



« FAIRE UN DOCTORAT »

Isabelle Halleux, Dr. Ir.

Isabelle.halleux@uliege.be

PAM-PED, Liège, Oct. 2019

Never forget



Tâches proposées aux participants

1. Collectivement : Décrivez l'image. Que représente-t-elle ?
2. Individuellement : Comment vous l'appropriiez-vous ? Que représente-t-elle pour vous, dans votre vécu professionnel ?
3. En groupe : discutez de vos représentations et proposez un titre pour l'œuvre. Un porte-parole présente le titre et l'expliquer.
4. Individuellement : vote à main levée pour un titre (mais pas pour celui proposé par son groupe).

En permanence : l'animateur debriefing des actions, rôles et compétences.

Titres proposés par les participants

1. La marche coordonnée d'un groupe d'éléphants
2. L'intégration dans un monde stratifié, diversifié et d'apprentissage
3. Défis de la recherche dans un contexte multivarié
4. Cocon ou Métamorphose

A blue ribbon graphic with a central rectangular box containing text. The ribbon has pointed ends on the left and right sides.

Défis de la recherche dans un
contexte multivarié

Compétences exercées pendant l'exercice

Activité	Compétences expérimentées
Ensemble : Commenter l'image : que voyez-vous ?	Regarder, observer, analyser, noter
Appropriation individuelle : en quoi cela me parle, comment je me l'approprié dans mon contexte professionnel ?	Problématiser, conceptualiser, réfléchir
En groupe : Echanger sur la phase précédente, puis donner un titre à l'œuvre. Le présenter aux autres avec une courte explication.	Echanger, fédérer, concilier, réfléchir, imaginer, interpréter, expliquer
Ensemble : Ressenti. Fidélité et Feedback.	Recevoir et donner du feedback
Ensemble : Choix d'un titre pour l'œuvre. Vote individuel.	Se positionner, S'affirmer, Choisir

Compétences exercées

Individuellement	Collectivement	Intervention externe
Regarder, Observer, décrire Globalement, en détail	Se donner un objectif commun	Le superviseur, l'administration, le formateur
Découvrir, indiquer, reformuler, s'approprier, transposer...	Echanger, partager, communiquer	Donner les règles, les faire respecter, les oublier, déléguer
Analyser, comparer, distinguer, interpréter, imaginer	Réfléchir ensemble, critiquer, produire	Faire des ponts, analyser
Choisir, se positionner, voter, s'affirmer, conclure	Présenter, argumenter	Faire confiance, donner du feedback

Quelles compétences ?

