

B6



## Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective

La notion d'«encadrement» est à prendre ici au sens large : il peut s'agir d'encadrement d'équipe ou de personne - autre doctorant, stagiaire, technicien, personne extérieure. Il peut s'agir d'une expérience d'encadrement vécue, ou de réflexions à l'occasion d'expériences vécues comme encadré (cf. « sensibilisation », voir plus bas).

Une distinction importante pour les employeurs est par ailleurs à faire entre « management » (responsabilité de l'activité et de son bon déroulement, prises de décisions) et « leadership » (capacité à fédérer, inspirer, motiver).

### RNCP

#### ENCADREMENT D'ÉQUIPES DÉDIÉES À DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT, D'ÉTUDES ET PROSPECTIVE

- **animer et coordonner une équipe** dans le cadre de tâches complexes ou interdisciplinaires ;
- **repérer les compétences manquantes** au sein d'une équipe et participer au recrutement ou à la sollicitation de prestataires ;
- **construire les démarches nécessaires pour impulser l'esprit d'entrepreneuriat** au sein d'une équipe ;
- **identifier les ressources clés** pour une équipe et préparer les évolutions en termes de formation et de développement personnel ;
- **évaluer le travail des personnes et de l'équipe vis-à-vis des projets et objectifs.**

#### Exemples de déclinaisons de compétences

- **Organiser un calendrier collaboratif**, des points réguliers, dans une dynamique positive ; hiérarchiser les objectifs
- **Pouvoir cerner la manière de fonctionner de chacun**, en utiliser les atouts et prendre en compte les limites
- **Savoir aider les membres de l'équipe** à intégrer la « culture » du projet (respect des délais, modalités d'échanges, etc.)
- **Donner une place à chacun** pour encourager la mobilisation
- **RSE** : adopter et promouvoir l'égalité, la lutte contre les discriminations et l'inclusion : détecter des situations problématiques (ex. violences sexistes et sexuelles) et réagir de manière responsable
- **Savoir-être** : gérer les conflits par le dialogue et la compréhension, encourager le dialogue à tous les niveaux ; distinguer le négociable et le non négociable



## B6 | Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective

POUR VOUS AIDER À RÉFLÉCHIR...

### Pour chaque compétence que vous pensez avoir développée

- Diriez-vous que vous avez été simplement **sensibilisé** (vous avez entendu parler de X), ou que vous la **maîtrisez pleinement** (vous savez faire), **voire au-delà** (vous pourriez transmettre et former quelqu'un) ? Justifiez bien, avec des détails factuels qui vont convaincre.
- **En vous basant sur une ou des situations professionnelles vécues**, expliquez bien précisément :
  - en quoi cette situation vous a permis de développer cette compétence (donner des éléments factuels, des preuves, ...)
  - ce que vous avez trouvé facile / difficile ; avez-vous eu besoin d'aide ? pour quoi exactement, et en auriez-vous encore besoin aujourd'hui ?
  - si vous avez été à l'initiative, ou avez suivi, et dans quelle mesure.
- **Comment parleriez-vous de cette compétence et de ces exemples à des personnes potentiellement éloignées du monde académique (amis ou recruteurs)** pour qu'ils soient convaincus par ce que vous leur expliquez ? que mettriez-vous prioritairement en avant ?

### ▲ Quelques exemples de situation professionnelle

- Avez-vous encadré une personne, une équipe, ou un projet de groupe ? Avez-vous eu à évaluer le travail de chacun dans ces collectifs et en faire la restitution ?
- Avez-vous vécu des situations de malentendu ou de conflit ? comment ont-elles été résolues ? Avez-vous été directement la personne chargée de résoudre ce problème ?
- Avez-vous participé à l'organisation d'un séminaire, d'un événement scientifique, et avez-vous à cette occasion impulsé une dynamique ?
- Avez-vous eu à gérer une dimension interculturelle dans votre activité ?
- Êtes-vous investi dans le fonctionnement institutionnel de votre université/laboratoire/employeur et participez-vous à son amélioration continue (élu doctorant de laboratoire, École doctorale, Collège doctoral, autre, responsable RSE...)?
- Avez-vous été informé du bilan de gaz à effet de serre mené par votre laboratoire ? y avez-vous participé ? Avez-vous participé à d'autres actions collectives éco-lucides (gestion des déplacements, réduction des déchets, politique d'achat, pratique anti-gaspillage, par exemple) ?

- Avez-vous vécu une situation demandant réflexion sur la lutte contre une discrimination, et/ou avez-vous mené une démarche inclusive réfléchie ?

...

### ▲ Avez-vous suivi des formations qui vous ont permis de monter en compétence dans ce domaine ? Si oui, comment ?

- Pensez aux formations suivies dans le cadre du Collège, proposées ou reconnues par l'ED ou encore les formations internes proposées par votre laboratoire ou employeur.
- Parlez-en ; voir le catalogue de formation du Collège et de votre ED.

#### POUR VOUS AIDER À PRÉPARER VOTRE POINT D'AVANCEMENT RÉGULIER SUR CE BLOC...

→ **identifiez un point fort** acquis durant l'année

→ **identifiez un point que vous voudriez améliorer** l'année suivante et les moyens envisagés (formations, activités...)