

Évaluation des interventions et activités

Appréciation des activités
et interventions

Globalement, les doctorants ont été très satisfaits des activités et interventions qui leur ont été proposées : en moyenne, 85% d'entre eux les ont jugée bonnes ou très bonnes.

Toutes les interventions ont obtenu plus d'avis positifs que négatifs. Les interventions et activités les plus plébiscitées sont la présentation des projets au jury (98%), l'intervention sur l'organisation de l'entreprise (97%), la présentation des posters (96%) et l'intervention «Du projet au marché» (93%).

Toutefois, certains résultats sont à considérer avec précaution, cette édition des Doctoriales® ayant été marquée par une faible participation au questionnaire d'évaluation (cf. non-réponses sur la figure 1).

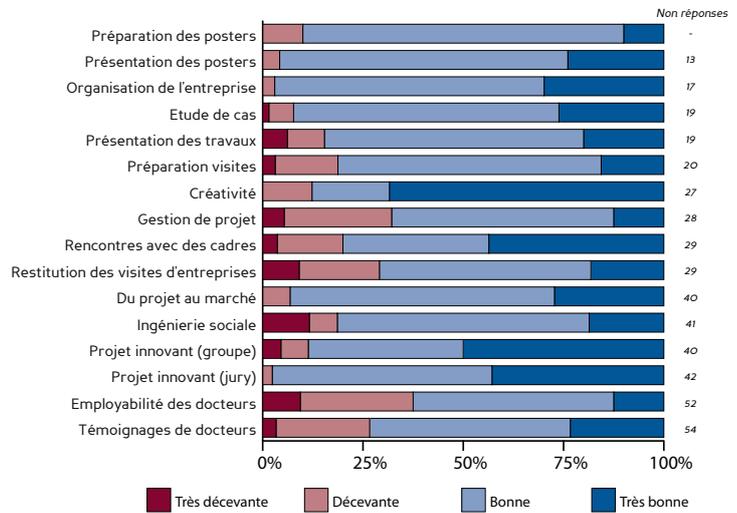


Figure 1 : Appréciation des activités et interventions des Doctoriales® d'Alsace 2009

Commentaires sur les activités et interventions

Mardi 21 octobre 2009
Jeudi 26 octobre 2009

Consignes pour
la préparation des posters

Les futurs participants des Doctoriales® ont assisté à une réunion d'information le 21 octobre 2009. Au cours de cette réunion, des consignes pour la préparation de leurs posters leur ont été délivrées. Les doctorants estiment que ces consignes sont claires et suffisamment détaillées pour avoir une idée précise de ce qui est attendu de leur part : « *Je trouve que les informations sur la préparation du poster étaient assez claires et suffisantes* ». La nécessité de tenir compte de la diversité du public a bien été entendue : « *Principalement, l'information sur le public auquel l'on va s'adresser. J'ai ainsi compris le besoin de vulgariser mes travaux pour les rendre accessibles à des doctorants d'autres disciplines.* »

Cette nécessaire vulgarisation est la difficulté majeure rencontrée par les doctorants dans la préparation de leurs posters : « *Doser la vulgarisation : faire compréhensible par tous, mais pas trop simpliste (ce n'est pas la fête de la science non plus !)* ». Autre point délicat souvent cité, la sélection des informations les plus pertinentes : « *Le plus dur s'est avéré être de ne pas entrer dans les détails, ce qui est tentant quand on est passionné par ce que l'on fait !* »

Les doctorants ayant participé à la séance facultative de préparation des posters, le 26 octobre 2009, l'ont tous trouvée

Méthodologie de l'évaluation
Taux de réponse

Les Doctoriales® d'Alsace 2009 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. 71 doctorants sur les 84 participants ont rempli le questionnaire. Ce taux de réponse a baissé tout au long de la semaine. Seuls 30 doctorants ont rempli le questionnaire en entier. Ce résultat mitigé s'explique notamment par des problèmes récurrents de connexion à Internet.

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.

utile. Les quelques propositions d'amélioration font souvent référence aux exemples de posters utilisés pendant la séance : « *On peut toujours améliorer cette séance de préparation, notamment en disant, par exemple, aux participants d'amener un exemplaire de leurs posters¹. Je pense ainsi que les commentaires seront constructifs* » ; « *Montrer plus d'exemples réussis de posters, car 90% de ceux aperçus étaient jugés assez mauvais.* » La majorité des participants estime que cette séance est suffisamment longue.

1 Note des organisateurs : cela avait été proposé.

Dimanche 15 novembre 2009

La présentation des posters

Ce premier atelier a été bien perçu. Cette activité a été jugée « bonne » voire « très bonne » par 96% des doctorants. Les principaux apports de cet atelier mentionnés par les doctorants sont (par ordre d'importance) : l'élargissement de leur champ de connaissances et la découverte des thématiques de travail d'autres doctorants : « *Les présentations m'ont apporté des connaissances sur les travaux de recherche dans d'autres domaines que le mien. J'ai pris connaissance des avancements en matière de modélisation dans plusieurs disciplines (...)* » ; la présentation au groupe et la connaissance des autres membres :

« *Cette présentation nous a permis de nous connaître, de nous présenter les uns aux autres et d'établir un premier contact entre les membres du groupe* » ; mais aussi apprendre à vulgariser, simplifier les résultats de son travail afin de les communiquer à un public non spécialisé : « *Faire cette présentation orale m'a appris à prendre du recul par rapport à mes travaux, être capable d'en parler en utilisant du vocabulaire non spécialisé* ».

La présentation orale a par ailleurs constitué un bon exercice de communication : « *Cette présentation orale était une bonne occasion pour faire un exercice de communication* ».

