

An abstract graphic on the left side of the slide, consisting of a network of thin, light green lines and small circles, resembling a circuit board or a neural network diagram. The lines and nodes are concentrated on the left edge and extend slightly into the main green area.

MISE EN PERSPECTIVE DE LA RELATION ENDACRANT.E / ENCADRE.E

NÉCESSAIRE PRISE DE RECUL POUR MIEUX APPRÉHENDER CETTE RELATION

UNE RELATION SPÉCIFIQUE

- **UN LIEN DE SUBORDINATION CLASSIQUE**

- ✓ Il est inhérent à toute forme de contrat (de travail) et désigne le fait pour un salarié de devoir se conformer aux instructions d'un employeur et de réaliser le travail confié. Il y a donc des devoirs et obligations des deux côtés.

- **UNE RÉALITÉ UN PEU PLUS COMPLEXE...**

- ✓ Faire une thèse est un processus chargé d'affect (va au-delà d'une relation de travail classique). Ce processus a des conséquences sur plusieurs aspects de la vie du doctorant.
- ✓ Encadrer ne coule pas forcément de source ...

UNE RELATION OU LE DOCTORANT.E N'EST PAS PRÉPARÉ.E

UNE RELATION OU L'ENCADRANT.E NE L'EST PAS VRAIMENT BEAUCOUP PLUS

DES RÉALITÉS LIÉES MAIS ...

DES DIFFERENCES

- Des codes de la recherche pas connus, ou seulement en partie ...
- Une culture, une langue peut-être différente
- Des géolocalisations lointaines qui ne facilitent pas la proximité
- Des sujets qui peuvent être non partagés dans une équipe
- Un rapport au travail qui n'est pas le même

