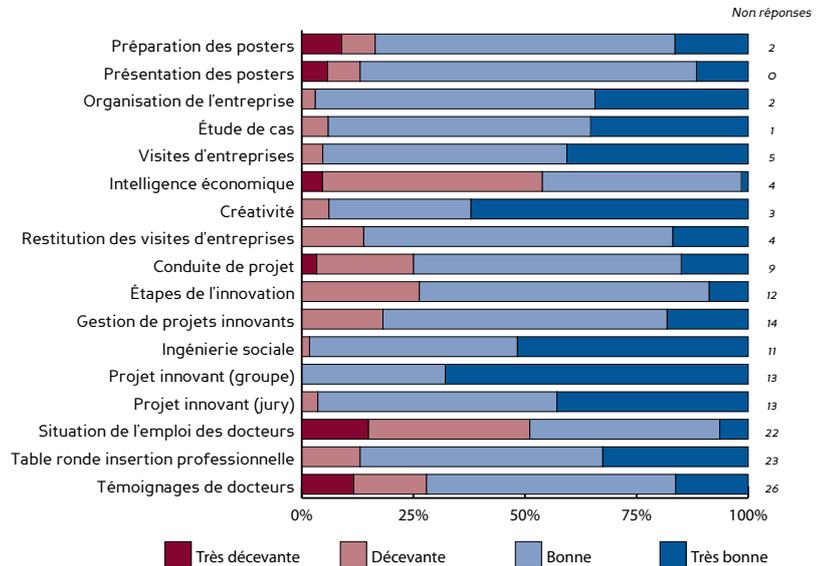


Figure 1 : Appréciation des activités et interventions des Doctoriales® d'Alsace 2007

Commentaires sur les activités et interventions

Jeudi 25 octobre 2007

Séance préparatoire à la réalisation
des posters

Les commentaires positifs sur cette séance portent sur la prise de conscience de la difficulté à vulgariser un sujet de thèse, souvent très pointu, pour s'adresser à des non spécialistes : « Prendre conscience de la difficulté de vulgarisation des thématiques de recherches toutes disciplines confondues. » Elle a aussi été perçue comme une bonne première prise de contact avec les autres participants : « Une première rencontre avec les membres de mon groupe et d'autres groupes. » Les aspects purement techniques (utilisation du logiciel, connaissance des codes graphiques...) ont aussi été cités, mais moins souvent.

A contrario, certains ont jugé cette séance trop longue ou inutile parce qu'ils avaient déjà réalisé des posters, en connaissaient les principes et maîtrisaient le logiciel utilisé : « J'ai l'habitude d'utiliser Power Point pour créer un poster. » D'où, la proposition de rendre cette séance facultative « La séance devrait être facultative, destinée à ceux qui ne font jamais de posters. »

Dimanche 25 novembre 2007

La présentation orale des posters

Les principaux points positifs concernent l'ouverture à la diversité des travaux menés par les autres doctorants : « Très intéressant de voir sur quoi les autres doctorants travaillent. » Comme pour la séance de préparation, la difficulté à vulgariser sa recherche est ressentie avec acuité : « La présentation orale nous a permis de nous rendre compte de la difficulté à vulgariser des informations scientifiques. » Cette présentation a aussi été jugée très utile comme prise de contact entre les membres du groupe : « Connaître les personnes de notre groupe, leur domaine de travail. »

En revanche, plusieurs critiques apparaissent. Le mode de désignation des meilleurs posters a souvent été jugé trop rapide : « Étant donné que les posters sont visibles tout au long des Doctoriales®, le choix devrait se faire moins rapidement. » Le fait que les posters fassent l'objet d'une présentation orale a souvent été critiqué : « Une appréciation des posters sans explications orales préalables, le poster devant parler, en principe, de lui-même » ; « Au niveau de l'évaluation, il existe une contradiction entre le fait que le poster présenté en groupe



avec le soutien du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche

est jugé à la fois sur la clarté du poster et sur la présentation orale, alors que le jury final ne juge que sur le support seul. » Le souhait que chaque groupe soit encadré par un animateur, un modérateur, membre de l'équipe d'encadrement, revient souvent : « La présence d'un responsable pendant la séance pour qu'il puisse animer les débats. » ; « Il faudrait qu'un prof soit présent pour nous aider. »

Lundi 26 novembre 2007

L'entreprise, sa raison d'être, son organisation et ses grandes fonctions **Inventaire et articulation des grandes fonctions - exemple d'organisation**

Ces interventions ont clairement été, pour bon nombre de doctorants, une réelle découverte de ce qu'est une entreprise et de son mode de fonctionnement : « Elles m'ont appris à peu près tout, car je ne connaissais pas grand chose sur le fonctionnement d'une entreprise. » ; « [Ces interventions m'ont appris] tout, n'ayant jamais eu d'enseignement complet sur l'entreprise dans mon cursus universitaire. » ; « Un aperçu très bien formulé et concis sur la définition de l'entreprise. Concept obscur pour beaucoup d'entre nous. » De plus, les interventions ont été jugées par la plupart des doctorants comme étant claires et didactiques.

Il y a eu très peu d'avis négatifs sur ces interventions et même assez peu de propositions d'amélioration. De plus, ces avis critiques ne concernaient pas le fond, le contenu des interventions, mais plutôt leur forme. Ainsi, certains ont jugé les interventions un peu longues et manquant de dynamisme. Plusieurs personnes ont regretté de ne pas disposer d'une version papier ou électronique des interventions. Le souhait de disposer d'un lexique des différents concepts abordés a été cité plusieurs fois. Dans le même ordre d'idée, quelques doctorants auraient aimé plus d'exemples concrets pour illustrer les notions abordées.

