Le profil professionnel des docteurs

Linda Stephanie Mayou Ghomsi

Spécialiste en Santé humaine, gestion de projet, et consultante en business et entreprenariat

Médecin, certifiée en gestion de projet et management avec des compétences variées en communication, analyse de données, et conseil. Avec diverses aptitude interpersonnelles et d'esprit d'équipe.

lindamayou@gmail.com
profil LinkedIn : https://www.linkedin.com/in/linda-mayou-4490a641/

Thèse soutenue : Mon 2 Nov 2026 Université Gamal Abdel Nasser de Conakry République de Guinée

Cœur de métier

PHASE 2 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. 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. S'appuie sur les conseils de professionnels compétents (coaching) ou de collaborateurs expérimentés et prend en compte leurs avis, utilise les réseaux pour gérer sa carrière. Sait évoluer en continu d'une expertise technique vers une expertise managériale.

Conduit un examen critique sur ses compétences et ses expériences et actualise régulièrement son projet professionnel.
Sait développer de nouvelles expertises en rapport avec l'évolution des connaissances et des besoins.
S'appuie sur les conseils de professionnels compétents (coaching) ou de collaborateurs expérimentés et prend en compte leurs avis, utilise les réseaux pour gérer sa carrière.
Sait évoluer en continu d'une expertise technique vers une expertise managériale.
Contribue au développement des compétences et des réseaux de ses collaborateurs et sait les accompagner dans une perspective d'évolution professionnelle.

PHASE 3 Évaluation

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. Participe à l'évaluation de projets en interne ou en externe. Sait évaluer des hypothèses et des concepts en dehors de son domaine d'expertise.

Est capable de mettre en place et de diriger des processus d'évaluation aux niveaux national et international.

PHASE 1 Gestion de l'information

Utilise efficacement les méthodes et techniques de recherche d'information, identifie les ressources appropriées, notamment bibliographiques. Maîtrise la recherche sur le web. 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.

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 2 Expertise et méthodes

Maîtrise les connaissances de base, les concepts clés, leur histoire et leur portée dans son domaine d'expertise. Est capable d'inscrire son activité dans un contexte international. 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. Est capable de dialoguer et de collaborer avec des experts d'autres disciplines ou domaines d'activité. Est capable d'élaborer un argumentaire pour défendre de nouveaux projets. Sait adapter son argumentaire à son interlocuteur.

Connaît les progrès récents dans les domaines connexes de son activité.
Est capable de dialoguer et de collaborer avec des experts d'autres disciplines ou domaines d'activité.
S'approprie de nouvelles méthodes et techniques de travail.
Est capable de documenter et d'évaluer ses activités en utilisant, le cas échéant, les méthodes statistiques.
Est capable de formuler des problématiques complexes correspondant à de nouveaux défis.
Est capable d'élaborer un argumentaire pour défendre de nouveaux projets.
Sait adapter son argumentaire à son interlocuteur.
Conseille et accompagne ses collaborateurs dans l'utilisation appropriée des méthodes de travail et dans l'amélioration de leurs performances et de leurs compétences.

Qualités personnelles et relationnelles

PHASE 2 Communication

Est capable de construire un argumentaire efficace et de communiquer sur son projet ou son activité. Comprend, interprète et communique de façon appropriée dans un niveau de langue pertinent en fonction de l'objectif et des interlocuteurs. Maîtrise une gamme de moyens de communication. Maîtrise son identité numérique. Contribue à la diffusion des connaissances au sein de l'entreprise en faisant preuve de pédagogie. Pratique au moins deux langues de grande diffusion dont l'anglais. Sait animer une communauté professionnelle. Sensibilise et forme ses collaborateurs à l'usage des technologies numériques dans un objectif de communication.

Communique avec des experts d'autres domaines en adaptant son langage, aux niveaux national et international.
Maîtrise les techniques de communication dans divers contextes et sur différents supports.
Communique efficacement à l'adresse d'un public diversifié et non-spécialiste.
Sait animer une communauté professionnelle.
Sensibilise et forme ses collaborateurs à l'usage des technologies numériques dans un objectif de communication.
Est capable de travailler et d'animer un collectif dans au moins deux langues de grande diffusion dont l'anglais.

PHASE 2 Collaboration

Développe et maintient des réseaux de coopération. Sait construire son réseau professionnel pour lui-même et au service de l'entreprise. Est identifié comme personne ressource dans son domaine d'expertise. Sait inscrire son travail dans un cadre partenarial, évalue les bénéfices et les limites d'un partenariat en identifiant des intérêts communs et/ou conflictuels. Anime des réseaux et participe à l'élaboration d'échanges entre diverses structures.

Collabore avec les personnes/équipes clés à l'échelle internationale.
Anime des réseaux et participe à l'élaboration d'échanges entre diverses structures.
Sait établir des relations partenariales avec des collaborateurs hors de son domaine d'activité.
Est capable de coproduire des résultats et/ou innovations.

