



<http://portaildoc.univ-lyon1.fr>

Creative commons : Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale -
Pas de Modification 2.0 France (CC BY-NC-ND 2.0)



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr>

UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD LYON 1

FACULTÉ DE MÉDECINE LYON EST

Année 2016

Thèse N° 276

CERCLE DE THÉSARDS :
ANALYSE DE QUATRE ANNÉES DE
FONCTIONNEMENT

Etude qualitative par entretiens individuels semi-dirigés et focus groups auprès de 13
anciens thésards

THESE D'EXERCICE

Présentée

À l'université Claude Bernard Lyon 1

Et soutenue publiquement le 1^{er} décembre 2016
pour obtenir le grade de Docteur en Médecine

Par

FOUQUE MAGRO Camille

Née le 20 juin 1986

À Lyon 3^{ème}

UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD – LYON 1

Président	Frédéric FLEURY
Président du Comité de Coordination des Etudes Médicales	Pierre COCHAT
Directeur Général des Services	Dominique MARCHAND

Secteur Santé

UFR de Médecine Lyon Est	Doyen : Gilles RODE
UFR de Médecine Lyon Sud- Charles Mérieux	Doyen : Carole BURILLON
Institut des Sciences Pharmaceutiques Et Biologiques (ISPB)	Directrice : Christine VINCIGUERRA
UFR d'Odontologie	Directeur : Denis BOURGEOIS
Institut des Sciences et Techniques De Réadaptation (ISTR)	Directeur : Xavier PERROT
Département de Biologie Humaine SCHOTT	Directrice : Anne-Marie

Secteur Sciences et Technologie

UFR de Sciences et Technologies	Directeur : Fabien de MARCHI
UFR de Sciences et Techniques des VANPOULLE Activités Physiques et Sportives (STAPS)	Directeur : Yannick
Polytech Lyon	Directeur : Emmanuel PERRIN
I.U.T.	Directeur : Christophe VITON
Institut des Sciences Financières Et Assurances (ISFA)	Directeur : Nicolas LEBOISNE
Observatoire de Lyon	Directrice : Isabelle DANIEL
Ecole Supérieure du Professorat Et de l'Education (ESPE)	Directeur : Alain MOUGNIOTTE

Faculté de Médecine Lyon Est

Liste des enseignants 2016/2017

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers Classe exceptionnelle Echelon 2

Blay	Jean-Yves	Cancérologie ; radiothérapie
Cochat	Pierre	Pédiatrie
Cordier	Jean-François	Pneumologie ; addictologie
Etienne	Jérôme	Bactériologie-virologie ; hygiène Hospitalière
Gouillat	Christian	Chirurgie digestive
Guérin	Jean-François	Biologie et médecine du développement et de la reproduction ; gynécologie médicale
Mornex	Jean-François	Pneumologie ; addictologie
Ninet	Jacques	Médecine interne ; gériatrie et biologie du Vieillessement ; médecine générale ; addictologie
Philip	Thierry	Cancérologie ; radiothérapie
Ponchon	Thierry	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Revel	Didier	Radiologie et imagerie médicale
Rivoire	Michel	Cancérologie ; radiothérapie
Rudigoz	René-Charles	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie
Thivolet-Bejui	Françoise	Anatomie et cytologie pathologiques
Vandenesch	François	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers Classe exceptionnelle Echelon 1

Borson-Chazot	Françoise	Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques ; gynécologie médicale
Chassard	Dominique	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Claris	Olivier	Pédiatrie
D'Amato	Thierry	Psychiatrie d'adultes ; addictologie
Delahaye	François	Cardiologie
Denis	Philippe	Ophtalmologie
Disant	François	Oto-rhino-laryngologie
Douek	Philippe	Radiologie et imagerie médicale
Ducerf	Christian	Chirurgie digestive
Finet	Gérard	Cardiologie
Gaucherand	Pascal	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Guérin	Claude	Réanimation ; médecine d'urgence
Herzberg	Guillaume	Chirurgie orthopédique et traumatologique
Honorat	Jérôme	Neurologie
Lachaux	Alain	Pédiatrie
Lehot	Jean-Jacques	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence

Lermusiaux Lina	Patrick Bruno	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire Bactériologie-virologie ; hygiène Hospitalière
Martin Mellier	Xavier Georges	Urologie Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Mertens Michallet Miossec Morel Moulin Négrier Neyret	Patrick Mauricette Pierre Yves Philippe Marie-Sylvie Philippe	Anatomie Hématologie ; transfusion Immunologie Biochimie et biologie moléculaire Nutrition Cancérologie ; radiothérapie Chirurgie orthopédique et t traumatologique
Nighoghossian Ninet Obadia Ovize Rode Terra Zoulim	Norbert Jean Jean-François Michel Gilles Jean-Louis Fabien	Neurologie Chirurgie thoracique et cardiovasculaire Chirurgie thoracique et cardiovasculaire Physiologie Médecine physique et de réadaptation Psychiatrie d'adultes ; addictologie Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers Première classe

André-Fouet Argaud Badet Barth Bessereau Berthezene Bertrand Boillot Braye	Xavier Laurent Lionel Xavier Jean-Louis Yves Yves Olivier Fabienne	Cardiologie Réanimation ; médecine d'urgence Urologie Chirurgie générale Biologie cellulaire Radiologie et imagerie médicale Pédiatrie Chirurgie digestive Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique ; brûlologie
Breton Chevalier Colin	Pierre Philippe Cyrille	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie Cardiologie Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Colombel Cottin Devouassoux Di Fillipo Dumontet Durieu	Marc Vincent Mojgan Sylvie Charles Isabelle	Urologie Pneumologie ; addictologie Anatomie et cytologie pathologiques Cardiologie Hématologie ; transfusion Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillessement ; médecine générale ; addictologie
Ederly Fauvel	Charles Patrick Jean-Pierre	Génétique Thérapeutique ; médecine d'urgence ; addictologie
Guenot Gueyffier	Marc François	Neurochirurgie Pharmacologie fondamentale ; pharmacologie clinique ; addictologie

Guibaud	Laurent	Radiologie et imagerie médicale
Javouhey	Etienne	Pédiatrie
Juillard	Laurent	Néphrologie
Jullien	Denis	Dermato-vénéréologie
Kodjikian	Laurent	Ophtalmologie
Krolak Salmon	Pierre	Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement ; médecine générale ; addictologie
Lejeune	Hervé	Biologie et médecine du développement et de la reproduction ; gynécologie médicale
Mabrut	Jean-Yves	Chirurgie générale
Merle	Philippe	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Mion	François	Physiologie
Morelon	Emmanuel	Néphrologie
Mure	Pierre-Yves	Chirurgie infantile
Négrier	Claude	Hématologie ; transfusion
Nicolino	Marc	Pédiatrie
Picot	Stéphane	Parasitologie et mycologie
Rouvière	Olivier	Radiologie et imagerie médicale
Roy	Pascal	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
Ryvlin	Philippe	Neurologie Schaeffer Laurent Biologie cellulaire
Saoud	Mohamed	Psychiatrie d'adultes
Schaeffer	Laurent	Biologie cellulaire
Scheiber	Christian	Biophysique et médecine nucléaire
Schott-Pethelaz	Anne-Marie	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Tilikete	Caroline	Physiologie
Truy	Eric	Oto-rhino-laryngologie
Turjman	Francis	Radiologie et imagerie médicale
Vallée	Bernard	Anatomie
Vanhems	Philippe	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Vukusic	Sandra	Neurologie

Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers Seconde Classe

Ader	Florence	Maladies infectieuses ; maladies tropicales
Aubrun	Frédéric	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Boussel	Loïc	Radiologie et imagerie médicale
Calender	Alain	Génétique
Chapurlat	Roland	Rhumatologie
Charbotel	Barbara	Médecine et santé au travail
Chêne	Gautier	Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Cotton	François	Radiologie et imagerie médicale
Crouzet	Sébastien	Urologie

Dargaud David	Yesim Jean-Stéphane	Hématologie ; transfusion Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Di Rocco Dubernard	Federico Gil	Neurochirurgie Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Ducray Dumortier	François Jérôme	Neurologie Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Fanton Faure Fellahi	Laurent Michel Jean-Luc	Médecine légale Dermato-vénéréologie Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Ferry Fourneret Gillet Girard Gleizal Henaine Hot Huissoud	Tristan Pierre Yves Nicolas Arnaud Roland Arnaud Cyril	Maladie infectieuses ; maladies tropicales Pédopsychiatrie ; addictologie Pédiatrie Pneumologie Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie Chirurgie thoracique et cardiovasculaire Médecine interne Gynécologie-obstétrique ; gynécologie médicale
Jacquin-Courtois Janier Lesurtel Michel	Sophie Marc Mickaël Philippe	Médecine physique et de réadaptation Biophysique et médecine nucléaire Chirurgie générale Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Million Monneuse Nataf Peretti Pignat Poncet Raverot	Antoine Olivier Serge Noël Jean-Christian Gilles Gérald	Chirurgie vasculaire; médecine vasculaire Chirurgie générale Cytologie et histologie Nutrition Oto-rhino-laryngologie Chirurgie générale Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques ; gynécologie médicale
Ray-Coquard Rheims Richard Robert Rossetti Souquet	Isabelle Sylvain Jean-Christophe Maud Yves Jean-Christophe	Cancérologie ; radiothérapie Neurologie Réanimation ; médecine d'urgence Chirurgie digestive Physiologie Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Thaunat Thibault Wattel	Olivier Hélène Eric	Néphrologie Physiologie Hématologie ; transfusion

Professeur des Universités - Médecine Générale

Flori	Marie
Letrilliant	Laurent
Moreau	Alain
Zerbib	Yves

Professeurs associés de Médecine Générale

Lainé Xavier

Professeurs émérites

Baulieux	Jacques	Cardiologie
Beziat	Jean-Luc	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie
Chayvialle	Jean-Alain	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Daligand	Liliane	Médecine légale et droit de la santé
Droz	Jean-Pierre	Cancérologie ; radiothérapie
Floret	Daniel	Pédiatrie
Gharib	Claude	Physiologie
Mauguière	François	Neurologie
Neidhardt	Jean-Pierre	Anatomie
Petit	Paul	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Sindou	Marc	Neurochirurgie
Touraine	Jean-Louis	Néphrologie
Trepo	Christian	Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie
Trouillas	Jacqueline	Cytologie et histologie
Viale	Jean-Paul	Réanimation ; médecine d'urgence

Maîtres de Conférence – Praticiens Hospitaliers

Hors classe

Benchaib	Mehdi	Biologie et médecine du développement et de la reproduction ; gynécologie médicale
Bringuier	Pierre-Paul	Cytologie et histologie
Dubourg	Laurence	Physiologie
Germain	Michèle	Physiologie
Jarraud	Sophie	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Le Bars	Didier	Biophysique et médecine nucléaire
Normand	Jean-Claude	Médecine et santé au travail
Persat	Florence	Parasitologie et mycologie
Piaton	Eric	Cytologie et histologie
Sappey-Marinier	Dominique	Biophysique et médecine nucléaire
Streichenberger	Nathalie	Anatomie et cytologie pathologiques
Timour-Chah	Quadiri	Pharmacologie fondamentale ; pharmacologie clinique ; addictologie
Voiglio	Eric	Anatomie

Maîtres de Conférence – Praticiens Hospitaliers

Première classe

Barnoud	Raphaëlle	Anatomie et cytologie pathologiques
Bontemps	Laurence	Biophysique et médecine nucléaire
Chalabreysse	Lara	Anatomie et cytologie pathologiques
Charrière	Sybil	Nutrition
Collardeau Frachon	Sophie	Anatomie et cytologie pathologiques

Confavreux	Cyrille	Rhumatologie
Cozon	Grégoire	Immunologie
Escuret	Vanessa	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Hervieu	Valérie	Anatomie et cytologie pathologiques
Kolopp-Sarda	Marie Nathalie	Immunologie
Lesca	Gaëtan	Génétique
Lukaszewicz	Anne-Claire	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Maucort Boulch	Delphine	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
Meyronet	David	Anatomie et cytologie pathologiques
Pina-Jomir	Géraldine	Biophysique et médecine nucléaire
Plotton	Ingrid	Biochimie et biologie moléculaire
Rabilloud	Muriel	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
Rimmele	Thomas	Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence
Ritter	Jacques	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Roman	Sabine	Physiologie
Tardy Guidollet	Véronique	Biochimie et biologie moléculaire
Tristan	Anne	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Venet	Fabienne	Immunologie
Vlaeminck-Guillem	Virginie	Biochimie et biologie moléculaire

Maîtres de Conférences – Praticiens Hospitaliers Seconde classe

Casalegno	Jean-Sébastien	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière
Curie	Aurore	Pédiatrie
Duclos	Antoine	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
Lemoine	Sandrine	Physiologie
Marignier	Romain	Neurologie
Phan	Alice	Dermato-vénéréologie
Schluth-Bolard	Caroline	Génétique
Simonet	Thomas	Biologie cellulaire
Vasiljevic	Alexandre	Anatomie et cytologie pathologiques

Maîtres de Conférences associés de Médecine Générale

Farge	Thierry
Pigache	Christophe

Composition du Jury

Président : Pr Jérôme ETIENNE

Membres : Pr Pierre FOURNERET
Pr Sylvie ERPELDINGER
Docteur Elise BENEDINI

Le Serment d'Hippocrate

Je promets et je jure d'être fidèle aux lois de l'honneur et de la probité dans l'exercice de la Médecine.

Je respecterai toutes les personnes, leur autonomie et leur volonté, sans discrimination.

J'interviendrai pour les protéger si elles sont vulnérables ou menacées dans leur intégrité ou leur dignité.

Même sous la contrainte, je ne ferai pas usage de mes connaissances contre les lois de l'humanité.

J'informerai les patients des décisions envisagées, de leurs raisons et de leurs conséquences. Je ne tromperai jamais leur confiance.

Je donnerai mes soins à l'indigent et je n'exigerai pas un salaire au dessus de mon travail.

Admis dans l'intimité des personnes, je tairai les secrets qui me seront confiés et ma conduite ne servira pas à corrompre les mœurs.

Je ferai tout pour soulager les souffrances.

Je ne prolongerai pas abusivement la vie ni ne provoquerai délibérément la mort.

Je préserverai l'indépendance nécessaire et je n'entreprendrai rien qui dépasse mes compétences.

Je perfectionnerai mes connaissances pour assurer au mieux ma mission.

Que les hommes m'accordent leur estime si je suis fidèle à mes promesses.

Que je sois couvert d'opprobre et méprisé si j'y manque.

Remerciements

Aux membres du jury :

Professeur Jérôme ETIENNE,

Merci de me faire l'honneur de présider cette thèse et pour l'intérêt que vous y avez porté. Votre savoir dans le domaine de la pédagogie est essentiel pour cette soutenance. Merci aussi pour avoir participé à ma formation de médecin en tant que doyen de ma faculté. Soyez assuré de ma profonde gratitude et mes sincères remerciements.

Professeur Pierre FOURNERET,

Merci de me faire l'honneur de participer à mon jury de thèse. Trouvez ici le témoignage de mon profond respect.

Professeur Sylvie ERPELDINGER

Merci de me faire l'honneur de siéger à mon jury de thèse. Veuillez trouver ici l'expression de ma profonde considération.

Docteur Elise BENEDINI,

Merci de ta confiance en me confiant ce travail. Merci pour ton accompagnement et ton investissement. Merci de m'avoir épaulé tout au long de ce travail et surtout dans les derniers mois qui n'ont pas été de tout repos.

Je te remercie aussi de m'avoir acceptée dans ton cercle, la base de ce travail. J'espère que ce travail sera à la hauteur de tes attentes.

À ceux qui m'ont aidés pour ce travail,

Au Docteur Marc Chanelière

Merci d'avoir accepté le rôle de modérateur pour mes entretiens et merci de ton expertise dans le domaine de la pédagogie et de ton aide sur ce travail.

Merci au Cercle, et à tous les thésards du Cercle qui m'ont permis d'aller jusqu'au bout. Un soutien, une motivation et toujours dans la bonne humeur !

Merci à tous les anciens thésards qui ont participé à cette étude, et qui ont bien voulu m'accorder du temps. Merci pour votre enthousiasme et votre disponibilité.

À mes maitres de stage, Dr Zorzi, Dr Reybert, Dr Beley, Dr Gadot et Dr Iosti, vous m'avez initié à la médecine générale avec patience et bienveillance et m'avez donné le goût de l'exercice libéral. Merci de votre accueil.

À toutes mes rencontres lors des mes stages, chefs, et co-internes.

À Katell et Isabelle, pour m'avoir donné la chance de faire des remplacements chez vous. Merci de cette bonne ambiance de travail et de vouloir continuer ainsi en collaboration avec moi.

Merci à ma famille,

À mes parents, qui m'ont donné la vocation de la médecine et qui ont été à mes cotés durant ce long parcours.

Merci de m'avoir donné la chance de n'avoir jamais à me préoccuper de rien d'autre que des mes études. Merci pour votre affection, votre soutien, vos relectures et vos disponibilités pour garder Jules quand je devais travailler.

Merci pour toutes les fois où j'ai râlé au lieu de vous remercier ;-)

À mes sœurs, Sarah, Juliette et Alice, présentes malgré la distance.

À mes grands parents, ceux qui sont présents et ceux partis trop tôt

À ma belle famille,

À mes beaux parents,

Merci de m'avoir accueilli dans votre famille. Merci de votre soutien et de votre compréhension pendant toutes ces années. Merci aussi pour vos disponibilités pour garder Jules.

À mes belles sœurs et beaux frères,

À Emma, qui commence ces longues mais belles études, plein de courage à toi.

À mes amis du Cha,

Marie, Cam Blanc, Sarah, Nat, Flav, depuis la P1. Toutes ces années ont été magnifiques à vos cotés. Sans vous, ce n'aurait pas été pareil. **À Tanguy, Jerem, Thomas. A Oscar et Emile.**

À Lucie, Fanélie, Clem et Guillaume.

Puisse notre amitié perdurer malgré les chemins différents que nous avons pu prendre.