Les propositions d'amélioration citées le plus souvent sont (par ordre d'importance) : améliorer l'accessibilité des posters : « *Essayer de mettre tous les posters dans un même endroit car ceux au premier étage sont un peu délaissés je pense, car les salles contenant les posters ne sont pas bien indiquées.* » ; donner des consignes pour standardiser davantage les présentations, notamment en termes de durée : « *Donner des consignes de préparation plus explicites de cette présentation, pour qu'elle soit un peu plus "standardisée" (en contenu, longueur et technicité du discours)* », « *Certaines personnes parlent plus ou moins longtemps, les différences de durée étaient trop importantes dans mon groupe (...)* » et préciser aux participants qu'il est recommandé de préparer leur présentation à l'avance, notamment pour les doctorants étrangers qui maîtrisent moins bien le français : « *Il y a les difficultés [au niveau] de la langue pour les étrangers à présenter le poster, ce qui peut diminuer la valeur du poster (...). Je pense qu'il serait mieux d'indiquer à l'occasion de la journée d'information que les gens doivent se préparer et répéter la présentation de leur poster* ». Il a également été fait mention de problème d'inconfort pour certains groupes (bruit, passage) : « *M'étant retrouvé dans un espace de travail à proximité d'un lieu de convivialité et de passage, j'ai trouvé le bruit environnant un peu gênant. Ainsi, je suggérerais d'assurer des salles individuelles pour l'ensemble des groupes* ». Enfin, certains participants auraient aimé emporter une publication des posters après la journée (livret) : « *Je regrette de ne pas avoir eu une sorte de résumé, sous forme de livret, de chaque poster pour savoir ce que font les uns et les autres, beaucoup de domaines et spécialités sont présents, et nous n'avons pas la possibilité de cibler les personnes.* »



Lundi 16 novembre 2009

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

Inventaire et articulation des grandes fonctions, exemples d'organisation

La majorité des doctorants n'avait pas ou peu de connaissances sur le monde des entreprises. De ce fait, cette présentation a été très bien accueillie (seulement 3% des répondants ont trouvé la présentation décevante). Elle a permis de rappeler, clarifier voire compléter les connaissances des doctorants qui avaient déjà des notions sur le sujet. « *J'avais déjà des connaissances assez poussées sur le domaine, mais cela a été bénéfique en ce que ça a rappelé des termes précis et importants* ».

Elle a, par ailleurs, pour les doctorants ne possédant pas de connaissances particulières sur l'entreprise, constitué une base solide de connaissances. « *Ces interventions ont permis de nous donner des bases solides et primordiales pour être à même de comprendre le fonctionnement d'une entreprise (...)* ».

Bien que certains participants aient apprécié que la présentation soit illustrée, la majorité d'entre eux a trouvé qu'il aurait fallu davantage d'exemples concrets. « *Plus d'exemples concrets dans les explications, pour une meilleure vue des actions et des acteurs de l'entreprise. Il est parfois difficile de se mettre en situation* ». Il a également été souligné que les 4h de présentation étaient trop longues et qu'il aurait été bienvenu d'avoir un support papier. « *L'information étant vaste, et lourde à assimiler, il me semble que 4 heures d'interventions sur ce domaine en matinée restent difficiles à digérer* ». Enfin les doctorants auraient aimé pouvoir davantage prendre part à la présentation. Il faudrait prévoir plus de temps pour les questions : « *Pour améliorer ces interventions et les rendre plus vivantes et moins scolaires, l'intervenant pourrait ponctuer toutes ces informations par des questions aux doctorants. Comme cela, nous nous sentirions moins passifs.* »

Etude de cas

Cette activité a été jugée « bonne » voire « très bonne » pour 61 des 65 doctorants ayant répondu à cette question. Tout ce qui a trait au travail en groupe a été fortement apprécié : s'organiser, laisser une place à chaque participant, profiter des forces de chacun, échanger des idées, se mettre d'accord sur une stratégie commune, gérer le groupe, y trouver sa place, gérer son temps... « *cette séance a permis de mener un véritable travail de groupe, d'échange d'idées. Elle permet d'acquérir une certaine rigueur de travail propre au travail en groupe* » ; « *La préparation de l'étude de cas a été une bonne façon d'échanger de nombreuses idées et d'appréhender la difficulté de travailler rapidement sur un sujet que nous connaissions peu* ». Cet atelier aura également permis aux doctorants de mettre en pratique les notions exposées le matin : « *elle a permis de s'approprier les notions encore très abstraites apprises le matin* ».

Dans les améliorations souhaitées, les deux principales suggestions sont : donner davantage de temps et proposer des sujets différents aux groupes. « *Donner peut-être des cas différents aux groupes, ça aurait l'avantage, pour la totalité des participants, d'avoir une vue plus globale sur la thématique de l'entreprise* » ; « *Je pense qu'on aurait besoin d'un peu plus de temps pour la préparation de cette présentation (2h30 - 3h)* ». Les doctorants auraient également aimé être encadrés pendant cette activité, disposer de plus de consignes et avoir des conseils sur la gestion du groupe. « *Peut-être une introduction à la coordination et gestion d'une équipe, pour mieux planifier le travail.* »

Présentation des travaux des groupes et débriefing par des responsables d'entreprises

85% des répondants ont trouvé cette activité bonne ou très bonne. Deux éléments ont été particulièrement appréciés : la diversité des approches comme l'explique bien un doctorant : « *Ces présentations m'ont permis de me rendre compte à quel point chaque groupe pouvait aborder la même question sous différentes formes (..)* » et les critiques constructives des jurys : « *Il a été très intéressant d'avoir une critique constructive et positive sur notre travail de la part de quatre intervenants différents. Cela permet de mettre l'accent sur les points à améliorer* ». Un autre point positif réside dans l'exercice de présentation en lui-même : « *Prise de parole en public face à des professionnels expérimentés. Savoir argumenter et justifier ses choix sans se démonter. Avoir un point de vue pragmatique et critique des professionnels des entreprises* ».

