

Évaluation des interventions et activités

Appréciation des activités
et interventions

Cette année, les doctorants ont exprimé un degré de satisfaction plus important que celui de leurs homologues de l'an dernier pour les activités et interventions qui leur ont été proposées : en moyenne, 90% d'entre eux les ont jugées bonnes ou très bonnes.

Toutes les interventions ont obtenu plus d'avis positifs que négatifs. Les interventions et activités les plus plébiscitées sont les séances consacrées à la créativité : divergence et convergence (100%), sensibilisation et validation des idées (97%), la présentation orale des posters (99%), les projets innovants : travail en équipe et jury (98% et 95%) et la rencontre avec des cadres en entreprise (93%). A l'inverse, la gestion de projet (outils et ingénierie sociale) a été peu plébiscitée (55%). Toutefois, certains résultats sont à considérer avec précaution (cf. non-réponses sur la figure 1).

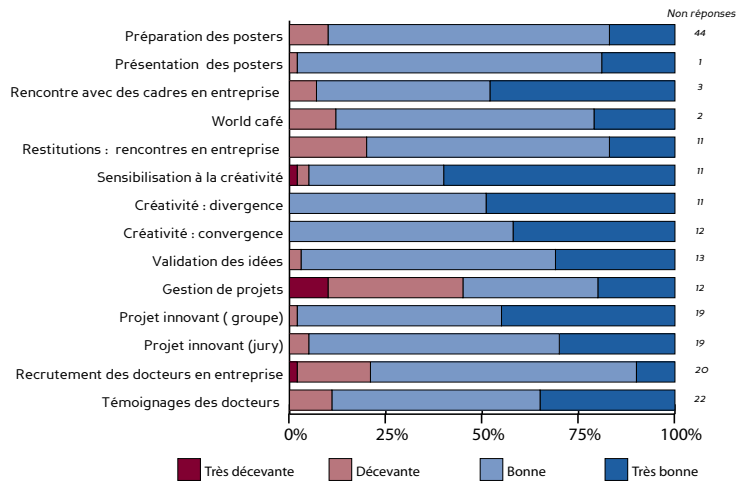


Figure 1 : Appréciation des activités et interventions des Doctoriales® d'Alsace 2010

Commentaires sur les activités et interventions

Mardi 19 octobre 2010
Jeudi 21 octobre 2010

Consignes pour
la préparation des posters

Même si les quelques doctorants qui avaient déjà réalisé des posters auparavant ont signalé que les informations transmises par mail étaient suffisantes, la majorité des futurs participants aux Doctoriales ont trouvé que les consignes données pour la préparation des posters lors de la réunion d'information du 19 octobre 2010 étaient, de manière générale, « claires », « pertinentes », « précises », « fondamentales » ou encore « constructives » et « nécessaires ».

Les doctorants ont apprécié d'avoir des consignes portant sur les aspects techniques de présentation du poster tels que le format, les modalités de mise en page, la charte graphique... Mais surtout l'ensemble de ces consignes leur a permis de mieux cerner les différents enjeux de la vulgarisation : « Les consignes m'ont permis de cibler le type de poster à réaliser c'est à dire un poster généraliste, à la portée de tous, compréhensible par tout le monde. » Comme les années précédentes, cette nécessaire vulgarisation est ressentie comme une difficulté majeure par les doctorants dans la préparation de leurs posters : « La vulgarisation d'un sujet complexe ainsi que la formulation sans vocabulaire scientifique était particulièrement difficile » ; « La vulgarisation de mon travail a été difficile car j'ai plus l'habitude de parler à des experts du sujet plutôt que d'être « l'expert » moi-même. »

Méthodologie de l'évaluation
Taux de réponse

Les Doctoriales® d'Alsace 2010 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. 76 doctorants sur les 77 participants ont rempli le questionnaire. Ce taux de réponse a baissé tout au long de la semaine. Seuls 54 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.

Afin d'améliorer cette séance de préparation, les doctorants suggèrent « d'insister davantage sur les bons posters » ou « de donner en exemple le poster qui a gagné l'année précédente. » Des doctorants ont trouvé que la date de la réunion d'information et celle de la séance de travail sur leur poster proposée à ceux qui le souhaitaient étaient trop rapprochées et certains auraient souhaité qu'une synthèse de cette séance de travail soit diffusée. La majorité des participants est satisfaite de la qualité globale de cette séance et estime qu'elle est suffisamment longue.

Dimanche 14 novembre 2010

La présentation des posters

L'évaluation de ce premier atelier s'avère largement positive : 76% des doctorants ont jugé cette activité « bonne », 18% « très bonne ». Le premier apport de cet atelier, selon les doctorants interrogés, est la rencontre et la connaissance des autres doctorants qu'il permet : « *La présentation des posters est le moment de rencontre privilégié entre doctorants. La présentation a permis de souder le groupe et de faire connaissance dans des conditions optimales* ». Mais au-delà des rencontres individuelles, c'est également l'ouverture à d'autres domaines de recherche qui est prise :

« *J'ai beaucoup apprécié le fait que nous soyons de disciplines différentes dans le même groupe. J'ai pu ainsi voir des projets innovants et intéressants* » ; « *J'ai pu apprécier la grande variabilité des thèses effectuées à l'Université de Strasbourg et l'Université de Haute Alsace* ».