Individuelles

- Capacités intellectuelles
- Efficacité personnelle

Collectives

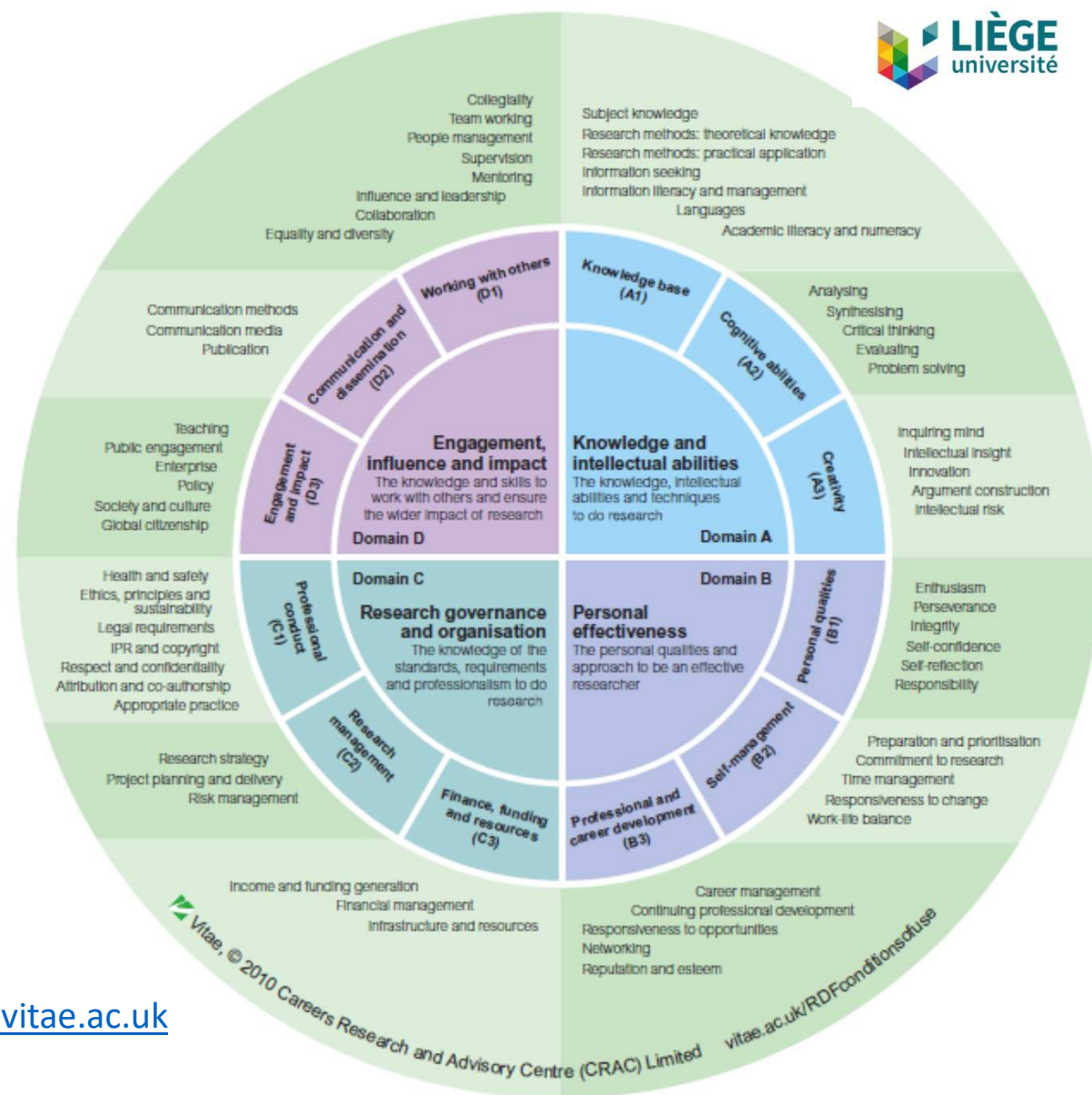
- Intelligence collective ($1+1 > 2$)
- Relations interpersonnelles et groupales

Organisationnelles

- Gestion du projet
- Gestion du acteurs

Researcher Development Framework

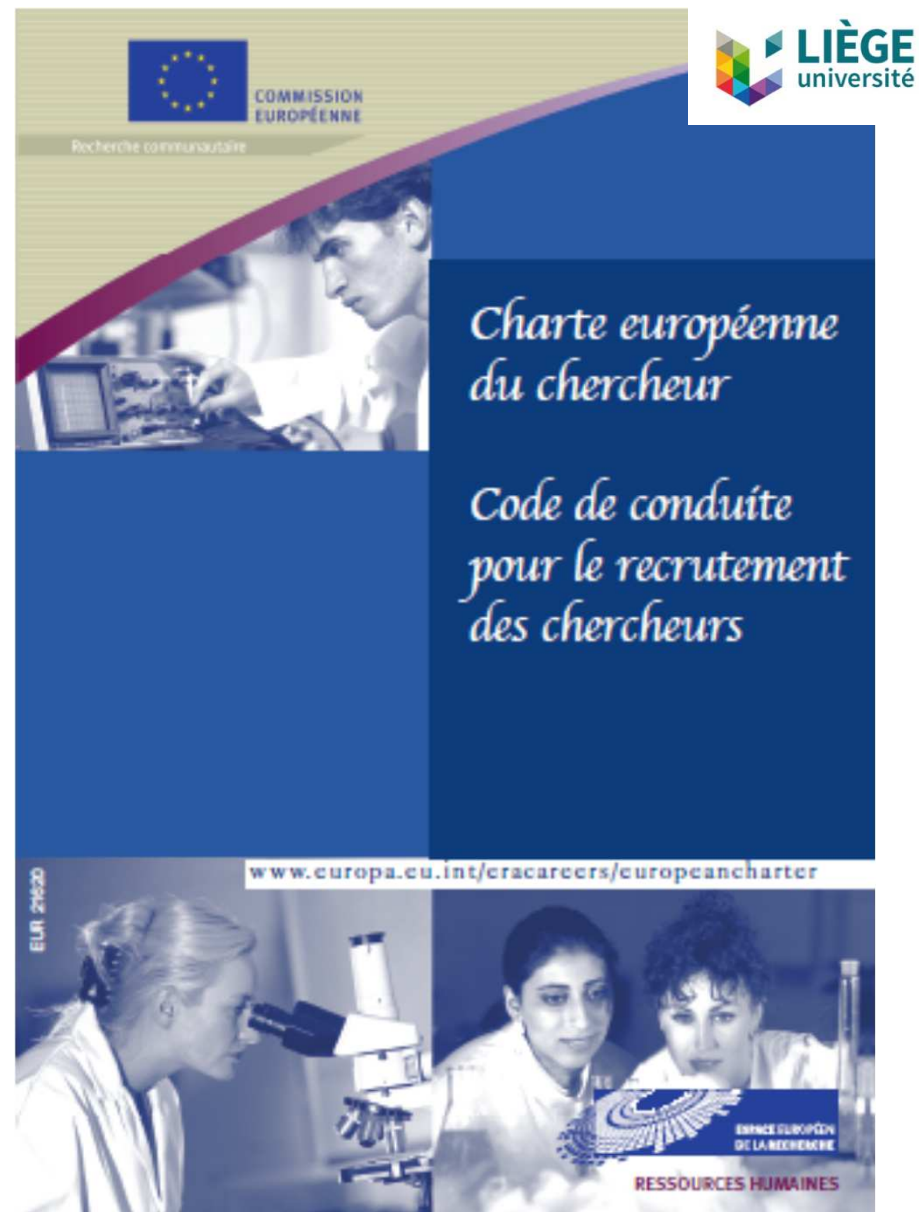
- Le « RDF » fait référence.
- Il décrit les compétences des chercheurs. Couplé à d'autres, il aide à cibler les formations ou efforts à faire pour remplir ses objectifs et de travail en recherche.