Méthodologie de l'évaluation **Taux de réponse**

Les Doctoriales® d'Alsace 2007 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. Le taux de réponse aux premières parties du questionnaire est proche ou égal à 100%. Mais il est allé décroissant au fil de la semaine pour atteindre un minimum de 65% en fin de semaine (45 répondants sur 69 participants).

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 sous forme d'un texte. 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.

Étude de cas, travail en groupe **Présentation des travaux des groupes et debriefing**

Au même titre que les présentations sur l'entreprise, l'étude de cas, avec le début du travail des groupes, a été une révélation pour presque tous les doctorants. Il n'y a pratiquement pas eu d'évaluations négatives de cette activité. Tous les phénomènes de dynamique de groupe ont été cités par plusieurs doctorants : la gestion du groupe, la question du leadership, l'attribution des rôles, le dépassement des désaccords et opinions divergentes. Mais toutes ces difficultés ont été perçues comme une expérience et un apport positif : « *Expérience riche, travail de groupe, dépasser nos différences et nos désaccords pour réussir un travail commun.* » ; « *Il n'est pas toujours facile de gérer un groupe quand on ne se connaît pas à la base. Quelques erreurs à éviter : écouter celui qui parle le plus fort ou le plus.* »

La question du temps très limité revient également dans presque tous les commentaires. Mais, encore une fois, même si certains auraient souhaité disposer de plus de temps, cette contrainte a souvent été perçue comme très stimulante. Presque tous ont dit que le temps imparti était trop court, mais presque tous aussi ont été satisfaits, quelques fois étonnés, de parvenir à construire quelque chose en si peu de temps : « *[La séance m'a appris] que l'on est capable de produire quelque chose de pas trop mauvais sur un sujet pour lequel nous avons peu de connaissances, en peu de temps.* » ; « *Une belle montée d'adrénaline lorsque nous nous sommes rendus compte que le temps imparti était très réduit face à l'étendue du problème auquel nous étions confrontés.* »



Au rang des suggestions, la question du temps, encore une fois. Même si la brièveté du temps de travail imparti a été principalement jugée motivante, certains auraient vraiment souhaité plus de temps : « *Nous laisser plus de temps!!! 1h30 est, en effet, un peu court pour aboutir à quelque chose de bien complet. Mais, visiblement, nous travaillons de manière productive sous pression.* » ; « *Il faudrait quand même laisser un tout petit peu plus de temps si on veut faire une présentation sur ordi du travail. Je pense que deux heures, deux heures et demi de temps accordé serait mieux.* » Une heure de plus, soit une séance de 2 heures et demi à trois heures est le temps le plus souvent réclamé.

Autre suggestion qui revient souvent, le souhait d'une préparation plus importante aux « techniques » propres au travail en groupe ainsi que des consignes plus précises. Il est souvent souhaité qu'un membre de l'équipe encadrante participe et modère les travaux du groupe. Peut-être cette dernière suggestion est-elle en rapport avec les problèmes de leadership qu'ont connus certains groupes.

Mardi 27 novembre 2007

Intelligence économique

Les visites d'entreprises

Outre des points d'intérêt particuliers, liés aux activités propres de chaque entreprise, deux éléments ont été jugés positifs lors de la visite des entreprises :

- la concrétisation des notions et concepts vus lors d'interventions précédentes (ce point fait écho aux demandes de plus d'illustrations concrètes lors de ces interventions) ;
- une approche de la complexité du fonctionnement de grandes entreprises, notamment de la grande variété de type d'emplois dont peut receler une seule entreprise et des différences entre une entreprise et une organisation comme l'université.

Quelques citations pour illustrer ces deux points : « Voir en concret l'organisation de l'entreprise... » ; « [voir la] gestion pratique, sur le terrain d'une entreprise. » ; « Visite très intéressante, donne une parfaite image concrète des propos introduits la veille. » ; « [connaître] son évolution, la composition, le fonctionnement, la stratégie, connaître les partenaires, les actionnaires, les ressources financières, les propriétaires » ; « la complexité de l'organisation » ; « On prend conscience de l'important panel de métiers présents dans l'entreprise. » ; « voir l'organisation d'une grosse entreprise, les stratégies de fonctionnement complètement différentes de celles des universités. » Par ailleurs, ces visites ont également permis à quelques doctorants de se faire une idée des postes qu'ils pourraient eux-mêmes occuper dans de telles structures : « Un très bon aperçu d'un processus de fabrication délicat. Une bonne introduction au rôle du docteur dans une telle entreprise. »

La principale critique porte sur le temps accordé à ces visites, jugé bien trop court par de nombreux doctorants, surtout lorsque le site de l'entreprise est éloigné du site des Doctoriales®. Deux suggestions apparaissent donc souvent, que résument bien les citations suivantes : « Plus de temps pour la visite bien que cela soit une contrainte pour les gens de l'entreprise. » et « Choisir des entreprises plus proches du site de Mittelwihr. » ; « Avoir plus de temps pour la visite et centrer ces mêmes visites plus autour de Colmar (Liebherr, Timken par exemple). »

L'autre type de critique est que certaines entreprises relevaient de domaines très éloignés des domaines de recherche de certains doctorants. Les suggestions sont alors de plus laisser les doctorants choisir eux-mêmes quelle entreprise ils souhaitent visiter ou d'essayer de mieux adapter les entreprises aux domaines de recherche des doctorants : « cibler peut être un peu plus les entreprises dans des domaines d'activités se rapprochant plus de nos compétences à nous, doctorants. Je sais que ça n'était pas le but de trouver un futur employeur, mais pour qu'on puisse se projeter dans l'entreprise, peut être laisser le choix aux participants pour ces visites (c'est sûr c'est plus compliqué à gérer). » Une autre critique, proche : le fait que certains responsables d'entreprises ne semblaient pas très « intéressés » par des doctorants ou que l'entreprise n'emploie pas ou peu de personnel très qualifié.