Les suggestions d'amélioration les plus fréquentes sont : proposer deux ou trois sujets différents, respecter le temps d'intervention et faire participer le public. En effet, bien que les doctorants aient apprécié de voir plusieurs approches pour un même sujet, ils ont globalement trouvé que voir 8 fois la même présentation finissait par être lassant : « *En donnant un cas différent à chaque groupe, cela éviterait la lassitude qu'on ressent après 4 ou 5 présentations assez identiques. Sans compter que les remarques et avis des externes seraient, elles aussi, moins redondantes. Ainsi, le tout serait plus vivant et varié, engendrant plus d'informations* ». Un doctorant a également émis une idée intéressante sur l'évaluation des présentations : « *Une répartition d'un responsable d'entreprise pour deux-trois groupes pour un débriefing plus constructif et moins long pour tout le monde (moins long que le fait de faire passer les huit groupes les uns à la suite des autres)* ».

Préparation des rencontres en entreprises

Cette préparation obtient une « note » de 81% d'avis positifs un peu en dessous de la moyenne. Bien que beaucoup de doctorants ont relevé qu'il était intéressant et primordial de préparer la visite des entreprises : « *C'est une bonne chose que de connaître à l'avance l'entreprise dans laquelle on va mettre les pieds, et c'est je pense une évidence de faire ce travail préparatoire* », de préparer les questions à poser : « *(..) ça nous a également permis de mettre en place les questions qu'il serait utile et intéressant de leur poser sur place afin de dresser un bilan suite à cette visite* », beaucoup ont souligné qu'il était inutile d'avoir prévu des intervenants pour cet atelier : « *(..) nous n'avons pas besoin de quelqu'un qui nous disent quoi faire et quoi chercher (..)* », d'autant que certains intervenants ne sont pas venus : « *Lorsque vous proposez une coordinatrice qui nous aide dans notre travail, il serait bien de veiller à ce qu'elle soit présente, ce qui n'était pas le cas, mais qui n'a pas empêché de bien travailler. Finalement est-ce bien nécessaire d'avoir une personne qui nous aide ? C'est peut être la question à se poser* ».

Peu de suggestions d'amélioration ont été formulées pour cet atelier si ce n'est mettre à disposition du papier brouillon et de revoir la connexion wifi. Apparemment certains groupes ont eu des difficultés pour accéder à internet. Enfin, un doctorant a suggéré qu'à l'avenir les participants apportent leurs ordinateurs personnels « *Demander à chaque doctorant de ramener son ordinateur quand on travaille sur internet à 90% du temps pour éviter qu'il n'y en ait que 5 qui travaillent et le reste qui discute.* » (note des organisateurs : cela avait été demandé).

Mardi 17 novembre 2009

Créativité

Cette activité a beaucoup plu aux doctorants. 39 d'entre eux l'ont jugée de qualité « très bonne » et 11 « bonne » sur 56 répondants à cette question. Cette intervention a permis aux doctorants d'approcher la notion de créativité : qu'est-ce que la créativité, comment être créatif, quelles méthodes utiliser pour être créatif, comment stimuler la créativité, comment travailler en groupe et valoriser chaque personne. Les appréciations sont très positives : « *J'ai apprécié l'intervention sur la créativité que j'ai trouvée très intéressante. Cela a permis de donner un autre regard sur ce qui se passe en entreprise (métiers, fonctions, rôle de chacun dans l'entreprise...) ainsi que des notions sur la créativité* » ; « *Très enthousiasmant, donnait vraiment envie de se lancer dans le débat d'idée sur le projet innovant, tout en donnant des clefs directement utiles : comment organiser le partage d'idées, donner la parole à tous, s'exprimer librement, être créatif !! Enfin un cours vraiment utile en pratique.* »

La principale amélioration souhaitée est l'allongement de la durée d'intervention notamment pour pouvoir réaliser les exercices proposés par l'intervenant. En l'occurrence être un peu moins théorique et un peu plus pratique : « *Domage que nous n'ayons pas eu le temps de faire l'exercice. S'il y avait plus de temps, un essai de brain writing aurait été intéressant.* »

La gestion de projet

C'est l'une des activités les plus décevantes de la semaine. 18 avis négatifs pour 38 avis positifs.

Néanmoins les doctorants ont apprécié le contenu de la présentation : comment organiser son projet, comment travailler en équipe. Cette présentation leur a permis de rappeler pour certains, découvrir pour d'autres, les bases et les étapes de la gestion d'un projet. « *Cette intervention a permis de rappeler ou découvrir les différentes phases de gestion du projet et de les organiser chronologiquement.* » ; « *Ça m'a apporté des connaissances de base, quelles mesures il faut prendre pour bien gérer un projet.* » La trop courte durée, la complexité de l'intervention et des informations transmises, son côté trop théorique ont déplu aux doctorants : « *Le cas présenté était trop précis et, par manque de temps, la présentation a été très rapide donc difficile à suivre* ».