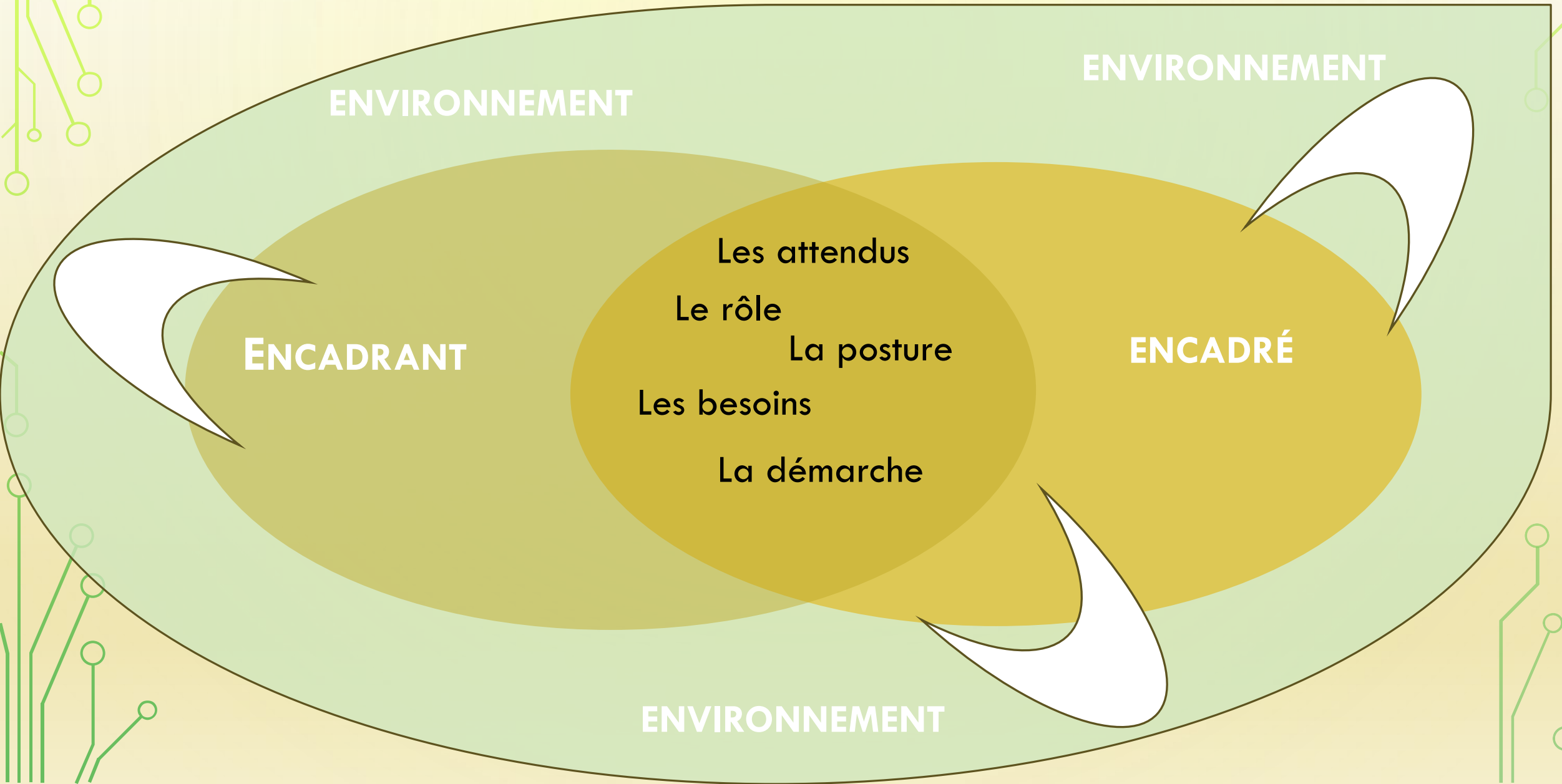
DES CONTRAINTES

- Difficile d'évaluer le temps dédié à l'encadrement
- Un temps qui n'est pas linéaire sur la durée ...
- Des délais et rapidité de temps de travail (pour relire mais aussi reprendre/réécrire/...)
- Une non-lisibilité des contraintes réciproques (réelles ou ressenties)

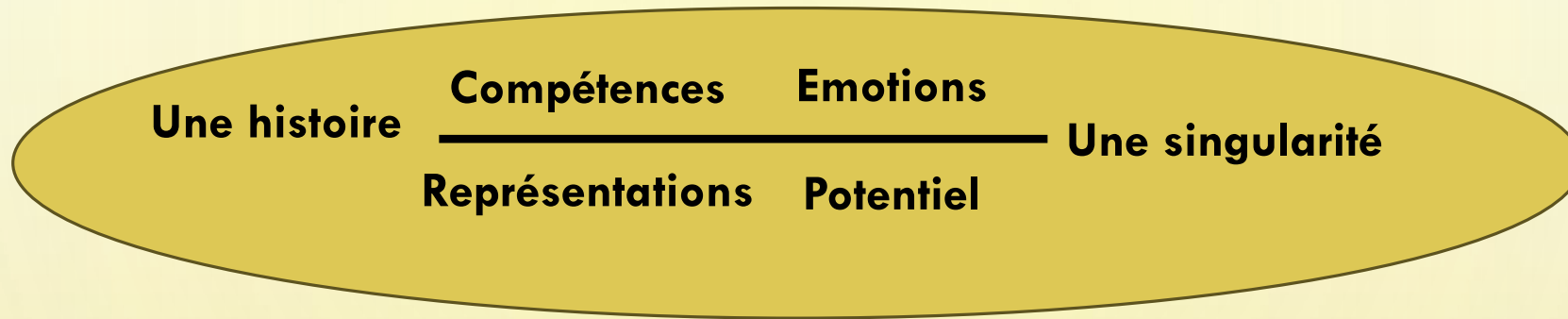
DES REPRESENTATIONS

- Sur ce qu'est un bon encadrant ...
- Sur ce qu'est un bon encadré ...