Cette intervention est celle qui a recueilli le moins d'opinions favorables. Elle a quand même semblé satisfaisante ou très satisfaisante à la moitié des répondants mais, comparé aux taux d'opinions favorables des autres interventions, c'est assez faible.

Le point positif est la découverte de ce domaine par de nombreux doctorants qui n'en soupçonnaient pas l'existence : « Elle m'a appris que la veille [stratégique] existe. » ; « Je n'avais aucune connaissance du domaine... » ; « [C'est une] ouverture sur ce sujet. » Quelques rares doctorants ont trouvé un réel intérêt à l'intervention : « Une nouvelle notion indispensable à l'évolution de l'entreprise. » ; « Faire très attention à la sécurité des données de l'entreprise, sécuriser le processus de sélection du marché. »



En revanche, de nombreuses critiques ont été portées sur cette intervention. Elles concernent à la fois la forme et le fond. La forme est jugée assez durement : « Ennuyeuse » ; « Morne » ; « Trop abstrait » ;

« Plus d'exemples concrets » ; « Faire le cours à un moment où on est plus réceptif et améliorer la présentation. » Le fond a parfois suscité des réactions assez fortes, proches du jugement : « Ça me paraît limite entre la parano et l'illégalité, et assez discutable du point de vue de l'éthique. » ; « [Cela ne m'a pas apporté] grand-chose, je trouve, à part susciter l'impression de paranoïa ! » ; « Quelques informations pratiques sur l'intelligence économique même si la dichotomie avec l'espionnage économique est très subtile. »

L'intervention et le sujet sont jugés très ardues. Pour beaucoup de doctorants, l'intervention aurait gagné à être beaucoup plus illustrée d'exemples, voir d'exercices pratiques sur ordinateurs.

Créativité

Suivant immédiatement l'intervention sur l'intelligence économique, celle concernant la créativité a obtenu beaucoup plus d'opinions favorables et des commentaires très élogieux. L'intervenant a visiblement su faire passer la notion de créativité et son importance dans l'innovation, de manière très vivante, voire même ludique : « Un rôle très important et vraiment très intéressant pour moi (à réfléchir en terme de carrière). » ; « Cette intervention était très agréable à suivre et très intéressante, sur la créativité et comprendre comment stimuler la créativité dans une entreprise. Certains points, d'ailleurs, seront applicables pour moi en laboratoire et pourront améliorer mon travail. » ; « La présentation m'a permis d'avoir un avis moins négatif et beaucoup plus concret sur ce que peut être la création et un créatif ainsi, que son rôle dans une entreprise. »

De nombreux doctorants ont aussi pris conscience de leur propre créativité et des moyens de la développer : « Ça m'a apporté des définitions pour être créatif et apprendre à sortir du réel pour sortir une idée innovante. » ; « J'ai pris conscience

que la créativité n'est pas forcément innée et que l'on s'améliore en la travaillant avec méthode. » ; « Avoir un état d'esprit ouvert pour aider à faire émerger la créativité. » ; « Vraiment super, je ne sais même pas comment le dire : la présentation super, les exemples, les jeux... tout était super tout le monde est créatif ! » ; « Une confiance en ma capacité d'innovation, une approche d'un thème complexe, entre la psychologie, la sociologie, etc. »

Les rares critiques négatives ont porté sur la durée de l'intervention, jugée un peu longue, et sur le souhait de constituer de petits groupes pour les exercices pratiques.

Restitution des visites d'entreprises

La préparation de la restitution des visites d'entreprises et les restitutions elles-mêmes ont suscité des commentaires assez divers et un peu moins dithyrambiques que pour la plupart des autres activités. Il est assez difficile de tirer une tendance des commentaires et suggestions. De plus, la fatigue commençait visiblement à se faire sentir lourdement.

Certains points positifs ont déjà été cités pour d'autres activités : le travail de groupe, le travail sous une contrainte de temps, la capacité à rendre compte de connaissances très fraîchement acquises : « Gérer une restitution complète en très peu de temps et avec très peu de recul, un exercice très riche et formateur. »

La vision de la diversité du monde de l'entreprise, mais aussi des constantes concernant l'organisation, est l'autre point positif relevé le plus souvent : « des informations intéressantes sur des entreprises exerçant une activité dans des domaines complètement différents. » ; « Elle m'a permis de voir que des entreprises avec des fonctions a priori très différentes ont un fonctionnement identique. »

En revanche, le timing et la durée de cette journée marathon est souvent l'objet de critiques : « Pas assez de temps, fatigue... » ; « Je crois que tout le monde était saturé. » ; « On était tous fatigués. » ; « À mon avis, il y a un problème de timing. La restitution s'est faite trop tard en soirée et je n'ai pas pu exploiter au maximum ce que m'ont présenté mes collègues (fatigue - raz-le-bol - manque de concentration). »

Mercredi 28 novembre 2007

Conduite de projet

Cette intervention a permis aux doctorants d'identifier les principales étapes de la conduite d'un projet et, en particulier : « [Elle] nous a permis de nous amener à savoir ce qu'il faut faire pour mener à bien un projet avec des points importants à bien retenir. » Cependant, la plupart des remarques sont restées très généralistes : « Bonnes bases. » ; « M'a donné la trame d'une conduite de projet. » ; « Bonne intervention pour la mise en place du projet. » ; « Concept, démarche, défilement d'un projet. » De nombreux doctorants ont simplement indiqué qu'ils n'avaient rien à dire sur l'intervention. Certains commencent à se plaindre de la fatigue et de difficultés d'attention.