Les suggestions d'amélioration proposées sont : synthétiser davantage la présentation, cibler sur le projet innovant à venir, prévoir des exercices pratiques, placer cette intervention avant l'intervention sur la créativité : « *Il y avait trop de détails et d'informations à la fois. La personne qui présentait fut trop ambitieuse niveau masse de connaissances enjeu/temps de présentation. Il faudrait soit simplifier soit rendre la présentation plus longue* » ; « *Les termes étaient trop techniques pour des néo-*

phytes et la transition créativité /gestion de projet un peu rude. J'aurais donc placé ce module à un autre endroit. » ; « Soit l'intervention est trop longue, soit le temps imparti est trop court. A ce titre, cibler plus sur les étapes de "notre" projet innovant à venir, qui doit être fait en une journée (et non sur une année comme celui présenté). »

Rencontres avec des cadres en entreprises

La session « Rencontres avec des cadres en entreprises » a suscité beaucoup d'appréciations faisant état de la découverte d'un monde que les doctorants connaissent peu. 80% des appréciations des doctorants se répartissent entre les modalités bon et très bon.

Plusieurs points d'intérêt, liés

aux activités propres de chaque entreprise, ont été jugés favorables lors de la rencontre des cadres en entreprises : la découverte d'une manière concrète du monde de l'entreprise à travers ses impératifs, fonctionnements et objectifs ; l'importance des compétences et de la place des docteurs en entreprise. Quelques illustrations : « La visite de l'entreprise a permis de prendre un premier contact avec l'entreprise de façon concrète, contrairement aux conférences. » ;

« Visite très enrichissante, avec une vision au cœur de l'entreprise. Enfin nous pouvons mettre des éléments physiques sur l'organigramme théorique. Intéressant de voir comment sont répartis les services, comment la gestion de l'espace est faite, voir l'ensemble de la chaîne. » ; « une connaissance des vrais exigences du marché de travail, l'importance des compétences par dessus les connaissances ! » Par ailleurs, ces visites ont également permis à quelques doctorants de se rendre compte de l'intérêt suscité par leurs compétences : « Formidable ! D'une part j'ai eu la chance d'être dans le groupe qui a visité l'entreprise qui m'intéressait le plus dans la liste. D'autre part la visite était géniale, dirigeants sympathiques, intéressants (et intéressés par nous !)... »

La principale critique porte sur le temps accordé à ces visites, jugé bien trop court par de nombreux doctorants. Ces suggestions résumant bien leurs avis : « (...) Privilégier la qualité à la quantité : avoir 4 présentations et une visite en moins de 2h est irréaliste !... » ; « Donner plus de temps. 60 minutes ne suffisent pas pour visiter une entreprise. »

Une autre critique revient assez souvent à savoir le choix d'entreprises qui recrutent effectivement des docteurs. Même s'ils ont apprécié cette rencontre, il s'agit pour eux d'éviter la simple visite de type touristique et de créer les conditions d'une véritable rencontre, permettant un dialogue entre doctorants et membres de l'entreprise. Parmi les commentaires de ce type : « La découverte du monde de l'entreprise (pour un futur docteur) doit à mon sens passer par des entreprises susceptibles d'embaucher des docteurs. Les entreprises proposées, bien qu'accueillantes, ne le faisaient pas, et avaient donc peu à dire sur l'insertion des docteurs, leur place dans l'entreprise, leurs fonctions etc. De plus, je ne trouve pas le panel d'entreprises particulièrement varié : uniquement des entreprises privées, majoritairement des PME et, au final, beaucoup

de thématiques "techniques" » ; « La visite de l'entreprise était très intéressante comme, je crois, toutes les autres entreprises, mais pour remonter le moral des doctorants je suggère de choisir des entreprises qui recrutent des doctorants pour nous rassurer. »

Certains doctorants souhaiteraient également disposer de plus de temps de parole pour poser librement leurs questions, rencontrer les employés des différentes entreprises visitées et que l'accompagnement soit moins scolaire.

Restitution des rencontres en entreprises

La restitution des rencontres en entreprises a été assez bien appréciée : 71% des doctorants ont jugé l'activité bonne ou très bonne.



Deux éléments ressortent assez souvent des commentaires des doctorants. Tout d'abord, cet exercice leur a permis d'avoir une vision globale des différentes entreprises visitées par les groupes. Ils ont pu étudier, sous différents angles, leurs fonctionnements et structures en fonction de leur secteur d'activité : « Elle nous a permis de connaître d'autres entreprises locales. Ce fut un moment très agréable, globalement assez drôle avec des présentations très diverses de chacun des

groupes [...] » ; « Découvrir le domaine d'activités de certaines entreprises, confronter les différentes « politiques » d'organisation et de développement des différentes entreprises » ; « Une vision globale des entreprises par des exposés simples. Un brassage de différents secteurs d'activité très intéressant. » L'aspect formateur de l'activité est ensuite mis en exergue : « La présentation "restitution des visites en entreprises" était un bon exercice sur les aspects suivants : - la communication orale ; - le partage avec nos collègues (groupes) de cette expérience ; - la préparation du résumé pour la présentation de l'entreprise ; - la synthèse des réponses aux différentes questions. » ; « Apprendre à synthétiser très rapidement de nombreuses données en s'organisant [...] » ; « Avoir l'esprit de synthèse et d'évaluation »

Quelques propositions d'amélioration ont été citées. La plus importante concerne, à nouveau, le choix d'entreprises qui recrutent des docteurs, comme le résume un doctorant : « Il est dommage et paradoxal de ne pas avoir sélectionné d'entreprises qui aient une politique d'embauche de docteurs, alors qu'il en existe plusieurs dans les environs, cela donnait une impression négative de l'entreprise et une vision pessimiste pour le futur des doctorants. » Ils proposent également de revoir les consignes de restitution (pas suffisamment claires). Le temps de parole des groupes devrait être mieux respecté ainsi qu'un meilleur encadrement. Cela permettrait d'éviter le chahut (dû en partie à un problème de micro) et de retenir l'attention de l'assemblée : « Le manque d'intervenants externes et les problèmes techniques ont rendu la séance trop informelle. »

Autre proposition : revoir le planning. L'heure tardive de la restitution, après le repas, rend difficile la concentration et par la même occasion en réduit l'efficacité. Enfin, il est proposé d'augmenter le temps de préparation des powerpoints.