Si l'exercice de vulgarisation est considéré comme difficile, la présentation orale permet de comprendre l'intérêt d'une telle démarche :

« *La présentation orale m'a permis de me rendre compte qu'il était possible de parler d'un sujet « complexe » à des gens qui ne sont pas spécialisés dans le domaine, autant par ce que j'ai présenté, que par les présentations que j'ai pu écouter à propos de choses auxquelles je n'étais pas initiée* ». La présentation orale est reconnue également comme un bon exercice de communication : « *C'était ma première présentation en français* » ; « *Un bon test pour expliquer mon travail au grand public* » ; « *J'ai appris à être plus confiante en mon travail et à mieux discuter avec le public.* »

Afin d'améliorer cette séance, certains doctorants souhaiteraient que l'ensemble des posters soit présenté devant tous les doctorants : « *Il serait intéressant d'avoir une session de présentation orale brève de tous les posters* » ; « *Que cela soit devant tout le monde et non pas seulement devant les membres de mon groupe.* » La présence d'un encadrant est suggérée afin d'orienter et canaliser les débats : « *Présence constante d'un membre de l'équipe organisatrice et / ou d'un consultant qui pourrait apporter son feedback sur les posters et les présentations* », même si un doctorant pense au contraire que « *l'absence d'encadrant est un bon moyen de délier les langues* ». Un participant regrette que la présentation orale ne soit pas prise en compte dans la notation finale : « *La présentation orale devrait entrer en jeu dans la notation des posters. Faire un joli poster, oui, mais il faut savoir le présenter.* » Certains participants auraient aussi aimé emporter une publication des posters après la journée : « *Ce serait intéressant d'avoir une copie des posters sous format électronique dans les clés USB données* » ; « *J'aurais bien aimé emmener avec moi un bouquin avec tous les posters de tout le monde.* » Enfin, d'autres préconisent une modification de l'emploi du temps en commençant les présentations dès le matin du premier jour : « *Présenter un poster ou écouter après le repas du soir, c'est dur* » ; « *Après le dîner, c'était très difficile d'assimiler (...): pourquoi on ne commence pas le stage dès le matin ?* »



Lundi 15 novembre 2010

Rencontre avec des cadres en entreprise

La rencontre avec des cadres issus du monde de l'entreprise a été bien appréciée : 32 avis positifs, 34 avis très positifs et seulement 5 avis négatifs. Le principal apport de cette séance a été, pour la majorité des participants, une découverte ou un approfondissement de leur connaissance du monde de l'entreprise. « *Quand je suis arrivée aux Doctoriales, je ne connaissais pas grand chose de l'organisation d'une entreprise. La visite de cette entreprise et la rencontre avec les gens qui la gèrent m'ont permis de comprendre comment fonctionne une entreprise.* ».

Les conclusions tirées de ces rencontres sont cependant différentes selon l'entreprise visitée par les doctorants. Si certains en ont conclu que les docteurs avaient toute leur place dans l'entreprise : « *Cette rencontre m'a permis de constater que les docteurs ont leur place dans certaines entreprises privées* » ; « *Le diplôme de docteur peut mener à beaucoup plus de choses qu'on croit si on est suffisamment motivé* », la plupart considère que cela reste difficile pour un docteur de travailler en entreprise : « *En pratique, il est*

tout de même difficile de se faire une place en tant que doctorant dans une entreprise ». Ces difficultés d'insertion dans le monde entrepreneurial sont avant tout dues à une méconnaissance des docteurs par les entreprises : « *Le diplôme de docteur n'est pas reconnu en France comme un diplôme professionnalisant* » ; « *La plupart des entreprises ne connaissent pas les docteurs, ce qu'ils font au jour le jour, leurs compétences.* »

D'où la proposition de 13 doctorants de visiter avant tout des entreprises qui emploient des docteurs ou de rencontrer des docteurs travaillant en entreprise : « *Ce serait intéressant de choisir des entreprises où le fait d'être un doctorant est quelque chose de recherché pour nous montrer qu'on a vraiment notre place* » ; « *Je suis tombée sur l'entreprise qu'il fallait : celle qui recrute des doctorants ! Ce n'était pas le cas des autres groupes. Je conseillerai donc aux organisateurs de cibler les entreprises comme celle que j'ai visitée (j'imagine que ce n'est pas évident d'en trouver facilement!!)* » Dans le même ordre d'idée, certains souhaiteraient pouvoir choisir l'entreprise à visiter en fonction de leur domaine de recherche : « *Il aurait été préférable de permettre aux doctorants de visiter une entreprise en rapport avec leur domaine (au sens large) de compétence* ». Mais la proposition d'amélioration la plus fréquente (18 occurrences) est de ne pas discuter uniquement avec des cadres mais de diversifier les rencontres : « *Il serait intéressant de rencontrer non seulement ceux qui dirigent l'entreprise, mais également d'autres employés, à des niveaux différents de la hiérarchie, pour pouvoir avoir des points de vue différents* » ; « *Offrir la possibilité de discuter avec tous les acteurs de l'entreprise, y compris les plus basses catégories hiérarchiques permettrait de se faire une idée plus pertinente de ce qu'est le monde du travail dans sa globalité* ». Enfin, cette séance a été jugée trop courte et aurait mérité que plus de temps y soit consacré : « *Allouer plus de temps à cette visite dans la mesure des disponibilités de l'entreprise* ».