Toutefois, l'un ou l'autre point particulier a plus retenu l'attention : « l'organisation est primordiale. » ; « Une notion nouvelle s'est dégagée dans mon esprit : l'absence de hiérarchie au sein de l'équipe, le chef de projet n'est pas le boss, il gère. C'est très agréable de pouvoir se défaire de cet aspect contraignant de hiérarchie et de favoriser ainsi la productivité. » ; « L'importance de l'échéancier. » ; « J'ai compris que le leader de projet est très important et qu'il faut bien choisir son équipe projet. » ; « Les problématiques financières de la gestion de projet. »

Les points négatifs et suggestions d'amélioration sont, eux aussi, assez rares. Il y a beaucoup de « Pas de commentaire ». Toutefois, comme pour d'autres interventions, le manque d'exemples concrets, d'illustrations de la démarche est plusieurs fois souligné, ainsi qu'un manque d'interactivité avec l'intervenant (le fait de devoir attendre la fin de l'intervention pour pouvoir poser des questions).

Étapes décisives de l'innovation

Cette intervention a obtenu un taux de satisfaction relativement faible (73%) comparé aux autres interventions. Ce n'est pas l'intervention en elle-même qui est critiquée, mais le fait qu'elle fut perçue comme redondante avec l'intervention sur la conduite de projet. Ces répétitions ont parfois été perçues positivement : « Ceci a renforcé les données de la première intervention. » ; « Cette présentation est complémentaire à la première, et ça m'a permis d'avoir une vision plus précise de toutes les étapes décisives d'un projet d'innovation. » ; « Cette intervention complète bien l'autre avec une notion d'innovation en plus. » Mais, le plus souvent, ces redondances sont vues négativement : « J'ai trouvé que c'était beaucoup de redites par rapport au séminaire précédent. » ; « Pas grand chose, intervention très redondante avec la précédente. » ; « J'ai trouvé l'exposé relativement redondant avec le précédent. » ; « Trop de répétitions avec le cours précédent. » ; « Des redondances avec l'intervention précédente, vous auriez pu ne mettre qu'une des deux, notamment le second, avec deux ou trois trucs en plus. »

La question des sources et de la gestion du financement du projet est un aspect de l'intervention qui a marqué quelques doctorants : « J'ai compris que la partie financière d'un projet est assez périlleuse quand on ne s'y connaît pas et nécessite l'étude de beaucoup de points clés. » ; « [cela m'a appris à] faire le bilan financier d'un projet. » ; « Les étapes décisives d'un projet, les différents modes de financement pour le lancement d'un projet innovant. » ; « Parler plus du côté financier en tant que chiffres : quoi calculer et comment. »

Comme pour presque toutes les interventions, le souhait de plus d'exemples concrets est souvent cité, ainsi que plus d'échanges avec l'intervenant au cours de l'intervention et pas seulement à la fin de celle-ci.

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>

Gestion de projets innovants Témoignages de deux docteurs

Mercredi 28 et jeudi 29 novembre 2007

Cette intervention a globalement été jugée très positivement. Mais, de nombreux doctorants ont jugé qu'elle s'est éloignée du thème de la matinée. Un seul doctorant estime que cette intervention fut « *Un cas concret de la conférence précédente.* » Certains regrettent cette dérive : « *Pas de préparation power point et, finalement, peu de rapport avec le thème de la matinée. La discussion s'est axée sur le recrutement des docteurs et ce n'était nullement le sujet* » ; « *Il faudrait cadrer cette réunion qui a glissé vers d'autres sujets, intéressants mais pas utiles pour notre projet.* » Mais, souvent, cette dérive thématique a été jugée positivement : « *Le témoignage nous a permis de mieux réaliser comment on évolue de la thèse à son premier emploi en entreprise.* » ; « *Cela m'a prouvé que les docteurs peuvent accéder à des postes dans le management ou la gestion de projet dans les entreprises.* »

Une suggestion revient souvent : les intervenants devraient avoir des origines disciplinaires plus variées : « *Témoignage très axé sciences dures et peu transposable dans mon domaine.* » ; « *[Il faudrait] des interventions de docteurs en sciences humaines.* » ; « *Faire intervenir des doctorants issus de l'UMB et de l'URS également !* » Ce reproche est accentué par le fait que, sur les deux interventions prévues, l'une a été annulée à la dernière minute : « *Domage qu'il n'y ait eu qu'un seul témoignage.* » ; « *Je solliciterais plus d'intervenants.* » Enfin, ce témoignage a été jugé finalement peu représentatif des situations que certains connaissent : « *Ce témoignage, en particulier, n'a pas vraiment répondu à mes attentes car son parcours a été très ciblé entreprise depuis sa formation en BTS jusqu'à son projet de thèse. Elle a été embauchée à sa sortie de thèse dans une boîte où son sujet de thèse a été directement applicable.* » ; « *Je souhaiterais entendre des témoignages de docteurs ayant un peu ramé avant leur embauche en entreprise ou ayant un parcours en zig-zag.* »