Mercredi 18 novembre 2009

Du projet innovant au marché Le business plan

Cette intervention a été jugée bonne ou très bonne par 93% des doctorants.

Elle a permis aux doctorants d'identifier les principales étapes de l'élaboration d'un projet, afin de développer au cours d'une période déterminée les activités nécessaires et suffisantes pour atteindre des objectifs visés, mais avant tout : « *c'est quoi un Business Plan ?* » Si quelques doctorants se sont sentis dépassés par la technicité de l'intervention sur certains points, la majorité a largement apprécié et reconnu l'importance considérable de ces éléments dans la mise en place de leur projet innovant : « *L'intervention "Du projet innovant au marché" m'a permis de bien préparer le projet innovant, en prenant en compte tous les éléments nécessaires pour le projet.* » ; « *Cours très théorique, mais qui prépare bien au projet innovant.* ». L'aspect trop théorique n'est pas forcément perçu par tous : « *Enfin des notions pratiques pour monter le projet innovant. Grande découverte, et cours très concret.* »

Les suggestions d'amélioration portent surtout sur l'explication des aspects financiers et comptables, jugés très techniques. Les doctorants aimeraient plus d'explications, plus d'interactions et, pour cela, disposer de plus de temps, une heure n'étant pas suffisante pour tout assimiler. Autre suggestion, revenant souvent dans les commentaires d'autres interventions, le manque d'illustrations concrètes et pratiques.

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

Cette intervention a été jugée favorablement (bonne ou très bonne) par 81% des répondants.

Les aspects principaux que les doctorants ont jugé profitable concernent la capacité à écouter autrui et le travail en équipe, très utiles dans l'élaboration de leur futur projet innovant en groupe. L'importance de la dimension humaine est aussi mise en avant : « *Très utile pour l'élaboration de notre projet* » ; « *Bonne intervention pour savoir se préparer au travail d'équipe efficace.* » ; « *C'est vrai que la dimension humaine dans un projet est très importante, peut être la plus importante, parce qu'on travaille avec des gens, donc c'est important de savoir comment on peut communiquer dans l'équipe de projet, comment on peut résoudre les problèmes, trouver des solutions, faciliter la communication dans l'équipe. En plus, on a appris quelles sont les clés du succès pour le travail en équipe.* » Cette activité a aussi permis à certains d'effectuer un travail personnel sur l'attitude à adopter en groupe : « *Elle m'a appris qu'on ne fait pas beaucoup de réflexion sur nous-mêmes, ce qui serait important pour le travail en groupe* » ; « *Une réflexion sur soi-même et sa façon d'agir* »

Cependant, certains doctorants considèrent qu'il serait avantageux d'avoir plus d'exercices pratiques de communication ; l'exercice proposé a d'ailleurs eu beaucoup de succès. D'autres trouvent le mode d'intervention assez éculé, trop superficiel, d'où le sentiment de ne pas avoir appris grand-chose. Il convient de trouver un juste milieu entre théorie et pratique, tout en offrant plus de temps pour approfondir et stimuler certains aspects.

Mercredi 18 et Jeudi 19 novembre 2009

Projet innovant - travail de groupe

Cette activité a été jugée positivement par 89% des doctorants.

Globalement, ce projet a permis aux participants de développer leur capacité d'écoute, d'organisation et de travail en équipe. Ils ont su travailler en parfaite symbiose tout en relevant les difficultés du travail en groupe. Cette situation leur a ainsi permis de confronter et échanger des idées, surmonter certaines tensions entre participants, découvrir l'intérêt de la discussion, l'efficacité de la coopération, prendre conscience de la nécessaire structuration d'un travail, révéler ses capacités mais aussi prendre conscience de ses limites. « *Comment travailler et s'organiser dans un groupe de 10 personnes (grand), faire confiance aux autres* » ; « *Le travail en groupe, la solidarité d'une équipe, la gestion de situations de tension entre membres d'un groupe* » ; « *Une expérience de travail intense en groupe, ce dont je n'ai pas l'habitude au quotidien. J'ai appris que la qualité d'écoute et d'organisation étaient les deux facteurs les plus importants pour être efficace dans cette activité.* » Il ressort de certaines réponses que les doctorants se sont inspirés des échanges des précédentes interventions notamment en ingénierie sociale : « *La mise en situation m'a permis de m'exercer de façon concrète dans la gestion d'un groupe de travail (groupe très hétérogène et où les objectifs de tous n'étaient pas forcément les mêmes), dans la gestion de conflits, la gestion de mes propres stress et fatigue ainsi que ceux de mes coéquipiers. De même, j'ai pu vivre les phénomènes de la dynamique de groupe (explicités par les parties théoriques précédentes) de façon lucide afin de pouvoir analyser par la suite l'ensemble des événements que nous avons vécus.* »