À mes « M », Morgane, Chris, Pop, Caro, Marion, Steph, Louloute, Fanny, et Amel, en dehors de la médecine, un bol d'air, toujours là pour me soutenir, me remonter le moral, pour organiser des soirées filles. Merci de votre compréhension pour toutes les fois où « je ne peux pas désolé, je dois travailler » ! **Aux Arsouilles et aux enfants,** merci pour tous ces bons moments.

À Maud, Chlo B, Lucile, Chlo M, Anne Laure, pour ces années-lycée mémorables.

Merci de pouvoir vous compter dans mes amies.

À Rudy, mon mari,

Merci d'avoir été là depuis le tout début de ces longues études, de m'avoir soutenue à chaque étape, d'avoir été mon pilier, même pendant les moments moins faciles, de travail, de stress et de mauvaise humeur.

Merci de faire partie de ma vie. Merci de ton amour.

Merci d'être le père de Jules et de sa petite soeur à venir.

Je te dédie cette thèse.

Je t'aime.

Et à Jules,

Je t'aime mon plus beau trésor.

Abréviations

MG : médecin généraliste

DES: Diplôme d'Etude Spécialisé

CUMG : collège universitaire de médecine générale

FUMG : filière universitaire de médecine générale

DMG : département de médecine générale

BU : bibliothèque universitaire

CNIL : commission nationale de l'informatique et des libertés

GEP : groupe d'échange des pratiques

MSU : maitre de stage universitaire

ECN : examen national classant

Sommaire

1. Introduction

- a. Historique de la thèse
- b. Collège universitaire de MG à Lyon
- c. État des lieux
- d. Cercle de thésards

2. Matériel et méthodes

- a. Matériel
- b. Méthodes
 - 1) Bibliographie
 - 2) Étude
 - 3) Focus group
 - 4) Population
 - 5) Recrutement et formation des groupes
 - 6) Entretiens individuels
 - 7) Association focus group et entretiens individuels
 - 8) Canevas d'entretien
 - 9) Fiche de caractéristiques
 - 10) Recueil des données
 - 11) Analyse
 - 12) Aspects éthiques et règlementaires

3. Résultats

- a) Description de l'échantillon
- b) Résultats
 - 1) UN ENGAGEMENT
 - (1) Un contrat
 - (2) Recrutement
 - (3) Une chance
 - (4) Des comptes à rendre
 - (5) Sentiments négatifs
 - (6) Cadrage difficile
 - 2) TEMPORALITÉ
 - (1) Répartition du temps de parole

- (2) Partage de la directrice
- (3) Urgence en fin de thèse
- (4) Besoin de temps hors du Cercle
- (5) Informations partagées pendant le Cercle

3) LE GROUPE

- (1) Convivialité
- (2) Accompagnement
- (3) Réseau
- (4) Partage d'expérience
- (5) Différences
- (6) Autonomisation du Cercle

4) PERSPECTIVES

- (1) Un outil pour optimiser la direction de thèse
- (2) Directeurs juniors

4. Discussion

1. Discussion de la méthodologie

- (1) Équipe de recherche et de réflexion
- (2) Conception de l'étude
- (3) Analyse et résultats

2. Discussion des résultats

- (1) L'engagement
- (2) La temporalité
- (3) Le groupe
- (4) Les perspectives

5. Conclusion

Bibliographie

Annexe 1 : Fiche de thèse

Annexe 2 : Canevas d'entretien initial

Annexe 3 : Canevas d'entretien final

Annexe 4 : Fiche de caractéristiques des participants

Annexe 5 : Déclaration CNIL

Annexe 6 : Formulaire de consentement

Annexe 7 : Cartes heuristiques des thèmes

Annexe 8 : Grille COREQ

Annexe 9 : Retranscription des entretiens sur CD

1. Introduction

En France, le doctorat est le plus élevé des quatre grades universitaires, après le baccalauréat, la licence et le master (1). Il correspond au grade de docteur. La préparation du doctorat constitue le troisième cycle de l'enseignement supérieur (2). Il se conclut par la réalisation et la soutenance d'une thèse de recherche ou d'une thèse d'exercice. La thèse d'exercice est une thèse particulière du système universitaire français. Elle clôture les études de certaines professions de santé (médecine, chirurgie dentaire, pharmacie et médecine vétérinaire). Elle correspond à la délivrance du diplôme d'Etat de docteur en médecine.

L'exercice de la médecine est encadré par l'article R632-23 du code de l'éducation : « le diplôme d'Etat de docteur en médecine ne peut être délivré qu'aux candidats ayant à la fois soutenu avec succès leur thèse et obtenu le diplôme d'études spécialisées (DES) » (3). En France, la thèse est obligatoire pour l'installation mais aussi pour remplacer. Un médecin a un délai de six ans après le début de son DES pour soutenir sa thèse. Après six ans, la licence de remplacement n'est plus accordée par le Conseil de l'Ordre des Médecins (4).

a. Historique de la thèse

La soutenance de la thèse a toujours été la finalisation des études de médecine. Elle apparaît au Moyen-Age, au 12^{ème} siècle, avec les créations des premières facultés (Montpellier en 1220 et Paris en 1280) sous le terme « vesperie » ou « disputatio », grand examen oral présenté en latin (2).

La Révolution Française supprime les universités, mais la loi post révolutionnaire du 19 ventôse IX (10 mars 1803), refonde la médecine en condamnant son exercice illégal (5). Elle réinstaura les facultés de médecine et le doctorat, qui devient obligatoire après quatre années d'études. Le décret du 17 mars 1808 fixe l'organisation de la nouvelle université de France et les règles à suivre pour obtenir les différents grades. L'abolition des officiers de santé, qui exerçaient la médecine

sans titre de docteur, a lieu en 1892. Depuis, les médecins ont le monopole de l'exercice légal après l'obtention d'une thèse de doctorat couronnant leurs études médicales (6). À partir du XX^{ème} siècle, seules les facultés de médecine délivrent le diplôme de docteur en médecine qui donne le droit d'exercer la médecine.

Pour ce qui est de la filière universitaire de médecine générale (FUMG), les départements de MG (DMG) apparaissent en 1995. La réforme du 3^{ème} cycle transforme la MG en une spécialité en 2002. Le DES de MG est créé en 2004 (7).

b. Collège universitaire de MG à Lyon (8)(9)

Il existe deux facultés de médecine à Lyon : Lyon Est et Lyon Sud. Le CUMG est commun aux deux facultés. Le CUMG met à la disposition des internes de MG différentes formations à la thèse lors de leur cursus.

Un séminaire de trois jours, « Se documenter pour la pratique et la thèse » est obligatoire pour tous les internes de premiers semestres. Lors du stage chez le praticien de niveau un, une journée d'initiation à la thèse et au mémoire de recherche est obligatoire. À la fin du semestre chez le praticien de niveau un, les internes doivent rendre un premier travail de recherche, sous forme de mémoire d'initiation à la recherche médicale, suivi d'une soutenance devant un jury, puis d'une discussion.

Il existe aussi des formations facultatives, accessibles à tous les internes de MG : une « journée thèse », une fois par an, au cours de laquelle des thèses sont présentées aux internes par des anciens thésards, et des ateliers de recherche sur différentes thématiques (méthodologie quantitative, méthodologie en recherche quantitative ou biostatistiques).

Au début de son travail de thèse, l'étudiant doit rendre une fiche de thèse au CUMG, qui est une synthèse du début de son travail présentant les objectifs, la méthodologie envisagée et la bibliographie faite sur le sujet, et qui doit être validée avant de pouvoir poursuivre son travail (Annexe 1). Cela permet au CUMG d'améliorer les travaux de recherche et les axer vers les soins primaires, en listant les différents travaux en cours et en aidant l'étudiant, en le faisant reformuler la question, modifier les objectifs ou la méthodologie au besoin. Cette fiche de thèse, une fois validée est disponible au CUMG et accessible à tous les étudiants pour connaître les travaux en cours.

S'ils veulent avoir accès à la mailing liste des étudiants du CUMG de Lyon pour recruter parmi les internes, les thésards doivent participer à une commission de recherche où ils présentent leur projet devant un jury qui leur donne une autorisation d'accès.

Il existe aussi un comité d'éthique, devant lequel les étudiants doivent passer après avoir déposé leur fiche de thèse, lorsque leur étude concerne l'utilisation de données de patients. Cela doit être fait préalablement au début des entretiens (en qualitatif) ou des distributions de questionnaires (en quantitatif).

Le CUMG a mis en place un tutorat. Chaque interne est encadré par un tuteur qui est un médecin généraliste, et qui a un rôle de soutien et d'aide au cours du DES. Il va le suivre pendant ses trois années de DES, avec au minimum deux rendez vous individuels et des groupes d'échanges de pratiques avec les autres tutorés du tuteur.

c. État des lieux

Cette étape fondamentale qu'est la thèse de médecine a fait l'objet de nombreux travaux. Les internes Picards la considèrent comme une tradition sans lui trouver d'autre intérêt que l'affranchissement définitif du statut d'étudiant (10). Elle est souvent vécue, par les internes, comme une contrainte, la dernière obligation universitaire (11).

Ce travail de thèse, nécessite en moyenne 18 à 24 mois. C'est un travail exigeant, difficile, apportant bien souvent un sentiment de solitude aux thésards (10). Les difficultés concernent le ressenti des internes, le choix du sujet, la recherche du directeur, le manque de temps, le manque de motivation ou le manque de ressources (10)(11). Le travail de thèse reste trop longtemps abstrait aux yeux des étudiants (11). 21 % des internes Stéphanois se sont investis dans un projet de thèse qui n'a pas abouti. Les principales causes d'échecs de projet de thèse sont le manque de pertinence du sujet, le manque de temps, le manque de motivation de l'étudiant ou du directeur (12).

Les difficultés relationnelles avec le directeur de thèse sont une cause majeure de difficultés voire d'abandon, citée dans de nombreux travaux (10)(11)(12)(13). En Aquitaine, 22% des directeurs de thèses ont déjà abandonné au moins une thèse.

Les raisons étaient un manque de compétence, une préparation insuffisante ou des rencontres trop sporadiques et des difficultés à gérer leur temps disponible (14).

Un travail Lillois de 2012, propose l'organisation d'un compagnonnage pour la préparation de la thèse ou la création de groupes d'échanges entre thésards, pour instituer un tutorat méthodologique (15). Ceci s'apparente dans la littérature, aux groupes de pairs ou d'échanges qui sont des lieux conviviaux, favorisant l'apprentissage individuel (16)(17).

d. Cercle de thésards

C'est un groupe d'échange entre des thésards et leur directrice de thèse, créé par un médecin généraliste lyonnais, maître de stage des universités, en 2012. Depuis sa création, dix sept thèses ont été soutenues, quinze au début de ce travail.

Le Cercle consiste en des réunions bimestrielles programmées. Il permet de faire le point et d'échanger sur l'avancée des travaux. Lors de ces groupes, chaque thésard a un temps de parole de 20 minutes et expose aux autres l'avancée de son travail, ses problèmes, et ses questionnements. A l'issue de celui-ci, deux objectifs de travail sont fixés pour la réunion suivante. Le travail (bibliographie avec fiches de lecture, entretiens audio et retranscrits, rédaction) est partagé en ligne avec la directrice de thèse, par un serveur d'échanges en ligne (Dropbox®). Elle suit le travail à toutes les étapes. Le Cercle a lieu en soirée chez un thésard. Tous les membres sont assis autour d'une table et partagent un repas.

Au regard de la bibliographie, des difficultés liées à la thèse, de l'importance de la relation avec le directeur de thèse et des bénéfices du travail en groupe, nous nous sommes demandé si la participation à ce Cercle de thésards permettait d'optimiser un travail de thèse d'exercice. L'hypothèse est que le Cercle de thésards est un outil pédagogique pour optimiser un travail de thèse.

L'objectif de ce travail est d'explorer le vécu des thésards qui ont participé au Cercle de thèse depuis sa création.

2. Matériel et méthodes

a. Matériel

Pour ce travail, un ordinateur avec le logiciel de données Microsoft Office® 2011 a été utilisé. Les références bibliographiques ont été classées grâce au logiciel Zotero®.

Les focus group ont été organisés grâce au site d'aide à la planification Doodle®. Lors des entretiens, les enregistrements ont été réalisés à l'aide d'un smartphone avec une application dictaphone, afin de pouvoir les retranscrire intégralement.

b. Méthodes

1) Bibliographie

La bibliographie de notre étude a débuté en janvier 2015.

Les termes, MeSH ou non, utilisés en français, ont été les suivants :

- Thèse / Thésard,
- Recherche,
- Doctorat,
- Médecine générale,
- Etudes de médecine,
- Pédagogie / Enseignement,
- Directeur,
- Méthode,
- Cercle de qualité / Groupe de pairs /Groupe d'échange.

Ces mots clés ont été combinés dans des équations de recherche avec l'aide d'opérateurs booléens.

Exemples d'équations :

- « thèse AND recherche »
- « thèse AND médecine générale »
- « thès* AND médecine générale AND pédagogie »
- « thès* AND directeur »
- « thès* AND (méd* général*) »

La recherche a été faite sur les sites suivants :

- Google, Google Scholar
- Sudoc,
- Banque de données de santé publique,
- Cairn,
- La presse médicale,
- Egora doc,
- Cismef,
- Exercer, La revue du praticien Médecine générale,
- Eric, Francis, Pascal,
- Pub Med,
- La Revue française de Pédagogie,
- Erudit
- Site du CNGE.

Pour la littérature anglophone, nous avons utilisé les mots clés suivant en anglais combinés de façon similaire qu'en français, avec des opérateurs booléens :

- Thesis,
- General practice,
- Biomedical Research Dissertation
- Pedagogy / Teaching,
- Medical Studies,
- Supervisor,
- Peer group, Circle quality.

Les recherches ont été faites sur les sites Google Scholar et PubMed.

Ensuite, la bibliographie a été complétée par la remontée de la bibliographie dans les articles et thèses déjà trouvés sur ce sujet.

Lors de ce travail, nous avons fréquemment refait le point sur la bibliographie à la recherche de nouveaux documents. Enfin, une dernière recherche a été réalisée lors de la rédaction de la discussion afin de ne pas méconnaître des nouvelles données.

2) Étude

Nous avons réalisé une étude qualitative par focus groups et entretiens individuels semi-dirigés, réalisés entre le 26 avril 2016 et le 30 juin 2016.

3) Focus group

Choix de la méthode

La méthode par focus group a été choisie pour cette étude (18)(19).

Elle utilise le débat entre les enquêtés pour recueillir leur point de vue. Elle présente les avantages de l'interactivité et de la dynamique d'un groupe, permet aux participants de rebondir sur ce qui est dit, de mettre en évidence des points communs ou au contraire des divergences dans leur vécu.

Cette méthode présente aussi des limites, comme l'apparition d'un leader de groupe, et de domination avec la participation variable des participants en fonction de leur caractère, le fait d'exprimer des idées devant les autres et la difficulté de retranscription et d'analyse qui, devant la quantité d'informations, devient longue et fastidieuse.

Dans notre cas, l'utilisation des focus groups était possible car le sujet n'était pas trop personnel ni intime.

Répartition des rôles

Le modérateur a un rôle primordial puisqu'il est chargé d'animer le groupe. Son objectif est de faire émerger les différents points de vue (18). Il lance les questions, relance les réponses, et veille à la participation de chacun. Il peut laisser au départ la dynamique de groupe agir de manière non directive, puis recentrer la discussion sur le canevas et synthétiser en fin de séance. Il doit bien maîtriser la technique d'animation par la reformulation, la clarification et l'esprit de synthèse.

Les entretiens ont été menés par un modérateur neutre et entraîné, extérieur à ce travail, maître de conférence associé à Lyon. La thésarde assistait en tant qu'observatrice, et s'occupait de l'enregistrement audio des focus groups. Elle était chargée d'effectuer un plan de table au début de chaque focus group, et notait, grâce à un chronomètre, qui parlait et à quel moment. Elle prenait des notes sur les aspects non verbaux et relationnels, qui apparaissaient lors des réunions. Ceci a facilité la retranscription ultérieure des focus groups et a été utile lors de l'analyse. Elle n'intervenait absolument pas durant les focus groups.

Certains interviewés se connaissaient, ayant fait partie du Cercle en même temps pendant leur travail de thèse.

Déroulement du focus group (18)(19)

En début de séance, le principe du focus group et les questions étaient présentés aux participants. Il était demandé leur accord pour la retranscription de tout ce qui se disait pour l'analyse ultérieure et l'utilisation des données à des fins scientifiques. Le respect de l'anonymat et de toutes les opinions était obligatoire et ceci était annoncé en début de séance.

Chaque participant remplissait la fiche de caractéristiques (Annexe 4) et signait une feuille de consentement (Annexe 6).

Chaque question du canevas a été abordée.

4) Population

La population étudiée a été composée des docteurs en médecine, anciens thésards ayant soutenu leur thèse, avec la directrice de thèse, en participant au Cercle de thésards lors de ses quatre premières années de fonctionnement, de 2012 à juin 2016. Ils ont été dix sept, tous de Lyon (Lyon Est ou Lyon Sud).

5) Recrutement et formation des focus groups

Selon la littérature, le nombre de participants optimal était de six à huit participants (18). Deux groupes ont été constitués, en répartissant les personnes de façon raisonnée en fonction de leur sexe, de leur chronologie de participation au Cercle de thésards, de leur méthodologie (qualitative ou quantitative), si elles étaient tutorées de la directrice de thèse ou non, du moment de préparation de la thèse (durant l'internat ou en post internat) et de leur année de soutenance de la thèse.

Un premier contact s'était fait par courriel en juin 2015 pour les informer de ce travail. L'organisation des entretiens avait débuté à partir de septembre 2015 par courriel et avec le site Doodle ® pour choisir une date.

Nous avons tenté dans un premier temps, de connaître les soirs les plus arrangeants pour organiser ces entretiens, mais ce fut non productif, car beaucoup étaient remplaçants et avaient des disponibilités trop variables.

Des dates ont été fixées en fonction des disponibilités du modérateur et ensuite proposées aux participants.

Plusieurs relances ont été faites pour les inciter à donner leurs disponibilités au questionnaire Doodle ®. Après quatre mois d'attente, et de nombreuses relances, devant la difficulté d'organisation, des modifications des groupes ont été faites pour pouvoir faire participer le maximum de personnes. Les participants ont finalement été repartis selon leur disponibilité.