Ingénierie sociale

Cette intervention a été jugée très positivement. Les notions abordées ont interpellé les doctorants. L'importance de la communication interpersonnelle : « *La mise en lumière de l'intérêt de la communication dans un travail de groupe.* » ; « *On s'est rendu compte que les choses dont on croit qu'elles sont très faciles à discuter, ne sont pas évidentes.* » ; « *Comment communiquer au sein d'une équipe, les questions à se poser pour déterminer les rôles de chacun.* » ; « *Finalement, tout passe par la communication ! D'où l'intérêt de bien savoir formuler le message que l'on veut faire passer et comment être plus réceptif à ce que l'on essaye de nous dire.* » L'importance de la dimension humaine, la notion de coaching, l'organisation d'un groupe sont les autres points relevés par les doctorants.

La forme de l'intervention a également été plébiscitée : les échanges avec l'intervenante, les exercices pratiques, les illustrations, le respect du temps imparti. C'est la seule intervention que plusieurs doctorants auraient souhaité plus longue. Il n'y a eu aucun commentaire négatif.

Projet innovant Travail de groupe

Cette activité est la seule n'ayant enregistré aucune appréciation négative, tous l'ont jugée bonne ou très bonne. Le travail de groupe sur le projet innovant a été très enthousiasmant pour tous les doctorants. Deux aspects sont particulièrement soulignés : la mise en pratique des méthodes de travail de groupe et la révélation de capacités et compétences personnelles insoupçonnées.

Concernant le travail de groupe, les points suivants sont souvent relevés : « *La distribution des tâches le respect de l'autre.* » ; « *Comment gérer un travail en groupe et comment assumer les avis des autres.* » ; « *Cette activité m'a montré que j'étais capable de travailler en groupe, de proposer des idées et de les défendre. Ceci m'a montré aussi que l'on peut faire beaucoup de choses ensemble et que la motivation est plus présente.* » ; « *Comment monter une équipe de recherche, savoir écouter chacun, trouver sa place en fonction de ses compétences au sein d'un groupe.* » ;



« *Elle m'a appris que de gérer le travail de groupe n'est pas évident, surtout lorsqu'il y a divergences d'opinions. Elle m'a appris que pour résoudre une situation de crise, il faut rester calme et distribuer les tâches.* » ; « *C'est par cette activité notamment que j'ai pris conscience*

du pouvoir d'un groupe de travail, de l'intelligence collective et de son efficacité. » Bref, on pourrait citer pratiquement chacune des remarques de chacun des doctorants.

Concernant la découverte de capacités, compétences, comportements personnels : « *Savoir que l'on a des capacités extraordinaires d'adaptation.* » ; « *Apprendre à monter un projet, à travailler sous pression, à mobiliser le maximum de mes compétences et, surtout, à m'ouvrir et exprimer mes opinions sans complexe.* » ; « *J'ai appris à prendre conscience de mes propres qualités, à gérer le temps !* » ; « *[Cela m'a appris à] faire confiance au reste du groupe.* » ; « *[Cela m'a appris] qu'on est capable de faire "tout", surtout dans des conditions un peu stressantes.* » ; « *La compréhension, la connaissance et la familiarisation avec des notions et domaines hors de mes compétences.* » ; « *J'ai appris à dire oui au lieu de oui mais.* » ; « *Je suis géniale, nous sommes tous géniaux. C'est incroyable ce que l'on peut faire quand on nous stresse et nous empêche de dormir (ne le dites pas à nos chefs).* »

La question du temps imparti est, elle aussi, récurrente. Presque tous les doctorants auraient souhaité plus de temps pour le travail de groupe sur le projet innovant. Cependant, ils reconnaissent que cette contrainte a été fortement stimulante et est un des éléments qui les a poussés à se dépasser.

Jeudi 29 novembre 2007

Projets innovants - Jury

La présentation des projets innovants au jury a été vécue intensément par les doctorants. On retrouve dans leurs commentaires les points positifs qu'ils ont déjà cités pour les autres activités :

- le stress, « *Gestion du stress avec peu de sommeil.* », « *Beaucoup de stress, donc apprendre à le gérer.* » ;
- l'ouverture et la pluridisciplinarité, « *Présenter un projet qui n'a rien à voir avec ma spécialité.* » ;
- le travail de groupe, « *La cohésion du groupe et l'énergie dégagée dans nos soutiens mutuels pour défendre notre projet.* » ;
- l'effort de synthèse et de présentation orale : « *La difficulté à résumer et présenter un concept de manière claire !* »

En ce sens, cette présentation au jury a été perçue comme une bonne conclusion des efforts accomplis et des compétences et connaissances acquises au cours de la semaine.

