Le profil professionnel des docteurs

MANAL RATNANE

Management, innovation, conseil (English fluent)

Doctoresse en management de l'innovation, je suis également enseignante en management. Je poursuis régulièrement différents projets en parallèle.

m.ratnane@yahoo.com
Linkedin Manal Ratnane : https://www.linkedin.com/in/ratnane/

Thèse soutenue : Sat 31 Oct 2026

Cœur de métier

PHASE 1 Développement des compétences

Se fixe des objectifs professionnels à la fois ambitieux et réalistes.
Identifie et développe des moyens d'améliorer son employabilité tout au long de son parcours professionnel, gère son évolution de carrière.
Enrichit et valorise ses compétences, ses qualités personnelles et ses réalisations.
Utilise ses réseaux pour élargir son champ de compétence.
Sait transférer son expertise à d'autres domaines d'activité.
Inscrit son parcours professionnel dans une perspective de mobilité internationale.
Accepte l'apport d'un mentor ou d'un coach pour son développement.

PHASE 1 Évaluation

Évalue l'intérêt de différents documents relatifs à son domaine d'expertise.
Sait évaluer ses propres résultats tant en termes de qualité que de plus-value.
Est prêt à exposer des idées à un public critique, prend en compte l'évaluation de ses travaux par autrui.
Est prêt à évaluer les travaux d'autres contributeurs, apporte des évaluations rationnelles et réalistes.

PHASE 1 Gestion de l'information

Sait faire le bilan des connaissances actuelles sur un sujet scientifique (état de l'art).
Utilise efficacement les méthodes et techniques de recherche d'information, identifie les ressources appropriées, notamment bibliographiques.
Maîtrise la recherche sur le web (bases bibliographiques, bases de brevets...).
Sait évaluer la pertinence des informations, faire la critique des sources et vérifier leur fiabilité.
Conçoit et met en oeuvre des systèmes de collecte et de gestion d'informations en utilisant la technologie appropriée.
Prend en compte la sécurité et la pérennité des données.
S'appuie sur des experts de l'information et des données.

PHASE 1 Expertise et méthodes

> Spécialiste en management de l'innovation, gestion des connaissances et en coopérations transversales.

Maîtrise les connaissances de base, les concepts clés, leur histoire et leur portée dans son domaine d'expertise.

Connaît les progrès récents dans son domaine d'activité.
Est capable d'inscrire son activité dans un contexte international.
Connaît les méthodes et les techniques de recherche dans son domaine (y compris mathématiques et statistiques) et sait justifier leur pertinence pour un usage donné.
Est capable d'envisager des méthodes et techniques alternatives.
Est capable de formuler des problématiques et des hypothèses en fonction des besoins.
Défend de manière constructive les résultats de ses travaux, fournit des preuves à l'appui de ses idées et de ses propositions.
Structure ses argumentaires de façon claire, pédagogique et concise.

Qualités personnelles et relationnelles

PHASE 3 Communication

Est sollicité pour s'exprimer sur les questions clés de son domaine de compétences.
Choisit les contenus, le niveau de langue et le canal de communication en fonction de sa stratégie ou des circonstances.
Utilise les médias nationaux et/ou internationaux.
Est capable de manager et de négocier des dossiers complexes dans au moins deux langues de grande diffusion dont l'anglais.
Initie et promeut des actions de diffusion et de transmission du savoir.

PHASE 3 Collaboration

Sait identifier et mobiliser différents réseaux.
Est capable d'établir des relations de collaboration avec un éventail d'organisations externes, aux niveaux national et international.

PHASE 3 Analyse, synthèse et esprit critique

Se comporte en pionnier.
Sait défendre une pensée originale auprès de ses collaborateurs et de ses pairs.

PHASE 3 Ouverture et créativité

Etend sa curiosité à des domaines apparemment très éloignés et en tire de la matière pour son activité.
Sait prendre des risques calculés en remettant en cause les connaissances et méthodes établies.
Stimule la créativité de ses pairs et de ses collaborateurs.
Sait créer un état d'esprit propice à la créativité et à l'innovation.
Met en oeuvre des outils et méthodes de créativité collective.
Développe la diversité et l'interculturalité au sein de ses équipes.