Trois personnes n'habitaient plus à Lyon, et n'ont pu être incluses dans les focus group. Une personne n'a pas souhaité participer au focus group. Une dernière personne a été incluse après la réalisation des focus groups, ayant soutenu sa thèse en juin 2016.

Les focus groups ont été réalisés le 28 avril et le 12 mai 2016, avec respectivement quatre et six anciens thésards. Ils se sont déroulés en soirée, à Lyon, dans un appartement privé mis à disposition par des amis de la thésarde.

6) Entretiens individuels

Cinq anciens thésards n'étaient pas présents pour les focus groups en raison de l'éloignement géographique, de leur non disponibilité aux jours et horaires programmés, de leur refus de participer au focus groups ou de leur absence de réponse.

Pour recueillir leur vécu du Cercle, nous avons donc réalisé trois entretiens individuels. Le canevas a été le même que celui utilisé pour les focus groups.

Deux personnes n'ont pas été interrogées. L'une se trouvait en mission humanitaire à l'étranger, sans possibilité de connexion internet ou téléphonique, au moment des recueils. La deuxième n'a pas répondu, ni par courriel, ni par téléphone personnel, ni sur son lieu de travail, malgré un accord de principe donné après le courriel de présentation en juin 2015.

7) Association focus group et entretiens individuels

Le choix d'associer les deux types d'entretiens a été fait pour récolter un maximum de données, pour augmenter la richesse des réponses et la finesse de l'analyse. Cette association s'appelle la triangulation des « outils de cueillette », ou triangulation des méthodes de collecte. L'intérêt est d'utiliser conjointement plusieurs méthodes afin de recouper et d'enrichir les informations apportées par chacune d'entre elles. Dans ce cas, les différentes perspectives sont prises en compte. Un autre avantage est que les points forts d'une méthode peuvent pallier les faiblesses de l'autre (20)(21).

8) Canevas d'entretien (Annexe n°2 et 3)

Le canevas d'entretien était un élément clé de la méthode qualitative (18)(19). Il devait être composé d'une demi douzaine de questions courtes et claires. Elles étaient ouvertes pour stimuler le travail du groupe. Les questions allaient du domaine général au plus spécifique. Il pouvait être modifié au fil des entretiens.

Ce canevas d'entretien a été rédigé à partir d'une revue de la littérature sur ce sujet.

Il s'organisait autour de différentes parties correspondant aux thématiques à explorer:

- le vécu du travail de thèse
- le début dans le Cercle
- le ressenti sur le Cercle
- les points positifs et négatifs

Pour chaque partie, des questions de relance ont été réfléchies en cas de besoin.

Notre canevas a été modifié après chaque entretien (focus group ou individuel).

Les annexes 2 et 3 montrent le canevas initial et le canevas final.

9) Fiche de caractéristiques (Annexe n° 4)

Avant ou après les entretiens, nous avons fait remplir une fiche de caractéristiques aux interviewés. Elle permettait, pour chaque participant, d'obtenir :

- des informations d'âge et de sexe
- faculté de médecine
- date de début de DES, inscription à un éventuel DESC
- tutoré(e) de la directrice de thèse ou non
- des caractéristiques sur leur travail de thèse : thème, choix du sujet, durée du travail, méthodologie, date de soutenance, moment par rapport au DES
- type d'exercice actuel

10)Recueil des données

Les entretiens ont été retranscrits mots à mots et anonymisés après chaque recueil de données. Les fichiers d'enregistrement audio ont été effacés après la retranscription pour respecter l'anonymat.

En entretien individuel, une personne a demandé à relire son entretien après la retranscription, mais n'a fait aucune modification.

11)Analyse

L'analyse a été faite grâce aux verbatim (cf CD Annexe 9) et aux notes sur le non-verbal.

Elle a été réalisée au fur et à mesure des entretiens. Les idées ont été codées, puis regroupées, classées en sous thèmes, en occurrences puis en grand thèmes (dimensions).

Nous avons réalisé une triangulation des résultats entre la chercheuse et la directrice de thèse, pour augmenter la validité de l'analyse. Le modérateur des focus groups a été sollicité une fois la triangulation effectuée pour donner son avis sur les grands axes retenus.

12)Aspects éthiques et règlementaires

Ce travail a été conduit conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers. Une déclaration à la CNIL a été enregistrée sous le numéro 1880492 (Annexe 5).

Les personnes interrogées ont été informées du but de l'étude, de la retranscription anonyme des entretiens, et de l'utilisation des données pour ce travail de recherche. Elles ont signé un formulaire de consentement, avant l'entretien, en double exemplaire. Leur consentement pouvait être retiré à tout moment, sans motif (Annexe 6).

3. Résultats

a) Description de l'échantillon

L'échantillon se composait de treize anciens thésards, âgés de 28 à 33 ans. Dix thésards ont été interrogés lors de focus groups. Trois entretiens ont été individuels. La description de l'échantillon est représentée dans les tableaux suivants. Les entretiens individuels ont duré de 18 à 31 minutes. Les entretiens par focus groups ont duré 61 et 64 minutes.

Focus group 1

	Sexe	Age	Faculté	Début DES	Tutoré	DESC	Exercice actuel
B	F	29	Lyon Est	2011	oui	non	remplacement MG + salariée planning familial
C	F	28	Lyon Est	2012	non	non	remplacement MG
D	F	31	Lyon Sud	2010	non	non	remplacement MG + salariée faculté
E	M	30	Lyon Est	2011	non	non	installé MG

	Année de soutenance	Durée de préparation	Soutenance par rapport au DES	Choix du sujet	Méthode	Thème
B	2014	18 mois	1 mois après la fin	directrice	qualitatif	inceste
C	2016	18 mois	6 mois après la fin	directrice	qualitatif	médicaments et ado
D	2013	18 mois	à la fin du DES	directrice	quantitatif	médecin et enfants
E	2014	12 mois	2 mois avant la fin	Dr E	qualitatif	enfants et écrans

Focus group 2

	Sexe	Age	Faculté	Début DES	Tutoré	DESC	Exercice actuel
F	F	30	Lyon Est	2011	oui	non	installée MG
G	F	33	Lyon Est	2007	non	non	installée MG
H	F	32	Lyon Est	2009	non	non	remplacement MG
I	F	31	Lyon Est	2010	non	non	installée MG
J	F	29	Lyon Est	2011	oui	oui	assistante en hospitalier
K	F	29	Lyon Est	2012	oui	non	remplacement MG

	Année de soutenance	Durée de préparation	Soutenance par rapport au DES	Choix du sujet	Méthode	Thème
F	2014	24 mois	4 mois avant la fin	Dr F	revue littérature	médecin dans la bande dessinée
G	2013	30 mois	36 mois après la fin	Dr G	quantitatif	Otite moyenne
H	2009	24 mois	24 mois après la fin	directrice	qualitatif	médicaments et enfants
I	2013	18 mois	à la fin du DES	Dr I + directrice	qualitatif	contraception adolescent
J	2014	18 mois	à la fin du DES	directrice	qualitatif	parents endeuillés
K	2016	24 mois	4 mois après la fin	directrice	qualitatif	deuil dans la fratrie

Entretiens individuels

	Sexe	Age	Faculté	Début DES	Tutoré	DESC	Exercice actuel
A	F	31	Lyon Sud	2009	non	non	remplacement MG
L	M	32	Lyon Est	2010	oui	non	installé MG
M	F	29	Lyon Est	2011	non	non	remplacement MG

	Année de soutenance	Durée de préparation	Soutenance par rapport au DES	Choix du sujet	Méthode	Thème
A	2014	33 mois	20 mois après la fin	Dr A + directrice	quantitatif	contraception
L	2013	12 mois	4 mois avant la fin	directrice	qualitatif	contraception urgence
M	2016	14 mois	18 mois après la fin	directrice	qualitatif	Infertilité

b) Résultats

Les résultats étaient regroupés en quatre thématiques. La première montrait l'engagement que représentait le Cercle pour les thésards. La seconde explorait la temporalité du travail de thèse. La troisième expliquait le groupe avec tous ses aspects. La dernière ouvrait sur les perspectives d'évolution du Cercle.

1) UN ENGAGEMENT

(1) Un contrat

Les thésards évoquaient un contrat avec leur directrice. Le mode de fonctionnement du Cercle était mentionné par cette dernière préalablement à leur première participation. Celui-ci permettait de fixer les conditions de travail tout au long de la thèse, en fixant un cadre.

B : « et dans le contrat, c'était « Si tu veux faire une thèse avec moi, il faut participer au Cercle de thèse, à peu près tous les deux mois ». Voilà. Au début, elle m'avait dit c'est obligatoire, voilà. Plus au moins obligatoire. Ça fait partie du contrat. »

D : « C'est le contrat c'est comme ça » « ça a permis de fixer un peu les règles du jeu. »

E : « Elle m'a dit « bon ok go, mais moi y'a le fonctionnement du Cercle de thèse » que je ne connaissais pas. Mais du coup c'était aussi le contrat « si tu veux que je dirige ta thèse, on bosse ensemble »

Pour d'autres, le contrat était plus implicite, moral. Les thésards se devaient de participer pour la directrice mais aussi pour leurs pairs.

M : « Il faut y participer de toute façon, c'est un peu le deal quoi, c'est un marché. » « On tient une espèce d'éthique entre nous, on s'engage quoi. »

Ce contrat demandait une adhérence aux modalités du Cercle.

D : « C'est vrai que faut adhérer au concept. »

J : « c'était pour nous, on avait choisi, c'est nous qui voulions adhérer à ce Cercle, donc on adhérait un peu à tout, en fait, en adhérant au Cercle »

Il imposait une assiduité.

M : « On fixe une date à la fin du Cercle, et pour moi si jamais on loupe un Cercle, on a vraiment intérêt à avoir une bonne justification, vu que 2 mois avant on fixe une date, on fait en sorte d'être dispo à cette date. »

A : « faut pas manquer en fait, j'pense. Quand on y est dans le Cercle, faut être assidu. Si on est assidu, à mon avis, les premiers, là oui, tu peux faire une thèse rapidement. »

Cette obligation avait été instaurée au fur et à mesure de l'évolution du Cercle, en réaction à la non motivation de certains thésards.

D : « qu'elle a instauré pas le droit à plus de une absence et qu'après elle a sans doute été plus dure avec les ... avec ceux qui sont arrivés après... »

H : « parce que, du coup, quand on avançait pas, qu'on avait rien fait, on y allait pas. Puis après, elle a dit « même si vous faites rien, venez ». C'est vrai que ça a forcé un peu plus à ... »

Même sans avoir travaillé sa recherche au préalable, la participation au Cercle était vécue comme bénéfique et motivante.

G : « Donc, c'est pas mal, finalement, d'avoir rendu ces trucs obligatoires. En tout cas, pour mon travail. »

K : « j'ai quand même bien trainé et y'a des fois où j'avais pas envie d'y aller, parce que j'avais rien fait et finalement, c'est rassurant »

(2) Recrutement

Les thésards avaient été amenés à participer au Cercle de différentes façons. La directrice avait proposé une majorité des sujets par le biais de la faculté, par la maîtrise de stage, par le tutorat ou les journées études.

B : « elle avait des sujets de thèses à proposer. Elle a proposé naturellement à ses tutorés et je me suis retrouvée là dedans de façon assez facile et naturelle, je dirais. »

C : « Je crois que c'était pendant les journées études en fait. Et puis la fin du cours, elle avait dit « bon bah, j'ai deux sujets, si ça intéresse quelqu'un »

D'autres thésards avaient eu un sujet proposé par la directrice, par le bouche à oreille, conseillé par des anciens thésards ou des personnes du DMG.

A : « c'était (cite un nom) ma tutrice, qui m'a parlé en fait, je crois de (prénom de la directrice) qui devait chercher des thésards. »

G : « Et, euh, j'avais donc demandé, d'abord, au docteur (cite un médecin) d'être mon directeur de thèse, qui avait pas le temps. Du coup, il m'a redirigé vers (prénom de la directrice) »

M : « j'avais écrit un mail à (prénom de la directrice), parce que je savais qu'elle encadrait des travaux de thèse et j'avais eu des échos d'anciens thésards »

Certains avaient contacté directement la directrice de thèse pour lui proposer un sujet.

F : « j'en ai parlé à (prénom de la directrice) » « elle m'a proposé d'être ma directrice de thèse, et de ... bah elle m'a dit « allez j'y vais, j'vais dans ton aventure »

E : « J'suis allé avec mon mémoire prat, et j'ai dit « je l'ai déjà fini, j'ai déjà fait un premier jet », maintenant, j'ai envie qu'on travaille ensemble »

Quelque soit leur manière d'avoir intégré le Cercle, les thésards s'estimaient chanceux d'y avoir pris part.

(3) Une chance

La participation au Cercle était ressentie comme un privilège.

D : « je me suis sentie chanceuse d'être dans ce projet là. »

M : « quelle chance quoi, on est que dix, c'est privilégié »

I : « les gens me disaient « mais c'est super ton truc, t'as vraiment de la chance » avec un air, un peu dépité de « moi j'suis tout seul dans ma galère, j'aimerais vraiment bien avoir un Cercle de thèse »

Ils se sentaient en sécurité, avec la certitude de pouvoir mener à bien ce travail de thèse.

M : « c'était ultra rassurant de faire partie de ce Cercle, c'était une sorte de cocon et de toute façon, j'allais aller au bout, donc y'avait pas de stress »

G : « ça m'a permis d'aller jusqu'au bout donc c'est vrai que, du coup, à posteriori, on aurait du mal à s'imaginer ce que ça aurait pu donner si j'avais été toute seule »

(4) Des comptes à rendre

De ce contrat découlait un sentiment d'obligation par rapport aux autres et à la directrice de thèse.

E : « Et le coté, ouais, on a des comptes à rendre, un peu, aux autres en fait. C'est pas dans le contrat mais c'est implicite. »

G : « quand on voit ce qu'elle donne, on a envie d'être efficace »

M : « de voir tout le monde bosser, et d'avoir, enfin de devoir rendre des comptes devant les autres et devant la directrice en public »

Les thésards devaient respecter leurs échéances. Des objectifs pour le Cercle suivant étaient déterminés à l'issue de leur temps de parole.

J : « d'avoir des deadlines, ça permettait même pour nous d'avoir un calendrier à tenir. On avait une date, on déterminait ce qu'il fallait faire pour la prochaine date. »

H : « j'sais pas comment j'aurais fait ma thèse sans ces échéances »

L : « chacun présentait son travail fait, les uns après les autres, y'avait une discussion qui se faisait et un objectif qui était tiré de cette discussion. »

D : « au final, on ressort tous avec une liste d'objectifs raisonnés et raisonnables »

Ce sentiment d'obligation était aussi générateur de pression. Des rires gênés soulignaient les propos.

D : « j'pense qu'on se mettait aussi de la pression, en se disant « allez on essaie une nouvelle chose avec elle, donc on a tout intérêt à lui rendre la pareille, quoi, le travail » pour qu'on ait tous à y gagner quoi. »

L : « quand t'as pas fait ce qu'il fallait faire, franchement quand t'arrives, tu sais (pires) que ça va mal se passer, ça te met un petit coup de pression, tu te dis que t'y arriveras pas quoi. »

En réaction à cette pression, certains thésards évoquaient une urgence, un travail de dernière ligne droite juste avant le Cercle.

E : « Moi, c'est vrai que 15 jours avant le Cercle, je bossais beaucoup plus que (rires du groupe) pile poil entre deux Cercles en fait »

Il en découlait aussi des sentiments négatifs.

(5) Sentiments négatifs

Certains thésards parlaient de culpabilité, de honte. Ils ressentaient une appréhension pour aller au Cercle si leur travail n'avait pas avancé.

B : « c'est exactement ça, on y va un peu avec la honte, d'avoir rien fait... »

A : « aller au Cercle de thèse en ayant pas de travail à présenter, j'me sentais vaguement..., je culpabilisais, j'étais pas bien. »

D : « C'est vrai que y'a certains Cercles de thèse, on y va un petit peu, au départ, à reculons, parce qu'on a moins avancé (les autres acquiescent) »

Certaines situations entraînaient des doutes.

A : « Parce que j'avais rien fait. Fallait que je reparte sur Lyon. Pour quoi faire ? Pourquoi j'veais repartir à Lyon ? »

Un besoin apparaissait de se trouver des excuses.

C : « Beaucoup de fois où limite tu cherches une excuse (Rires du groupe). Tu dis « bon j'ai rien fait » (rires du groupe) ... peut être que je pourrais pas y aller ce soir. Puis j'irais la prochaine fois, c'est pas grave. Et puis bon, t'y vas quand même. (Rires) »

Des sentiments de frustration, de non reconnaissance du travail réalisé, de lassitude, voire de découragement étaient évoqués.

M : « Alors que là, quand on est dans cette phase biblio (...) cette phase là, elle est un peu ingrate et du coup, ouais, moi au début, j'ai eu deux trois frustrations, enfin deux, trois Cercles où j'étais frustrée de, de ... , qu'on reconnaisse pas vraiment ce que j'avais fait »

A : « Et moi c'était au début, j'me suis lassée parce que j'avancais pas, je faisais du sur place » « se sentir découragé quand les autres ils avancent, c'est pas forcément bien. »

Mais la confrontation aux pairs permettait une prise de conscience et remotivait.

M : « j'ai dit que j'avais rien fait parce que « ça » et on m'a fait comprendre que ma vie privée, bah ça regardait que moi (...) mais que là, bah, on reportait mes anciens objectifs au prochain Cercle et que ça en était fini de mon temps de parole » « là je me suis pris quand même une claque et je me suis dit bon, allez ça suffit, le temps j'vais le trouver et de toute façon, personne va le faire à ma place, ce travail là ».

(6) Cadrage difficile

Malgré l'engagement des thésards, le cadrage du groupe était parfois difficile.

L : « dans l'organisation, ce qui est difficile c'est que quand on se connaît trop, parfois en fait, on parle plus de ses stages que de la thèse, c'est toujours un peu le capharnaüm et parfois c'est un peu difficile de se cadrer. »

M : « Donc, j'ai trouvé qu'au début, on s'éparpillait vachement »

Ils devaient rester concentrés malgré l'heure de fin tardive.

