



WP9

Assurance Qualité

Atelier Final





Présentation du WP Qualité

Objectifs

- 1 Évaluer la **qualité** de l'**organisation du projet**
- 2 Évaluer la **qualité** des **formations, actions** et **événements** dispensés lors du projet

Tâches

- **Sensibiliser** à la démarche qualité
- Définir le **tableau de bord** des indicateurs
- Concevoir deux chartes : Qualité + Diversité & Genre
- Superviser le **Quality Board** : évaluer la qualité + intégration de chartes
- Récolter les indicateurs



La démarche qualité



Définir les **objectifs** à **atteindre** et planifier la mise en oeuvre des **actions**

Ajuster en fonction des **résultats** de la phase précédente



Mise en œuvre des actions (formation, environnement d'apprentissage, etc.)

Évaluer et vérifier l'adéquation des actions

Deming (1947)





Nos activités



Sensibilisation à la démarche qualité



- **Sensibilisation** des partenaires à la démarche qualité
- Réalisée lors du **kick-off meeting**
Février 2023

Objectifs :

1. Comprendre la démarche qualité
2. Expliquer son importance
3. Introduire la notion d'indicateurs

Atelier collectif :

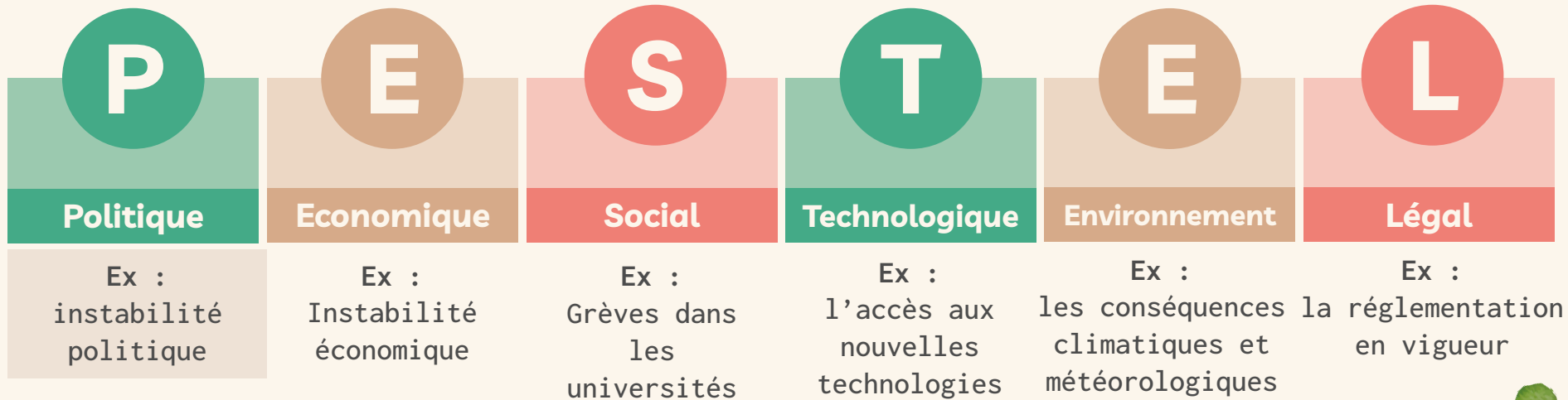
- Premières réflexions sur la charte qualité
- Contribution des partenaires sur les éléments clés à intégrer






Analyse PESTEL

Méthode qui permet d'identifier les facteurs externes favorables ou défavorables qui ont un impact sur le projet.



Charte de Diversité et du Genre



Charte de Diversité et du Genre

Les concepts clés

- La Diversité**

Le concept de diversité désigne la caractéristique de ce qui est **divers, varié, différent**, parfois opposé ou contradictoire. La diversité peut s'appliquer à différents domaines, comme la **diversité biologique**, la diversité **culturelle** ou encore la **diversité sociale**. Selon l'UNICEF (2020), la diversité consiste à **reconnaître et respecter les différences visibles et invisibles**, quelles qu'elles soient. En s'ouvrant à la diversité, l'individu dépasse ses craintes ou ses *a priori* pour aller à la rencontre des autres. La diversité implique la reconnaissance et le respect des différences entre **les êtres vivants, les groupes humains, les cultures ou les opinions**. Selon l'ONU (s.d), la diversité est un moyen de renforcer le dialogue, la tolérance et la coopération entre les peuples.
- Le Genre**