PHASE 3 Engagement

De nature passionnée, j'aime m'investir entièrement dans les thématiques et les projets qui m'intéressent. J'ai comprendre et résoudre les problématiques (complexes) et aider les gens qui m'entourent à trouver les solutions adéquates

Est capable d'exprimer une vision et de susciter l'adhésion, y compris dans les moments difficiles.
Sait valoriser l'enthousiasme et la persévérance au sein de l'entité qu'il dirige.

PHASE 3 Écoute et empathie

Capacité à identifier et valoriser le (+) de chacun

Encourage ses collaborateurs à exercer leur capacité d'écoute.
Établit un mode de fonctionnement qui permet la prise en compte des contributions de chacun.

Gestion de l'activité et création de valeur

PHASE 2 **Conduite de projet**

Est attentif aux ruptures, aux tendances et aux signaux faibles, se prépare à l'inattendu, identifie les opportunités non planifiées dans le projet.
Reconnaît les bonnes idées et les bonnes pratiques, identifie les faiblesses et lacunes.
Évalue les changements à apporter en termes d'objectifs, d'organisation, de calendrier, d'exigences qualité et de ressources, et les met en oeuvre.
Sait entraîner ses collaborateurs dans le respect de la planification et des contraintes de temps.
Utilise une large gamme de stratégies de gestion de projet, clarifie les priorités et formalise les attentes.
Institue des démarches qualité.
Conduit des projets difficiles et complexes au succès, gère simultanément et efficacement plusieurs projets, peut intervenir pour conduire des audits de projets et proposer des plans d'action pour les réorienter.
Accompagne ou assiste des collaborateurs, peut reprendre des projets en panne de pilotage.

PHASE 3 **Gestion du changement**

Sait donner du sens et de la perspective.
Sait gérer les étapes clés du changement et du deuil.
Promeut et favorise le changement, contribue à des initiatives de changement organisationnel.

PHASE 3 **Management des personnes et des équipes**

Contribue à l'évolution des politiques et des outils de gestion des ressources humaines au sein ou à l'extérieur de son organisation.
Est capable de mettre en place une politique de santé et de sécurité au niveau de son institution et de suggérer son développement au niveau national.
Promeut et déploie une politique d'égalité et de diversité dans sa structure.
Construit un socle méthodologique commun, développe la transmission des compétences, diffuse les bonnes pratiques et capitalise les expériences.
Fait réussir ses équipes.
A développé des habiletés et enrichit ses stratégies de mentorat.
Contribue à la mise en oeuvre du mentorat dans sa structure.
Assume la responsabilité liée à la direction d'une structure importante.
Assume la responsabilité de développer l'attractivité de son institution ou de sa structure.

PHASE 2 **Production de résultats**

Cherche constamment à améliorer ses performances et celles de ses collaborateurs.
Sait détecter les opportunités susceptibles de déboucher sur une commercialisation.
Gère le passage de la recherche à l'innovation : organisation des processus et gestion des aspects non déterministes.
Relève dans son domaine de responsabilités les défis et les opportunités créatrices de valeur ajoutée.
Met en place des plateformes expérimentales.

PHASE 3 **Orientation client**

Sait équilibrer les besoins des clients, des partenaires et de la structure.
Sait arbitrer en fonction des contraintes techniques et du feed-back des clients et partenaires.

Crée les conditions d'écoute du marché au sein de sa structure.

Stratégie et leadership

PHASE 3 Stratégie

Établit des liens entre des questions jusque-là étrangères ou indépendantes.
Est capable de bâtir des programmes d'actions et des projets complexes.
Sait définir et déployer une stratégie pour la structure qu'il dirige.
Contribue à construire et porter la stratégie globale de l'entreprise.
Mobilise au profit de sa structure les réseaux et les personnes en tenant compte de leurs enjeux.

PHASE 3 Leadership

Construit et fait vivre des réseaux de compétences, de projets, d'équipes et de structures.
Fait partager le sens de l'action.
Suscite par ses actions la confiance dans la structure et les projets qu'il dirige.
Possède une influence et une renommée internationales : ses contributions, avis et recommandations sont recherchés par les décideurs.