Le profil professionnel des docteurs

Ayemou Wilfrid ANOH

Intelligence Artificielle, Innovation, Environnement

wilfridanoh@gmail.com

Thèse soutenue : Mon 9 Nov 2026 Université Félix Houphouet-Boigny Côte-d'Ivoire

Cœur de métier

PHASE 3 Développement des compétences

> N'ayant pas une formation académique en Ressources Humaines, Je me suis basé initialement sur mes connaissances en sciences humaines, mes compétences transversales, puis me suis fait coaché par un mentor du domaine durant les trois mois qui ont suivi ma prise de poste. tous les collaborateurs ont été une source d'inspiration assez puissante qui m'a poussé à me surpasser. Avec la facilité de communiquer, de transmettre la connaissance, je me suis rendu très rapidement compte de la nécessité d'apporter mon soutien pédagogique à mon équipe en vue de renforcer leurs capacités pour de meilleurs résultats. Cela a produit un engagement assez remarquable de chaque employé sous ma responsabilité.

Sait s'appuyer sur un important réseau professionnel, patiemment construit.
Sait s'entourer de collaborateurs à haut potentiel.
Organise une veille active sur les évolutions des métiers et des compétences indispensables au développement des nouveaux projets.
Développe en continu ses compétences managériales.

PHASE 3 Évaluation

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

PHASE 3 Gestion de l'information

Pratique une veille stratégique.
Développe de nouvelles techniques pour la gestion de l'information.
Se tient au courant des évolutions dans la conception, l'utilisation, la collecte, l'analyse et la préservation de l'information et/ou des données.

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

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 1 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.

PHASE 3 Équilibre

Contribue au développement des politiques en matière d'équilibre de la vie professionnelle et de la vie personnelle.
Est capable de soutenir l'image et la réputation de sa structure et de ses collaborateurs.

PHASE 3 Écoute et empathie

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

PHASE 3 Négociation

Sait conduire des négociations aux niveaux national et international.

Gestion de l'activité et création de valeur

PHASE 3 Conduite de projet

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 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 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.
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

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 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 3 Production de résultats

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 3 Propriété intellectuelle et industrielle

Sait gérer un portefeuille de propriété intellectuelle ou industrielle.
Est capable de négocier, formaliser et gérer des contrats de confidentialité et de propriété intellectuelle.
Peut mettre en place une politique de protection intellectuelle au sein de son entité : rédaction de procédures, plan de formation…

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.