PHASE 2 Ouverture et créativité

Démontre une capacité à acquérir des connaissances, fait preuve de souplesse et d'ouverture d'esprit. S'engage dans des activités interdisciplinaires. Développe, s'approprie et teste des idées nouvelles, est astucieux, saisit des opportunités. Formule de nouveaux projets pour répondre à des questions clés. Interagit et recherche la collaboration avec des professionnels de différentes cultures, sait s'adapter aux différences de culture.

Explore des domaines connexes.
Formule de nouveaux projets pour répondre à des questions clés.
Encourage ses collaborateurs au défi, à l'esprit de curiosité et au questionnement scientifique.
Élabore et réalise des projets interdisciplinaires novateurs en s'appuyant sur des contributeurs d'origines diverses.
Se comporte en transmetteur d'innovation, en visionnaire réaliste, en agitateur constructif.
Encourage ses collaborateurs à créer et innover.
Possède une expérience professionnelle à l'international, au sein d'une culture différente de la sienne.

PHASE 2 Engagement

Connaît et identifie clairement ses sources de motivation. Est capable de maintenir son engagement et sa motivation face aux obstacles et aux revers. Assume de manière efficace les aspects routiniers de son activité. Vise l'excellence, fait preuve de pugnacité. Est capable d'apprendre de ses erreurs et de rebondir sur ses échecs. S'appuie notamment sur le soutien et l'accompagnement de ses pairs. Stimule l'enthousiasme et l'engagement de ses collaborateurs.

Sait se projeter et développer sa motivation et son engagement dans d'autres activités et domaines d'expertise.
Persévère dans ses actions et projets, ouvre la voie à d'autres collaborateurs et les soutient.
Stimule l'enthousiasme et l'engagement de ses collaborateurs.

PHASE 2 Intégrité

Respecte les normes et les usages de sa structure. Fait preuve d'intégrité dans le traitement des données et leur diffusion. Fait preuve d'intégrité par rapport aux contributions de ses partenaires, ou aux travaux de ses concurrents, conformément aux règles de propriété intellectuelle. Respecte le droit à la confidentialité et à l'anonymat des personnes ayant participé aux études et aux recherches. Honore ses engagements et met en cohérence ses paroles et ses actes. Veille à déclarer tout conflit d'intérêt. Sensibilise ses collaborateurs à la nécessité de faire preuve d'intégrité dans l'exercice de leurs responsabilités.

Sensibilise ses collaborateurs à la nécessité de faire preuve d'intégrité dans l'exercice de leurs responsabilités.
Conseille ses pairs et ses collaborateurs en matière de respect, de confidentialité, d'anonymat et de propriété intellectuelle.

PHASE 3 Écoute et empathie

Est capable d'écoute dans des situations diverses. Sait comprendre les besoins et le mode de pensée de ses interlocuteurs, y compris si leur expertise, leur métier ou leur culture est différente. Démontre une capacité d'écoute active dans des situations diverses. Est attentif à prendre en compte les besoins et le cadre de référence de ses interlocuteurs. Sait témoigner régulièrement de la reconnaissance. Prend en considération les besoins de ses collaborateurs, est sensible aux manifestations de stress, est capable de fournir un soutien et des conseils en cas de besoin.

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 3

Conduite de projet

Planifie les projets pour atteindre les objectifs en intégrant la stratégie, les priorités et les contraintes de qualité, de délai et de budget. Est responsable des ressources mobilisées, du respect des délais et de la qualité du livrable. Inscrit son projet dans un système d'audit et d'évaluation en mettant en place des dispositifs appropriés. 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. Prend en compte l'environnement global des projets et conserve une vision à long terme. Pilote stratégiquement les ressources entre les différents projets.

Prend en compte l'environnement global des projets et conserve une vision à long terme.
Bâtit des projets complexes et à fort impact.
Pilote stratégiquement les ressources entre les différents projets.
Est capable de synchroniser des tâches entre des projets interdépendants.
Gère stratégiquement son temps en fonction de l'augmentation de ses responsabilités, en particulier par un bon usage de la délégation.
Assume des décisions difficiles ou impopulaires et en explique le sens avec clarté, rigueur et pédagogie ; en particulier, sait mettre fin à un projet.

PHASE 3

Gestion des risques

Est capable d'identifier les risques liés à son projet et les moyens de les contrôler. Est conscient de l'intensification des risques technologiques et financiers au cours du processus d'innovation. Comprend le concept de responsabilité sociale des entreprises. Sensibilise et forme ses collaborateurs et partenaires à la mise en oeuvre des procédures appropriées de gestion des risques. Est capable de gérer les risques de l'entreprise en s'appuyant sur les stratégies de gestion du risque, notamment prévention, acceptation, réduction et transfert.

Est capable de gérer les risques de l'entreprise en s'appuyant sur les stratégies de gestion du risque, notamment prévention, acceptation, réduction et transfert.
Conseille, est capable d'élaborer et de piloter une politique de responsabilité sociale et environnementale.
Favorise la compréhension de la collectivité sur les enjeux et les principes de responsabilité sociale et environnementale soulevés par l'activité.