Charte du chercheur Code du recruteur

- Un autre document fait référence en Europe.
- Il décrit les conditions à remplir pour permettre le développement des chercheurs en améliorant le recrutement, l'environnement de recherche et le développement de carrière

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>



Synthèse de l'exercice

- Les activités des doctorants sont multiples, exercées dans différents registres. Nous les avons mises en oeuvre et exprimées
- Les compétences sont variées et complexes, acquises ou à acquérir. Nous en avons mis en oeuvre et pouvons les reconnaître
- Le doctorat est l'apprentissage du métier de chercheur, par la recherche. Nous en connaissons les exigences.

Mettre en oeuvre ses capacités

Individuel

Collectif

Organisationnel

Have fun and make changes in your life



I really enjoy coming here as we all work together. I drew the elephant design. It took me a while to draw it but I got there, it was hard to get the shape.

Even with a disability you should try and do what you want to do – go shopping, be with friends and have a drink!

Laura Tregellas

Pour continuer l'exercice ...

- Qu'attendez-vous d'un doctorant (actions)
- Qu'attendez-vous d'un doctorant (compétences)
- Quelles sont les qualités indispensables d'un directeur de thèse ?
- Attitude professionnelle et responsable. Comment discuter/négocier/aborder les questions éthiques et celles de l'intégrité scientifique.
- Comment former les doctorants ?
- Comment développer les compétences des superviseurs ?



Evaluer son doctorant

Pourquoi ? Quand ? Comment ? Quoi ?

Pourquoi ? Pour quoi ?

Evaluer la progression ou évaluer le doctorant

Pourquoi ?

- Garantir le bon déroulement du projet doctoral & la maîtrise le processus :
 - Un plan de travail avec chronogramme
 - Un enregistrement des expériences/des réflexions
 - Des temps de réflexion et d'échange
 - Une analyse professionnelle des données
 - Des productions (résultats, publications, dissémination vers le grand public)
- S'assurer de la motivation du candidat et de son développement professionnel
- Respecter règles institutionnelles

Pour quoi ?

- Pour faciliter la réussite le doctorant
- Pour envisager/négocier la suite
- Respecter les règles institutionnelles

Mais pas :

- Pour juger le doctorant
- Pour régler des problèmes du quotidien

Quand ?

- Quand on l'a planifié
- Le plus régulièrement possible
- Au moment des grandes étapes
- A la demande



Comment ?

- En tête à tête de préférence
- Dans un lieu adapté
- Se donner le temps
- En autorisant des moments de prise de notes



Quoi ?

