Le profil professionnel des docteurs

Kevin Mahot

Directeur de la performance

kevinmahot@gmail.com

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 2 **Évaluation**

Sait évaluer régulièrement les progrès, l'impact et les résultats des activités de ses collaborateurs.
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.
Encourage ses collaborateurs à s'approprier la démarche d'évaluation.

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.

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 **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.

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

Sait étendre ses capacités d'analyse et de synthèse à de nouveaux domaines.
S'approprie de nouvelles méthodes d'analyse.
Possède une pensée originale et indépendante et apporte une contribution significative.
Remet en cause les situations établies dans son activité.
Conseille ses collaborateurs pour leur permettre de développer leurs capacités d'analyse et de synthèse.
Stimule la pensée critique de ses pairs et de ses collaborateurs.

PHASE 2 **Ouverture et créativité**

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**

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 3 **Intégrité**

Crée une culture de respect de l'éthique dans sa structure.
Prend des mesures immédiates s'il observe des comportements non éthiques.
Contribue à l'évolution des politiques, des procédures et des pratiques en matière d'intégrité.

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 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 1 **Négociation**

Sait identifier les besoins qui se cachent derrière les demandes de ses interlocuteurs.
Sait tenir compte des enjeux, des besoins et des contraintes de ses interlocuteurs pour arriver à un consensus. Rassemble pour cela toutes les informations nécessaires.

Gestion de l'activité et création de valeur

PHASE 1 **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.
Sait rédiger un cahier des charges.
Est responsable des ressources mobilisées, du respect des délais et de la qualité du livrable.
Répond de manière efficace et appropriée au changement et à l'inattendu.
Inscrit son projet dans un système d'audit et d'évaluation en mettant en place des dispositifs appropriés.

PHASE 2 **Prise de décisions**

Accepte qu'aucune solution n'est idéale. Sait concilier les enjeux business et l'optimisation technique.
Sait arbitrer et assume les conséquences de ses décisions. Est capable de réévaluer ses décisions en cas de besoin.

PHASE 1 **Obtention et gestion des ressources financières**

Gère ses propres financements, sait dialoguer avec des responsables budgétaires, financiers et économiques.
Comprend les processus de financement et sait évaluer la rentabilité d'une activité.
Est capable de répondre à un appel d'offre ou de rédiger une demande de financement.

PHASE 1 **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).
Prend en compte les exigences de sécurité, de responsabilité sociale et de respect du droit du travail.
Respecte les règles de non discrimination et d'égalité de traitement entre collaborateurs.

PHASE 1 **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.
Sait tirer les conclusions des premiers essais.
Comprend les politiques et les processus de publication et d'exploitation des résultats de recherche ou d'activité dans sa structure.

Est capable d'identifier le moyen d'exploitation de ses résultats le plus adapté (brevet, publication,...).

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.