

Le profil professionnel des docteurs

Lorine Debande

Ingénieur R&D

Doctorante en 3eme année de thèse en microbiologie et immunologie

l.debande@ibmc-cnrs.unistra.fr

: <https://www.linkedin.com/in/lorine-debande-73b085147/>

Cœur de métier

PHASE 1 Développement des compétences

Programme NCT

*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 1 Évaluation

*Évalue l'intérêt de différents documents relatifs à son domaine d'expertise.
Sait évaluer ses propres résultats tant en termes de qualité que de plus-value.
Est prêt à exposer des idées à un public critique, prend en compte l'évaluation de ses travaux par autrui.
Est prêt à évaluer les travaux d'autres contributeurs, apporte des évaluations rationnelles et réalistes.*

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.*

PHASE 3 Expertise et méthodes

*Apporte des contributions reconnues à la connaissance et à l'innovation.
Est considéré comme une référence au niveau international.
Dispose d'une compréhension profonde et globale de l'orientation stratégique de son domaine d'expertise.
Voit des possibilités de synergie entre différents secteurs d'activité.
Est capable de créer de nouvelles méthodes de travail.*

Qualités personnelles et relationnelles

Sait travailler de manière interdisciplinaire.

Est capable de concevoir et de conduire un programme collectif de travail s'appuyant sur des problématiques nouvelles.

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 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 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 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 2 Intégrité

Sensibilise ses collaborateurs à la nécessité de faire preuve d'intégrité dans l'exercice de leurs responsabilités.

Conseille ses pairs et ses collaborateurs en matière de respect, de confidentialité, d'anonymat et de propriété intellectuelle.

Gestion de l'activité et création de valeur

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 2 Conduite de projet

*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

*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 2 Gestion des risques

*Est capable d'analyser et d'identifier les risques induits par une activité.
Sensibilise et forme ses collaborateurs et partenaires à la mise en oeuvre des procédures appropriées de gestion des risques.
Prend en compte les impératifs sociaux et environnementaux dans les projets qu'il dirige.
Sensibilise et forme ses collaborateurs aux exigences de la responsabilité sociale et environnementale.*

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 1 Obtention et gestion des ressources financières

Responsable des commandes du laboratoire pendant 1 an. Je sais estimer le cout approximatif d'une expérience et permet aux stagiaires et/ou nouveaux entrants d'en prendre également conscience en fonction du budget du laboratoire. J'ai rédigé des demandes de financement en 2019 avec la participation au concours iGEM.

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

Encadrements de stagiaires, travail en collaboration sur tous les projets de l'équipe.

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 Production de résultats

iGEM Thèse : résultats = publication

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,...).

PHASE 1 Propriété intellectuelle et industrielle

A suivi la formation "MOOC Comprendre la propriété intellectuelle" de l'académie INPI en ligne

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.

*Est conscient de la façon dont son projet s'inscrit dans la stratégie de l'organisation et les orientations stratégiques du secteur ou du domaine d'activité.
Comprend les relations entre les structures ou les personnes (rôle et enjeux de chacun).
Sait identifier des soutiens pour ses projets.*

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.*