Le profil professionnel des docteurs

Alexandre Temperville

Manager; Research; Teaching

Manager pédagogique de futurs ingénieurs à CESI, j'ai apporté mon dynamisme et mon leadership pour développer le campus lillois et gérer ses formations d'ingénieur en spécialité informatique.

alexandre.temperville@gmail.com
Page personnelle linkedin : https://www.linkedin.com/in/alexandre-temperville/

Cœur de métier

PHASE 2 Développement des compétences

En tant que responsable pédagogique, je forme de futurs ingénieurs pour lesquels ces éléments sont quotidiens dans le cadre de l'accompagnement individuel que je leur procure. A CESI École d'Ingénieurs, nous formons nos étudiants avec des pédagogies actives, me conférant un rôle de manager envers eux. En conséquence, je supervise leur montée en compétences, leur fixe des objectifs pédagogiques et professionnels lors d'entretiens individuels semestriels. Dans le cadre de mon métier, je m'entretiens également avec des collègues ayant différentes expertises (managériales ou techniques) lorsque j'ai besoin de conseils pour développer mes 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.

PHASE 2 Évaluation

Evaluer les travaux de nos étudiants est une tâche courante dans mon poste actuel. Je sais aussi évaluer la pertinence de nos contenus pédagogiques même hors de mes domaines (réseau par exemple) ainsi que de proposer des ajustements grâce aux retours qualités de nos étudiants et mes observations lors de leurs déploiements. J'ai pu proposer des processus d'évaluation au national, déployés dans l'ensemble des campus CESI.

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 2 Gestion de l'information

J'ai réalisé des veilles scientifiques afin de garantir que mes travaux de thèse ou les dossiers de valorisation scientifiques de travaux de mes clients constituent de réels travaux de recherche ou d'innovation, dans le respect de la propriété intellectuelle et de l'éthique. Cela m'a permis de rédiger ma thèse et des articles scientifiques. J'ai utilisé des outils appropriés à cet effet.

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.

PHASE 2 Expertise et méthodes

Mes travaux de thèse m'ont permis d'appliquer une méthodologie et d'acquérir une expertise dans les mathématiques appliquées et différentes compétences en développement, modélisation, système. Durant des séminaires scientifiques et lorsque j'ai été consultant scientifique, j'ai eu l'opportunité d'élargir mes connaissances en valorisant des travaux scientifiques d'autres disciplines. Je sais vulgariser des travaux complexes en fonction de l'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

Je forme mes étudiants à communiquer efficacement, je dois donc faire figure d'exemple car ma posture est modélisante. Je fais preuve d'un esprit de vulgarisation en adaptant mon discours à mon public, particulièrement lorsque je donne des cours, avec divers supports en fonction du contexte le plus propice aux apprentissages. Je sais transmettre mes compétences aux autres pour utiliser les bons outils et ai déjà travaillé ces aspects là aussi bien en français qu'en anglais avec des collègues anglophones intervenant dans notre formation.

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 Analyse, synthèse et esprit critique

J'analyse souvent les situations, aussi bien techniques, qu'humaines ou organisationnelles afin de proposer des solutions efficaces. J'ai un esprit de synthèse qui me permet de me faire comprendre et de passer les bons messages avec les bons mots. Je sais conseiller mes collègues et mes étudiants en utilisant mon esprit critique pour les aider à comprendre certaines situations complexes difficiles à appréhender.

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

J'accompagne la curiosité et la créativité aussi bien auprès de mes étudiants qu'en conception pédagogique.

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

J'ai toujours travaillé de façon engagée et convaincue. Je valorise le travail de mes étudiants, les actions réalisées pour améliorer leur scolarité. Lorsque des collègues ou étudiants ont des difficultés, j'apporte du soutien et les aide à prendre de la hauteur pour retrouver motivation et enthousiasme.

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

A CESI, je sensibilise nos étudiants aux dérives éthiques lors d'enseignements sur la recherche et l'innovation avec quelques partages d'expérience. Je suis aussi un relai envers des collègues lorsqu'ils ont un doute sur le bien fondé de leur démarche. A Artimia, j'ai eu l'occasion de proposer des solutions face à des décisions non éthiques prises par des salariés ayant une méconnaissance de cette thématique en les accompagnant dans ces réflexions avec bienveillance.