L : « Et puis, en fait une fois que t'es passé, que t'as présenté ton travail, que y'a déjà trois qui ont présenté, que c'est 22h et que t'en a marre... c'est vrai que ça, c'était pas évident. »

F : « ça dure tard et que ça c'est difficile, des fois qu'on voit qu'il est 11h et demi, minuit moins le quart, quelques fois, ça je trouvais que c'était un peu dur. On rentre chez soi et on se dit « oulala, j'me lève dans 6h »

G : « on était un peu fatigué à la fin »

Le cadrage du Cercle passait par la gestion du temps.

2) TEMPORALITÉ

(1) Répartition du temps de parole

La difficulté de cadrage du groupe avait nécessité l'instauration d'un encadrement du temps de parole. Celui-ci était fondamental pour le fonctionnement du Cercle. Le chronomètre était géré par un maître du temps, choisi au début du Cercle.

K : « y'a un maître du temps maintenant »

C : « après y'en a toujours un qui fait « le maître du temps » « On compte combien on est, on dit « bon bah on a tant de temps, bon bah ça fait 20 minutes chacun, allez on y va »

D : « c'est comme un modérateur. Il rappelle « attention, t'as plus beaucoup de temps »

Cette gestion du temps était indispensable pour empêcher les écarts et augmenter l'efficacité du Cercle.

D : « on se limite à un temps de parole pour aller vraiment droit au but, chacun. Parce que c'est vrai que ça pouvait durer des heures sinon »

Mais cette maîtrise du temps n'était pas figée, variable en fonction du nombre de participants et du besoin de chaque thésard.

B : « c'était pas très rigide non plus. »

F : « si on a encore besoin de parler, on peut dépasser » « y'a une mesure de temps, mais c'est quand même ajustable. »

Cette répartition du temps de parole entre les thésards était parfois non équitable.

A : « Parce que finalement, on s'occupait beaucoup de celui qui allait soutenir dans trois semaines ou un mois, parce que c'était urgent. J'avais cette impression. »

F : « y'en a chez qui ça dure moins longtemps, le temps de parole, parce qu'en fait, ils sont à une étape où y'a pas trop de questionnement, par exemple, au début, qu'en c'est la bibliographie, ça passe assez vite »

(2) Partage de la directrice

La directrice de thèse était très présente, très disponible, très investie dans le travail des thésards.

A : « j'pouvais la joindre. Elle était toujours disponible, d'une disponibilité ... ça m'épate encore. » « Puis, elle m'a quand même bien porté, bien mise en confiance »

J : « elle se donne à fond dans chaque thèse, elle se pose des questions... »

G : « oui, l'investissement, oui, elle s'investit totalement, elle le vit comme nous »

Le partage de son temps était une nécessité dans le Cercle.

E : « c'est si on est dans le même état d'avancement que deux autres personnes du groupe par exemple. Si on a des dates de soutenance, par exemple, proches » « Et du coup, elle peut pas être sur 15 sujets en même temps à fond. »

C : « j'étais à pleine plus d'un mois d'écart avec une autre thèse. Je passais après. Euh, et du coup, j'ai eu un peu le même problème, de devoir attendre un peu qu'elle lise ce que j'avais écrit. »

Ce partage du temps et de la directrice était plus difficile en fin de travail.

(3) Urgence en fin de thèse

Les thésards évoquaient un sentiment d'urgence à la fin de leur travail. Cette urgence ressentie les rendait prioritaires par rapport aux autres.

B : « enfin, moi je pose toutes mes questions et faut qu'on y réponde maintenant parce que..., parce que y'a pas le choix. »

C : « à trois semaines de la date, quoi. Donc, fallait qu'elle valide, que j'imprime. C'était un peu l'urgence. »

J : « où on est stressée, où on a pleins de questions, et qu'on a envie d'avancer, et qu'on sait plus trop où on en est, qu'on se sent éparpillé, parfois on est peut être un peu impatient, et on a envie de grappiller du temps, on a envie que ça aille vite pour les autres »

M : « on a l'impression que y'a que nous, que c'est nous le plus urgent » « c'est un peu de l'égoïsme »

De cette urgence découlait un besoin de temps individuel avec la directrice de thèse.

(4) Besoin de temps hors du Cercle

Les temps hors du Cercle étaient des temps indispensables évoqués par tous les thésards. Ils augmentaient en arrivant à la fin de la thèse.

L : « j'pense que ... le travail à deux est quand même plus efficace. » « On la sollicitait pas mal. On envoyait beaucoup de mails, elle répondait beaucoup »

H : « J'pense que moi à la fin surtout, c'est de la rappeler au téléphone, les entretiens téléphonique avec elle, qui m'ont débloqué dans le fond de la thèse »

K : « Moi je sais que y'a eu des moments, où j'avais besoin d'avoir des réponses rapides parce que ça m'angoissait, j'avais besoin d'avancer et passer la difficulté et en fait, elle est très disponible par mails. »

Les temps hors du Cercle étaient nécessaires pour certaines informations jugées par les thésards peu pertinentes pour le groupe.

G : « si j'avais une question sur l'otite moyenne aigue, pas sur la méthodologie, mais sur l'aspect médical, bah j'pense que c'est pas quelque chose qui aurait intéressé le groupe, en soi. » « Et c'est vrai que si on voulait poser une question un peu plus précise et pointue à notre directrice de thèse, par rapport à notre sujet, au fond du sujet, bah du coup, déjà, en effet, les autres sont un peu moins intéressés et parce que, bah du coup, c'est pas une information qui va être intéressante pour leur thèse »

K : « on peut pas tout dire forcément, pendant le Cercle. »

3) LE GROUPE

(1) Convivialité

L'accueil, la convivialité participaient à la dynamique du Cercle. Les thésards montraient un enthousiasme à participer au Cercle, un plaisir à travailler ensemble.

M : « c'est assez convivial, parce que chacun amène une boisson ou un truc à manger »

F : « quand je suis arrivé dans le Cercle, j'ai eu un bon accueil et ça met en confiance aussi »

C : « ça m'a permis de la faire dans une bonne ambiance »

A : « c'était plaisant » « on se rend compte que c'est hyper plaisant d'être avec d'autres »

G : « on y allait quand même avec plaisir j'trouvais »

Il existait un temps off au début du Cercle, qui permettait de décompresser.

F : « on commence pas tout de suite d'un coup « allez boom, c'est à qui de parler ? ». Ça, je crois que ça participe à la convivialité, du coup, un petit temps de « on se repose et après, hop, attention, on redémarre » « ça permettait de, d'un peu relâcher aussi de la journée »

E : « je trouve qu'il y a un truc très agréable, c'est qu'on commence pas tout de suite ». « Y'a une soupape de sécurité où on décompresse et après on s'y met tous. »

Le regard des autres était bienveillant.

A : « le regard des autres ... c'était quelque chose de bienveillant. »

F : « y'a pas de jugement »

M : « c'est plutôt bienveillant, on rigole » « j'me suis jamais sentie jugée de quoi que ce soit. »

Cette convivialité était due en partie à la directrice de thèse.

I : « j pense que le côté jovial et sympa c'était aussi du à sa personnalité. »

J : « elle s'intéresse du coup, pour chaque thèse, elle se donne à fond dans chaque thèse, elle se pose des questions... »

F : « c'était un peu sa force, d'arriver à faire bosser, oui, bosser de façon agréable. » « Elle est tellement à l'aise, souriante »

A : « j'suis fan d'elle, j'la trouvais trop sympa, trop..., trop hyper dynamique, tu vois, ouverte d'esprit »

(2) Accompagnement

L'accompagnement était un avantage du Cercle. Le groupe apportait un soutien entre thésards.

F : « j'pense qu'y avait vraiment du soutien, tout au long du parcours, de la directrice mais aussi de la part des autres »

E : « Dans le sens de « on est dans le même bateau ». « On sait pas où est ce qu'on va, mais on est pris par la main par un peu tout le monde »

A : « oui tu te sens épaulé et ça c'est super agréable, vraiment. » « C'est pas un jeu de compétition, c'est vraiment un coté entraide »

Un autre avantage du travail entre pairs était le compagnonnage instauré entre les thésards.

E : « le compagnonnage va aussi dans certains cas, enfin, en tout cas y'a des transmission, y'a des échanges »

C : « ça m'allait bien de me sentir guidée »

Le groupe apportait une stimulation et une motivation.

D : « c'est super parce qu'il y a une émulation, et qu'on se stimule les uns les autres. »

M : « Donc c'est stimulant, ça motive »

A : « ça met un coup de pied aux fesses et tu te dis « bon bah là faut que j'aille plus vite ». Donc oui, c'est quelque chose de motivationnel. »

I : « ce que ça m'a apporté, j'dirais des échéances et une motivation régulière tout au long de la thèse »

L'attention que le groupe apportait à chaque thésard entraînait une valorisation du travail et un renforcement positif.

*F : « une reconnaissance, en fait, de la part du groupe, de son propre sujet. »
« ça fait du bien aussi d'avoir de l'attention, à ce moment là, avec une écoute qui est active du groupe » « il y avait une vraie reconnaissance et une valorisation du travail »*

I : « mais juste l'oreille active, des gens qui comprennent »

M : « on a quelqu'un qui s'intéresse à ce qu'on fait »

L : « c'est du renforcement positif en fait »

Les thésards étaient tous à des stades différents, ce qui générait une dynamique de travail.

E : « C'était juste avant la soutenance de (cite un thésard du Cercle) donc je savais que y'en avait un qui était en train de finir et en fait, rien que déjà ça, de l'extérieur, ça montrait une dynamique. »

Cela participait à la création d'un effet groupe.

A : « c'est que ça m'a conforté dans l'idée que à plusieurs, de toute manière, on avance mieux. »

K : « J'trouve que finalement la thèse est pas si difficile que ça quand on est en groupe »

M : « le Cercle c'est stimulant, parce que du coup, on est un groupe »

Le groupe apportait aussi un réseau, un carnet d'adresses.

(3) Réseau

Un réseau d'entraide pour recruter était mis en place avec le Cercle.

M : « ouais, ça fait un bon réseau. » « Certains qui avaient du mal à recruter, donc chacun disait « ah bah attends, moi je connais machin, au cabinet, j'veis voir si je peux pas te trouver tel patient, j'pense à machin, j'veis te donner son numéro »

B : « ça permet aussi d'avoir des idées, et un réseau du coup, enfin voilà. Chacun demandait s'il connaissait pas quelqu'un qui connaît éventuellement connaîtrait ... »

Le Cercle permettait de solliciter d'anciens thésards, qui avaient soutenu leur thèse.

M : « j'ai même écrit plusieurs mails à certains anciens thésards »

Par les temps de décompression, ce réseau offrait des aides sur le parcours d'interne.

D : « au delà de la thèse, moi j'ai trouvé que ça apportait une autre entraide sur les choix de stage, les choses à éviter » « Enfin d'autres... un petit peu, exigences de notre parcours de la fac. »

Le réseau se poursuivait au delà du Cercle, sous forme d'amitié.

L : « des relations amicales » « c'est de l'amitié » « enfin y'a un lien particulier qui s'est créé entre nous » « ça dégotte des amis, et quand on se revoit dans les formations, on est content de se revoir »

B : « j'ai rencontré des gens, que j'aurais jamais rencontré »

K : « on rencontre des gens supers qu'on continue de voir après »

(4) Partage d'expérience

Le groupe et ses réseaux permettaient un partage des connaissances entre les thésards.

F : « pour la rédaction, moi je me souviens que (cite un docteur) m'avait passé en pdf sa thèse, et que je m'étais beaucoup inspirée. »

M : « pour les sources de recherches, tout ça, les autres sont là aussi pour nous aider »

K : « on apprend beaucoup des erreurs des autres »

G : « c'était vachement enrichissant, parce que chacun apportait son expérience »

I : « des personnes plus avancées que nous et qui nous donnaient des conseils, en amont, avant qu'on se plante »

(5) Informations partagées pendant le Cercle

Le Cercle était utile pour l'aspect méthodologique.

G : « il sert surtout à la méthodologie et à la forme de la thèse, et à l'aspect pratique »

H : « je trouve que le Cercle, ça aidait plus sur la forme »

Les échanges sur les sujets de thèses de leurs pairs étaient parfois difficiles.

L : « un avis, par les autres thésards sur ton entretien, c'est difficile »

H : « Après sur le fond, je trouvais ça dur de se mettre dans le sujet de quelqu'un d'autre et de répondre à ses questions »

Un Cercle particulier était évoqué, en plus des réunions habituelles pour traiter d'un point méthodologique précis. Il avait été animé par une psychologue et centré sur la réalisation des entretiens en qualitatif, avec des jeux de rôles entre les thésards du Cercle. Ce temps exceptionnel avait été considéré comme bénéfique pour les thésards.

M : « elle a fait un espèce de Cercle un peu exceptionnel, où elle a fait venir une psychologue, pour nous apprendre à faire..., enfin pour qu'on fasse des jeux de rôle sur les entretiens. » « Moi ça m'avait vachement servi le truc, les exercices d'entretiens, les jeux de rôles »

Mais comme dans tout groupe, au sein du Cercle, il y avait des différences.

(6) Différences

Certains thésards habitaient loin, ce qui rendait l'organisation plus difficile.

A : « bah moi en habitant loin c'était déjà une organisation supplémentaire euh... » « c'est toute une organisation en amont qui fait que moi ça me prenait quand même de l'énergie » « au début ça m'a découragé »

H : « La distance qui est un facteur qui compliquait » « fallait que je prévois de pas travailler, enfin la demi après midi avant le Cercle et lendemain, des fois, c'était un peu dur. »

Ils avaient des situations professionnelles différentes.

L : « qui étaient remplaçantes et du coup, pour elles, c'était plus difficile que pour nous. »

Les thésards avec une méthodologie différente avaient l'impression d'une mise à l'écart.

D : « moi j'avais une méthode quantitative » « et tout le reste, elle se lançait dans le quali, avec toute les nouveautés, les interrogations, qui se posaient. Et moi, j'étais, j'étais un petit peu à part. »

A : « moi j'étais la seule personne à faire une thèse en quantitatif » « et c'est peut être pour ça aussi que j'me sentais un peu exclue »

Mais il existait aussi des différences d'avancées dans le travail de thésards.

L : « quand on galère dans son début de thèse, le Cercle de thèse ... , voir les autres avancer et toi stagner... c'est chaud »

A : « se sentir découragée quand les autres ils avancent, c'est pas forcément bien »

Certains thésards étaient moins actifs, notamment sur leur présence ou la régularité de leur travail.

D : « Et puis, y'en a d'autres qui étaient passifs, qui ... enfin, j'en pense à deux mais qui étaient beaucoup plus passifs, qui arrivaient au Cercle qui avaient vraiment rien fait. Euh, on sentait que les excuses elles étaient bidons, complètement. Euh, et je ... on avait envie de leur dire « bah tu mesures pas la chance que t'as, parce que nous on a vraiment un rythme de travail » « qui profitaient pas de la situation en fait. Et on voyait que ça allait être des thèses, qui allaient durer longtemps, longtemps, longtemps »

(7) Autonomisation du Cercle

Il pouvait même y avoir une autonomisation du Cercle, avec une directrice qui parfois se mettait en retrait. La discussion était menée par les thésards.

J : « j'me souviens (prénom de la directrice), avait épuisé un peu tous ses jury, elle avait plus vraiment d'idées et j'me rappelle c'était (cite un nom), un autre thésard, qui a dit « bah si tu peux prendre lui, tu peux prendre lui »

F : « (cite un nom) à la fin, son dernier Cercle, en fait, il dirigeait le Cercle. »

E : « j'trouve qu'elle nous autonomisait » « Elle peut nous renvoyer les uns vers les autres »

4) PERSPECTIVES

(1) Un outil pour optimiser la direction de thèse

Les thésards trouvaient que le Cercle était un gain de temps, autant pour eux que pour la directrice de thèse.

G : « moi y'a eu surtout un gain de temps » « cette réunion de tous ses thésards, j'pense que c'est un gain de temps pour elle, un gain de temps pour nous »

B : « Comme elle dirigeait beaucoup de thèse, ça lui permettait quand même de voir tout le monde en même temps »

Pour les thésards, c'était une réponse possible au manque de directeurs de thèse en MG.

F : « c'était une très bonne méthode de diriger des thèses, et j'étais surprise de voir que c'était la seule directrice de thèse qui faisait ça et j'ai pas compris, pourquoi ça c'était pas plus développer, alors que ça manque terriblement de directeur de thèse »

G : « en médecine générale, y'a peu de directeur de thèse et beaucoup de thésards donc j'pense que le Cercle, ça s'y prête énormément à ce type de configuration. » « Je pense que c'est la réponse au problème du nombre de directeur de thèse en médecine générale parce que j'pense qu'en plus y'a

beaucoup d'internes qui vont se retourner vers des spécialistes ou quelque chose comme ça car ils trouvent pas de directeur de thèse de médecine générale »

(2) Directeurs juniors

Trois anciens thésards avaient voulu poursuivre le Cercle au côté de la directrice de thèse comme directeur junior. Ils étaient codirecteurs.

E : « euh moi, ma position est particulière, car j'ai tellement bien aimé, qu'en fait, j'ai pas eu envie de partir (rires). J'ai eu une adhésion à fond avec le contrat, et avec le principe quoi. Du coup, bah je suis resté ».

F : « j'avais pas trop envie d'arrêter les Cercles de thèse. C'est vrai que j'y avais pris gout. »

K : « alors moi ça a été progressif, parce qu'elle m'a proposé d'aider à diriger une thèse »

Mais ils avaient aussi des craintes.

F : « Mais, ça fait un peu flipper, heureusement qu'on est 3 directeurs de thèse »

E : « Moi j'pense que j'vais avoir peur le jour où va y avoir une soutenance et que j'vais être dans le jury. Là j'vais me dire « ah, en fait, oui, j'ai dirigé une thèse, enfin en codirection. Je l'ai fait »

Cette direction junior apportait des avantages pour les thésards, une aide supplémentaire au sein du Cercle, en plus de la directrice de thèse et du groupe.

M : « ils s'impliquaient pas mal, ils relisaient tout, donnaient des conseils, donc ça j'pense que c'était ultra utile, et ça j'pense que c'est un mieux » « c'est un bonus » « disponible différemment, ou plus proche de son travail de thèse, du coup qui était plus dedans, ça devait être sympa ça, pour travailler comme ça. »

E : « Pour le thésard, j'ai le sentiment que la proximité d'âge peut aider »

Ils évoquaient leur projet de créer leur propre Cercle avec leurs propres modalités de fonctionnement.

