

## RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH

**RECRUTEMENT (20 ans):** gestion de A à Z des processus, relation écoles, marque employeur, SIRH (TS et SF), budget, sourcing,

**DEVELOPPEMENT RH (12 ans) :** Référentiel Emplois Compétences (Hay, GGS, GPEC), Formation, Mobilité

**REMUNERATION (8 ans):** révision annuelle, définition part variable, Expatriation et Impatriation

**CARRIERES (15 ans) :** Talent Review, Succession Plan, Gestion Potentiels,

**IMPLANTATION ATS ( 7 ANS ) :** TALENTOFT, SAP SF, TALEO

**INTERIM (20 ans) :** Appel d'offre, gestion accord cadre, définition de processus et politique

- 2021 /22      Management de Transition en expertise Recrutement et Développement RH –**
- Audit des processus recrutement de la société Saur (Assainissement, 8000p) 2 mois
  - Construction et déploiement **GPEC** (OPCO,1000p) (8 mois, fin30 juin 2022)

2020/21      CAP Cuisine : projet personnel,

**2018-2019      DRH (création de poste)**  
**Partie construction** (BTP, 1600pers, + de 100 sites) :

- Définir la politique RH pour la BU
- Création de poste, transformation d'organisation
- Construire et Piloter le Référentiel Emplois et Compétences et coter les postes (GGS)
- Concevoir et instaurer une politique de part variable pour 1000 personnes
- Manager 5 personnes

**2003-2018      (QHSE, 80000 pers, 4 mds€), France (7200 personnes, 160 sites)**

### **2010-2018      RESPONSABLE PÔLE RECRUTEMENT MOBILITE ET STAFFING FRANCE**

- Manager fonctionnellement 20 RRHs pour le recrutement
- Restructurer, définir et gérer la Politique Recrutement France : entre 500 et 1000 recrutements/par an
- Elaboration et gestion du budget
- Intérim : Coordination de la politique Intérim France, Appel d'offres, gestion accord cadre
- Recrutement opérationnel France et international ( Espagne, Italie, Chine, Suisse )
- Relations écoles France et International, et Alternance (ESTP, INSA, Centrales, ENSTA)...
- GPEC : refonte et réécriture du référentiel emplois-compétences
- Marque Employeur
- Elaborer un catalogue des Emplois-Compétences pour une population de 4500 pers.
- Gérer la mobilité interne
- Piloter et mettre en place le module recrutement de SuccessFactors
- Mettre en place et suivre les KPIs acquisition et fidélisation RH

**2003-2009      RESPONSABLE RH, Région Nord-Est, 4 agences, 14 sites, 550 pers.**

- Gérer les recrutements, sourcing, constitution d'un vivier (nucléaire, CND, industrie, BTP)
- Intérim : mise en place d'accords cadre régionaux, gestion et coordination régionale
- Elaborer les contrats de travail et gérer les dossiers du personnel
- Veille législation sociale, Droit disciplinaire et conseil auprès des opérationnels
- Coordonner la GPEC
- Suivre les KPIs RH (attrition, AT, acquisition et suivi RH)
- Coordonner le processus annuel des révisions salariales
- Coordonner le processus annuel des entretiens de performance et synthèse
- Coordonner le plan de formation régional
- Participer à des projets transversaux (implantation SIRH Peoplesoft)

## 1998-2002 CHARGE EMPLOI

(ingénierie pétrochimique et pharmaceutique, 400 p)

- Gérer les recrutements et l'intérim
- Elaborer les contrats de travail
- Veille législation sociale
- Gérer les **impatriés, expatriés, détachés et mutations** (Asie, Moyen Orient et Amérique du Sud, jusqu'à 80 personnes)

## 1996-1997 RESPONSABLE RECRUTEMENT

- Gestion de A à Z des recrutements de l'agence : profils BTP et Industrie (jusqu'à 350 TT/hebdo)

## Formation

---

1996	<b>D.E.S.S. Gestion des Ressources Humaines et de l'Emploi</b> , Grenoble
1995	Maîtrise AES option RH, IAE Lyon
1994	<b><u>Institut d'Etudes Politiques de Lyon, section ECOFI</u></b> (Gestion de l'entreprise et G.R.H)
1992	DUT Techniques de Commercialisation, IUT Montluçon

People Soft, Talentsoft, **SuccessFactors**, Méthodes Hay et GGS Tower Watson, ADP, Habilité Wave