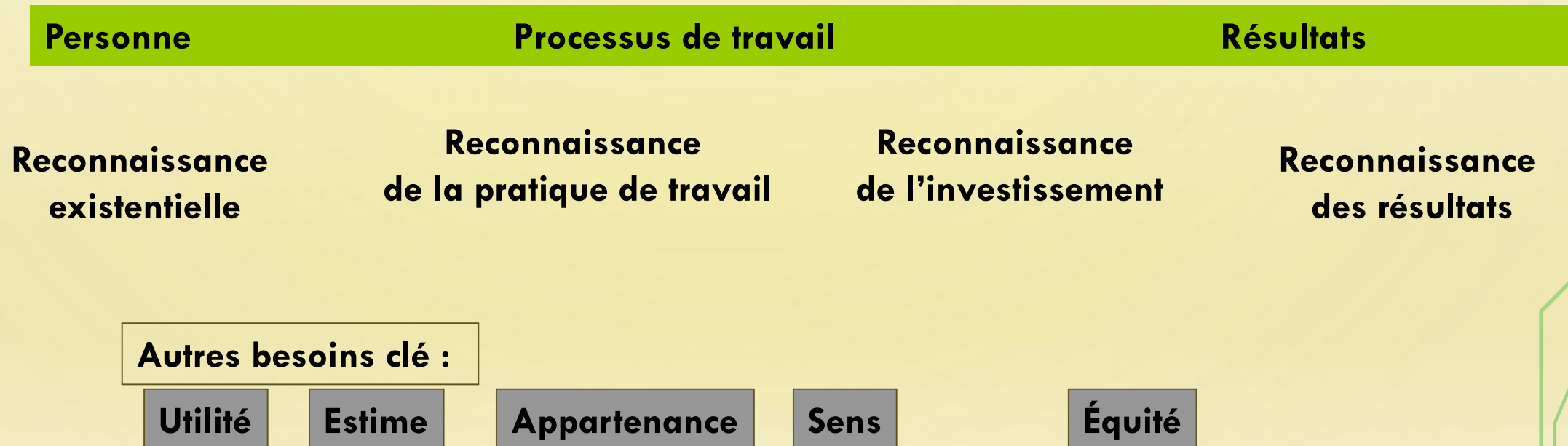
DES ZONES GRISES QUI PEUVENT SE DÉMULTIPLIER



LA PRISE EN COMPTE DE LA COMPLEXITE D'UNE PERSONNE AU TRAVAIL



Le besoin de reconnaissance :



4 PHÉNOMÈNES HUMAINS CENTRAUX DANS L'ÉTABLISSEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES..

Donc, cela suppose de s'intéresser à la complexité humaine, pour *faire avec*

I - **L'ALTERITE FONDAMENTALE DE L'AUTRE**, qui n'empêche pas de « faire équipe », à certaines conditions. **« Les différences de perception »**

II- **LE BESOIN D'ESTIME** : être « jugé digne » en tant que personne, pas comme un rouage. **« Les signaux d'estime »**

III- **NE PAS ETRE QU'UNE REPONSE** : besoin d'exister, d'apporter sa patte **« La contribution autorisée »**

IV- **COOPERATION et COMPETITION** : Ambivalence des conduites humaines.
Le besoin de se sentir justement traité vis-à-vis de l'autre

MANAGER UN DOCTORANT COMME UN MEMBRE DE SON ÉQUIPE

- L'encadrant développeur de ressources humaines
- Le garant d'une démarche scientifique.
- Allier la responsabilisation et la considération : Le double registre
Exigence et Soutien
- Un encadrant constructeur de règles du jeu
- Un encadrant garant de la prévention des risques psycho-sociaux

LE TRYPTIQUE : OSER DIRE, SAVOIR DIRE, SAVOIR ENTENDRE

Une responsabilité partagée !!

OSER DIRE : ne pas rester dans l'évitement, dans le ressassement et l'interprétation supposée. C'est du préventif avant que cela ne devienne trop grave.

SAVOIR DIRE : Orienté vers le solutionnement, pas de brutalité inutile, maîtrise émotionnelle.

SAVOIR ENTENDRE : Avoir en tête que nous sommes dans la boucle de la situation, en tirer des informations sur ce qu'il nous faudrait induire.