Selon l'UNICEF (s.d. a ; s.d. b), le genre est la **construction sociale des rôles, des comportements, des activités et des attributs** qu'une société considère comme **appropriés pour les hommes et les femmes**. Le genre peut être une **source d'inégalités, de discriminations et de violences** entre les hommes et les femmes, ou entre les personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre dominantes. Le genre est donc un concept clé pour comprendre et transformer les rapports sociaux entre les sexes. Le genre est une notion dynamique et **variable selon les contextes** historiques, culturels, politiques et économiques. La thématique du genre permet de **s'interroger sur l'égalité homme/femme**, sur la **place des femmes** dans la société ou encore sur les **discriminations** de genre.

La construction de la Charte

Cette Charte est le fruit d'un **processus de co-construction** avec l'ensemble des partenaires du projet. En effet, au vu de la thématique, il nous semblait primordial **d'assurer une représentativité** de tous les acteurs du projet en fonction de leur zone géographique (université), leur genre (homme/femme) et de leur rôle dans l'institution (directeur, doctorant, Personnel administratifs et techniques, etc.), notre objectif étant d'obtenir une charte adaptée au contexte de Madagascar et de ses écoles doctorales.

1

Processus de **co-construction** avec l'ensemble des partenaires.

But :

→ assurer une **représentativité** (zone géographique, leur genre, leur rôle dans l'institution, etc.)

→ charte **adaptée** au contexte de **Madagascar** et de ses écoles doctorales.

→ définir et **comprendre la diversité** et le genre à Madagascar.





Les rapports qualités



7 rapports de satisfaction

- formations, study visit, Doctoriales, atelier de lancement et final

1 rapport complet

- état d'avancement, motivation des participant, relever des indicateurs,

Bientôt

- Evaluation de l'école d'été des ODD
- Rapport final





Satisfaction des formations : Q4TE



Questionnaire for Professional Training Evaluation (Grohmann et Kauffeld, 2013)

Activités

Lieu

Date

Formation pour les EC

Antsiranana

Octobre 2023

85,39%

($\sigma = 12,3$)

Formation pour les PAT

Antsiranana

Octobre 2023

91,09%

($\sigma = 11,8$)

Formation des formateurs :
Financer sa recherche

Toliara

Avril 2024

89,07%

($\sigma = 13,59$)

Study Visit des EC et des
PAT

Montpellier

Mai 2024

87,79%

($\sigma = 9,45$)

Doctoriales® pour les
doctorants

Ampefy

Octobre 2025

89,19%

($\sigma = 9,45$)

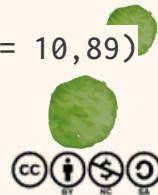
Formation des formateurs :
Ecriture scientifique

Mahajanga

Mai 2025

90,69%

($\sigma = 10,89$)





Les aspects positifs



Forte satisfaction et utilité perçue

→ Scores Q4TE très élevés (souvent > 85%)

Acquisition de nouvelles connaissances et méthodes

→ Sentiment net d'avoir « beaucoup appris » : encadrement doctoral, financement de la recherche, rédaction de projets, communication écrite et orale, outils numériques, règles du doctorat, etc.

Fort engagement, motivation et climat positif

→ Les formations sont vécues dans un état d'esprit « motivé, enthousiaste, confiant » et souvent décrites comme un « véritable succès ».

Qualité de la pédagogie et des formateurs

→ Les formateurs sont jugés compétents, disponibles, à l'écoute, avec une méthodologie innovante adaptée à des publics variés.





Les aspects positifs



Impact concret et transfert vers la pratique

- Ils expriment explicitement l'intention de partager leurs acquis avec collègues et doctorants (effet « multiplicateur ») et de mettre en place des sessions internes ou des changements dans leurs pratiques.

Développement de la confiance et du sentiment d'auto-efficacité

- Progression très importante du sentiment de capacité, par exemple pour former leurs pairs à la recherche de financement (gain relatif de plus de 70% entre avant et après).