La confrontation à des professionnels et aux types de questions qu'ils peuvent poser a aussi été perçue comme un apport positif : « *L'activité était bien dans le sens où on pouvait voir, face aux questions posées, si oui ou non le projet pouvait tenir la route.* » ; « *Cela m'a apporté d'avoir un regard professionnel sur notre idée.* » ; « *Faire face aux questions de professionnels maîtrisant les contraintes de l'entreprise.* »

En revanche, les participants auraient souhaité avoir plus de retour de la part du jury sur les qualités et défauts, non seulement de leur propre projet, mais aussi sur les projets de leurs camarades : « *Évaluation de tous les projets proposés, leurs points faibles, leur originalité, la faisabilité ou non faisabilité.* » ; « *Avoir un retour, groupe par groupe, de la pertinence et de l'innovation de notre projet, du dossier établi. Nous ne savons pas si cela était bien ou non, quels étaient nos points faibles et points forts.* »

Enfin, quelques doctorants ont expliqué que ce type de présentation orale ne leur avait pas apporté beaucoup, dans la mesure où ils sont habitués à cet exercice de par les présentations de leur thèse qu'ils sont régulièrement amenés à faire. Mais, ils sont largement minoritaires par rapport à ceux qui ont trouvé un réel apport à cette présentation au jury.

Vendredi 30 novembre

Situation de l'emploi des docteurs

Comparée à l'ensemble des interventions, celle sur la situation de l'emploi des docteurs a été évaluée assez négativement. Il y a, d'une part, un certain nombre de critiques touchant à l'intervention elle-même et, d'autre part, un désenchantement après la semaine très intense que les participants venaient de vivre.

Sur la présentation elle-même, on peut relever deux critiques principales :

- la surabondance de chiffres, « *Montrer moins de stats et en détailler seulement certaines.* », « *Moins de chiffres et essayer de synthétiser les données.* » ;

• le fait que certains participants ont dit déjà connaître ces informations, « *Tous les chiffres sont disponible sur Internet ou dans des magazines, aucune solution donnée aux problèmes. Que des constatations.* », « *Pas vraiment grand chose car, même sans les chiffres, nous sommes bien conscients du constat général.* »

Cela dit, un nombre équivalent de doctorants a dit en avoir effectivement appris plus sur la situation de l'emploi des docteurs : « *Je recherchais ces informations statistiques depuis longtemps déjà, et je méconnaissais ces sources.* »

Mais, le plus frappant est probablement la déception qu'a suscitée cette intervention après l'effervescence, voire l'euphorie, des jours précédents : « *Beaucoup de chômage en perspective...* » ; « *On nous a encensés toute la semaine pour nous dire au final qu'on va être au chômage.* » ; « *En conclusion : le taux de chômage est à la hausse et ça m'a déprimé.* »

Table ronde sur l'insertion professionnelle des docteurs

Bien que cette table ronde ait été bien notée, il ressort des commentaires une séparation forte entre :

- d'une part, des doctorants qui commencent à penser l'entreprise comme un avenir possible et qui ont donc trouvé dans ces interventions des informations pertinentes ;
- d'autre part, comme pour l'intervention précédente, des doctorants qui expriment un certain désenchantement et une certaine désillusion vis-à-vis de l'entreprise.

C'est la seule intervention pour laquelle on trouve des avis aussi tranchés et opposés.

Ainsi, on trouve une opposition entre des docteurs qui disent :

- « *Cette table ronde m'a apporté les moyens d'améliorer ma préparation aux entretiens avec des recruteurs dans les entreprises, comment me vendre, les réflexes à avoir, en résumé me préparer aux attaques potentielles durant les entretiens. Elle m'a également permis de mettre le doigt sur le fait que j'ai peu de connaissances sur le monde économique, un point que je vais travailler dès maintenant !!* » ;
- « *Fantastique ! Les interlocuteurs nous ont glissé de l'or dans les oreilles. Les informations qui nous ont été communiquées sont plus que nécessaires à nous guider dans la rédaction d'un CV, le déroulement d'un entretien d'embauche. C'est en connaissant les règles du jeu qu'on augmente les chances de gagner !* » ;
- « *on doit se vendre, pour cela il faut bien connaître le produit (soi-même), avoir une démarche marketing, pour se vendre mieux.* » ;

et ceux qui disent :

- « *La réalité de l'entreprise, c'est-à-dire découvrir qu'être doctorant c'est être un produit marketing ! Dommage.* » ;
- « *Cette table ronde m'a confirmé dans mon idée de continuer dans le public.* » ;
- « *Travailler plus pour gagner plus dans le privé.* » ;
- « *Ce que j'ai retenu de cette table ronde : je suis une femme, je serai docteur à 27 ou 28 ans, je veux des enfants, je veux faire un post-doc, donc, pour une carrière en entreprise, c'est loin d'être évident.* »

Témoignages de docteurs en entreprises

Deux éléments principaux ressortent des commentaires :

- une prise de conscience de la diversité des parcours possibles, y compris dans des domaines plus ou moins éloignés de la discipline de la thèse, « *La variété des parcours en sciences dures et en sciences sociales.* », « *Exemples de chemins possibles, exemples de projets professionnels.* », « *Une variété de profils ayant des perspectives d'avenir en entreprise.* », « *Ces témoignages ont montré des parcours variés et la grande motivation de chacun pour arriver à ce que l'on veut.* », « *Elle [la table ronde] me permet aussi de comprendre qu'on peut partir d'une spécialité bien définie et virer vers une autre en acquérant des compétences valorisantes.* » ;
- le fait qu'il faut savoir profiter des opportunités, les provoquer, être réactif, « *Même si la période de chômage est fortement envisageable, il ne faut pas baisser les bras et profiter de toutes les opportunités qui s'offrent à nous.* », « *J'ai appris à relativiser. Il y a une longue instabilité de l'emploi pour la plupart, mais il faut savoir rebondir.* », « *Cette intervention m'a redonné confiance dans le fait que tout est possible si seulement on le veut.* », « *À transformer la chance en opportunité.* »

Un reproche fréquent est que les docteurs présents étaient issus de spécialités trop éloignées de celles des doctorants. Une proposition concrète : « *Cette table ronde aurait pu être*

organisée différemment : grouper les participants selon leur ED et leur faire une table ronde avec des intervenants de leur domaine. Ça aurait été plus parlant. »

Enfin, il convient de le noter, parce que la remarque revient plusieurs fois, des doctorants ont perçu certaines présentations de parcours personnels comme égocentriques ou prétentieuses.

