

- * Lancement et déploiement d'un SIRH (Quarks'UP) + logiciel Paie (SAGE)
- * Synergies organisationnelles : Projets de Transformation communs ARMINES / Mines-Paris : GEPP - Télétravail - RPS avec l'animation et la codirection de Copil communs ARMINES / Mines-Paris
- * Elaboration d'une People Review pour mobilité interne et passerelle ARMINES / Mines- Paris
- * Participation au Projet de Transformation statutaire 2022 : Quasi-Régie ARMINES avec les membres fondateurs PSL - MP
- * RGPD : élaboration de la politique RGPD et mise en conformité du traitement général des données personnelles
- * Conception, élaboration et mise en œuvre d'un « PSE conservatoire »
- * Reclassement des personnels de la Gestion Général d'Armines (fonctions support)
- * Mise en place de l'ensemble des outils de mobilité interne / externe (notamment pour favoriser les synergies locales et métiers) et la planification dans le respect des dispositions légales et avec le souci d'un accompagnement personnalisé
- * Animation d'un dialogue social tendu dans un contexte de transformation et de restructuration (CSE et CSSCT)

janv. 2020 / janv. 2021 **Directeur des Ressources Humaines Groupe et des Relations Sociales**
 Groupe ISOR
 (Management de Transition)
 Management de 24 personnes dont 4 HRBP locaux - 6.000 salariés
 Mission : Professionnaliser la fonction RH dans un objectif d'innovation, transformation et accompagnement du changement dans un contexte de croissance du business

- * Activité Partielle Covid -19 : gestion du dispositif en accord avec les IRP et mise en place des procédures d'indemnisation
- * Télétravail et PRA (Covid-19) : gestion du télétravail et des Plans de Reprise d'Activité pour le personnel travaillant en présentiel
- * Formation : lancement de programmes de formation managériaux et digitaux et gestion du dispositif FNE-Formation Covid-19
- * Centralisation de la Paie : structuration du processus et développement de SAP (ERP) avec une évolution vers un SIRH Groupe
- * Accords QVT : déploiement de Projets tels que le télétravail et la révision de l'accord d'aménagement du temps de travail
- * Diversité : Elaboration d'une politique de Diversité avec la mise en place d'une feuille de route et un plan d'action
- * RGPD : élaboration de la politique RGPD Groupe et mise en conformité du traitement général des données personnelles
- * Procédures et processus RH : révision des processus existants et élaboration de nouvelles procédures : paie, formation, télétravail, recrutement, sécurité et gestion des accidents de travail

janv. 2019 / janv. 2020 **Directeur des Ressources Humaines Corporate Europe**
 Europcar Mobility Group - Urban Mobility Group BU Europe
 Management fonctionnel de 7 HRBP (France, Italie, Allemagne, Belgique, Espagne, UK, Irlande) - 500 salariés
 Mission : Mise en place et organisation de la fonction RH des différentes startups (process et procédures)

- * Staffing des Business Lines / Opérations / fonctions support
- * Accompagnement de la ligne managériale sur les projets de transformation et d'innovation
- * Acquisition / Fusion des startups et mise en place de l'équipe I-Tech dans la stratégie de digitalisation du Groupe
- * Elaboration de toutes les politiques RH / processus et procédures dans tous les pays / harmonisation
- * Restructuration / PSE internationaux suite à la fermeture de 3 sites : Berlin (70 salariés), Bruxelles (24 salariés), Barcelone (90)

janv. 2018 / **Directeur des Ressources Humaines Multi-sites et des Relations Sociales**
 XPO Logistics - Supply Chain France
 (Management de Transition)

Management de 10 personnes - plus de 1.500 salariés
 Mission : Conduite du changement et accompagnement de la ligne managériale sur les Projets de transformation. Stabilisation du dialogue social tendu et réorganisation d'un contexte en constante mutation