Même si l'engouement autour de ce projet fut presque général, quelques suggestions ont été apportées. La question du temps de travail consacré à l'élaboration de ce projet revient assez souvent. Beaucoup aimeraient disposer de plus de temps. Cette contrainte leur a permis, cependant, de se surpasser tout en étant satisfaits de leur travail dans un délai aussi court : « *C'est un défi paradoxal que de parvenir à réaliser (même imparfaitement), en si peu de temps et avec un regard de novice, un projet de cette nature qui demande dans la réalité plusieurs semaines de travail...* » Certains doctorants ont proposé, toujours au sujet du délai imparti, une réorganisation du planning. Certains proposent de consacrer 3 jours complets à ce projet ; d'autres auraient souhaité débiter le travail le matin et non l'après-midi ou le soir. Cela leur permettrait ainsi de contacter assez facilement

les instances associées à leur projet et d'éviter de travailler la nuit afin de se reposer. Autre suggestion qui revient assez souvent, le rôle des intervenants dans les travaux de groupe qui reste à améliorer. En effet, si les remarques des intervenants ont été fort appréciées, certains doctorants souhaitent qu'ils aient les mêmes avis sur les mêmes sujets (beaucoup d'avis contradictoires). Ils proposent d'y remédier en affectant un, voire deux intervenants polyvalents par groupe de travail, et que ces derniers soient mieux informés. Ce qui leur fera considérablement gagner du temps. En outre la disponibilité de certains intervenants concernant l'élaboration de la partie financière (difficile à produire) a fait défaut. Sont également soulignés l'attitude et les avis trop négatifs ou dépréciateurs d'une partie des personnes-ressources, ce qui a entraîné un certain manque de prise de décision et de recul pour la réappropriation des connaissances vues durant la semaine. D'autres suggestions ponctuelles ont été également émises, à savoir : alléger la consistance des repas de midi et du soir afin de favoriser un meilleur rendement, réduire les groupes de travail pour améliorer la coordination, fournir un mode d'emploi des tableaux financiers pour faciliter leur compréhension, mieux préciser les enjeux au tout début de l'exercice.



Projets innovants présentation devant le jury

La présentation des projets devant le jury a été appréciée très favorablement (98% de jugements positifs).

A travers les différents commentaires, on constate que les doctorants ont développé la plupart des points déjà mentionnés pour les autres activités. Ils ont tout d'abord apprécié de pouvoir exposer leur projet et de savoir « le vendre » à des experts et à leurs camarades : « *Savoir convaincre un jury d'experts et ne pas se démonter pendant leurs questions (...)* » ; « *(...) montrer notre travail acharné devant nos camarades, mais également devant des gens qui ont une énorme expérience dans ce domaine. Avoir la chance de s'exprimer devant de tels professionnels et qu'ils soient impressionnés par notre quantité de travail, c'est très vivifiant !* » ; « *Présenter devant des experts, accepter les critiques et s'en servir pour avancer* » ; « *Clarifier ses idées, se vendre.* »

Ils ont également fait état de leurs capacités à travailler en équipe, de communication orale, de gestion de projet ; ce qui a permis, par la même occasion, de consolider les différentes techniques de présentation, de préparation d'exposés : « *J'ai pu m'entraîner à l'oral devant un grand groupe de personnes, ce qui est extraordinaire, car on ressent une grande fierté après l'avoir réalisé* » ; « *un dépassement de soi* » ; « *C'était une présentation qui a exigé une bonne présentation orale, particulièrement sur l'aspect technique et financier.* »

D'autres points, soulevés moins souvent, méritent d'être cités : l'ouverture et la pluridisciplinarité, l'intérêt à prendre connaissance des idées originales et innovantes des autres groupes de travail, la diversité des projets possibles.

En dépit de l'engouement suscité, quelques suggestions d'amélioration ont été proposées par les doctorants pour cette activité. Dans les commentaires, reviennent assez souvent la possibilité de se poser des questions entre groupes de travail afin d'échanger des idées ; l'octroi d'un délai plus long au jury pour analyser plus en détail les projets et assurer un meilleur retour ; le souhait de disposer de l'ordre de passage des groupes avant la soutenance ; la prise de parole de l'ensemble des membres d'un groupe quitte à réduire le nombre de doctorants par groupe ; interdire la relation entre le projet innovant et le sujet de thèse d'un des doctorants pour ne pas favoriser certains groupes. D'autres propositions consistent à revoir à la baisse la charge de travail et certaines exigences des organisateurs et du jury.

Enfin, quelques doctorants ont expliqué que ce type de présentation orale ne leur avait pas apporté grand chose, dans la mesure où cet exercice fait partie intégrante de leur travail de doctorant. Mais, ils sont largement minoritaires par rapport à ceux qui ont trouvé un réel apport à cette présentation devant le jury.

Vendredi 20 novembre 2009

Employabilité des docteurs en entreprise

Cette table ronde n'a obtenu que 63% de jugements favorables. C'est le « score » le plus faible de la semaine (avec, toutefois, un faible nombre de répondants).



Les aspects principaux qui ont été jugés profitables par les répondants sont une meilleure connaissance des possibilités d'insertion professionnelle et du monde de l'entreprise et la compréhension des compétences apportées par la thèse. Les attentes étaient manifestes pour certains doctorants : « *Cela m'a permis de savoir quelles qualités il faut mettre en avant lors d'un entretien d'embauche.* » ; « *Ouverture d'esprit sur les compétences à travailler pendant le reste de ma thèse. J'ai une meilleure idée de la poursuite professionnelle que je souhaite engager.* » ; « *Je pense que la table ronde avec des personnes d'entreprise et du milieu universitaire nous a permis de nous rendre compte : - des compétences acquises pendant la thèse et de l'avantage majeur d'un doctorat (on a un bagage de compétences*

immense par rapport à un ingénieur, en dehors des compétences techniques) ; - de comment développer et cultiver le réseau de contacts ; - de comment valoriser, durant les entretiens, nos compétences comme docteurs. » Au sortir de cette session, certains doctorants considèrent avoir pris conscience qu'ils avaient développé des compétences qui seront utiles pour l'emploi après la thèse, tandis que d'autres ont trouvé les discussions un peu convenues.