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

Tous les commentaires sont positifs (sauf un lapidaire « *Avis mitigé* »). Les superlatifs « *très bien* », « *excellent* », « *génial* », « *très intéressant* », « *énorme* », « *très intense* » sont présents dans presque tous les commentaires. L'intensité du travail, le rythme élevé, la tension, le stress, la fatigue en découlant sont également très souvent cités, mais plutôt comme un aspect positif. Cependant, certains auraient aimé que les Doctoriales® durent quelques jours de plus, à contenu inchangé, surtout pour avoir le temps de nouer plus de contacts avec les autres participants. L'absence de moments de décompression et de repos, qui auraient permis de développer ces relations, est regrettée par nombre de participants. Environ un doctorant sur deux indique spontanément qu'il conseillera les Doctoriales® à d'autres doctorants.

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 43% des doctorants. Les repas ont été jugés positivement par 83% des doctorants (26% de « très bon »). 17% des doctorants les ont jugés « décevants », mais aucun « très décevants ». Les chambres ont largement été jugées correctes (91% de jugements favorables contre 9% 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 « très décevant » par quelques doctorants (9%). Cette légère critique est peut-être à rapprocher d'un des rares reproches fait aux Doctoriales®, déjà cité dans les commentai-

res généraux : le fait qu'il n'y ait pas eu assez de contacts entre les différents groupes. Cette absence de contacts s'explique par le manque de temps, par l'absence de temps de pause et d'activités de convivialité et, donc, peut-être aussi par des espaces détente jugés peu adaptés.

L'équipe organisatrice

L'équipe organisatrice est plébiscitée (cf. : figure 3 en page suivante). Elle obtient plus de 50% d'opinions « très bonnes » sur chacun des trois items évalués : l'accueil ; la disponibilité durant la semaine et la prise en compte des demandes.

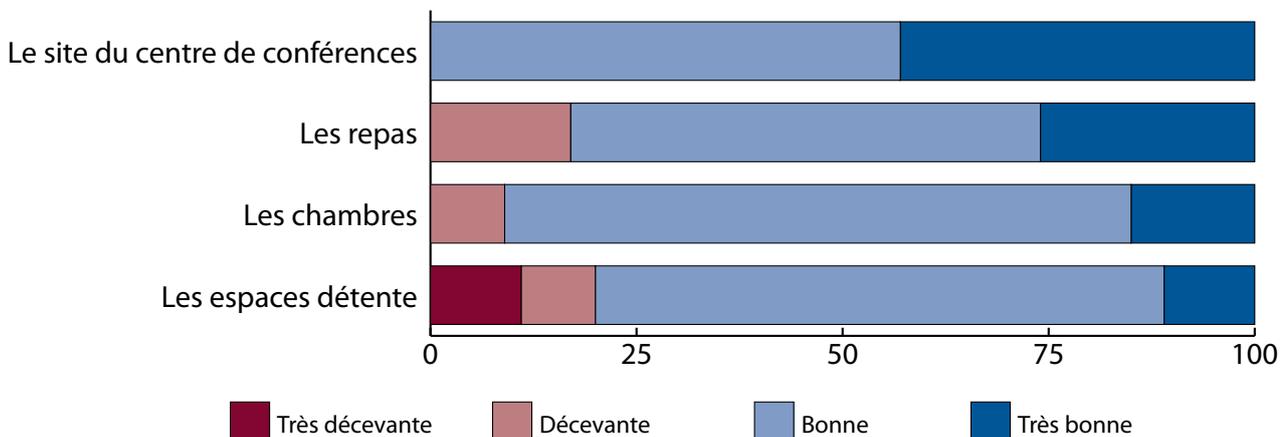


Figure 2 : Appréciation des aspects résidentiels des Doctoriales® d'Alsace 2007

Le cadre et les conditions de travail

L'évaluation du cadre de travail et des conditions de travail est globalement positive. Aucun problème en ce qui concerne les salles de travail. En revanche, les autres aspects du cadre de travail ont été moins bien notés. Ainsi, la documentation fournie a été jugée « décevante » ou « très décevante » par 15% des participants. Le matériel bureautique (papeterie, photocopieur...) a recueilli 34% d'appréciations négatives (l'un des commentaires a d'ailleurs souligné que le photocopieur s'est trouvé hors service pendant un moment). Le matériel informatique a également récolté 34% de jugements négatifs (dont 7% de « très décevant »). Quelques commentaires ont souligné qu'un seul ordinateur par groupe de travail était insuffisant pour les séances de travail de groupe et qu'il en faudrait au moins deux : le premier pour préparer la présentation du projet et le second pour travailler en même temps sur d'autres aspects du projet. L'accès à Internet a été assez mal noté : 42% d'évaluations négatives. La connexion « Wifi » (sans fil) était assez versatile, les participants étant souvent obligés de se rendre dans l'une ou l'autre salle particulière où le réseau Wifi était de qualité suffisante pour assurer une connexion à peu près fiable à Internet. De plus, les possibilités de connexions filaires étaient quasi inexistantes. Ces difficultés de connexion ont été un handicap pour les travaux de groupe, mais aussi pour la participation à

