

Julien Treuillot**Ingénieur, Consultant, Analyste changement, culture, écologie**

Diplômé d'un doctorat en Archéologie, je me suis spécialisé sur l'adaptation des sociétés aux changements climatiques et sur leur rapport à l'environnement, d'hier à aujourd'hui.

✉ julien.treuillot@gmail.com

★ Thèse soutenue : Wed 3 Jul 2024 Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne France

**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 3 Gestion de l'information

- Pratique une veille stratégique.
- Développe de nouvelles techniques pour la gestion de l'information.
- Se tient au courant des évolutions dans la conception, l'utilisation, la collecte, l'analyse et la préservation de l'information et/ou des données.

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'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

- *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 Collaboration

- *Collabore avec les personnes/équipes clés à l'échelle internationale.*
- *Anime des réseaux et participe à l'élaboration d'échanges entre diverses structures.*
- *Sait établir des relations partenariales avec des collaborateurs hors de son domaine d'activité.*
- *Est capable de coproduire des résultats et/ou innovations.*

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 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 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



Gestion de l'activité et création de valeur

- 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.

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 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 Stratégie



Stratégie et leadership

- 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.