Garder une posture assertive

Conforter et renforcer sa posture

- Renforcer sa confiance en soi
- Se donner le droit de ne pas savoir, le droit à l'erreur :
- Changer soi-même pour inviter l'autre à changer :
- Etre ouvert aux feed-back :
- Etre attentif au risque de la projection
- Identifier les enjeux de la relation pour se positionner clairement
- Distinguer mon rôle de ma personne :
- Etre à l'écoute de soi de ses émotions, de ses sensations
- Privilégier l'authenticité, éviter la dissonance

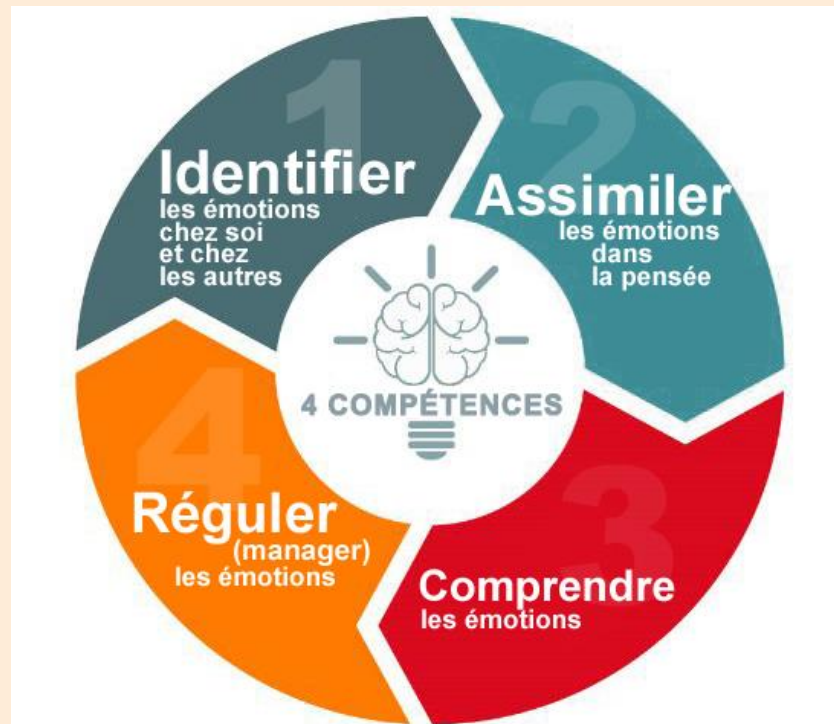
Conforter sa considération envers son interlocuteur

- Croire au potentiel de l'autre, valoriser ses compétences. Lui donner au moins 5 qualités
- Accepter un cadre de référence différent du sien
- Etre à l'écoute de l'autre, avoir une posture empathique
- Renforcer ma vision positive de l'autre (modélisant)
- Donner des feed-back
- Se doter d'une posture ouverte et positive
- Adapter son style de management aux personnes et au contexte :
- Distinguer les faits des opinions
- Communiquer à bon escient
- Développer une communication claire, simple et cohérente