World café : analyse des rencontres en entreprise

Cette activité a été jugée « bonne » voire « très bonne » par 63 des 72 doctorants (soit 87,5%) ayant répondu à cette question. En effet, le World café a permis aux doctorants de découvrir les entreprises qu'ils n'avaient pas visitées : « *J'ai vécu les autres visites d'entreprise sans y aller : super!* » ; « *Cela a permis de ne pas visiter une mais huit entreprises dans la journée en fait* ». Cet atelier aura également permis aux doctorants de confronter leurs différentes visions. Ainsi, ce sont les notions de « *partage* », d'« *échange* », de « *discussion* » et d'« *écoute* » qui reviennent le plus souvent dans les commentaires des doctorants. La subjectivité des échanges a été particulièrement appréciée et assumée. Pouvoir comparer et confronter avec les autres ses « *idées* », son « *opinion* », son « *vécu* », son « *ressenti* », ses « *impressions* », ou encore sa « *perception* » : « *C'est très enrichissant d'entendre les commentaires des autres doctorants et d'avoir une autre vision que la mienne* » ; « *Je me suis rendu compte que plusieurs personnes qui rencontrent la même société peuvent avoir des points de vue différents, en fonction de leur sensibilité* ». Cependant, quelques participants ont trouvé des limites à cette liberté d'expression : « *Les idées plus politiques des uns et des autres transparaissaient trop et la possibilité de discussion pouvait être cloisonnée et partielle.* »

La principale critique au sujet de cette séance concerne sa durée et son côté répétitif, essentiellement dans sa dernière partie. Le tour de table final, en séance plénière, a été jugé de trop par bon nombre de participants : « *J'éviterai de faire un tour de salle pour recueillir les impressions surtout si c'est pour avoir 80% de commentaires identiques (...). Les synthèses de synthèse de synthèse, ça fait un peu trop de synthèse !* » ; « *Le dernier tour d'opinion (où chacun a dû s'exprimer) était vraiment de trop. Il serait peut-être plus sympa d'écrire ensemble sur un tableau les différents points importants plutôt que d'écouter les 15 - 16 hôtes se répéter pendant une heure* » ; « *Après la séance d'échange, ne pas faire le tour de table des 80 personnes, cela ne fait guère avancer le débat.* »

Mardi 16 novembre 2010

Rencontres en entreprise : restitutions, commentaires par un chef d'entreprise

78% des répondants ont trouvé cette activité bonne ou très bonne. La restitution des rencontres en entreprise par un chef d'entreprise a eu pour mérite de résumer et structurer ce qui avait été vu lors de la journée précédente : « *Cela a permis de formaliser le savoir acquis la veille sur le terrain, et donc de fixer les connaissances acquises à long terme* ». Cette synthèse a permis à bon nombre de doctorants de bien comprendre le fonctionnement général de l'entreprise d'autant plus qu'elle était alimentée d'exemples concrets : « *La structure d'une entreprise pour les nuls... Très efficace, notamment grâce au partage d'anecdotes de la part du présentateur* » ; « *J'ignorais pratiquement tout du fonctionnement des entreprises et ce cours a été très précieux pour moi. Très didactique et complet de surcroît, d'autant plus du fait que l'intervenant a enrichi son propos de sa propre expérience et de ses « tuyaux », le genre de choses inestimables qu'on ne trouve pas dans les livres* ». Mais pour les six doctorants qui avaient déjà une connaissance de l'entre-

prise, cette séance n'a pas apporté d'éléments constructifs nouveaux : « *Connaissant déjà bien le monde industriel, je n'ai pas appris beaucoup de nouveautés* ».

Hormis le fait que certains doctorants ont trouvé cette séance un peu longue, la principale suggestion est que la restitution soit à l'avenir moins théorique et plus dynamique : « *Faire une séquence moins longue... et encore plus interactive pour éviter aux docteurs de rester passifs* » ; « *J'ai regretté que l'aspect personnel du cursus de l'intervenant n'est pas été plus développé. Il serait peut-être intéressant de compléter cette intervention par une présentation plus subjective du monde de l'entreprise* » ; « *Avoir plus de témoignages de vécu d'un chef d'entreprise* ». Sinon deux doctorants se demandent s'il faut se restreindre à l'intervention d'un seul chef d'entreprise et si cela ne serait pas intéressant d'avoir au moins deux restitutions différentes : « *Pourquoi ne pas croiser l'avis de plusieurs chefs d'entreprise ?* ».

Sensibilisation à la création

94% des doctorants ont un avis positif concernant l'intervention sur la sensibilisation à la créativité. Le premier apport de cette séance est d'ordre méthodologique. Les participants ont appris des techniques et méthodes pour stimuler leur créativité et trouver des idées : « *Cette initiation a permis d'identifier les leviers favorisant la créativité, nous a donné des clefs, des pistes de méthodologie intéressantes* » ; « *La démarche pour se mettre en position d'être créatif paraît évidente après coup mais fonctionne réellement bien !* ». Mais les doctorants ont surtout retenu l'universalité de la créativité : « *(...) le cerveau ne demande qu'à être stimulé. La créativité peut-être à la portée de tout le monde (...)* » ; « *(...) On apprend que chacun a un pouvoir créatif* » et l'intérêt de cette démarche : « *(...) Elle nous a également montré qu'une idée qui peut paraître idiote à la base peut se révéler extrêmement pertinente* » ; « *qu'enrichir une idée peut-être aussi amusant que de l'avoir* ». Ces avis positifs tiennent au fait que l'intervention était « *dynamique* », « *ludique* », « *vivante* » et « *passionnée* ».

L'intervenant a fait l'unanimité, ce qui explique que très peu de suggestions ont été préconisées : « *Elle est au poil : bon équilibre entre exemples et principes directeurs* », si ce n'est d'allonger la durée de cette séance : « *Cette séance mériterait d'être un peu plus longue car très dense* » ; « *Je trouve que c'était excellent. Peut-être un peu court : il faut augmenter le temps de cette séance* ».