F : « on sera 3 directeurs de thèses pour 6 thésards à venir à toutes les réunions. » « Le fonctionnement sera différent, puisqu'il y aura une interaction, on verra comment ça se passe »

E : « on peut peut être faire notre propre Cercle »

Les directeurs junior voulaient maintenir l'aspect humain de la direction de thèse, et utiliser une méthodologie qu'ils maîtrisaient.

F : « l'objectif, c'est qu'après ça reste quelque chose qui est finalement divertissant » « je le mets dans l'ordre du loisir » « j'ai pas envie du tout, de devenir super directrice de thèse avec plein de thésards »

K : « le prochain sujet faut que ce soit à échelle humaine. » « Commencer, pour le coup, avec deux, ça me paraît raisonnable. » « J pense que je peux me lancer à aider pour du quali mais pas pour quelque chose que je connais pas »

Résultats synthétiques de l'analyse thématique

UN ENGAGEMENT	Un contrat Recrutement Une chance Des comptes à rendre Sentiments négatifs Cadrage difficile
TEMPORALITÉ	Répartition du temps de parole Partage de la directrice de thèse Urgence en fin de thèse Besoin de temps hors du Cercle
DYNAMIQUE DE GROUPE	Convivialité Accompagnement Réseau Partage des expériences Informations partagées pendant le Cercle Différences Autonomisation du Cercle
PERSPECTIVES	Un outil pour optimiser la direction de thèse Directeur junior

Ces résultats sont présentés sous forme de cartes heuristiques. (Annexe 7)

4. Discussion

1. Discussion de la méthodologie

La discussion de la méthode a été réalisée avec la grille COREQ : Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research qui permet d'évaluer la qualité d'un rapport en recherche qualitative grâce à ses 3 domaines et ses 32 items (Annexe 8).

(1) Équipe de recherche et de réflexion

(a) Caractéristiques personnelles

L'enquêtrice était interne de médecine générale au début de la bibliographie puis remplaçante en médecine générale libérale pour la suite de ce travail.

Elle a participé au Cercle de thésards pendant son travail de thèse. Ce statut a pu constituer une limite dans l'investigation, avec un manque d'objectivité. Elle devait oublier sa position de thésarde pour ne pas influencer les propos des interviewés lors des entretiens individuels.

Sa participation au Cercle a pu aussi influencer les réponses des thésards puisque certains avaient suivi son travail de recherche et ses questionnements au sein du Cercle. Ceci a été limité en mixant les groupes avec des thésards plus anciens qui n'avaient pas participé au Cercle en même temps qu'elle.

Elle n'a pas animé les focus group. Elle y a assisté en temps qu'observatrice, en restant neutre et en prenant des notes. La modération des entretiens en focus groups a été faite par une personne neutre et entraînée à l'animation. La directrice de thèse n'est pas intervenue pour ne pas influencer ses anciens thésards.

L'enquêtrice qui a réalisé les entretiens individuels, était novice dans la recherche qualitative. Elle a bénéficié d'une formation à la faculté de médecine de Lyon pendant le DES de médecine générale. Son inexpérience était une limite dans l'investigation.

Cette inexpérience a été contrebalancée par les connaissances de la directrice de thèse qui avait suivi plusieurs formations sur la recherche qualitative et qui avait

dirigée plusieurs thèses qualitatives. Les échanges sur la méthodologie entre les thésards lors des Cercles ont contribué à diminuer cette inexpérience. Une rencontre avec une psychologue organisée par la directrice de thèse avait permis à l'enquêtrice d'acquérir des outils pour les entretiens individuels, pour la formulation de questions ouvertes, et des relances.

(b) Posture du chercheur : Pourquoi le choix de ce sujet ?

Le sujet m'a été proposé par la directrice de thèse. J'ai accepté ce sujet car j'avais déjà entendu parlé du Cercle de thésards par deux internes qui y avait participé pour la préparation de leur thèse. De premier abord, j'avais trouvé l'idée contraignante, avec une soirée tous les deux mois, mais finalement, j'y avais vu de nombreux avantages surtout pour l'encadrement du travail de thèse qui, pour moi, me paraissait long et habituellement solitaire.

Lors de mon travail, j'ai été frustrée de ne pas pouvoir intervenir lors des focus group, ou des entretiens individuels. Je me suis souvent identifiée à mes pairs lors des entretiens puisque je vivais exactement la même chose lors de ce travail. Mais pour des raisons méthodologiques, je devais rester observatrice lors des focus groups et prendre des notes et rester enquêtrice lors des entretiens individuels.

Cette expérience a changé de façon nette ma pratique médicale. Depuis ces entretiens, j'ai accordé une place plus importante aux dialogues avec les patients, en utilisant davantage de questions ouvertes, en reformulant et en respectant les silences. Ce travail a changé ma vision de la réalisation de la thèse puisqu'en ayant participé au Cercle, j'ai réalisé ce travail dans une bonne ambiance, avec la convivialité du groupe et le soutien des autres thésards, contrairement à mes préjugés avant de commencer.

(c) Relation avec les participants

L'enquêtrice connaissait une partie des participants des entretiens semi dirigés individuels et des focus groups. Certaines personnes étaient connues personnellement avant la participation au Cercle, lors des études de médecine, ou des stages. D'autres avaient été rencontrées lors du Cercle de thèse. Le recrutement avait été réalisé par mail.

Ceci a pu faciliter le recrutement de certains participants. Mais, leur expression lors des entretiens a pu être limitée par leur connaissance de l'enquêtrice.

(2) Conception de l'étude

(a) Cadre théorique

La description de l'étude a été expliquée dans la partie méthodologie.

Une étude qualitative a été choisie pour notre travail et nous a paru la meilleure approche pour étudier le vécu des thésards lors de leur participation au Cercle de thésards.

(b) Sélection des participants

La sélection, l'échantillon, et la prise de contact ont été décrits dans la partie méthodologie.

Le recrutement a été fait parmi les anciens thésards du Cercle de thésards, et donc pas de manière raisonnée et échantillonnée, ce qui correspondait au cadre de l'étude.

La proportion de femmes dans notre échantillon était bien plus importante que celle des hommes, ce qui s'expliquait par la proportion plus importante des femmes dans les promotions de médecine. L'analyse des thèses d'exercice de MG soutenues à Lyon entre 2011 et 2013 montrait que les femmes étaient à l'origine de 69% des thèses (22).

L'utilisation des focus groups a pu permettre une émulation des idées grâce à la dynamique de groupe. Cette méthode contribuait à réduire les inhibitions individuelles par l'effet d'entraînement et facilitait le travail de remémoration. Néanmoins, les idées pouvaient être limitées par un effet de leader d'opinion (23) et par la connaissance de la thésarde pour certains interviewés.

Deux anciennes thésardes n'ont pas participé à l'étude. La première était en mission humanitaire au moment du recueil des données, sans possibilité d'entretien à distance ni par téléphone ni par Skype. La deuxième thésarde n'a pas pu être jointe pour participer à cette étude, malgré un accord de principe donné au début de ce travail, et de nombreuses relances par mail, téléphone ou messages.

Pourquoi n'a-t-elle pas désiré participer ? Malgré un mail de relance au moment de la rédaction de la discussion, elle n'a pas répondu. Nous pouvons formuler plusieurs hypothèses : un manque de temps, un manque d'intérêt pour la recherche, une indifférence, un éloignement géographique qui rendait plus compliqué l'entretien, une peur de faire ressortir de mauvais souvenirs de son travail de thèse ou un vécu difficile.

(c) Contexte

Comme expliqué dans la partie méthodologie, les focus groups ont eu lieu en soirée, dans un appartement mis à disposition par des amis de la thésarde.

Les entretiens individuels ont eu lieu dans des lieux choisis par les interrogés. Le premier entretien a eu lieu dans un lieu public, un café. Le deuxième a été fait au cabinet de l'ancien thésard. Le dernier a eu lieu chez l'enquêtrice.

Aucun facteur extérieur majeur n'a gêné les entretiens. Pour l'entretien qui a eu lieu dans un café, l'horaire choisi était en milieu de matinée, dans un café peu fréquenté, dans une salle calme. Quelques passages de personnel ou de clients ont pu distraire l'interrogée, mais dans une moindre mesure puisque l'interrogée tournait le dos au passage. Pour l'entretien au cabinet, le médecin interrogé avait fait en sorte que son cabinet soit vide, l'interrogatoire avait eu lieu entre midi et quatorze heures, et il avait décroché son téléphone.

Ni lors des focus groups, ni lors des entretiens individuels, il n'y a eu de personnes présentes non participantes. Lors des entretiens individuels, il y avait seulement le binôme enquêtrice – interrogé. Lors des focus groups, il y avait les interrogés, le modérateur et la thésarde comme observatrice.

(d) Recueil des données

Le canevas d'entretien a été fait par l'enquêtrice en fonction de la question de recherche, suite à une revue de la littérature. Il a ensuite été revu avec l'aide du modérateur pour éviter l'influence de la directrice de thèse. Le canevas a été testé lors du premier entretien individuel. Ce guide d'entretien a été modifié tout au long de ce travail.

Comme expliqué dans la partie Matériel et Méthode, les entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un smartphone et les fichiers audio ont été détruits après retranscriptions des entretiens pour garantir l'anonymat des anciens thésards.

Des notes ont été prises par l'enquêteur qui est observateur lors des focus groups et interrogateur lors des entretiens individuels. Ces notes ont été retranscrites en italique dans les entretiens pour souligner certains verbatims.

Nous avons interrogé la population recrutée et l'analyse a été faite au fur à mesure de l'acquisition des données.

Nous n'avons pas proposé de relecture des entretiens par les interviewés dans les focus groups pour ne pas qu'il y ait de censure sur leurs propos.

(3) Analyse et résultats

(a) Analyse des données

L'analyse des données a été réalisée par deux chercheurs, la directrice de thèse, et la thésarde. Chacune a procédé à un codage manuel et progressif au fur et à mesure des entretiens. La confrontation des deux analyses a été réalisée à la fin des entretiens, pour faire ressortir les thèmes et sous thèmes. Cette triangulation a permis de diminuer les limites d'interprétation (19).

Le modérateur des focus group a été sollicité une fois la triangulation effectuée pour obtenir son ressenti sur les thématiques retenues.

L'analyse transversale a été retranscrite avec l'aide de cartes heuristiques faites avec le logiciel SimpleMind® (Annexe 7)

Le travail n'a pas été retourné aux participants pour validation.

(b) Rédaction

La pertinence de développer les idées a été discutée en fonction des données de la littérature. Le plan commun a été validé en cohérence avec la question posée au début de l'étude.

Les résultats ont été écrits selon les thèmes et sous thèmes définis lors de la confrontation des analyses. Ils ont été étayés par les verbatims des anciens thésards qui illustraient de manière la plus pertinente les idées développées.

Il y a pu y avoir une limite de mémorisation. La mémoire des thésards pouvait être une limite à la narration de leur vécu. La distance entre la soutenance et les entretiens était de quelques mois à trois ans pour certains interviewés et le facteur temps a pu participer à l'oubli de certains faits et certains ressentis ou modifier la mémoire de leur vécu.

2. Discussion des résultats

(1) L'engagement

De ce travail émergeait la notion importante d'engagement entre le thésard et le Cercle (la directrice et les autres thésards). La participation au Cercle était ressentie comme un contrat entre les différents participants.

Ce contrat est-il une nécessité ? Il est probable que l'engagement amène un investissement de la part des participants et rend leur travail de thèse plus facile.

Dans les schémas habituels thésard-directeur, l'engagement n'est peut être pas au centre de la relation, mais il est présent. Dans tout travail d'équipe, le directeur et l'étudiant doivent s'entendre sur des principes et des modalités de fonctionnement (24). A Amiens, une charte des thèses en médecine générale a été créée. Cet outil pratique fixait les modalités du travail de thèse et l'engagement éthique et professionnel entre le thésard et son directeur (13). Dans cette même optique, Prégent proposait un accord d'encadrement initial entre le directeur et le thésard : « une entente réciproque sur les principes et les modalités de travail pour les mois à venir » (24).

Il en est de même pour les obligations de présence qui avaient été instaurées au cours de l'évolution du Cercle, devant la démotivation et les absences répétées de certains thésards. L'assiduité permettrait un investissement plus important et améliorerait l'efficacité du travail. Des rencontres trop sporadiques entre le directeur et le thésard étaient citées comme facteur d'abandon de thèse par les directeurs (14). La présence obligatoire était souvent requise dans les formations, ou les groupes de travail comme dans les groupes de pairs (18).

Le Cercle était vécue comme une chance pour les thésards. Habituellement, le travail de thèse était un travail solitaire (10)(15). La chance vient du travail en groupe, de façon encadrée. Au sein du Cercle, les thésards peuvent compter sur les conseils, les connaissances et les idées de leur directeur mais aussi de tous les autres thésards. La bonne ambiance évoquée contribue certainement à ce vécu.

Les échéances avec objectifs fixés d'un Cercle sur l'autre étaient des exemples de comptes à rendre au Cercle. Ce point fondamental et nécessaire était attendu par les thésards picards de leur directeur de thèse (10). La planification du travail avec le directeur était considérée comme un facteur facilitant pour les internes d'Angers (11). L'instauration d'un calendrier négocié entre le thésard et son directeur dès le début du travail permettait de favoriser son aboutissement et éviter les échecs de projets de thèse (12).

Fixer des objectifs et échéance était aussi une des caractéristiques d'un directeur de thèse idéal (24). Celui ci devait guider de façon compétente, établir des engagements explicites, manifester de l'intérêt pour l'étudiant et son sujet. Il offrait une disponibilité régulière et proposait des échéances fixées et réalistes. Le directeur idéal était aussi soutenant et encourageant, facilitateur de communication claire, sachant questionner, expliquer et rétroagir.

« Il y avait eu des pertes de motivations et des obstacles à franchir » (25). Les thésards exprimaient des sentiments négatifs au cours de leur travail. Il était légitime pour les thésards d'avoir des moments de doutes, de lassitude, de découragement lors de certaines étapes du travail de thèse, comme la bibliographie, qui était une étape longue, la retranscription des entretiens en qualitatif, qui était fastidieuse ou la rédaction. Cela corroborait les résultats d'une thèse nantaise, où les internes ressentaient un panel d'émotions à tonalité négative ressenties lors de la réalisation de leur thèse, et particulièrement lors de certaines étapes difficiles (bibliographie, rédaction et constitution du jury) (26).

Le Cercle alimentait une culpabilité de ne pas avoir travaillé, une honte et une appréhension d'aller au Cercle. C'est probablement l'engagement et la pression du groupe qui entraînait ces sentiments. Le groupe serait à la fois facilitateur du travail en entraînant une convivialité et une motivation au travail, mais aussi pourvoyeur de stress. Les thésards devaient présenter l'avancée de leur travail devant les autres. Dire que son travail est au point mort, quelques soient les raisons est générateur de stress, d'autant plus que le thésard pense que ses pairs du cercle ont, eux, avancé.

Sa confrontation au réel lui permet une prise de conscience, une dédramatisation par le partage commun (chaque thésard a eu des périodes de blocage) et aboutit à une remotivation par la dynamique et la bienveillance du groupe.

Comme dans tout groupe, le cadrage des thésards était parfois difficile. Il est important de réussir à cadrer un groupe pour en augmenter les bénéfices. C'est le rôle du modérateur comme pour les groupes de pairs (16) ou les focus groups (18). Ici, c'est le rôle de la directrice, soutenue par le maître du temps (le thésard qui chronomètre) et le groupe.

(2) La temporalité

Dans notre travail, le temps était primordial, comme temps à gérer mais aussi comme temps vécu de la recherche.

Il est nécessaire dans tout groupe pour éviter les dispersions et favoriser le travail. Dans les groupes de pairs, il existe un modérateur chargé de cette gestion et chaque réunion est organisée selon trois temps différents, toujours de la même façon (présentation du cas, analyse et discussion libre). La durée de chaque période est adaptée en fonction des besoins (16). Dans les focus groups, le rôle du modérateur est aussi de répartir la parole entre les participants (18).

Au sein du groupe, ce partage paraissait bien accepté. Il existe probablement un sentiment d'équité entre les thésards. Le partage du temps est facilité par le cadre posé avant leur intégration au Cercle. Il est renforcé par la dynamique du groupe. Etre dans la même galère implique aussi ce partage. La bienveillance dans le Cercle se retrouve dans le respect du temps de parole.

Parfois, il entraînait un ressenti négatif lors de certaines étapes du travail, moins intéressantes ou moins problématiques. Ce qui peut paraître logique, mais également frustrant pour le thésard qui s'investit dans son travail et qui ne ressentirait pas l'intérêt de certains Cercles. La frustration exprimée vient de l'investissement du thésard dans chaque étape de son travail et de la confrontation de celui-ci à ses pairs. Certaines étapes suscitent plus d'échanges que d'autres comme l'analyse des données.

Le partage pouvait aussi s'avérer plus difficile en fin du travail de thèse, moment où le directeur consacre le plus d'énergie à l'encadrement (24).

Dans notre travail, il apparaissait une urgence ressentie par les thésards à la fin de leur travail de thèse. Cette urgence est probablement présente chez tous les thésards avec l'échéance de la soutenance, le rendu des conclusions, l'impression de la thèse et la préparation de l'oral (15).

Cette urgence pourrait être générée par le Cercle, par l'engagement que vivent les thésards entre eux. A ce stade, il pourrait exister un décalage de temporalité entre les thésards. Les moins avancés dans leur travail, moins concernés par ces

échéances sont plus sereins, plus portés par la convivialité et la dynamique du groupe.

Une amélioration du Cercle, pourrait être de commencer par ceux, qui vont soutenir pour leur permettre de diminuer leur sentiment d'urgence et leur stress. S'exprimer en premier, être entendu par ses pairs, reconnus comme celui qui va soutenir diminuerait l'impatience et la frustration nées de l'urgence ressentie. Le bout du tunnel entraperçu à quelques semaines de la soutenance amène à toucher du doigt la délivrance du passage de l'autre côté, être docteur en médecine.