Les répondants souhaitent en revanche plus d'interactions avec les intervenants, qu'on leur offre des propositions concrètes afin de remédier aux problèmes d'insertion. Enfin, même si ce n'était pas l'attente prédominante, ils trouvent profitable d'avoir une idée de l'insertion professionnelle selon les champs spécifiques, le secteur (public ou privé) pendant les Doctoriales®. D'autres propositions moins fréquentes concernent : l'implication des sciences sociales et humaines dans les interventions (trop axées sciences dures), la participation de responsables d'écoles doctorales.

Témoignages de docteurs en activité en entreprise

Les rencontres avec d'anciens doctorants en entreprise ont été appréciées par 73% des répondants.

Bon nombre de doctorants insistent sur leur découverte, d'une manière concrète, du monde de l'entreprise : les témoignages sont encourageants pour poursuivre dans le sens d'une prise de conscience quand à leur avenir professionnel, ils expliquent le rôle du docteur en entreprise et insistent sur l'ouverture vers les autres disciplines.

Il est également intéressant de noter le nombre de commen-

taires sur une carrière en entreprise, mais également sur l'insertion professionnelle, ce qui laisse penser à une découverte ou une réflexion plus approfondie sur les possibilités d'emploi en entreprise : « *J'ai eu un aperçu de quelques métiers qu'un doctorant peut faire après sa thèse. Les témoignages m'ont permis de répondre à quelques questions que je me posais : faut-il faire un post - doc ? À l'étranger ? Sur le même domaine que la thèse ? Faut-il aller dans une école de management ? Quelle est la différence entre la recherche dans le public ou le privé ?...* » ; « *Beaucoup de choses sur la façon d'être recruté, sur la façon de mûrir son projet d'avenir, la préparation des entretiens. Il y a eu beaucoup de petits conseils utiles pour trouver un travail.* » ; « *L'opposé total de la précédente intervention : du concret, du vécu, la réalité en somme ! Des intervenants motivés, impliqués, qui établissent un lien direct avec les participants de par leur passé de doctorant. J'ai appris énormément, plus que dans n'importe quel cours théorique, ces témoignages sentaient le terrain, qui sera peut être notre futur monde après le doctorat. Enthousiasmant !* »

Les doctorants ont suggéré de développer les points suivants :

- diversifier les filières présentées et les témoignages ;
- consacrer plus de temps au débat avec les docteurs en entreprise, en petit groupe, au détriment de la table ronde du matin (jugée trop théorique, pas assez d'aspects concrets...);
- animer un peu plus les débats et mieux structurer les questions réponses ;
- assurer une meilleure représentation de la gent féminine.

Évaluation des aspects pratiques des Doctoriales®

Les aspects résidentiels

Le site du Centre de conférences de Mittelwihr en lui-même a été évalué très positivement : aucun avis négatif et jugé « très bon » par 41% des doctorants. Le site du centre de conférence a toujours obtenu de bonnes appréciations durant les dernières Doctoriales® et le « score » est relativement constant. Les repas ont été jugés positivement par 94% des doctorants (32%

de « très bon »). 3% des doctorants les ont jugés « décevant », et 3% « très décevant », soit une légère baisse depuis 2008. Les chambres ont obtenu 79% de jugements positifs, ce qui est inférieur à 2008. Les trois quarts des doctorants estiment que les espaces détente sont satisfaisants. C'est toutefois l'aspect le plus critiqué, « décevant » pour 21% des doctorants. Ce point, et le manque de temps morts, de moments de détente, apparaît aussi dans quelques commentaires.

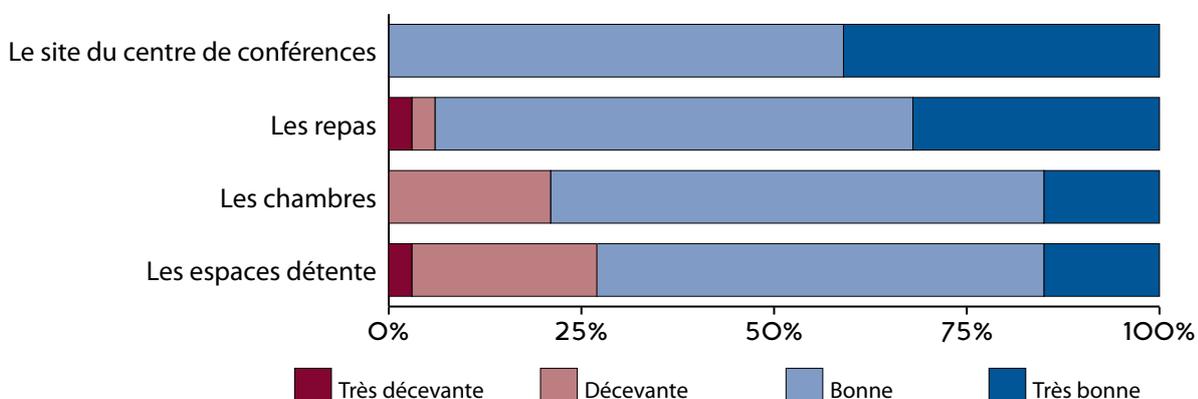


Figure 2 : Appréciation des aspects résidentiels des Doctoriales® d'Alsace 2009

L'équipe organisatrice

L'équipe organisatrice est plébiscitée. Les deux items évalués : accueil et disponibilité durant la semaine obtiennent respectivement 59% et 53% de jugements « très bon ». Seule la disponibilité durant la semaine est jugée décevante par deux doctorants.