Deux idées suggérées quand même : « *Au lieu de montrer un objet, l'intervenant pourrait proposer un mot ou un sujet, par exemple « environnement », « sécurité routière »... »* et « *peut-être que l'intervention d'un neurologue serait intéressante* » pour « *(...) essayer de montrer comment cela se passe concrètement dans le cerveau... Mais cela risque d'être compliqué pour les non biologistes* ».

Créativité par équipe : divergence, convergence et formulation de l'idée

Les activités divergence et convergence n'ont reçu aucun avis négatif : respectivement 32 et 36 doctorants les ont jugé « bonne » ; 31 et 26 doctorants « très bonne ». La séance de formulation des idées à quant à elle obtenu 97% d'avis positifs.

Premier apport de ces trois séances, l'apprentissage du travail en groupe : « Cette étape m'a permis de mieux savoir travailler en groupe » ; « Le fait de travailler en groupe m'a permis de me rendre compte de choses évidentes, mais auxquelles je n'aurais pas forcément pensé si j'avais dû travailler seule (...) » ; « Il est important de confronter ses idées à celles des autres pour qu'elles en ressortent plus fortes. D'où l'importance de la cohésion du groupe et de la libre expression de chacun », et des difficultés que cela génère parfois : « Ce qui m'a le plus marqué est la difficulté à accorder le groupe : chaque personne tenant naturellement à sa propre manière de voir les choses. Cette étape m'a beaucoup plus appris sur l'humain » ; « Mettre d'accord l'ensemble des doctorants du groupe sur un seul et unique objet était un exercice sensible (...) ». Le travail en groupe et la confrontation des idées pour n'en sélectionner qu'une apprend à « écouter les autres sans critiquer » et qu'il « est nécessaire d'avoir un esprit critique sur ses propres idées et de mettre son ego de côté pour accepter la critique sur ses idées ». C'est donc aussi un travail sur soi-même qui a dû être effectué par les doctorants. Il n'est en effet pas aisé de se faire « l'avocat de l'ange », de parvenir à un accord collectif : « Savoir accepter une idée, un projet qui ne motive pas forcément au départ » ; « Il est difficile au moment de faire du tri d'abandonner une idée » ; « On a pu se rendre compte de la difficulté d'être d'accord à l'unanimité sur des projets ».

Et pourtant, la conclusion de cette séance est que la dynamique de groupe est au final productive : « Une idée branlante peut être améliorée par la critique et les améliorations de chacun » ; « la richesse d'une idée tient de la richesse des gens et de la diversité des opinions de chacun » ; « La créativité de groupe est supérieure à la somme des créativités individuelles ».

Les suggestions d'amélioration sont les mêmes pour chaque étape de la séance consacrée à la créativité à savoir que la présence continue d'un modérateur ou animateur serait souhaitable. Ce modérateur aurait pour but à la fois de mieux encadrer les participants, de rythmer la séance et surtout de conseiller : « Il aurait peut-être fallu plus de temps avec l'intervenant. Le fait que sa présence n'ait pas excédé 10 mn a démotivé un peu le groupe » ; « Il serait appréciable d'avoir un intervenant pour nous conseiller tout au long de cette journée. »

C'est surtout ce manque de conseils, d'explications ou de méthodologie de la part de l'intervenant qui est cité : « Proposer de suivre une certaine grille d'évaluation des idées pour tous les groupes pour qu'ils ne perdent pas du temps à décider eux-mêmes des critères à prendre en compte (à moins que cela ne soit un des buts.) » ; « Il faut soit nous donner plus de temps pour rendre notre projet, soit nous donner plus de conseils pour être plus efficaces » ; « Qu'on définisse plus clairement les objectifs quantitatifs et qualitatifs qu'on attend de nous dans notre projet » ; « (...) »

Savoir quand même un peu en avance, d'une façon plus détaillée que dans le livret, ce qu'on fera dans la séance qui suit deux heures plus tard ».

Mercredi 17 novembre 2010

La gestion de projet : les outils, l'ingénierie sociale

Cette intervention a obtenu 55% d'opinions positives. C'est l'un des résultats les plus faibles de l'ensemble des présentations et activités de la semaine.



Les doctorants ont néanmoins apprécié le contenu de la présentation à travers la mise en place, l'organisation et la conduite du projet : « J'ai pu mieux voir les différentes étapes de gestion d'un projet et comment faire pour arriver au but » ; « Ce qu'est le projet, comment communiquer, écouter les autres » ; « Conscience des méthodes, outils et aspects sociaux de la gestion de projet... ». Le volet communication s'est révélé

tout aussi important : « Elles m'ont appris une meilleure gestion de la vie relationnelle et humaine au sein de l'entreprise » ; « Communication : information technique, manière de s'exprimer (intonation, trait du visage) ». Un autre élément qui ressort des commentaires des doctorants, qu'ils aient apprécié ou non les interventions, est le côté généraliste et long de la présentation : « J'ai trouvé ces interventions beaucoup trop longues malgré le fait qu'elles étaient intéressantes » ; « L'intervention sur la gestion de projet était intéressante au début, sauf qu'elle était trop longue que l'on décrochait facilement au bout d'un moment ».

La principale critique concernant ces interventions, qui revient assez souvent, est que certains participants estiment que le sujet a déjà été abordé au cours de leur formation et qu'ils n'ont pas le sentiment d'avoir beaucoup appris : « J'avais déjà suivi un module de gestion de projet et cette session ne m'a donc rien apporté de nouveau » ; « J'avais déjà suivi de telles formations dans mon cursus... donc je n'ai pas appris grand chose ».