- * Recrutement de cadres et agents de maîtrise pour staffing des opérations et des fonctions support
- * Accompagnement de la ligne managériale sur les projets de transformation
- * Relations Sociales et stabilisation d'un dialogue social tendu dans un contexte très exigeant et conflictuel

- * Présidence et gestion des IRP (CE, CHST, DP, DS)
- * Gestion de projets transversaux : mise en place des différents systèmes d'horaires au service des Opérations
- * Elaboration de politiques RH et mise en place de processus et procédures
- * Gestion des Risques Psychosociaux (RPS) et Plan d'actions
- * Suivi du Plan Bonne Manutention (PBM) : formation sécurité et analyse des causes des AT

janv. 2016 / déc. 2017

Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales

BRGM (Bureau de Recherches Géologiques et Minières) - EPIC - Orléans, France

Management de 28 personnes - plus de 1.000 salariés

Mission : Assurer un rôle de conseil et d'accompagnement du changement en tant que HR Business Partner au

service de la gouvernance, des managers et des salariés sur les différents chantiers stratégiques

* Recrutement et Relations Ecoles

* Formation professionnelle, Gestion des Carrières (politique de rémunération, mobilité et plans de succession)

* Repositionnement du personnel : Réforme Territoriale et négociations individuelles (70 salariés)

* Développement des Talents et leadership Dirigeants

* Gestion administrative et Paie, mise en place du SIRH

* Pilotage, contrôle de gestion sociale - GPEC : cartographie des compétences & employabilité

* Relations Sociales avec les CE/DP, Commissions du CE, CHSCT (gestion des IRP en situation de crise)

* Négociations des accords et maîtrise des coûts (NAO, PERCO, Prévoyance / mutuelle, SIRH...)

* Elections professionnelles 2017

* Évaluation et gestion des Risques Psychosociaux (RPS) et Plan d'actions de réduction des risques

janv. 2012 / janv. 2016

DRH Corporate de la Diversité / RSE

TOTAL (TGI) Total Gestion Internationale, Paris, France

Management de 7 personnes - 110.000 salariés

Mission : Sensibiliser les salariés du Groupe à la diversité et à l'inclusion dans un contexte international

* Conception de la politique Diversité du Groupe et participation à l'élaboration des autres politiques HR Corporate concernées par la diversité (Recrutement, Corporate Talent Management, marque employeur, achats, RSE)

* Gestion des projets et des accords de l'entreprise liés à la diversité (Accords égalité professionnelle F/H 2013/2015)

* Communication interne / externe sur les sujets Diversité

REALISATIONS

* Déploiement à l'international de la politique Diversité Groupe et gestion du réseau monde des Référents Diversité

* Elaboration de KPI Diversité au niveau Corporate

* Création d'une Feuille de Route Diversité pour bilan et Plan d'Actions Filiales et entités Groupe

* Talent Management : mise en place de 4 programmes de mentoring pour le développement de la carrière des femmes, des cadres

internationaux au Siège, des Cadres Dirigeants en mobilité internationale et des HP Groupe

* Accord Groupe pour l'« Egalité professionnelle » (2013) négocié avec les IRP

janv. 2010 / janv. 2012

Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales

TOTAL E&P Rome, Italie

Management de 15 personnes - 300 salariés

Mission : Définition des procédures et processus de transformation et mise en place des politiques RH Filiale

* Gestion de la mobilité interne suite à un plan de fusion / acquisition + mobilité internationale et des expatriés

* Organisation, Etudes et Méthodes, GPEC, campagnes RH et gestion fiscalité locale et internationale

* Droit Social, Relations Industrielles et Syndicales, Médecine du travail

REALISATIONS

* Mise en place de la politique RH de la Filiale et d'un système de référentiel des compétences et employabilité

* Repositionnement du personnel suite à la fusion / acquisition de Total / ERG : mobilité interne et négociations individuelles (effectifs

de 600 salariés)

