

Le profil professionnel des docteurs

Fabien Ruiz

Spécialiste en Biologie, Science de l'Activité Physique et Santé

fabienruiz@hotmail.fr

Cœur de métier

PHASE 2 Développement des 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

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

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

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'approprié 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 1 Communication

Est capable de construire un argumentaire efficace et de communiquer sur son projet ou son activité.
Comprend, interprète et communique de façon appropriée dans un niveau de langue pertinent en fonction de l'objectif et des interlocuteurs.
Maîtrise une gamme de moyens de communication.
Maîtrise son identité numérique.
Contribue à la diffusion des connaissances au sein de l'entreprise en faisant preuve de pédagogie.
Pratique 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 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 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 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.

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 2 Négociation

*Connaît les techniques de négociation.
Sait trouver des solutions gagnant-gagnant.
Sait obtenir les ressources nécessaires aux projets par la négociation.*

Gestion de l'activité et création de valeur

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 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 2 Management des personnes et des équipes

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 2 Orientation client

Recueille régulièrement le ressenti des clients et partenaires.

Sait expliquer à ses collaborateurs les besoins des clients internes et externes.

Aide ses collaborateurs à concevoir des solutions adaptées.

Réalise une veille commerciale, analyse la concurrence, son organisation, ses processus et ses produits.

Perçoit et interprète les signaux faibles.

Identifie les cibles et se positionne par rapport à la concurrence.

Sait identifier, évaluer et valoriser la valeur ajoutée d'un projet ou d'un produit.

Connaît les méthodes du marketing.

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.