Les exercices en sous-groupe ou en binôme ont été stimulants pour la plupart des doctorants. Ce travail leur a permis d'appréhender le travail en équipe avec ses conséquences en terme de dynamique de groupe, d'organisation du travail et d'identification des compétences : « Ces exercices ont été très stimulants, il y avait une émulation très intéressante » ; « Ces exercices ont permis de définir ce que chacun entendait au juste par Projet. Finalement chacun avait son propre prisme (réalisation de soi, mise en commun des ressources...), qui complétait celui des autres » ; « Interaction constructive entre personnes » ; « Une belle

façon de travailler loin des carcans du quotidien : un réel plaisir à consommer sans modération. »

Les suggestions d'amélioration proposées consistent à raccourcir la présentation, voire mettre en place des exercices pratiques de simulation et consacrer plus de temps au travail en groupe : « (...) *faire une présentation plus courte et synthétique en se basant sur les points les plus importants. Faire peut-être des exercices où on donne l'exemple d'un conflit, puis on donne quelques pistes pour y remédier* » ; « *Réduire la durée pour laisser plus de temps pour le travail en groupe* » ; « *J'ai trouvé que les interventions auraient, peut-être, pu être complétées par plus d'exemples concrets (tirés de l'expérience des intervenantes).* »

Mercredi 17 et Jeudi 18 novembre 2010

Projet innovant - travail en équipe

Le travail en équipe sur le projet innovant a été jugé très favorablement par 98% des doctorants et a obtenu l'un des meilleurs « scores » de la semaine.

Ce projet leur a permis de mettre en œuvre leurs capacités créatives, d'adaptation et de persuasion en menant un travail de groupe approfondi dans un temps limité. Les doctorants ont apprécié le suivi assuré par les chargés d'affaire qui ont accompagné les groupes tout au long de cette activité. Leur apport a été d'une grande aide dans la mise en place du Business Plan et de la gestion du projet. « *Les accompagnateurs nous ont apporté leur expertise et nous ont permis d'aborder cet exercice plus sereinement puisque les notions de business plan, calendrier prévisionnel, charges fixes... étaient pour nous une autre langue. Encore merci à eux* » ; « *Ils nous ont beaucoup aidés pour toutes les questions de planification des tâches, les questions financières et la propriété intellectuelle* » ; « *Ils nous ont permis de gagner du temps dans l'élaboration du projet* ». Les différents supports fournis aux doctorants se sont révélés utiles à bien des égards, même si ce fut assez souvent complémentaire des conseils apportés par les accompagnateurs : « *Les documents mis à notre disposition nous ont permis de comprendre et de mettre en pratique des notions que nous ne connaissions pas du tout (par exemple : le tableau des comptes)* » ; « *Sans le tableau de trésorerie, il aurait été impossible de traiter la partie financière* » ; « *Ils nous ont aidés à structurer et à organiser notre travail. Ils nous ont appris l'importance de suivre un plan assez générique qui peut servir de langage commun de communication entre l'entreprise et son environnement, par exemple le Business plan* » ; « *Les documents étaient assez complémentaires de la présence des accompagnateurs, mais on a pas eu beaucoup de temps pour nous en occuper.* »

Même si l'activité a été très appréciée d'une manière générale par les participants, 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. Ce qui éviterait à certains de travailler jusque tard dans la nuit et dans des conditions stressantes, même si cela reste un challenge à relever : « *J'ai été très étonnée que l'on puisse boucler ce genre de projet en une journée, même*

si la nuit a été très courte ! Suite à ce projet, j'ai été très satisfaite d'avoir participé à sa réalisation (...) ». Toujours par rapport au temps accordé au montage du projet innovant, un remodelage du programme de la semaine a été souvent proposé. Certains proposent de débiter le travail le matin et non l'après-midi ou le soir, voire même de recevoir des informations au préalable sur le projet innovant. Cela leur permettrait ainsi de progresser efficacement sur leur travail : « *Commencer plus tôt, en enlevant ou raccourcissant la séquence du matin. Cela éviterait de finir à 4h du matin et préserverait l'état des doctorants.* » D'autres suggestions ponctuelles ont été également émises, à savoir : donner toutes les informations sur les critères d'évaluation et de réussite du projet dès le début ainsi que plus d'informations sur la finalité du travail (ce qui montre que certains doctorants n'ont pas pris connaissance des informations fournies dans la plaquette-programme) ou encore proposer plus d'accompagnateurs venant de la filière « Droit ».

Projets innovants présentation devant le jury

Le bilan de cette séquence a été jugé positivement par 95% des participants.

De l'avis des doctorants, cette activité leur a permis de savoir vendre un projet en équipe à un jury de professionnels mais également à mettre en évidence l'importance de la présentation orale : « *Elle nous a apporté la volonté d'argumenter et de défendre notre projet devant des personnes non convaincues a priori. Elle m'a appris que le jury, qui peut en pratique être constitué de financeurs éventuels, peut avoir des besoins et des exigences spécifiques auxquels les porteurs du projet n'ont pas pensé au départ* » ; « *La présentation du projet était une étape importante de la journée. En effet, nous nous étions tous beaucoup investis dans le montage du projet, et la présentation devant le jury était un peu l'aboutissement de notre projet. J'ai personnellement été très fière de présenter le projet* » ; « *Il est toujours important de communiquer le fruit de ses recherches à des personnes extérieures (...)* » ; « *J'ai appris qu'il faut être convaincant et j'ai appris comment vendre ces idées* » ; « *Cela m'a apporté de la satisfaction de présenter le projet sur lequel nous avons travaillé d'arrache-pied. Les questions du jury nous ont confronté aux vrais problèmes de la création d'une entreprise* » ; « *Entraînement à la présentation. Développement d'une présentation 'vendeuse'.* » Une minorité de doctorants a



expliqué, cependant, que cet exercice de présentation orale leur est familier et qu'ils ne le jugent pas pertinent au vu de leur expérience passée.