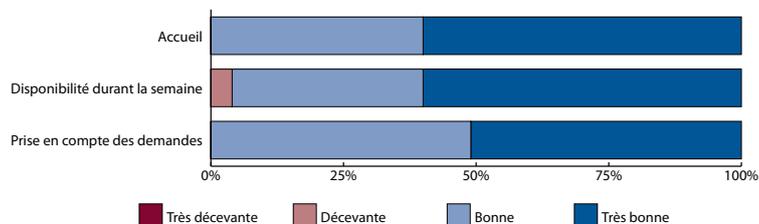


Figure 3 : Appréciation de l'équipe organisatrice des Doctoriales® d'Alsace 2007

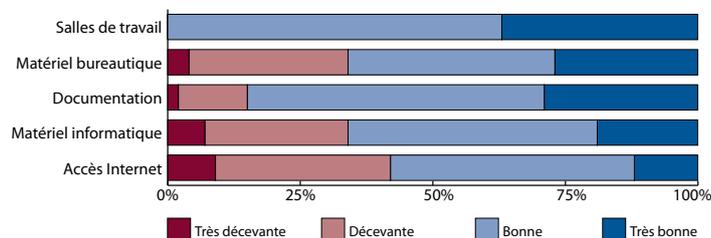


Figure 4 : Appréciation du cadre de travail des Doctoriales® d'Alsace 2007

la présente enquête d'évaluation : le questionnaire étant accessible en ligne, sur le web, les déconnexions intempestives obligeaient parfois à ressaisir les réponses au questionnaire. La baisse du taux de réponse au fil des jours s'explique probablement autant par la charge de travail croissante et la fatigue accumulée que par une certaine exaspération face à ces problèmes techniques.

L'organisation de la semaine

Deux points n'obtiennent que des opinions favorables : la cohérence de l'ensemble de la semaine et l'adéquation entre les intitulés et les contenus des séances. On l'a vu plus haut, la cohérence de l'ensemble de la semaine a également été citée plusieurs fois en filigrane dans les commentaires. Il n'est donc pas surprenant que l'alternance théorie - pratique soit jugée bonne à 91%, ni que la répartition du temps entre interventions et séances de travail de groupe obtienne 87% d'opinions favorables. Le respect des horaires est jugé bon par 76% des participants, même si quelques commentaires ont pointé quelques dépassements ici ou là. Bien que l'intensité du travail quotidien (71% de jugements positifs) et la répartition du travail sur la semaine (78% de jugements positifs) ne soient pas mal évalués, la plus mauvaise « note » concerne l'amplitude des journées de travail (50% positif - 50% négatif). Cette question apparaissait déjà clairement dans les commentaires. Certaines journées ont été jugées particulièrement longues et fatigantes. Donc, si l'intensité du travail quotidien est jugée plutôt

positivement, si la répartition du travail au cours de la semaine n'est pas non plus mis en cause, c'est bien l'accumulation de journées lourdes qui a fini par atteindre les limites de certains participants. On peut citer à nouveau ces commentaires qui proposaient de rallonger les Doctoriales® de deux ou trois jours pour, d'une part, alléger la charge de travail quotidienne et, d'autre part, ménager des moments de détente. Dernier aspect qui obtient une note relativement médiocre : le fait que les Doctoriales® s'adressent à des doctorants de toutes disciplines (43% de jugements négatifs). Encore une fois, cette question apparaissait déjà dans les commentaires. Certains étudiants de l'université Marc Bloch et de l'université Robert Schuman ont estimé que les activités et interventions s'adressaient plus à des étudiants en sciences « dures ». Quelques doctorants de l'école doctorale des sciences de la vie (qui étaient largement majoritaires) estimant que la part faite à la physique était trop importante.

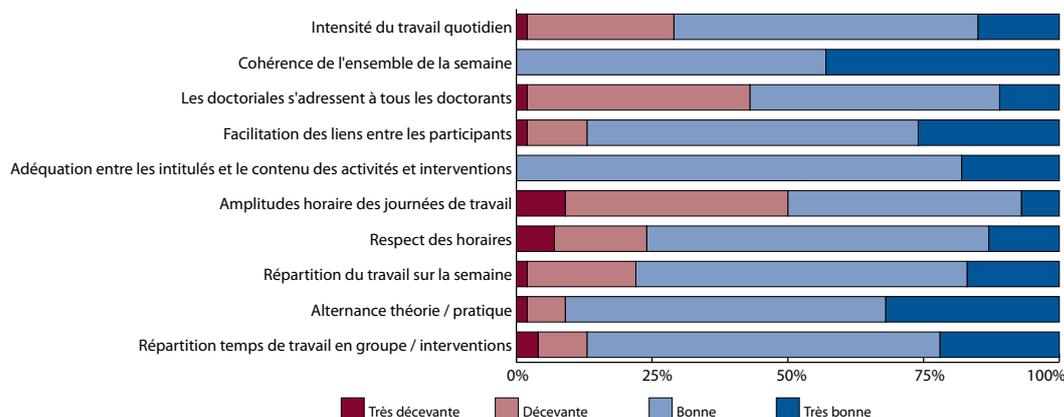


Figure 5 : Appréciation de l'organisation de la semaine des Doctoriales® d'Alsace 2007