PHASE 3

Prise de décisions

Sait prendre les décisions adaptées à chaque étape de son projet. Sait aider sa hiérarchie à prendre des décisions majeures (reporting, scénarios…)

Est capable de créer la rupture et de la contrôler.
Sait décider dans un environnement incertain et changeant, en intégrant des paramètres techniques, financiers, humains, organisationnels, politiques…

PHASE 2

Management des personnes et des équipes

Possède une expérience de travail en équipe, sait favoriser, soutenir et reconnaître les contributions des différents acteurs. Sait s'intégrer dans un collectif. Sait gagner la confiance de ses pairs et de sa hiérarchie. Sait rendre compte de son action. Assure le soutien de ses pairs en cas de nécessité et est capable de les assister. Comprend les politiques et les outils de gestion des ressources humaines (recrutement, évaluation, rémunération, GPEC). Respecte les règles de non discrimination et d'égalité de traitement entre collaborateurs. Sait constituer et diriger une équipe en s'appuyant sur les forces et compétences de ses membres. Est capable de fixer des objectifs à ses collaborateurs et d'évaluer leur atteinte. Assure la réussite collective

des projets.

En tant que manager, applique avec pertinence l'ensemble des politiques et outils de gestion des RH à ses équipes (recrutement, promotion, évaluation, règles de sécurité, principes d'égalité et de diversité...).
Sait constituer et diriger une équipe en s'appuyant sur les forces et compétences de ses membres.
Est capable de fixer des objectifs à ses collaborateurs et d'évaluer leur atteinte.
Sait déléguer et contrôler.
Soutient ses collaborateurs, encourage le développement de leur autonomie et sait reconnaître leur implication et leurs résultats.
Assure la réussite collective des projets.
Détecte et fait fructifier les talents de ses collaborateurs, accompagne leur évolution professionnelle.
Sait traiter les conflits.
Associe ses collaborateurs à la prise de décision.
Possède son propre style de management.
Est capable de déterminer les orientations en matière de sécurité et de responsabilité sociale.
Accepte de prendre des responsabilités hors de son périmètre, au service du collectif.

PHASE 3 Production de résultats

Sait transformer une idée en innovation. Met rapidement en oeuvre les phases de prototypage et de test, intègre les clients internes et externes dans ces phases. 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. Manage les processus d'innovation depuis la naissance des idées jusqu'à la mise sur le marché.

Possède une expérience avérée de la commercialisation de nouveaux produits ou de la création d'une entreprise ou d'une structure.
Manage les processus d'innovation depuis la naissance des idées jusqu'à la mise sur le marché.
Est reconnu comme une autorité pour ses productions.

PHASE 1 Orientation client

Est à l'écoute du marché national et international, intègre la communication entrante et sortante (fournisseurs, clients…). Sait rassembler des informations sur les besoins et demandes des clients internes et externes. Utilise son expertise technique et ses connaissances des produits pour proposer des solutions adaptées aux clients. Possède les connaissances de base en marketing.

Est à l'écoute du marché national et international, intègre la communication entrante et sortante (fournisseurs, clients…).
Sait rassembler des informations sur les besoins et demandes des clients internes et externes.
Utilise son expertise technique et ses connaissances des produits pour proposer des solutions adaptées aux clients.
Possède les connaissances de base en marketing.

Stratégie et leadership

PHASE 2 Stratégie

Est conscient de la façon dont son projet s'inscrit dans la stratégie de l'organisation et les orientations stratégiques du secteur ou du domaine d'activité. Comprend les relations entre les structures ou les personnes (rôle et enjeux de chacun). Sait identifier des soutiens pour ses projets.

Observe son environnement, reconnaît les ruptures et les nouvelles tendances, détecte les signaux faibles.

Elabore sa propre approche, façonne sa compréhension du sujet.
Stimule les programmes de réflexion et en tire des conclusions pour son domaine d'activité.
Produit régulièrement des documents à valeur prospective et stratégique.
S'assure que son activité contribue à la stratégie de l'entreprise, à la réalisation des objectifs et à l'enrichissement de son organisation ou secteur d'activité.
Connaît différentes stratégies d'innovation.
Sensibilise et forme ses collaborateurs à la connaissance de l'environnement et à l'importance de la stratégie.

PHASE 2 Leadership

Est capable d'assurer une fonction de leadership dans le cadre d'un projet dont il a la responsabilité. Sait convaincre et obtient l'adhésion autour d'un projet. Mobilise les compétences sur un projet sans en avoir l'autorité, gère les moyens humains sans lien hiérarchique. Établit des relations basées sur la confiance. Anime et mobilise des réseaux. Encourage ses collaborateurs à établir des relations de confiance. Est capable de préparer ses collaborateurs à assurer des rôles de leadership.

Reconnaît la nécessité et l'intérêt de la collégialité, est capable d'entraîner l'entité qu'il dirige.
Connaît les différents styles de leadership et sait les adapter en fonction des projets et de la composition de l'équipe.
Est reconnu, au sein de son entreprise, comme leader susceptible de promouvoir des idées et des initiatives et de contribuer de manière efficace à leur mise en oeuvre.
Sait imposer son leadership dans un contexte de compétition.
Anime et mobilise des réseaux.
Encourage ses collaborateurs à établir des relations de confiance.
Est capable de préparer ses collaborateurs à assurer des rôles de leadership.