Le rite de passage lors de la soutenance provoque un changement de statut en passant de thésard, étudiant, à docteur, thésé (27). Au fur et à mesure du processus, le thésard gagne en indépendance vis à vis du groupe et de son directeur de thèse. L'aboutissement de ce travail pourrait être considéré comme la sortie de la galère, partagée (27). Paradoxalement, après avoir enfin réussi à la quitter, après la soutenance, le thésard revient à un dernier Cercle. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce comportement. Revenir serait une dernière valorisation de leur travail enfin accompli devant le reste du Cercle. Revenir leur permettrait de maintenir leur engagement envers le groupe par le partage d'expérience, le conseil et la réassurance. Echanger sur la soutenance est une aide motivationnelle : si pour eux, cela a été possible, cela le devient aussi pour ceux qui sont encore dans la galère. Revenir pourrait retarder la tristesse de quitter leurs compagnons des mois de travail partagé dans le Cercle. Ils ont eux fini ce long travail, mais anticipent un manque, un vide, un peu comme un baby blues.

(3) Le groupe

Le bénéfice de travailler en groupe n'est plus à démontrer. Aucune bibliographie n'a été retrouvée sur ce sujet précis du Cercle de thésards, mais de nombreux groupes sont cités dans d'autres champs de la médecine ou dans d'autres professions.

En sociologie, Gérard rapportait les avantages, pour les doctorants, de la mise en place de groupes collaboratifs, avec facilitation des interactions entre pairs et des effets positifs sur l'avancement de leur recherche (27). Les avantages retenus étaient le soutien, l'aide documentaire, les nouvelles idées, la stimulation, l'éclairage sur d'autres pistes envisageables, le calendrier et la pression, l'élimination des blocages. Ces groupes fonctionnaient de façon assez similaire au Cercle des thésards.

En médecine, les groupes de pairs entre MG mis en place pour la formation médicale continue, favorisaient les échanges entre pairs et amélioraient le confort d'exercice en diminuant l'isolement des praticiens (16). Ils permettaient un espace de parole entre médecins avec une confrontation à ses pairs (17).

Les groupes d'échanges des pratiques (GEP), organisés par le tutorat dans de nombreux DMG, dont la faculté de Lyon, suivaient le même modèle, en permettant l'échange entre étudiants durant leur cursus (8).

Enfin, un travail lillois proposait l'instauration d'un compagnonnage sur la thèse et de groupes d'échanges entre thésards pour améliorer le vécu et la qualité des thèses(15)(10).

La mise en place de ce Cercle de thèse s'inscrit donc dans cette même optique, en permettant des échanges entre thésards pendant le travail de thèse.

Les mots clés principaux qui caractérisaient les groupes de pairs étaient : convivialité, simplicité, et absence de hiérarchie (16). Pour les internes de Tours, le tutorat de groupe semblait plus satisfaisant que le tutorat individuel. Ils estimaient que les relations entre tutorés et avec le tuteur étaient meilleures (28).

Ceci corrobore certains de nos résultats principaux. La convivialité était le point fondamental du Cercle des thésards. Le relationnel, l'accueil au sein du groupe et le regard bienveillant des autres apportaient l'ambiance et le dynamisme propices à l'avancée du travail de chacun.

Cette convivialité est le moteur du Cercle des thésards. Elle est vectrice de bienveillance. Elle facilite les échanges, les questionnements liés au travail et permet aussi l'expression des doutes, sans jugement de la part des autres. Elle est facilitatrice de parole. Elle est le terreau de la dynamique de groupe du Cercle. Elle donne envie aux thésards de venir au Cercle, et les motive dans leur travail.

Le Cercle ne pourrait pas fonctionner sans cette convivialité dans le groupe.

Cette convivialité serait-elle identique avec un autre directeur ? Il est probable que la personnalité du directeur de thèse, son implication dans le travail de ses thésards contribuent à celle-ci.

Les étudiants se sentaient accompagnés, soutenus par le Cercle. La motivation issue du Cercle est un aspect essentiel. Elle viendrait du groupe. Elle découlerait du dynamisme et donc de la convivialité.

Le rythme des réunions pourrait être aussi à l'origine de ce dynamisme. Le Cercle tous les deux mois, permettait aux thésards d'avoir le temps de travailler, malgré leurs autres obligations (stage ou remplacement, vie privée). Un raccourcissement de ce temps entraînerait probablement du stress supplémentaire, de la culpabilité de ne pas avoir suffisamment travaillé. Un espacement de ces réunions entraînerait au contraire un relâchement du travail.

Cette motivation, comme la convivialité, dépendrait aussi en partie de la personnalité de la directrice de thèse.

Ce manque de motivation était souvent une difficulté exprimée par les thésards (10)(11), voire une cause d'échec des projets de thèse (12).

La thèse était considérée comme un travail non motivant, une dernière obligation administrative pour obtenir le titre de docteur. Les thésards d'Angers se questionnaient sur son utilité argumentant qu'on ne leur donnait pas les moyens de réaliser un travail de qualité. Ils trouvaient que leurs travaux ne faisaient pas avancer la science, ni ne changeaient leur pratique quotidienne de la médecine. Ils s'estimaient insuffisamment formés lors de leur cursus universitaire, avec une méconnaissance de la recherche en MG, et éprouvaient des difficultés méthodologiques (recherche bibliographique, écriture scientifique, ou rigueur scientifique de leur travail) (11).

Dans le Cercle, la valorisation et la reconnaissance du travail par les autres thésards permettaient un renforcement positif et un meilleur vécu de la thèse.

La proximité et la disponibilité du groupe de thésards pourraient faciliter les échanges.

Ce partage des expériences entre pairs est un point important puisque les échanges favorisaient l'apprentissage. Le partage des connaissances, des expériences, mais aussi des erreurs permet un gain de temps. La mixité du groupe avec des thésards internes et des thésards remplaçants enrichit les échanges, la réflexivité lors de l'élaboration de la problématique de recherche.

Le Cercle, par la mise en commun du vécu de plusieurs thésards, améliore le partage des connaissances et des erreurs à ne pas reproduire, par rapport à une relation duale thésard-directeur. L'identification même des erreurs est facilitée par les échanges entre pairs. Le retour d'expériences d'amis thésés est cité comme un facteur facilitant le travail de thèse (11). Ils sont considérés comme personnes ressources (29).

Le réseau créé au sein du Cercle était important pour le travail, avec l'entraide pour le recrutement ou le développement d'un carnet d'adresse. En offrant du concret, il participe à la dynamique motivationnelle du cercle.

Les différences dans le groupe devaient être gérées pour favoriser le travail. Les différences de situation professionnelle, de lieu d'habitation, de méthodologie, d'avancée dans le travail, et d'implication au sein du Cercle, étaient vécues comme des points négatifs dans notre étude. Ce ressenti dépendrait surtout de la personnalité du thésard et de son état d'esprit au moment du Cercle. Voir les autres avancer pourrait être perçu de façon négative et démoralisante à un moment, ou inversement de façon dynamisante à un autre. La diversité est un aspect essentiel. Elle favorise le dynamisme et la motivation au sein du groupe.

En cas de démotivation, la sollicitation hors du Cercle de la directrice était évoquée. Par leur proximité générationnelle et leur vécu proche des difficultés d'un travail de thèse, les directeurs juniors peuvent aussi être souteneurs.

Dans le Cercle, dans certaines périodes, la directrice de thèse pouvait se mettre en retrait et laisser le groupe se gérer. Les plus anciens thésards, peuvent répondre aux questions des plus jeunes parce qu'ils ont déjà passé cette étape de la thèse, ou

parce qu'ils ont déjà posé la question dans un Cercle précédent. Cela pourrait s'apparenter à un tutorat des plus anciens du Cercle.

Ce constat peut être à l'origine des directeurs juniors. La directrice a pu remarquer les thésards moteurs et leur proposer de poursuivre l'aventure en codirigeant. La présence de la directrice de thèse reste indispensable car elle est la principale modératrice et la dernière personne sollicitée en cas de non réponses aux questions.

(4) Les perspectives

À Lyon, entre 2011 et 2013, 51 MG avaient dirigé les thèses de médecine générale, avec une moyenne de quatre thèses par directeur sur les trois ans et un maximum de 11 thèses sur une année pour un directeur. Il y avait une augmentation significative du nombre de thèses dirigées par des généralistes dans cette période. Le nombre de directeurs de thèse augmentait mais aussi le nombre de thésards par directeurs (22).

Les promotions d'internes de MG à Lyon ont augmenté. En effet, le nombre de postes offerts aux ECN en MG à Lyon était de 79 en 2005 contre 178 en 2015 (30)(31)(32). Il est important de trouver de nouveaux directeurs de thèse ou de permettre aux directeurs d'encadrer plusieurs travaux.

L'incitation des MSU à devenir directeur de thèse a été rapportée dans les propositions de travaux à Lyon (22) et Angers (11).

C'est un des rôles du CUMG. « Initier et/ou participer à des travaux de recherche pédagogiques, cliniques, épidémiologiques, économiques, en sciences humaines ou en santé publique en lien avec la discipline. Les thèses de médecine générale sont la première marche de cet édifice.» (33)

Ce Cercle de thésards était un moyen d'optimiser la direction de thèse. Il est un outil pédagogique, un moyen de répondre au manque de directeur en MG.

Dans la littérature, pour les directeurs, la non participation à la direction de thèse était souvent liée à un manque de temps. La deuxième raison de non direction était le manque de formation. La moitié des directeurs de thèse de médecine générale interrogés se sentaient insuffisamment compétents (14). L'optimisation du temps par le Cercle et le soutien du groupe pourraient aussi permettre aux directeurs de thèse d'encadrer un plus grand nombre de thésards ou de motiver certains directeurs qui trouverait l'encadrement trop chronophage.

A l'issue de leur travail de thèse, après leur soutenance, certains thésards avaient eu envie de poursuivre le Cercle en devenant directeur junior de thèse. La direction junior du Cercle, incite des jeunes docteurs à participer à la direction de thèse, à l'issue de leur soutenance, avant même leur installation et leur implication à la faculté.

Le Cercle est un cadre facilitant la codirection.

Comme lors de leur travail de thèse, les directeurs de thèse junior, au sein du Cercle, ne sont pas seuls. Ils sont épaulés par la directrice et par leurs pairs directeurs juniors. La convivialité et la bonne humeur dans le groupe, mis en avant pour le travail de thèse offrent une motivation supplémentaire pour la codirection.

Avec l'investissement de nouveaux codirecteurs, le Cercle valorise ce rôle de directeur de thèse en donnant envie à des personnes qui n'auraient pas forcément envisagé la direction de thèse, si elles avaient fait leur thèse dans le schéma classique, binôme directeur-thésard.

Dans notre travail, ces directeurs exprimaient leurs craintes. Ils étaient passés du jour au lendemain de l'autre côté, avec un rôle d'aide et d'encadrement pour le thésard.

Le Cercle leur offre un groupe soutenant. Ils sont aussi aidés par leurs pairs, les autres directeurs juniors. Le Cercle est rassurant. Ils restent dans un espace connu. Ils continuent à travailler avec les thésards qu'ils connaissent, et avec qui ils ont travaillé leur thèse quelques mois plus tôt. Cette proximité favorise leur désir de se lancer dans la direction de thèse par rapport à des personnes qui se retrouveraient seules avec leurs doutes et qui auraient du mal à se lancer.

Les apports et le devenir de cette codirection junior ainsi que le vécu des codirecteurs et des thésards concernés pourraient faire l'objet de futurs travaux de recherche.

5. Conclusion



Nom, prénom du candidat : FOUQUE MAGRO Camille

CONCLUSIONS

La thèse est l'étape qui clôture les études médicales depuis le Moyen Age. Elle est obligatoire pour obtenir le grade de docteur en médecine. En médecine générale, elle doit être soutenue au plus tard 6 ans après le début de l'internat. Les difficultés pour sa réalisation sont nombreuses : sujets hors champ de la discipline, peu de directeurs de thèse, souvent saturés. Les internes ressentent ce passage obligatoire comme une formalité pour marquer la fin de leurs études. C'est un travail long, difficile, solitaire et peu valorisé. Leurs difficultés concernent les différentes étapes du travail de thèse, mais aussi leur relation avec le directeur de thèse.

A Lyon, un Cercle de thésards a été créé en 2012 pour tenter d'optimiser la direction de plusieurs thèses. C'est un groupe constitué des thésards et de leur directrice, médecin généraliste, avec des réunions programmées pour faire le point sur l'avancée des travaux.

Au regard de la bibliographie, des difficultés liées à la thèse, de l'importance de la relation avec le directeur de thèse et des bénéfices du travail en groupe, nous nous sommes demandés si la participation à ce Cercle permettait d'optimiser un travail de thèse d'exercice. L'hypothèse était que ce Cercle de thésards était un outil pédagogique pour les thésards et leur directrice de thèse. L'objectif de ce travail était d'explorer le vécu des thésards ayant participé au Cercle de thèse depuis sa création. Nous avons réalisé une étude qualitative par deux focus groups et par 3 entretiens individuels, auprès de treize thésards qui avaient participé au Cercle.

Le Cercle créait un engagement entre les thésards et leur directrice de thèse. Leur participation était vécue comme une chance pour leur travail, un privilège, une sécurité par l'assurance de mener à terme leur thèse. Il générait aussi des sentiments négatifs : obligation, doutes, appréhension.

La temporalité était un point essentiel du fonctionnement du Cercle. Les thésards ressentaient une urgence en fin de thèse. Ils avaient, à ce moment là, besoin d'un temps plus important pendant le Cercle mais aussi de temps hors du Cercle avec leur directrice.

Nom, prénom du candidat : FOUQUE MAGRO Camille

L'accompagnement et le soutien étaient des dimensions importantes du Cercle, et participaient à la dynamique du groupe et à la motivation des thésards. Le travail entre pairs était valorisé, facilitant l'appropriation des méthodologies de recherche. La convivialité était citée comme un moteur pour le Cercle. Comme dans tout groupe, les participants du Cercle se devaient d'apprendre à gérer leurs différences.

Les perspectives du Cercle étaient intéressantes. Le Cercle permettait l'optimisation de la direction de thèse, avec un gain de temps pour les deux parties. Il avait permis d'impliquer d'anciens thésards dans la direction de thèse junior, avant même leur recrutement comme maître de stage des universités ou comme chargés d'enseignement.

Suite à ce travail, nous pouvons nous interroger sur les apports et le devenir de cette codirection junior, ainsi que sur le vécu des thésards concernés.

Le Président de la thèse,
Nom et Prénom du Président

Signature

JEAN ETIENNE

Remy

VU :

**Le Doyen de la Faculté de Médecine
Lyon-Est**



VU :

Pour Le Président de l'Université

Gilles RODE

Professeur Gilles RODE



Vu et permis d'imprimer
Lyon, le **07 NOV. 2016**

Bibliographie

1. Encart du BO n°41 du 6 novembre 2003 - MJENR [Internet]. Disponible sur: <http://www.education.gouv.fr/bo/2003/41/MENC0302425X.htm>
2. Doctorat en France. In: Wikipédia [Internet]. 2016. Disponible sur: https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Doctorat_en_France&oldid=128215814
3. Code de l'éducation - Article R632-23 [Internet]. Code de l'éducation. Disponible sur: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000027864909>
4. Code de la santé publique - Article D4131-2 [Internet]. Code de la santé publique. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=F9456F8E7E1052D81E4D979C94A68E4F.tpdila19v_2?idArticle=LEGIARTI000026309813&cidTexte=LEGITEXT000006072665&dateTexte=20121005
5. Société de médecins et de chirurgiens. Dictionnaire des sciences médicales. Vol. 32. C. L. F. Panckoucke; 1819. 592 p.
6. Hoerni B. L'éthique médicale. Principales évolutions au fil des siècles. Hist Sci Médicales. 2003;37(3):331-8.
7. Historique de la filière de Médecine Générale - SNEMG, Syndicat National des Enseignants de Médecine Générale [Internet]. Disponible sur: <http://www.snemg.info/Quelles-sont-les-dates-clefs-de-la>
8. Présentation du DES de médecine générale - Faculté de médecine Lyon Est - Université Lyon 1 [Internet]. Faculté de médecine Lyon Est. Disponible sur: <http://lyon-est.univ-lyon1.fr/formation/des-medecine-generale/presentation-du-des-de-medecine-generale-789113.kjsp>
9. Thèses - Faculté de médecine Lyon Est - Université Lyon 1 [Internet]. Faculté de médecine Lyon Est. Disponible sur: <http://lyon-est.univ-lyon1.fr/formation/theses/theses-567163.kjsp>
10. Peltier M-C. Perception de la thèse par les internes de médecine générale picards: motivations et obstacles à sa réalisation [Thèse d'exercice]. [Amiens, France]: Université de Picardie; 2012.
11. Rousset A-I. Réalisation du travail de thèse en médecine générale à la faculté d'Angers: Difficultés rencontrées et propositions d'améliorations. Enquête qualitative auprès de médecins thèses en 2010 [Thèse d'exercice]. [France]: Université d'Angers; 2012.

