Le profil professionnel des docteurs

Daniel Canosa Santos

Project Officer

daniel.canosa.santos@gmail.com
Thèse soutenue : Mon 2 Nov 2026

Cœur de métier

PHASE 2 **Développement des compétences**

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.

Qualités personnelles et relationnelles

PHASE 2 **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 1 **Analyse, synthèse et esprit critique**

Analyse ses propres résultats et ceux d'autres collaborateurs.
Fait preuve d'esprit de synthèse, formule clairement les idées essentielles.
Est capable de hiérarchiser les informations en fonction de l'objectif.
Inscrit sa réflexion et ses hypothèses hors de toute forme de dogmatisme et d'idéologie.
Sait prendre de la distance par rapport à différents courants de pensée, est capable de changer de point de vue.
Fait preuve de rigueur intellectuelle.

PHASE 1 **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.
Possède un style constructif de questionnement et de doute scientifique.
Développe, s'approprie et teste des idées nouvelles, est astucieux, saisit des opportunités.
Interagit et recherche la collaboration avec des professionnels de différentes cultures, sait

s'adapter aux différences de culture.

PHASE 2 **Équilibre**

Sait faire face à une contestation forte.
S'appuie sur ses forces et dépasse ses faiblesses.
Sait gérer la pression générée par la situation professionnelle ou personnelle.
Est capable de séparer les environnements professionnel et personnel.

PHASE 2 **Écoute et empathie**

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.

Gestion de l'activité et création de valeur

PHASE 1 **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…)

PHASE 2 **Management des personnes et des équipes**

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.

Stratégie et leadership

PHASE 2 **Stratégie**

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

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.