Le cadre et les conditions de travail

Le cadre et les conditions de travail sont globalement évalués de manière positive. Cependant, certains aspects sont jugés insuffisants. Ainsi, les salles de travail ont été jugées décevantes par 9% des doctorants. Certains commentaires évoquaient déjà des salles jugées trop petites ou pas assez nombreuses ou trop bruyantes. Le matériel bureautique a aussi attiré les critiques de 18% des doctorants. Le matériel informatique est également l'objet de critiques de 21% des doctorants. Mais le point le plus problématique est l'accès à Internet (peut-être cela explique-t-il aussi, en partie, les jugements négatifs sur le matériel informatique). Les difficultés à se connecter en wifi sont relevées par plus de la moitié des doctorants. Ces difficultés ont également été citées plusieurs fois dans les commentaires et sont particulièrement handicapantes lors du travail en groupe sur le projet innovant. Ces difficultés, très présentes en 2007, partiellement réglées en 2008, restent encore le point noir des conditions de travail des doctorants.

L'organisation de la semaine

Tous les sujets évalués obtiennent plus de 70% de jugements positifs. Les deux aspects qui sont les moins bien jugés : l'amplitude horaire des journées de travail et le fait que les Doctoriales® s'adressent bien à tous types de doctorants, sont des leitmotifs depuis 2007. Concernant l'amplitude des journées de travail, et l'intensité du travail quotidien, les doctorants reconnaissent spontanément dans leur commentaires que, certes, c'est dur et fatiguant, mais que cette pression les pousse à donner le meilleur d'eux-mêmes. Cette critique n'est donc pas forcément la plus grave, même si plusieurs doctorants auraient souhaité plus

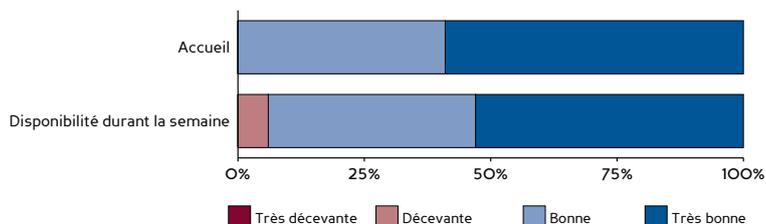


Figure 3 : Appréciation de l'équipe organisatrice des Doctoriales® d'Alsace 2009

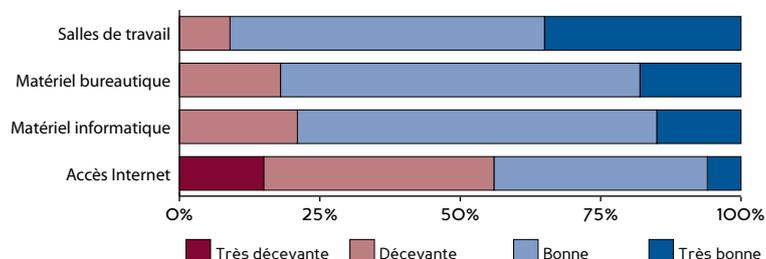


Figure 4 : Appréciation du cadre de travail des Doctoriales® d'Alsace 2009

de temps, notamment pour travailler sur le projet innovant. En revanche, la question de savoir si les Doctoriales® s'adressent bien aux doctorants de toute discipline est plus délicate. En effet, ce point avait été jugé assez négativement en 2007. Puis, il avait été jugé beaucoup plus positivement en 2008, alors même que les origines disciplinaires des doctorants s'étaient diversifiées. Cette année, c'est à nouveau un des points à améliorer identifiés par les participants. Cette question apparaît aussi dans les commentaires. Une attention particulière devrait donc être apportée à ce point. Il serait, par exemple, intéressant d'essayer de faire en sorte que les docteurs intervenant durant les Doctoriales® soient d'origines disciplinaires plus variées.

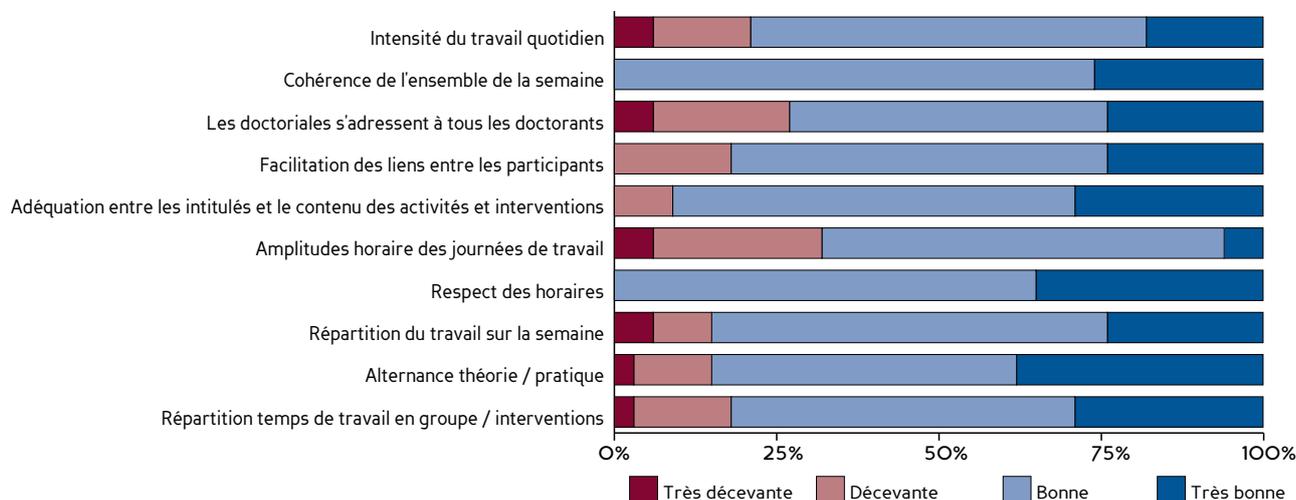


Figure 5 : Appréciation de l'organisation de la semaine des Doctoriales® d'Alsace 2009