- Le réalisé
 - La progression
 - L'avenir
- Projet de recherche
 - Formation doctorale
 - Publications
 - Ecriture
 - Finalisation
 - Carrière

	« Conditionnel » = feedback sur le comportement mot clé : FAIRE	« Inconditionnel » = feedback sur la personne mot clé : ETRE
Signe positif 	1. « Tu as produit un travail de qualité »	3. « Tu es une personne compétente »
Signe négatif 	2. « Néanmoins, un élément a été oublié dans ton analyse »	A BANNIR

Quels outils ?

- La Charte des thèses - Exemple CT.pdf)
- Le guide de bonnes pratiques - Exemple GP Reading.pdf
- La checklist du superviseur - Exemple CL Sup.pdf
- La feuille de route du doctorant - Exemple FR Doc.pdf
- Le feedback – Feedback oral – Feedback écrit

La Charte des thèses

définit les engagements réciproques :

- Un projet personnel et professionnel
- Sujet et faisabilité de la thèse
- Encadrement et suivi
- Durée
- Publication et valorisation de la thèse
- Procédures de médiation
- Dispositions particulières

(Voir Exemple CT.pdf)

Les plus	Les moins
Fixe le cadre	Très formel et rébarbatif au départ
Est décrit comme un contrat entre plusieurs parties et donc les droits et devoirs de chaque partie	Est rarement géré comme un contrat, donc pas d'amendement
Référence en cas de difficulté	Quid de la responsabilité négociée et du recours à d'autres procédures ?

Le guide de bonnes pratiques

- rapporte positivement ce qui se fait de bien dans l'institution ou dans l'école doctorale
- Donne de bons conseils
- Aide à trouver des références/solutions en cas de difficulté

(Voir Exemple GP Reading.pdf)

La checklist du superviseur

(Voir Exemple CL Sup.pdf)

Les plus	Les moins
Donne les points importants à discuter avec le superviseur	Est moins formel, moins contractuel
Invite au dialogue avec le doctorant	N'engage pas toutes les parties intervenantes (unité de recherche, école doctorale, institution)
S'effectue sur une base volontaire	Ne sera utilisé que par les personnes convaincues de son intérêt
Va au-delà de l'organisation des travaux de recherche et des résultats	N'aide pas au reporting formalisé

La feuille de route du doctorant

(Voir Exemple FR Doc.pdf)

Les plus	Les moins
Donne les points importants à discuter avec le superviseur avant la thèse et pendant le parcours	Le document et/ou la démarche peuvent ne pas être reconnus par les superviseurs et les écoles doctorales si le doc n'est pas « officiel »
Invite et aide au dialogue et à la clarification des attentes	Si le superviseur l'accepte
Permet de formaliser l'entretien	Demande un reporting formel et l'approbation
Forme à la discussion, la négociation formelle	

Le feedback

c'est le message retourné à une personne

- il valorise l'action
- il maintient la motivation
- il est clair et précis
- il peut être oral et écrit



En français : rétroaction

Donner du feedback,

c'est porter à la connaissance de l'autre des éléments constructifs permettant de se mettre dans une dynamique positive pour progresser en confiance

Constructif

Compréhensible

Accepté

Soyez factuels

Restez dans le ici et maintenant

Adaptez la forme à la situation

Adaptez le discours au contenu

Recevoir du feedback,

c'est s'ouvrir à la critique et réussir à dissocier son identité de ses comportements professionnels pour éliminer toute susceptibilité

Marque de confiance
Ecouter jusqu'au bout
Prendre le temps et réfléchir
Demander des explications
Demander des pistes pour progresser

Les écueils:

- donner du feedback uniquement lorsqu'il y a un problème
- donner un feedback indirect par e-mail ou par téléphone
- ne pas être direct, délivrer des messages confus
- ne pas prendre la responsabilité de son feedback et citer une tierce personne « Il a dit que vous auriez dû... »
- resservir « des vieux problèmes ou de vieux sujets »
- critiquer sans proposer ni donner de pistes d'amélioration
- ne pas faire de suivi des actions post-feedback

Le feedback écrit

Le feedback écrit

- Doit refléter la discussion
- Doit permettre de progresser
- Doit être approuvé par les parties
- Doit prendre en compte le feedback précédent et devenir la base pour l'entretien suivant

Consigner les observations actuelles (les + et les –)
Décrire les attendus et les échéances
Donner les pistes d'amélioration