12. Konieczny J, Frappé P. Echecs des projets de thèse en médecine générale. Exerc Rev Fr Médecine Générale. 2011;22(99):180-5.
13. Mebarki L. A la recherche d'un consensus par méthode Delphi: une charte des thèses en médecine générale [Thèse d'exercice]. [France]: Université de Picardie; 2015.
14. Harriague J-B. Difficultés rencontrées par les médecins généralistes pour diriger une thèse de médecine générale en Aquitaine [Thèse d'exercice]. [France]: Université de Bordeaux II; 2010.
15. Lecouffe R. Vécu de l'interne de Médecine Générale de Lille par rapport à la réalisation de sa thèse d'exercice [Thèse d'exercice]. [Lille, France]: Université du droit et de la santé; 2012.
16. Arnould P, Arnould M. Groupe de pairs. Se former et s'évaluer. Rev Prat Médecine Générale. 20 nov 2007;21(788/789):1059-60.
17. Arnould M, Cohendet C, Andreotti G, Certain M, Hascoet J. Groupes d'analyse de pratique entre pairs. Rev Prat Médecine Générale. 18 avr 2005;19(690/691):522-3.
18. Moreau A, Le Goaziou M, Dedianne M, Letrilliart L, Terra J, Labarère J. S'approprier la méthode du focus group. Rev Prat Médecine Générale. 15 mars 2004;18(645):382-4.
19. Frappé P. Initiation à la recherche. Global Média Santé; 2011. 214 p.
20. Guilbert L, Lancry A. L'analyse des activités des cadres : l'intérêt de la triangulation des méthodes. Trav Hum. 1 févr 2008;70(4):313-42.
21. Leplat J. De l'étude de cas à l'analyse de l'activité. Perspect Interdiscip Sur Trav Santé. 1 nov 2002;(4-2).
22. Léonard M, Erpeldinger S. Analyse des thèses d'exercice soutenues par les internes de médecine générale de Lyon de janvier 2011 à décembre 2013. Lyon, France: Université Claude Bernard Lyon 1; 2015.
23. Duchesne S, Haegel F. L'enquête et ses méthodes : les entretiens collectifs. Nathan; 2004.
24. Pregent R. Encadrement des travaux de mémoire et de thèse (L') [Internet]. 2001. (Presses internationales Polytechnique). Disponible sur: <http://www.presses-polytechnique.ca/fr/encadrement-des-travaux-de-memoire-et-de-these-l>
25. Wilhelm B. Le parcours de thèse des étudiants en médecine générale: Analyse qualitative du vécu des thésards strasbourgeois par entretiens semi-dirigés [Thèse d'exercice]. [France]: Université de Strasbourg (2009-....). Faculté de médecine; 2012.

26. Espinoza A. Représentations et déterminants du vécu du travail de thèse pour le doctorat en médecine, réalisation d'entretiens semi-dirigés auprès de médecins généralistes thésés en 2012 [Thèse d'exercice]. [France]: Université de Nantes. Unité de Formation et de Recherche de Médecine et des Techniques Médicales; 2013.
27. Gérard L. Le doctorat : un rite de passage. Analyse du parcours doctoral et post-doctoral. Téraèdre; 2014. 211 p. (L'anthropologie au coin de la rue).
28. Ettori-Ajasse I. Evaluation du tutorat en groupe au Département Universitaire de Médecine Générale de Tours: bilan en fin de Diplôme d'Etudes Spécialisées [Thèse d'exercice]. [France]: Université François Rabelais (Tours). UFR de médecine; 2014.
29. Frin H. L'étudiant rennais en Médecine Générale face à la réalisation de sa thèse d'exercice: enquête par questionnaire auto-administré auprès de six promotions d'étudiants [Thèse d'exercice]. [France]: Université européenne de Bretagne; 2013.
30. Lyon : rangs limites d'affectation et postes pour les Epreuves Classantes Nationales (ECN / ENC) [Internet]. Remede.org. Disponible sur: http://www.remede.org/internat/rangs-enc.html?mode=det&conv_chu=Lyon
31. Arrêté du 30 avril 2004 fixant le nombre de postes offerts aux épreuves classantes nationales en médecine par interrégions et par discipline ainsi que leur répartition par subdivision d'internat au titre de l'année universitaire 2004-2005 [Internet]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000438666&dateTexte=&categorieLien=id>
32. Arrêté du 10 juillet 2014 fixant au titre de l'année universitaire 2014-2015 le nombre de postes offerts aux épreuves classantes nationales en médecine par interrégion, discipline et spécialité ainsi que leur répartition par centre hospitalier universitaire [Internet]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029218229>
33. Collège universitaire de médecine générale (CUMG) - Faculté de médecine Lyon Est - Université Lyon 1 [Internet]. Faculté de médecine Lyon Est. Disponible sur: <http://lyon-est.univ-lyon1.fr/formation/des-medecine-generale/college-universitaire-de-medecine-generale-cumg--755812.kjsp>

Annexe 1

Fiche de thèse



FICHE DE THÈSE

À remplir par tout interne du DES de Médecine générale avant de commencer sa thèse, et à envoyer à l'adresse suivante : dmg.cumg@univ-lyon1.fr. Une réponse est donnée systématiquement.

Remarques :

- Pas de fiche manuscrite
- Pour les thèses à 2, une seule fiche de thèse

Nom et prénom :

E-mail :

Téléphone :

Thématique :

Question de recherche :

Hypothèse de travail :

Objectif du travail :

Que dit la biblio sur la question que vous souhaitez traiter ?

Méthode envisagée (double-cliquez sur la case pour la cocher) :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Approche qualitative | <input type="checkbox"/> Cas cliniques |
| <input type="checkbox"/> Enquête épidémiologique | |
| <input type="checkbox"/> Enquête de pratiques | <input type="checkbox"/> Production/validation d'outils/de PEC |
| <input type="checkbox"/> Recherche historique | <input type="checkbox"/> Revue de la littérature non systématique |
| <input type="checkbox"/> Synthèse méthodique de la littérature | <input type="checkbox"/> Autre |

Merci de préciser.

Si nécessaire, lien avec la Médecine générale

Directeur de thèse :

Président :

Merci de préciser les informations suivantes (un seul choix possible – double-cliquez sur la case pour la cocher) :

Domaine de recherche	Problème de santé concerné (CISP-2)
<input type="checkbox"/> Amélioration de la qualité des soins	<input type="checkbox"/> Aucun
<input type="checkbox"/> Méthodes de recherche spécifiques à la MG	<input type="checkbox"/> Cardio-vasculaire
<input type="checkbox"/> Problème clinique : diag, pron, ttt, prév	<input type="checkbox"/> Général et non spécifié
<input type="checkbox"/> Question de recherche spécifique à la MG	<input type="checkbox"/> Grossesse, accouchement et planification familiale
<input type="checkbox"/> Recherche sur l'éducation	<input type="checkbox"/> Métabolique, nutritionnel, endocrinien
<input type="checkbox"/> Recherche sur le système de santé	<input type="checkbox"/> Neurologique
<input type="checkbox"/> Santé publique	<input type="checkbox"/> Œil
<input type="checkbox"/> Autre	<input type="checkbox"/> Oreille
	<input type="checkbox"/> Ostéo-articulaire
	<input type="checkbox"/> Peau
	<input type="checkbox"/> Procédures
	<input type="checkbox"/> Psychologique
	<input type="checkbox"/> Respiratoire
	<input type="checkbox"/> Sang, système hématopoïétique
	<input type="checkbox"/> Social
	<input type="checkbox"/> Système digestif
	<input type="checkbox"/> Système génital féminin et sein
	<input type="checkbox"/> Système génital masculin et sein
	<input type="checkbox"/> Système urinaire
	<input type="checkbox"/> Autre

Accord du CUMG et du coordonnateur du DES de Lyon :

Annexe 2

Canevas d'entretien initial

Présentation des focus groups

D'abord, merci à tous d'être venus

Je vais commencer par me présenter : je suis Camille Fouque Magro.

Comme je vous l'avais expliqué dans les mails, je fais ma thèse sur la préparation de la thèse et la participation au Cercle de thèse.

Et c'est pour cela que je vous ai réuni ce soir pour ce focus group.

Cet entretien sera enregistré et retranscrit mot à mot. Il sera anonyme.

C'est (*nom du modérateur*), qui sera l'animateur de ce focus group et je serais là pour prendre des notes.

Je vais le laisser se présenter.

On débutera ensuite par un tour de table pour que chacun puisse se présenter et on pourra commencer l'entretien.

Présentation des entretiens individuels

Bonjour, je m'appelle Camille Fouque Magro.

Le but de cet entretien est de recueillir ton vécu de la thèse et du Cercle de thésards auquel tu as participé avec ta directrice de thèse, lors de ton travail de préparation de thèse.

Cet entretien va être enregistré et retranscrit mot à mot. Il restera anonyme.

Je vais commencer par quelques questions sur toi avant de commencer.

Caractéristiques des participants

Voir document ci joint rempli avant par les participants ou à posteriori avec les renseignements tirés de l'entretien.

Feuille de consentement

à signer avant de commencer.

Questions

- Comment avez vous (as tu) été amené à participer au Cercle de thésards ?
 - (- demande de votre (ta) part ou proposition de la directrice de thèse ?)
 - (- choix du sujet ou proposition ?)
 - (- pour ceux qui ont commencé sans, qu'est ce que le passage au Cercle à changer ?)

- Comment avez vous (as tu) vécu votre (ton) travail de thèse ?
 - (- quel était votre (ton) ressenti pendant votre (ton) travail de thèse ?)
 - (- détailler les différentes étapes : biblio, recueil des données, analyse des données, phase d'écriture, soutenance)

- Qu'est ce vous pouvez (tu peux) me dire sur le Cercle de thésard ?
 - (- quel a été votre (ton) ressenti / votre (ton) vécu lors des Cercles ?)
 - (- pouvez vous (peux tu) me décrire un Cercle type ?)
 - (- rythme des Cercles / temps de parole / organisation)

- A votre (ton) avis, quels sont les points positifs du Cercle de thésards ?
 - (- que pensez vous (penses tu) que le Cercle vous (t') ai apporté ?)
 - (- qu'est ce que ça apporte de plus par rapport à ceux qui n'en ont pas ?)
 - (- pendant la préparation, à chaque étape? pour la soutenance ?)
 - (- dans quelle mesure le Cercle influence la motivation ?)

- Et à propos des points négatifs ?
 - (-Le rythme tous les 2 mois quand le travail est au point mort ?)
 - (- Le temps passé lors d'un Cercle ?)
 - (- Le regard de l'autre ?)
 - (- L'avancée de l'autre quand son travail est au point mort ?)

- Quelles suggestions pourriez vous (peux tu) faire pour améliorer les prochains Cercles ?

Avant de finir,

- En 2 mots, à distance, qu'est ce que la participation au Cercle vous (t') a apportée ?
- Pensez vous (penses tu) diriger des thèses dans le futur ?

- Est ce que quelqu'un voudrait (tu voudrais) rajouter quelque chose avant de clôturer ce focus group? (Cet entretien ?)

Annexe 3

Canevas d'entretien final

Questions

- Tour de table de présentation :

Qui vous êtes ?

Quand est ce que vous avez commencer votre DES ? Quelle fac ?

Date de soutenance ? Durée de prépa de la thèse ? Sujet rapidement ?

Méthodo ?

Tuteur ?

Ce que vous faites actuellement ?

- Comment avez vous (as tu) vécu votre travail de thèse ?

(- quel était votre (ton) ressenti pendant votre (ton) travail de thèse ?)

(- différentes étapes : biblio, recueil des données, analyse des données, phase d'écriture, soutenance)

- Comment avez vous (as tu) été amené à participer au Cercle de thésards ?

(- demande de votre (ta) part ou proposition de la directrice de thèse ?)

(- choix du sujet ou proposition ?)

- Qu'est ce vous pouvez (peux tu) me dire sur le cercle de thésard ?

(- quel a été votre (ton) ressenti / votre (ton) vécu lors des cercles ?)

(- comment le cercle à influencer votre (ton) vécu de la thèse ?)

(- pouvez vous (peux tu) me décrire un cercle type ?)

(- rythme des cercles / temps de parole / le temps libre au début ?)

(- organisation / nombres de personnes / Dropbox ?)

(- contrat avec la directrice de thèse / excuses pour ne pas y aller ?)

(- temps en dehors du temps du cercle ?)

(- codirection ?)

- Que pensez vous (penses tu) que le Cercle vous (t') ai apporté ?
 - (- quels sont les points positifs du Cercle de thésards ?)
 - (- pour ceux qui ont commencé sans le Cercle, qu'est ce que le passage au Cercle à changer ?)
 - (- qu'est ce que ça apporte de plus par rapport à ceux qui n'en ont pas ?)
 - (- pendant la préparation, à chaque étape? pour la soutenance ?)
 - (- dans quelle mesure le Cercle influence la motivation ?)
 - (- un réseau ?)
 - (- échanges au delà de la thèse ?)

- Et à propos des points négatifs ?
 - (-Le rythme tous les 2 mois quand le travail est au point mort ?)
 - (- L'avancée de l'autre qd son travail est au point mort ?)
 - (- Le temps passé lors d'un Cercle ?)
 - (- Le regard de l'autre ?)

- Quelles suggestions pourriez vous (peux tu) faire pour améliorer les prochains Cercles ?

Avant de finir,

- En 2 mots, à distance, qu'est ce que la participation au Cercle vous (t') a apportée ?
- Pensez vous (penses tu) diriger des thèses dans le futur ?
- Est ce que quelqu'un voudrait (tu voudrais) rajouter quelque chose avant de clôturer ce focus group? (Cet entretien ?)

Annexe 4

Fiche de caractéristiques des participants

Initiales :

Age :

Sexe :

Année du début du DES :

Lyon EST ou SUD ? :

Année de soutenance de la thèse :

Durée de préparation de la thèse :

Moment de soutenance de la thèse par rapport au DES :

Choix du sujet par vous ou par la directrice de thèse ? :

Méthodologie :

Thème :

Tutoré(e) de la directrice :

DESC pendant l'internat ? :

Type d'exercice actuel :

Annexe 5

Déclaration CNIL

CNIL
8 rue Vivienne 75083 Paris cedex 02
T. 01 53 73 22 22 - F. 01 53 73 22 00
www.cnil.fr

Cadre réservé à la CNIL

N° d'enregistrement :

1880492

DÉCLARATION SIMPLIFIÉE

ENGAGEMENT DE CONFORMITÉ

(Articles 24-I, 25-II, 26-IV et 27-III de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée en 2004)

1

Nom et prénom ou raison sociale : FOUQUE MAGRO Camille

Sigle (facultatif) :

N° SIRET :

Service :

Code APE :

Adresse : 223 RUE PAUL CHABAS

Code postal : 01120 **Ville :** LA BOISSE

Téléphone : 06 22 10 07 26

Adresse électronique : CAMILLEFOUQUE@GMAIL.COM

Fax :

2

Vous déclarez par la présente que votre traitement est strictement conforme aux règles énoncées dans le texte de référence.

N° de référence

MR-1 Recherches biomédicales

3

Vous transférez tout ou partie des données enregistrées dans votre traitement vers organisme (filiale, maison mère, prestataire de service, etc.) qui se trouve dans un pays situé hors de l'Union européenne

Non

Oui

4

Veillez indiquer ici les coordonnées de la personne qui a complété ce questionnaire au sein de votre organisme et qui répondra aux éventuelles demandes de compléments que la CNIL pourrait être amenée à formuler

Votre nom (prénom) : FOUQUE MAGRO Camille

Service :

Adresse : 223 RUE PAUL CHABAS

Code postal : 01120 - **Ville :** LA BOISSE

Téléphone : 06 22 10 07 26

Adresse électronique : CAMILLEFOUQUE@GMAIL.COM

Fax :

Raison sociale :

N° SIRET :

Sigle (facultatif) :

Code NAF :

Adresse :

Code postal : **Ville :**

Téléphone :

Adresse électronique :

Fax :

N° CERFA 13810*01

CNIL - FORMULAIRE ENGAGEMENT DE CONFORMITÉ

Annexe 6

Formulaire de consentement

ACCORD ECRIT DE PARTICIPATION A UNE OBSERVATION DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Je soussigné, exerçant à/ domicilié(e),
accepte de participer à la thèse d'exercice de docteur en médecine de Interne en
médecine générale ayant pour thème lors d'un entretien enregistré le
.....

Je déclare avoir été informé de façon loyale et claire que cet entretien est confidentiel.
J'accepte que l'intégralité de cet entretien anonymisé soit retranscrite et que les données soient
utilisées dans le cadre exclusif de cette thèse et d'une publication scientifique.

J'ai noté que je pouvais retirer mon consentement à tout moment.

Etabli en deux exemplaires, un exemplaire pour moi, un exemplaire pour l'enquêteur.