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

Je n'ai pas eu l'occasion de contribuer au développement des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, c'est la seul chose qui m'empêche d'aller au-delà de la phase 2 de développement. Je sais en effet évaluer mes compétences, points forts et faiblesses, il s'agit d'une nécessité au quotidien pour manager de futurs ingénieurs qui peuvent être parfois mécontents de ce que nous proposons dans le cadre de leur scolarité. Je sais faire face à des contestations en apportant un regard éclairé, en faisant prendre du recul à mes étudiants pour qu'ils aient une vision d'ensemble de la situation générant contestation. Il m'est arrivé de devoir défendre des collaborateurs et l'institution à de nombreuses reprises, ainsi que nos évaluations.

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**

Je sais dire quand les choses sont bonnes ou mauvaises, et surtout avec bienveillance et justifications factuelles. Je propose toujours des pistes pour progresser et m'appuyer sur les points forts plutôt que sur les défauts car cela ne fait pas progresser. Mon écoute et mon empathie sont des atouts qui poussent mon entourage à parler en toute franchise pour travailler avec efficacité, sans tabous ou non-dits.

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**

Lorsque je dois planifier un intervenant, jauger ses compétences et son adéquation pour l'intervention fait partie de mes compétences.

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 2 **Conduite de projet**

Ma thèse, les projets scientifiques rédigés à Artimia ainsi que mes activités de pilotage de promotion à CESI contribuent à mettre en avant mes compétences de conduite de projet. Mes activités nécessitent une organisation méthodique pour être efficace et prioriser les tâches.

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 3 **Gestion du changement**

J'ai déjà dû accompagné le changement de programmes pédagogiques et de lieu de notre campus auprès de nos étudiants. Expliquer les motivations de ces changements pour les faire accepter a été nécessaire et difficile pour certains d'entre eux. J'ai dû mettre du sens, accompagner le changement de façon progressive et me réorganiser pour qu'il soit réalisé avec efficacité et sens.

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 1 **Gestion des risques**

Je sais anticiper les problèmes et proposer des actions pour les éviter.

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.

PHASE 1 Prise de décisions

Il arrive que ma direction me demande conseille sur certaines actions et je sais me montrer force de proposition à cet effet.

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

PHASE 1 Obtention et gestion des ressources financières

J'ai géré le budget annuel des promotions que je supervise pour planifier des intervenants et réaliser des commandes de matériel. J'ai construit ces budgets pour les maîtriser.

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 2 Management des personnes et des équipes

Étant responsable pédagogique à CESI École d'Ingénieurs, je suis un manager pour les étudiants sous ma responsabilité. J'ai pris des responsabilités hors de mon périmètre lorsque nous n'avions pas de directeur pendant plus d'un an afin de contribuer au développement de l'école en son absence, ainsi qu'en défendant la tolérance et le bien-être. J'ai développé des compétences de mentorat aussi bien envers les étudiants que les collègues. J'ai géré des projets école et des groupes projet d'étudiants dans toutes leur dimension (management, gestion de conflits), des aspects sécurités/normes bâtiment, accompagné l'évolution professionnelle.

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 1 Orientation client

Je suis capable de répondre à des besoins client (étudiants souhaitant intégrer notre école) et leur proposer la formation la plus appropriée.

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

Je suis sensible à la stratégie de développement de notre campus, la promotion de nos formations. La vision de l'école me permet d'axer mes discours et ma méthodologie. J'ai pu approfondir ma connaissance et le fonctionnement complexe des institutions dans lesquelles j'ai travaillé (Université de Lille, Artimia, CESI).

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

J'ai su être à la hauteur de l'enjeu du développement du campus de Lille. Cela a été possible grâce à mon leadership : - envers les étudiants que j'ai fédéré à notre formation et au désir de se dépasser dans la formation avec succès - envers mes collègues à qui mes idées et mon pragmatisme permettent de mieux s'inscrire dans les actions à réaliser pour notre campus (discours envers les étudiants, méthodes de travail, expliciter le sens des travaux à réaliser).

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.