Valorisation et montée en reconnaissance des PAT

- Les PAT se sentent pris en compte et valorisés, avec des contenus directement reliés à leurs tâches.





Les aspects positifs



Dynamique de réseau et d'échanges inter-établissements

- Les formations rassemblent des participants de toutes les universités partenaires, créant un espace d'échange entre ED sur leurs pratiques, leurs contraintes et leurs solutions.

Alignement avec les besoins exprimés en amont

- Les contenus de formation sont construits à partir des besoins identifiés ce qui favorise l'adéquation entre attentes et programme.
- Les rapports montrent que les thèmes jugés ont bien été couverts et sont perçus comme pertinents



Les derniers indicateurs

Indicateurs généraux



5 min

Indicateur Indicator	Évaluation des indicateurs Evaluation of indicators																					
	Avant 2023					2023					2024					2025						
	Université d'Antananarivo	Université d'Antsiranana	Université de Fianarantsoa	Université de Mahajanga	Université de Toiliara	UCM	TOTAL	Université d'Antananarivo	Université d'Antsiranana	Université de Fianarantsoa	Université de Mahajanga	Université de Toiliara	UCM	TOTAL	Université d'Antananarivo	Université d'Antsiranana	Université de Fianarantsoa	Université de Mahajanga	Université de Toiliara	UCM	TOTAL	
Nbre de publications dans des journaux revus par les pairs						9						3										3
Nbre de publications interdisciplinaire						6						6										3
Nbre de stages de thèses																						
Nbre de recrutement de doctorant dans le secteur public						53						5										3
Nbre de recrutement de doctorant dans le secteur privé						40						15										8
Nbre de recrutement de doctorant dans les ONG																						
Nbre articles ou notes de politiques en lien avec des solutions pour ODD						9						5										1
Nbre publication dans des revues de rang A						1						1										1
Nbre de sujets de thèses co-crées avec des partenaires socio-économiques						3						0										
Nbre de thèse co-dirigée par un partenaire socio-économique																						
Nbre de stages de thèses en entreprise																						
Nbre de personnes formées lors des Doctoriales																						
Nbre de personnes formées à l'école d'été des ODD et de la science de la durabilité																						
Nbre d'ED impliquée dans le REDM																						
Nbre de thèses réalisées en cotutelles internationales						2						2										2
Nbre de thèses en codirections entre ED						35						28										32





Indicateurs par WP



WP Management

- Accord de consortium : nombre de documents livrés dans les délais prévus
- Rapports d'activités annuels pour le MESUPRES : nombre de documents livrés dans les délais prévus

WP3 - Renforcement des capacités des ED

- Événement (formation des PAT) - Mesure de l'impact : nombre de personnes impactées
- Événement (formation des EC) - Mesure de l'impact : nombre de personnes impactées
- Visite d'étude à Montpellier - Mesure de l'impact : nombre de personnes impactées

WP6 - Renforcement des liens avec le privé

- Taux de participation des entreprises (rencontres science-secteur privé dans les universités)
- Perception de l'événement par les entreprises et les membres du projet





Indicateurs par WP



WP7 - Outils numériques

- Nombre de connexions sur la plateforme du doctorat
- Nombre de contributions sur la plateforme du doctorat
- Utilisabilité et utilité de la plateforme du doctorat
- Nombre de connexions à la banque de ressources
- Nombre de contributions à la banque de ressources

WP8 - Pilotage et internationalisation des ED

- Nombre de documents livrés dans les délais prévus (Charte de thèse)
- Taux de validation par les participants (Charte de thèse)
- Nombre de documents livrés dans les délais prévus (Convention de cotutelle)
- Taux de validation par les participants (Convention de cotutelle)
- Nombre de réunions du REDM
- Nombre de comptes rendus du REDM
- Fonctionnement du réseau attesté par l'empowerment des ED





Indicateurs par WP



WP10 - Dissémination

- Nombre de visites sur le site web
- Nombre de publications sur le site
- Nombre de partages sur les réseaux sociaux
- Nombre de vidéos publiées pour les événements internes
- Nombre de vues des événements internes
- Nombre de vidéos publiées pour les événements externes
- Nombre de vues des événements externes