La seconde satisfaction fréquemment citée est l'importance des jeux de rôles, du travail en équipe et de la dynamique de groupe. Cet exercice a favorisé l'identification des atouts et faiblesses des doctorants en matière de communication : « *Apprendre à travailler sous pression et en équipe* » ; « (...) *l'esprit de groupe a permis de passer une agréable journée dans la bonne humeur malgré la fatigue* » ; « *Cette activité nous a permis de nous réunir autour d'un projet commun et de défendre une idée qui était la nôtre et où nous nous sommes investis (...)* » ; « *La présentation a apporté beaucoup de doutes, de stress et d'angoisses. Elle m'a appris que je n'étais pas encore très à l'aise à l'oral (...)* ».

Un autre constat exprimé a été de pouvoir confronter



leur projet à celui des autres groupes, d'avoir un regard critique et d'en tirer des enseignements.

Malgré l'aspect vivant, instructif et de grande qualité de l'activité, quelques propositions d'amélioration ont été formulées par les doctorants. La plus importante concerne le jury dans sa composition, ses attentes et analyses. En effet, pour certains doctorants, si la présence de professionnels leur a été bénéfique, ils auraient préféré que le jury ne se focalise pas principalement sur l'aspect financier vu le court délai dont ils ont disposé pour élaborer le Business plan : « (...) *en une demi-journée, on ne peut pas monter le plan financier d'une entreprise ; de plus il serait intéressant que chacun des membres du jury puisse provenir d'horizons différents au niveau de leurs études respectives : sciences, lettres, droit... afin de pouvoir juger au mieux les projets et leur faisabilité* ». En outre, ils considèrent qu'il aurait été intéressant que les membres du jury puissent venir d'horizons différents (par rapport à leur domaine d'activité). Dans certains commentaires des participants revient la possibilité de poser des questions aux groupes de travail afin d'échanger des idées (ils cernent parfois mieux les problèmes techniques que les professionnels du jury) ; le souhait de disposer de l'ordre de passage des groupes avant la soutenance ; le moyen de se préparer à l'oral en mettant par exemple à leur disposition un projecteur. Enfin, certains trouvent un peu dommage, même s'ils ont beaucoup appris durant cette séquence, de ne primer que deux projets. Ils proposent d'offrir des lots de



consolation aux autres participants qui ont travaillé tout aussi dur.

Vendredi 19 novembre 2010

Recrutement des docteurs en entreprise

La séquence sur le recrutement des docteurs en entreprise a été jugée bonne voire très bonne par 80% des doctorants.

Les différents ateliers organisés ont été l'occasion pour la plupart des participants d'être mieux au fait des modalités de recrutement et d'intégration d'une entreprise, d'apprendre à valoriser leurs compétences afin de faciliter leur insertion professionnelle et d'affiner les outils de recherche d'emploi. Les remarques suivantes ont été formulées : « *Cette séance m'a permis d'apprendre et/ou de mettre à jour les informations que j'ai sur le recrutement des docteurs en entreprise* » ; « *It improves my skills to get a job and also it helps me know what a doctor will do probably in a company* » ; « *Un état des lieux sur les nombreuses compétences que les doctorants peuvent mettre en avant lors d'un entretien* » ; « *Ce qu'on attend des docteurs et comment se valoriser pour trouver un emploi. Qu'il faut élargir sa vision pour trouver l'emploi qui nous conviendra* » ; « (...) *nous avons vu les différentes étapes de l'intégration du docteur en entreprise, qui commence par l'entretien d'embauche et se poursuit tout le long de la carrière. L'employé doit aussi désormais s'intégrer dans le projet auquel il participe et non plus seulement dans l'établissement en lui-même.* » En complément de ces activités, la séance plénière a été l'occasion pour certains doctorants de faire le point, d'avoir une vue d'ensemble sur les différents aspects du recrutement en entreprise (préparation à la candidature jusqu'à la prise de fonction effective) et d'identifier leur projet professionnel.

Le principal souhait exprimé consiste à revoir le temps imparti pour le travail de groupe en atelier, jugé insuffisant, et à faire tourner les groupes afin que chaque équipe puisse bénéficier pleinement des différentes activités proposées. Il est également souhaité d'améliorer le côté pratique de l'activité en se référant aux CV et lettres de motivation de participants pour mieux explici-

ter les éléments à éviter ou à inclure. Une autre proposition moins fréquente mais intéressante est de mettre en place quelques simulations d'entretien d'embauche.

Témoignages de docteurs en activité en entreprise

Le retour d'expérience d'anciens doctorants en entreprise a été fortement apprécié par 88% des répondants.