LE CONCEPT D'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE DANS LA RELATION PROFESSIONNELLE

NOMMER

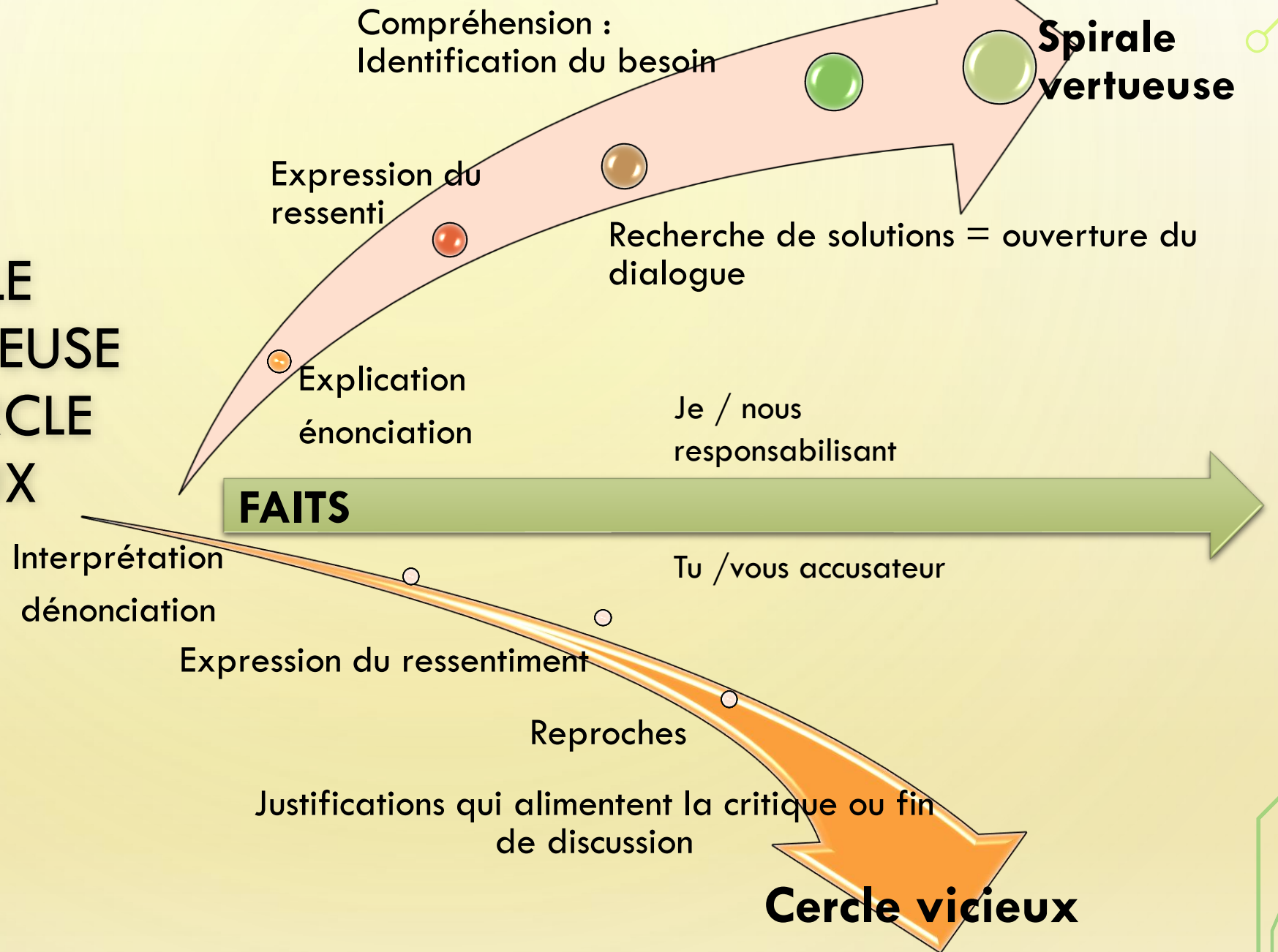
Régulations intra-personnelles
Régulations inter-personnelles



EN EXPLOITER LE
POTENTIEL
INFORMATIONNEL

CE QUI EST EN JEU : MON
BESOIN

SPIRALE VERTUEUSE ET CERCLE VICIEUX



LA RÉGULATION : UNE FONCTION CENTRALE DANS LA RELATION PROFESSIONNELLE

Une facette de la complexité humaine :



Pratiques, façons de travailler, comportements

Représentations mentales Métier, rôle, dû

Besoins psychologiques de maintien d'équilibre cognitif

Le beau, le juste, le noble, l'Œuvre, la Trace

REGULATION DYNAMIQUE : Une façon de dire qui fait évoluer sur le plan cognitif

DES VIGILANCES RÉGULIÈRES – UN DIALOGUE AU LONG COURS QUI CADRE LA RELATION

- **UN RÉEL TEMPS DE CADRAGE EN AMONT :**

- Sur le sujet

- Sur les modalités de fonctionnement (explicitation du cadre de mentorat et détermination explicite des temps de rencontre)

- **COMMUNIQUER ET AGIR DE CONCERT**

- Une expression des besoins/contraintes respectives – Ne pas « être le bouffeur de temps » de l'autre. Donner les clés des codes

- Donner de la lisibilité sur les contraintes réciproques pour ajuster au fil de l'eau

AU FINAL ...

- Un travail de cadrage permettant de poser des règles de fonctionnement
- Un travail d'ajustement régulier
- Un travail de construction de dialogue permanent

