

LE CERCLE DES THESARDS

1. POURQUOI AVOIR CHOISI CE SUJET POUR MON RAPPORT ?

Mon objectif est de m'installer en libéral. L'expérience d'une thèse en préparation, accompagné par un directeur de thèse soucieux de sa saturation en thésard dans l'objectif de garantir une qualité à son accompagnement m'a donc influencé inconsciemment. De plus, ayant déjà effectué une réunion entre thésards, cela m'a beaucoup plu. L'expérience personnelle de thésard en cours d'entretien. L'envie de puiser des idées pour l'amélioration de la formation des internes en médecine générale et les aider pour passer leur thèse dans le temps imparti. L'envie de poursuivre la recherche par la suite en encadrant des thésards. L'envie d'influencer mon directeur de thèse et de profiter de son expérience pour un accompagnement dans l'objectif de prendre en charge des thèses et d'homogénéiser le nombre de thésards par directeur de thèses. J'ai envie de mettre ce terme au pluriel car plus adéquat au regard de la réalité. Enfin, l'envie d'installer une ambiance de travail et de partage singulière à l'esprit des thésards.

2. AUTEURS :

Pipard T., Bezanson E., Woollven P., Derigon C., Benedini E.

3. CONTEXTE :

La direction de thèse se heurte à des difficultés. La capacité d'encadrement des généralistes arrive à saturation.

- Nécessité - d'intensifier le recrutement et la formation des MSU à la direction de thèse
- d'inciter les étudiants à définir un sujet de thèse dès le début du troisième cycle.

4. LA PRESENTATION :

Par l'ensemble du groupe composé de la directrice de thèses, par deux directeurs de thèses juniors et deux thésards interférant à tour de rôles à travers l'interprétation d'un échange entre eux. Un premier groupe issu du « Cercle » avait présenté en communication orale au congrès de 2015 « le Cercle des thésards » qui réunit tous les 2 mois la directrice de thèse et ses thésards et qui se poursuit encore. Ces réunions sont obligatoires. Depuis 2 ans, le Cercle s'est enrichi de 3 directeurs juniors supervisés. Ils s'impliquent, riches de leur expérience de thèse, mais aussi de l'expérience du Cercle qui leur a permis de découvrir et de s'approprier d'autres méthodes de recherche. Ils ont reçu une formation théorique universitaire.

5. OBJECTIF :

La perspective était d'amener d'anciens thésards issus du Cercle à diriger une thèse.

6. QUESTION DE RECHERCHE :

Quels sont les regards sur la direction de thèse junior tuteurée au sein du Cercle des thésards ?

7. METHODE :

Observation directe participante à partir de 2 années de direction de thèse junior tuteurée.

8. RESULTATS :

Pour les directeurs juniors, le tutorat par la directrice renforçait leur confiance et permettait une autonomisation progressive. La supervision par leurs pairs était stimulante. Des craintes persistaient sur leur positionnement par rapport à la directrice.

Pour la directrice de thèse, le tutorat des directeurs juniors apportait une dynamique supplémentaire par l'accompagnement et le partage. La convivialité était un moteur. Les échanges nécessaires avec les juniors, hors Cercle, nécessitaient du temps mais alimentaient par l'alter-réflexivité sa propre direction.

Pour les thésards, la codirection apportait stimulation, sécurité et réactivité avec un impact positif sur l'avancée de leur travail de recherche. Ils appréciaient la complémentarité des compétences et les nuances des points de vue. Ils s'interrogeaient sur leur ressenti en cas d'avis divergents.

9. CONCLUSION :

Le tutorat de directeurs de thèse juniors facilite l'initiation à la direction de thèse, et stimule les thésards. Il permet d'intégrer de jeunes médecins dans la recherche en soins primaires. Ce recrutement original de jeunes directeurs de thèses est à modéliser.

10. QUESTIONS POSEES :

Comment se fait l'intégration dans ce cercle ?

Par entretien avec les directeurs de thèses et directeurs de thèses juniors. Il n'y a pas de critères précis. Une motivation était nécessaire pour l'intégration du thésard et une présence à toutes les réunions était obligatoire.

Compte tenu de cette sélection, n'y a-t-il pas une inégalité entre les internes qui sont dans le « cercle » et les autres internes de la faculté ?

Oui. Le « cercle » est en formation et fait l'objet d'études. Oui, il y a une inégalité entre les internes mais il n'était pas possible de faire autrement.

11. INTERPRETATION PERSONNELLE :

J'ai l'impression que le nombre de thésards du « cercle » qui vont poursuivre la recherche à travers la fonction de directeur de thèse va être supérieur à ceux qui n'ont pas été dans le « cercle des thésards ».

L'enthousiasme des participants à travers la présentation et à travers la vidéo présentée m'a marqué. Cette ambiance aux réunions entraîne une stimulation certaine.

Au lieu de mettre des bâtons dans les roues des internes, à les obliger de différentes manières à rédiger de nombreux documents chronophages, qui permet de les évaluer, cette étude permet d'améliorer les conditions de travail des thésards, les stimule et les influence en vue d'une prochaine carrière de directeur de thèses grâce à une expérience positive et agréable. Cela permet d'approcher la direction de thèse et de s'enrichir d'expériences sur les différentes techniques de recherche

qualitative. Cela permet d'éviter l'isolement et entraîne une stimulation « inter-thésards ».

Ce premier « cercle » a abouti à la formation de nouveaux « cercles » formés par des directeurs de thèses juniors.

Et sur Lille ?

ARIAS Benoit