Les témoignages de docteurs en activité en entreprise ont été instructifs et bien ressentis, grâce à des discours clairs et cohérents sur leur parcours. La plupart des doctorants déclarent avoir appréhendé l'étendue et la variété du marché du travail du docteur qu'ils limitaient souvent aux organismes de recherche et universités. Les différentes interventions leur ont également permis de situer la place du docteur dans l'entreprise et d'avoir des éléments de réflexion pour la construction de leur projet professionnel et la valorisation de leurs compétences (« transversales » telles que le management, les savoir-faire relationnels, les savoir-faire liés à l'organisation...) : « Ces témoignages m'ont apporté une vision concrète de l'entreprise, de ses attentes et des moyens pour l'intégrer. Discuter avec de jeunes docteurs qui ont été confrontés il y a peu à ce que nous allons être confrontés m'a permis de me projeter dans la réalité du marché telle qu'elle est à l'heure actuelle. Cela a vraiment été très intéressant d'avoir leur point de vue sur l'entreprise et sur le cursus à suivre de manière générale » ; « J'ai pu voir différentes possibilités de carrière après une thèse (...) » ; « Ces témoignages ont été motivants pour moi. Le cursus traditionnel étant celui d'Enseignant-chercheur, et les places étant peu nombreuses, ces docteurs ont montré qu'il y a d'autres voies possibles, tout aussi intéressantes et enrichis-

santes » ; « Ces témoignages montrent le choix très vaste des possibilités des docteurs en entreprise, mais il faut se poser la question de ce que l'on souhaite vraiment faire après la thèse avant de bâtir un projet de carrière cohérent par étapes successives (ouverture des compétences) » ; « (...) Cette séquence nous a permis de lever en partie le flou sur notre avenir professionnel en recherche ou en industrie. J'ai également apprécié les commentaires sur l'opportunité de faire un stage postdoctoral et arriver à bien le valoriser » ; « J'ai beaucoup appris sur les choses à faire et ne pas faire pour valoriser son parcours et optimiser ses chances » ; « Il est tout à fait possible pour un Docteur de travailler en entreprise sur un poste de manager par exemple. Outre nos connaissances « techniques », la thèse permet d'acquérir des compétences de gestion personnelle et du travail tout à fait applicables au monde de l'entreprise. »

Quelques suggestions d'amélioration ont été proposées par les doctorants :

- diminuer la durée de la séquence et mieux favoriser l'interaction entre les docteurs et les doctorants;
- avoir une animation plus dynamique et directive;
- prolonger le « pot de clôture » afin que les doctorants puissent davantage échanger avec les docteurs en entreprise;
- faire intervenir des docteurs qui ont rencontré des difficultés voire connu des échecs (dans la création d'entreprise par exemple) et qui ont pu y remédier;
- avoir une présentation de résultats d'enquête sur le devenir de docteurs (durée d'obtention du premier emploi, insertion dans le privé par secteur d'activité...).

Évaluation des aspects pratiques des Doctoriales®

Les aspects résidentiels

Le site du Centre de conférences de Mittelwihr a été évalué positivement sur l'ensemble des réponses (94% d'avis positifs) ; 6% des doctorants l'ont jugé « décevant ». Ces appréciations positives sont cependant en dessous du niveau observé les années précédentes. Les repas proposés durant la semaine ont obtenu un taux d'insatisfaction de 34% (9% d'avis « très

décevant »), ce qui en fait le taux d'insatisfaction le plus élevé enregistré. Même si 2% des doctorants ont été très déçus, les chambres ont été jugées correctes et ont obtenu plus de 90% d'opinions favorables. Les espaces détente sont évalués positivement par 79% des participants, soit une légère hausse par rapport à 2009. C'est la première année que cet item des aspects résidentiels n'est pas jugé « très décevant ». Les doctorants ont sans doute trouvé le temps de s'aérer l'esprit.

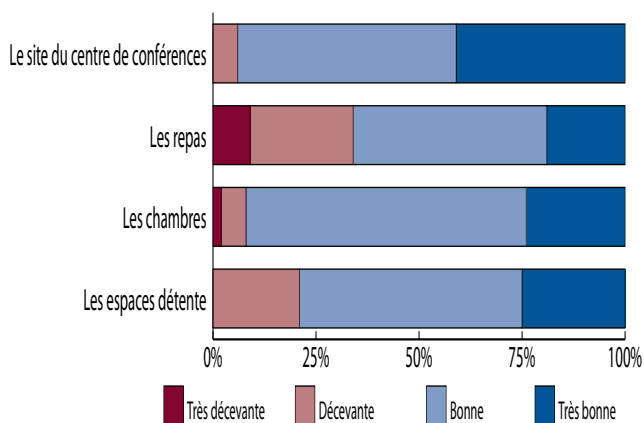


Figure 2 : Appréciation des aspects résidentiels des Doctoriales® d'Alsace 2010



L'équipe organisatrice

D'une manière générale, il ressort que l'équipe organisatrice a bien répondu aux attentes des doctorants, notamment au niveau de leur disponibilité durant la semaine. Les deux items évalués, accueil et disponibilité, obtiennent respectivement 54% et 60% d'avis « très bon » même si l'accueil est jugé, pour la première fois, décevant par trois doctorants.

Le cadre et les conditions de travail

Sur l'ensemble des réponses, on peut noter une grande satisfaction quant au cadre de travail. En effet, le taux de satisfaction des salles de travail et du matériel bureautique et informatique est respectivement de 96%, 98% et 83%. Cependant, quelques souhaits d'amélioration sont formulés par certains doctorants. C'est le cas des salles de travail jugées décevantes par 4% des doctorants. La disposition de certaines salles durant les interventions n'était pas propice aux échanges. Les critiques concernant le matériel bureautique sont faibles (2% des doctorants), soit une baisse significative par rapport aux années précédentes. Le matériel informatique recueille quant à lui 17% d'opinions négatives et aucun argument en ce sens n'apparaît dans les commentaires. Il est à noter malgré tout que le plus grand motif d'insatisfaction (64% des doctorants), et qui revient assez souvent dans les remarques, est l'accès à Internet. Ce taux est de loin le plus élevé observé depuis la mise en place des Doctoriales® d'Alsace. Ces problèmes de connexion au réseau sont d'autant plus dommageables qu'ils constituent un frein dans la mise en place du Projet innovant.