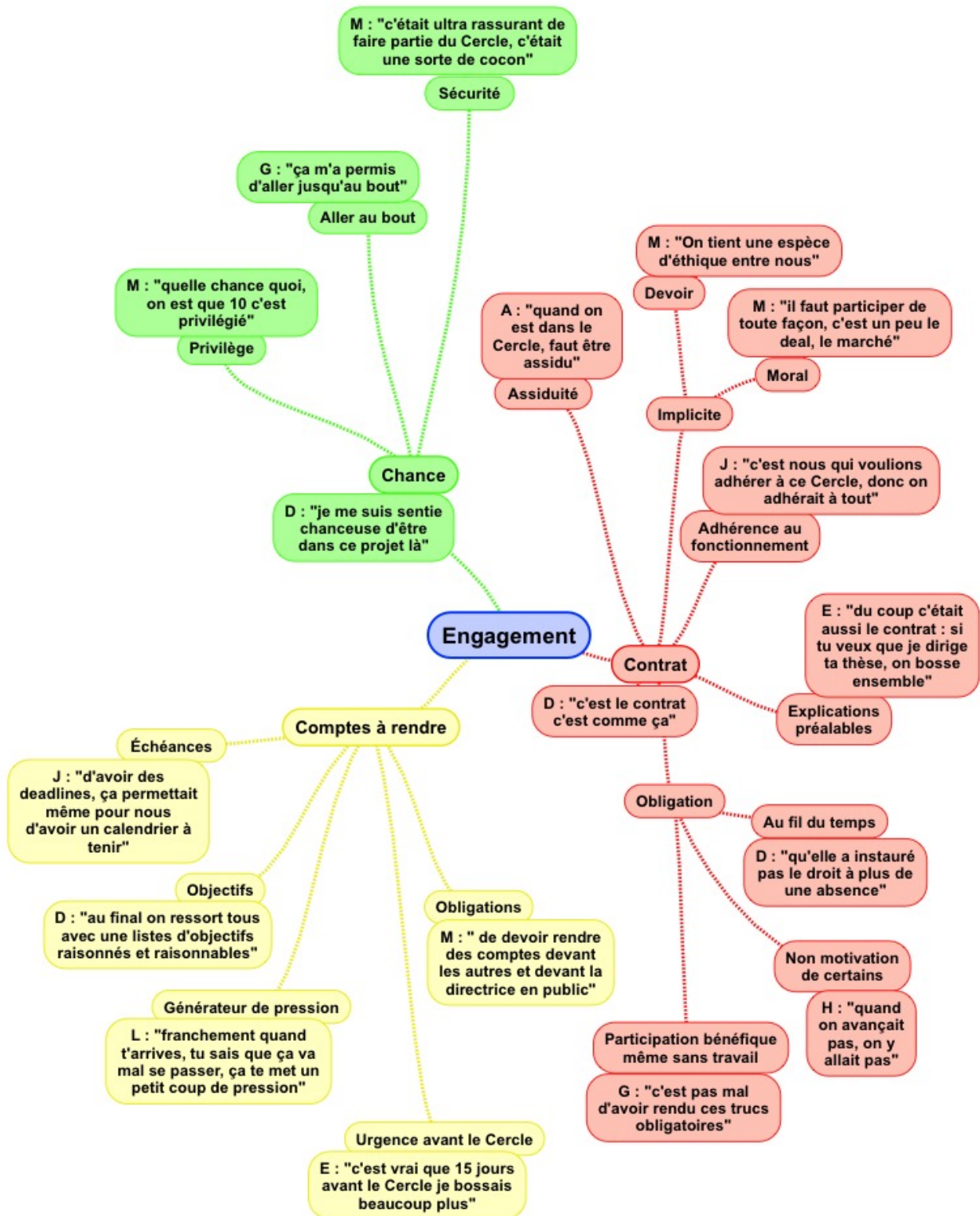
Fait à

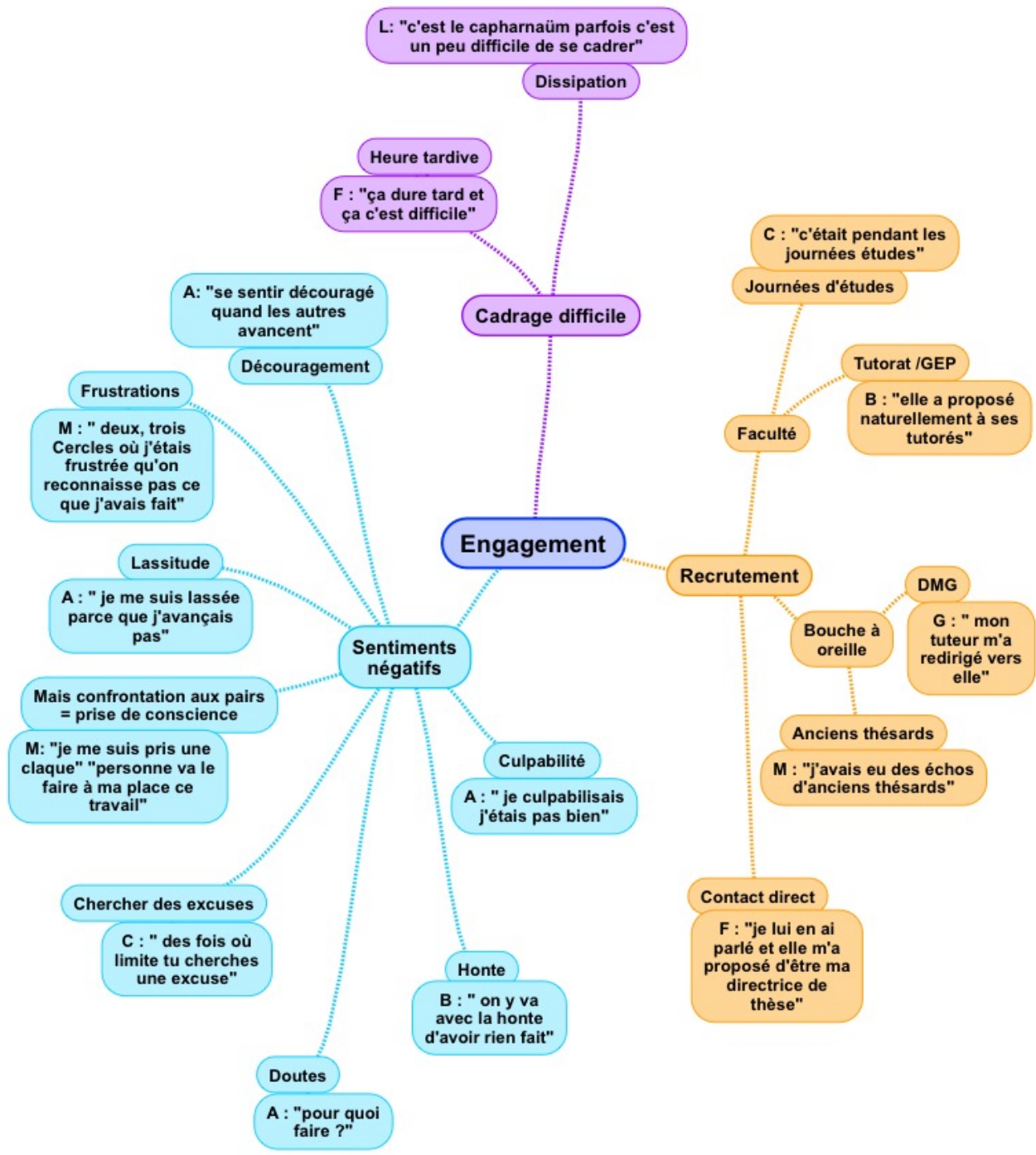
Le

Signature:

Annexe 7

Cartes heuristiques des thèmes

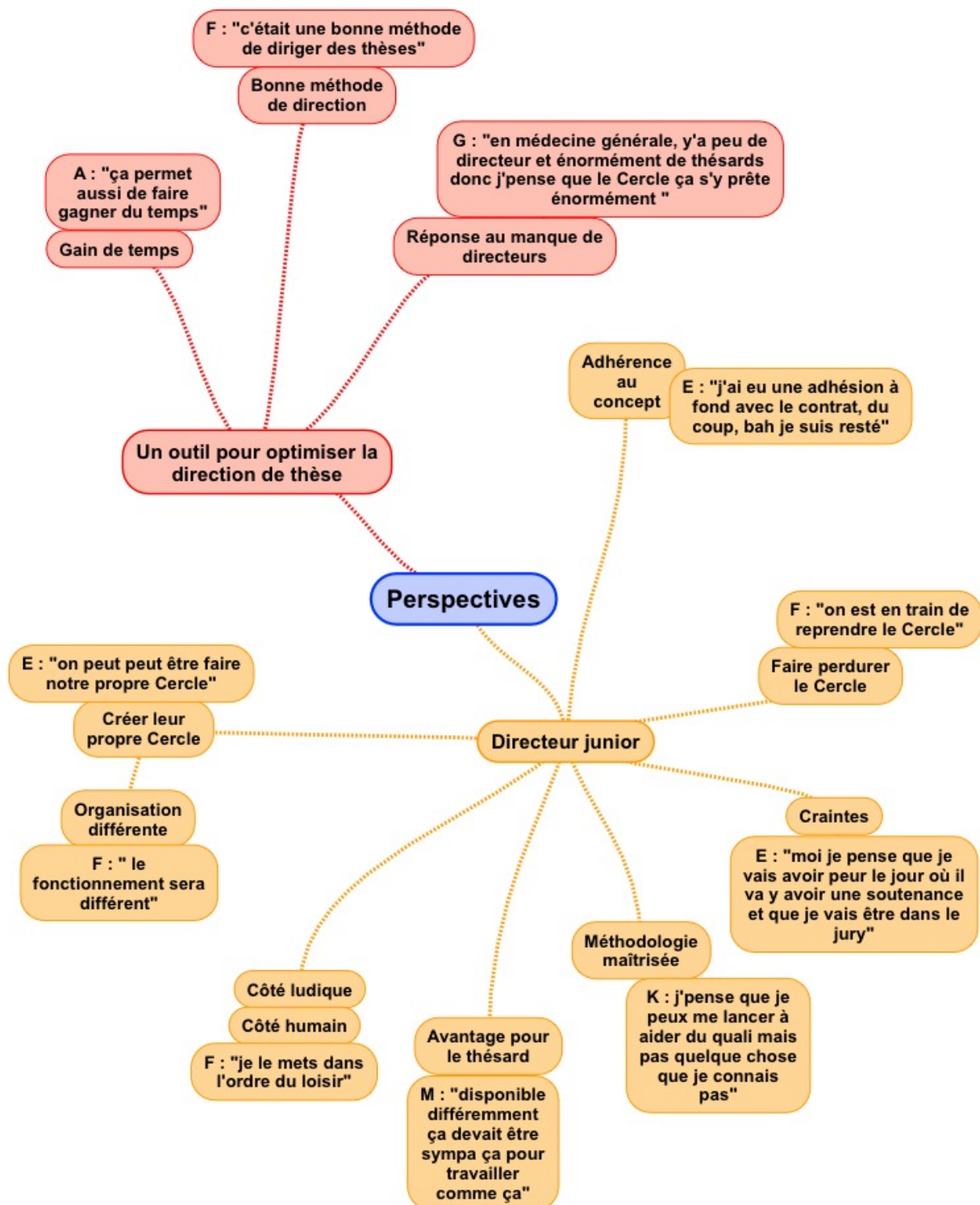












Annexe 8

Grille COREQ Version originale

No	Item	Guide questions/description
Domain 1: Research team and reflexivity		
Personal Characteristics		
1.	Interviewer/facilitator	Which author/s conducted the interview or focus group?
2.	Credentials	What were the researcher's credentials? <i>E.g. PhD, MD</i>
3.	Occupation	What was their occupation at the time of the study?
4.	Gender	Was the researcher male or female?
5.	Experience and training	What experience or training did the researcher have?
Relationship with participants		
6.	Relationship established	Was a relationship established prior to study commencement?
7.	Participant knowledge of the interviewer	What did the participants know about the researcher? <i>e.g. personal goals, reasons for doing the research</i>
8.	Interviewer characteristics	What characteristics were reported about the interviewer/facilitator? <i>e.g. Bias, assumptions, reasons and interests in the research topic</i>
Domain 2: study design		
Theoretical framework		
9.	Methodological orientation and Theory	What methodological orientation was stated to underpin the study? <i>e.g. grounded theory, discourse analysis, ethnography, phenomenology, content analysis</i>
Participant selection		
10.	Sampling	How were participants selected? <i>e.g. purposive, convenience, consecutive, snowball</i>
11.	Method of approach	How were participants approached? <i>e.g. face-to-face, telephone, mail, email</i>
12.	Sample size	How many participants were in the study?
13.	Non-participation	How many people refused to participate or dropped out? Reasons?
Setting		
14.	Setting of data collection	Where was the data collected? <i>e.g. home, clinic, workplace</i>
15.	Presence of non-participants	Was anyone else present besides the participants and researchers?
16.	Description of sample	What are the important characteristics of the sample? <i>e.g. demographic data, date</i>
Data collection		
17.	Interview guide	Were questions, prompts, guides provided by the authors? Was it pilot tested?
18.	Repeat interviews	Were repeat interviews carried out? If yes, how many?
19.	Audio/visual recording	Did the research use audio or visual recording to collect the data?
20.	Field notes	Were field notes made during and/or after the interview or focus group?
21.	Duration	What was the duration of the interviews or focus group?
22.	Data saturation	Was data saturation discussed?
23.	Transcripts returned	Were transcripts returned to participants for comment and/or correction?
Domain 3: analysis and findingsz		
Data analysis		
24.	Number of data coders	How many data coders coded the data?
25.	Description of the coding tree	Did authors provide a description of the coding tree?
26.	Derivation of themes	Were themes identified in advance or derived from the data?
27.	Software	What software, if applicable, was used to manage the data?
28.	Participant checking	Did participants provide feedback on the findings?
Reporting		
29.	Quotations presented	Were participant quotations presented to illustrate the themes / findings? Was each quotation identified? <i>e.g. participant number</i>
30.	Data and findings consistent	Was there consistency between the data presented and the findings?
31.	Clarity of major themes	Were major themes clearly presented in the findings?
32.	Clarity of minor themes	Is there a description of diverse cases or discussion of minor themes?

Grille COREQ Traduction française

Tableau I. Traduction française originale de la liste de contrôle COREQ.

N°	Item	Guide questions/description
Domaine 1 : Équipe de recherche et de réflexion		
Caractéristiques personnelles		
1.	Enquêteur/animateur	Quel(s) auteur(s) a (ont) mené l'entretien individuel ou l'entretien de groupe focalisé (<i>focus group</i>) ?
2.	Titres académiques	Quels étaient les titres académiques du chercheur ? <i>Par exemple : PhD, MD</i>
3.	Activité	Quelle était leur activité au moment de l'étude ?
4.	Genre	Le chercheur était-il un homme ou une femme ?
5.	Expérience et formation	Quelle était l'expérience ou la formation du chercheur ?
Relations avec les participants		
6.	Relation antérieure	Enquêteur et participants se connaissaient-ils avant le commencement de l'étude ?
7.	Connaissances des participants au sujet de l'enquêteur	Que savaient les participants au sujet du chercheur ? <i>Par exemple : objectifs personnels, motifs de la recherche</i>
8.	Caractéristiques de l'enquêteur	Quelles caractéristiques ont été signalées au sujet de l'enquêteur/animateur ? <i>Par exemple : biais, hypothèses, motivations et intérêts pour le sujet de recherche</i>
Domaine 2 : Conception de l'étude		
Cadre théorique		
9.	Orientation méthodologique et théorie	Quelle orientation méthodologique a été déclarée pour étayer l'étude ? <i>Par exemple : théorie ancrée, analyse du discours, ethnographie, phénoménologie, analyse de contenu</i>
Sélection des participants		
10.	Échantillonnage	Comment ont été sélectionnés les participants ? <i>Par exemple : échantillonnage dirigé, de convenance, consécutif, par effet boule-de-neige</i>
11.	Prise de contact	Comment ont été contactés les participants ? <i>Par exemple : face-à-face, téléphone, courrier, courriel</i>
12.	Taille de l'échantillon	Combien de participants ont été inclus dans l'étude ?
13.	Non-participation	Combien de personnes ont refusé de participer ou ont abandonné ? Raisons ?
Contexte		
14.	Cadre de la collecte de données	Où les données ont-elles été recueillies ? <i>Par exemple : domicile, clinique, lieu de travail</i>
15.	Présence de non-participants	Y avait-il d'autres personnes présentes, outre les participants et les chercheurs ?
16.	Description de l'échantillon	Quelles sont les principales caractéristiques de l'échantillon ? <i>Par exemple : données démographiques, date</i>
Recueil des données		
17.	Guide d'entretien	Les questions, les amorces, les guidages étaient-ils fournis par les auteurs ? Le guide d'entretien avait-il été testé au préalable ?
18.	Entretiens répétés	Les entretiens étaient-ils répétés ? Si oui, combien de fois ?
19.	Enregistrement audio/visuel	Le chercheur utilisait-il un enregistrement audio ou visuel pour recueillir les données ?
20.	Cahier de terrain	Des notes de terrain ont-elles été prises pendant et/ou après l'entretien individuel ou l'entretien de groupe focalisé (<i>focus group</i>) ?

21.	Durée	Combien de temps ont duré les entretiens individuels ou l'entretien de groupe focalisé (<i>focus group</i>) ?
22.	Seuil de saturation	Le seuil de saturation a-t-il été discuté ?
23.	Retour des retranscriptions	Les retranscriptions d'entretien ont-elles été retournées aux participants pour commentaire et/ou correction ?
Domaine 3 : Analyse et résultats		
Analyse des données		
24.	Nombre de personnes codant les données	Combien de personnes ont codé les données ?
25.	Description de l'arbre de codage	Les auteurs ont-ils fourni une description de l'arbre de codage ?
26.	Détermination des thèmes	Les thèmes étaient-ils identifiés à l'avance ou déterminés à partir des données ?
27.	Logiciel	Quel logiciel, le cas échéant, a été utilisé pour gérer les données ?
28.	Vérification par les participants	Les participants ont-ils exprimé des retours sur les résultats ?
Rédaction		
29.	Citations présentées	Des citations de participants ont-elles été utilisées pour illustrer les thèmes/résultats ? Chaque citation était-elle identifiée ? <i>Par exemple : numéro de participant</i>
30.	Cohérence des données et des résultats	Y avait-il une cohérence entre les données présentées et les résultats ?
31.	Clarté des thèmes principaux	Les thèmes principaux ont-ils été présentés clairement dans les résultats ?
32.	Clarté des thèmes secondaires	Y a-t-il une description des cas particuliers ou une discussion des thèmes secondaires ?

Annexe 9

Retranscription des entretiens sur CD

FOUQUE MAGRO Camille

Cercle de thésards : Analyse de quatre années de fonctionnement. Étude qualitative par entretiens individuels semi-dirigés et focus groups auprès de 13 anciens thésards.

94 pages, 7 tableaux, 6 schémas

Th. Méd: Lyon 2016 n° 276

RESUME:

Contexte. La thèse est l'étape qui clôture les études de médecine. Les difficultés pour sa réalisation sont nombreuses. A Lyon, un Cercle de thésards a été créé en 2012. Il consiste en la réunion régulière des thésards et de leur directrice. L'objectif de ce travail était d'explorer le vécu des thésards qui ont participé à ce Cercle de thésards.

Matériel et Méthodes. Une étude qualitative a été réalisée. La population était les anciens thésards issus du Cercle.

Résultats. Le Cercle créait un engagement entre les thésards et leur directrice, ressenti comme une chance mais à l'origine aussi de sentiments négatifs. La temporalité était un point fondamental du fonctionnement. Les thésards ressentaient une urgence en fin de thèse et un besoin de temps plus important. Le groupe apportait une motivation, une convivialité, un accompagnement mais aussi des différences que les thésards apprenaient à gérer. Le travail entre pairs était valorisé par ce Cercle. Il permettait un gain de temps. Il avait suscité l'envie chez d'anciens thésards de s'impliquer dans la direction de thèse junior.

Conclusions. Cette étude a montré que le Cercle de thésards optimise la direction de thèse. Elle apporte des interrogations sur le devenir de la codirection junior et le vécu des thésards concernés.

MOTS CLES : thèse, internes, groupe, médecine générale, directeur de thèse, pédagogie

JURY :

Président : Monsieur le Professeur Jérôme ETIENNE

Membres : Monsieur le Professeur Pierre FOURNERET

Madame le Professeur Sylvie ERPELDINGER

Madame le Docteur Elise BENEDINI

DATE DE SOUTENANCE : 1er décembre 2016

Adresse de l'auteur : 223 rue Paul Chabas 01120 LA BOISSE ; camillefouque@gmail.com