* Talent Development : focus sur la gestion de carrière des Cadres et Dirigeants et

élaboration d'une politique de rémunération
conformément aux règles Groupe et gestion de programmes de Talent Exchange
* *Mobility Management* : élaboration des « Instructions d'Application locales pour les expatriés » sur la base RAPMI : gestion fiscalité
* *Organisation des élections professionnelles, gestion des Relations Sociales et négociation avec les IRP*

janv. 2004 / janv. 2010 **Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales**
AGENCE DU DOMAINE - EPIC - Rome, Italie (Ministère de l'Économie et des Finances)
Management de 27 personnes - 1.100 salariés
Mission : Définir et organiser toutes les politiques RH de l'Agence du Domaine selon la nouvelle culture de l'EPIC
Conduite de la Culture du changement en adéquation avec la transformation du Business
* *Définition et mise en œuvre de toutes les politiques RH et des budgets en central dans un environnement matriciel*
* *Gestion des Organisations centrales et de toutes les Filiales Régionales (PSE)*
* *Gestion des carrières, référentiel des compétences et Talent Management*
* *Compensation & Benefits, gestion de la paie et SIRH*
* *Négociation des accords et maîtrise des coûts*
REALISATIONS
* *Elaboration des politiques RH et notamment des politiques de Recrutement et Développement des Talents - GPEC*
* *Projet de recrutement de 600 employés (70% Cadres - 30% opérateurs) (2004 - 2007) lors de la transformation en EPIC*
* *Mise en place d'un PSE de pour reduction d'effectifs (200 = PSE + 400 = mobilité interne)*

janv. 2003 / janv. 2004 **Directeur de l'Université d'entreprise « ACEA Academy**
ACEA Spa, Rome, Italie
Management de 10 personnes - 300 salariés
Mission : Conduite de projets de transformation de la fonction RH - Culture du changement déterminée par la transformation en société privée de la municipalisée ACEA (équivalente d'ENGIE en France)
* *Définition et organisation de toutes les politiques RH de la BU*
* *Direction de l'Université d'entreprise « ACEA Academy » (Ecole de Haute Formation Managériale)*
* *Plan d'actions et stratégies du personnel - GPEC - cartographie des compétences et employabilité*
REALISATIONS
* *Start-up d'ACEA Academy : Ecole de Formation Managériale et réalisation des programmes pour Cadres Dirigeants*
* *Mise en place de la politique RH et plan de développement du personnel de la Business Unit*
* *Elections professionnelles et organisation des Relations Sociales et négociation avec les IRP*

janv. 1998 / janv. 2003 **RRH et Relations Industrielles - Directeur Corporate STUniversity**
STMicrolelectronics, Milan et Catane, Italie
Management de 20 personnes - (5.400 salariés à Milan + 4.500 salariés à Catane)
Mission: Mettre en œuvre et développer tous les processus RH selon la politique RH du Groupe
* *Responsable du Recrutement, de la Formation (Directeur Corporate STUniversity) & de la Communication Interne*
* *Responsable de la Gestion des Carrières (Plans de développement individuels) - GPEC*
* *Relations Industrielles, Droit Social et Relations avec les IRP*
REALISATIONS
* *Mise en place du Département Recrutement, Formation et Gestion de Carrière dans les deux Filiales italiennes*
* *Recrutement de 1500 employés (70% opérateurs - 30% cadres)*
* *Gestion de Projets de financement des programmes de formation européens et optimisation des coûts*
* *Direction de STUniversity dans le cadre de la mise en place de Programmes de formation managériaux*

DIPLOMES ET FORMATIONS

/

Doctorat en "Droit Public Interne" - BAC+6 et plus

COMPETENCES

gestion du réseau, SAP, reporting groupe, SIRH

COMPETENCES LINGUISTIQUES

Anglais	Bilingue
Espagnol	Bilingue
Italien	Bilingue
Français	Bilingue