L'organisation de la semaine

Tous les sujets évalués obtiennent plus de 75% de jugements positifs. Les aspects les moins bien notés concernent : l'amplitude horaire des journées de travail (25% d'avis négatifs), la répartition du travail sur l'ensemble de la semaine (23% d'avis négatifs) et dans une moindre mesure l'intensité du travail quotidien (17% d'avis négatifs). Ces questions apparaissent déjà clairement dans les commentaires de docto-

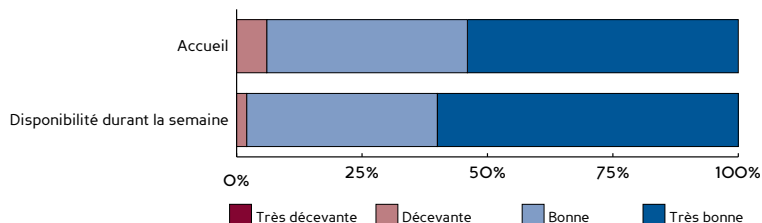


Figure 3 : Appréciation de l'équipe organisatrice des Doctoriales® d'Alsace 2010

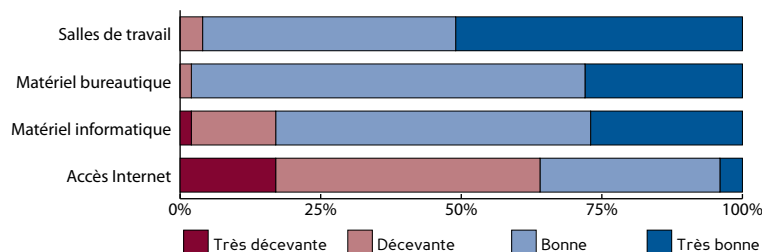


Figure 4 : Appréciation du cadre de travail des Doctoriales® d'Alsace 2010

rants. Certaines journées ont été jugées particulièrement longues et fatigantes, d'où la préconisation par certains doctorants de revoir le programme de la semaine ou de disposer de plus temps, par exemple, pour l'élaboration du projet innovant. Par ailleurs, la cohérence de l'ensemble de la semaine est jugée positivement par 94% des répondants. La facilitation des liens entre les participants est en nette amélioration avec 96% de jugements positifs (dont 41% d'avis « très bon »). Le fait que les Doctoriales® s'adressent à tous les doctorants a été jugé favorablement par 89% des doctorants. Ceux des disciplines littéraires, de sciences humaines, juridiques et économiques (8% des participants) l'ont, quant à eux, ressenti positivement à 100%.

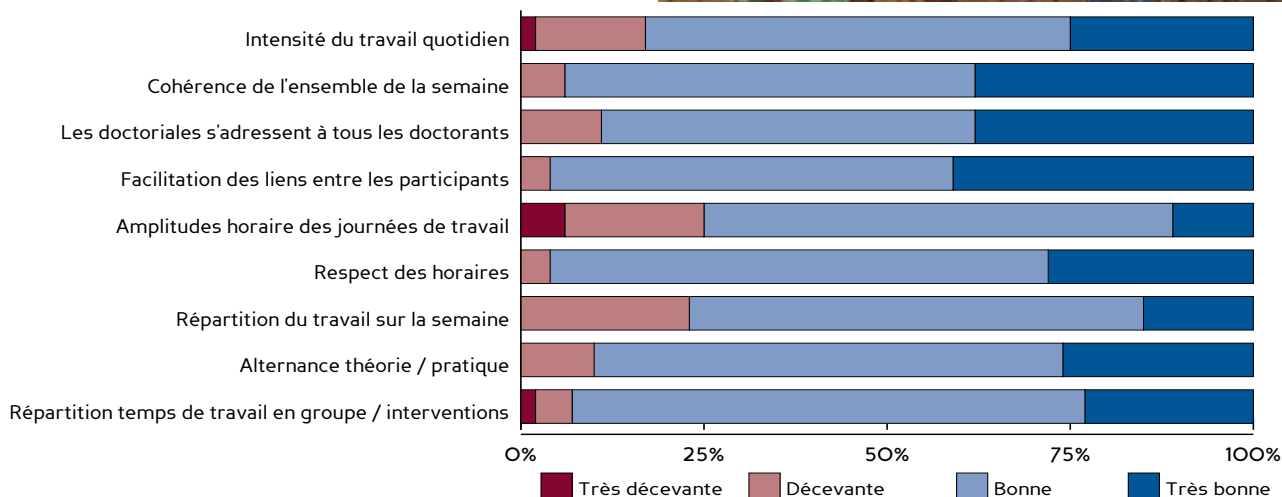
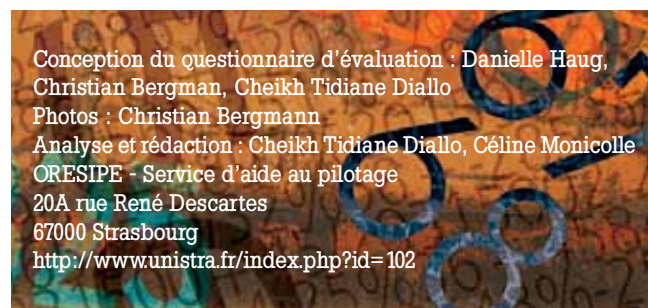


Figure 5 : Appréciation de l'organisation de la semaine des Doctoriales® d'Alsace 2010