Le profil professionnel des docteurs

Darine Azzam

Project Manager

Manager polyvalent, intervenante en tant que chargée d'appel d'offres qui gère la phase de réponse à l'appel d'offre, côté ingénierie structure. Ma mission est de mobiliser les équipes et expertises i

darine.azzam@free.fr

Cœur de métier

PHASE 3 **Développement des compétences**

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.

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 2 **Gestion de l'information**

Comprend les exigences juridiques, éthiques et de sécurité liées à la gestion de l'information. Connaît l'intérêt des métadonnées et les utilise. Conseille et accompagne ses collaborateurs dans l'utilisation des méthodes de recherche et de gestion de l'information, dans la critique des sources et l'évaluation des informations et des données. Sensibilise ses collaborateurs à la sécurité de l'information et aux exigences légales et éthiques.

Effectue des recherches avancées en utilisant une gamme de solutions logicielles, de ressources et de techniques, reconnaît leurs avantages et leurs limites.
Maîtrise la création, l'organisation, la validation, le partage, le stockage et la conservation de l'information et/ou des données et prend en compte les risques.
Comprend les exigences juridiques, éthiques et de sécurité liées à la gestion de l'information.
Connaît l'intérêt des métadonnées et les utilise.
Conseille et accompagne ses collaborateurs dans l'utilisation des méthodes de recherche et de gestion de l'information, dans la critique des sources et l'évaluation des informations et des données.
Sensibilise ses collaborateurs à la sécurité de l'information et aux exigences légales et éthiques.

Qualités personnelles et relationnelles

PHASE 3 **Intégrité**

Contribue à l'évolution des politiques, des procédures et des pratiques en matière d'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.

Gestion de l'activité et création de valeur

PHASE 2 Conduite de projet

. 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.

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 2 Gestion du changement

Connaît les causes possibles d'échec du changement

Sait faire comprendre la nécessité du changement.
Définit des objectifs et les fait partager.
Crée une dynamique et bâtit des alliances.
Obtient rapidement des premiers résultats.
Connaît les causes possibles d'échec du changement.

PHASE 1 Management des personnes et des équipes

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.

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 Propriété intellectuelle et industrielle

Connaît les avantages et risques d’un dépôt de brevet. Est conscient de l’importance de protéger l’information sortante.

A une connaissance de base des règles de propriété intellectuelle, industrielle ou du droit d'auteur telles qu'elles s'appliquent à sa propre activité.

Connaît les avantages et risques d'un dépôt de brevet.
Est conscient de l'importance de protéger l'information sortante.

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

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 2 Leadership

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.

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.