Nos recommendations



Recommandations structurelles pour les écoles doctorales



- Clarifier et formaliser le **règlement intérieur commun** aux ED, adapté à chaque contexte
- Développer un modèle de convention de **co-tutelle Sud-Sud** en plus des modèles Nord-Sud existants
- **Clarifier les missions de l'ED** et les fiches de poste des PAT





Recommandations pédagogiques pour les formations doctorales

- Maintenir la **pédagogie active** et les mises en situation
- Prévoir des **modules récurrents** sur :
 - Encadrement doctoral et accompagnement des doctorants
 - Rédaction de projets, publications, communication scientifique
 - Développement des compétences numériques des membres des ED





Recommandations sur les liens avec le secteur socio-économique

- Poursuivre les Doctoriales et rencontres “science-secteur privé”
- Rendre visible les thèses et compétences des doctorants via la plateforme

RECOMMANDATIONS DOCTORIALES HayKa

L'évaluation de l'événement nous permet d'établir une liste de recommandations pour l'organisation de futures Doctoriales à Madagascar.



La variété des activités proposées (témoignages, masterclass, échanges avec des entreprises, village de compétences, travail en équipe, etc.) est l'une des principales sources de satisfaction des participants en permettant de varier les savoirs et acquis. Cet aspect est à conserver.



La diversité des intervenants et des secteurs représentés est à favoriser afin d'élargir les horizons des doctorants. Proposer un panel comprenant aussi bien des personnalités issues des secteurs industriels, entrepreneuriaux, gouvernementaux et internationaux renforce la portée multidisciplinaire des Doctoriales et montre aux doctorants les diverses possibilités après la thèse.



Etablir un plan logistique détaillé intégrant des alternatives pour l'accès à internet, ainsi que des ressources matérielles de qualité (salles, équipements, supports visuels, etc.). Cela permettra de fluidifier l'événement et de limiter l'impact de problèmes récurrents (ex : internet) sur le travail des doctorants.



Intégrer des sessions sur la gestion de la santé mentale et le bien-être des doctorants. Le stress, l'isolement et les problématiques de santé mentale sont des défis majeurs du parcours doctoral. Mettre en place des sessions dédiées aiderait à mieux préparer les doctorants à surmonter ces défis.



Collaborer avec des entreprises locales, afin d'encourager l'insertion professionnelle des doctorants. Des formats interactifs où discuter ensemble de projets de recherche et d'opportunités de collaboration renforcerait les liens entre le monde académique et l'industrie, et encouragerait les doctorants à envisager des carrières variées.





Recommandations en lien avec les ODD et la durabilité

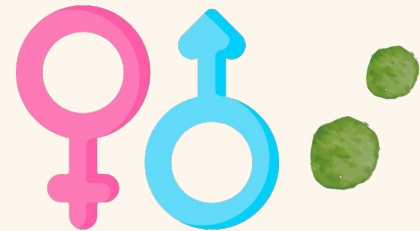
- Choisir des thématiques de formation et d'événements en lien avec certains ODD
- Documenter les contributions des ED aux ODD





Recommandations sur la parité, la diversité et l'inclusion

- Intégrer des critères de **parité** dans les processus de sélection
- Sensibiliser les ED à l'envoi de **plus de participantes** pour les formations et événements
- Maintenir une **démarche inclusive** (ex. prise en compte des contraintes familiales)
- Mettre en œuvre la **Charte de Diversité et du Genre** dans toutes les activités




Et la suite ?




Temps de travail

Etape 1 : Formez 4 équipes.

1. Comment maintenir l'effet multiplicateur des formations après le projet HayKa ?	2. Comment pérenniser le réseau des écoles doctorales que vous formez aujourd'hui ?
3. Comment s'approprier la charte de la diversité et du genre au sein de vos écoles doctorales ?	4. Comment maintenir la plateforme du doctorat et garantir l'actualisation de ses contenus ?

Etape 2 : Individuellement, notez vos idées en réponse à la question.  5 min

Etape 3 : En équipe, partagez et discutez vos idées.  15 min

Etape 4 : En grand groupe, chaque équipe présente ses idées en 2 min 30.  10 min