

La certification Qualité a été délivrée au  
titre de la catégorie d'action suivante :

**Actions de formation**

# *Book de CV des formateurs*

**Des consultants-formateurs engagés et  
experts dans leur domaine de compétences**

---

*Date de mise à jour : Janvier 2026*



# Maïder NEBOUT

**Directrice & Référente Qualité de l'Organisme de formation  
Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice RH & Management  
Associée & Directrice RH – 25 ans d'expérience**

## Présentation

Maïder dispose d'une expérience de 25 ans dans le conseil en Ressources Humaines. Elle a accompagné des projets d'organisation de la fonction, de refonte des processus et de déploiement de solutions SIRH.

Les projets qu'elle a conduits l'ont notamment amenée à accompagner de nombreuses TPE/PME mais aussi de grandes organisations publiques et privées dans leur réflexion sur le positionnement de la fonction RH et ses axes d'optimisation tant sur la stratégie que sur l'organisation, les modes de fonctionnement, les équipes et les outils. Dans ce cadre, l'accompagnement du management dans son rôle, ses pratiques et sa posture sont une dimension souvent adressée.

En parallèle de ses missions de conseil, Maïder est aussi Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisme de formation de ConvictionsRH. Elle réalise à ce titre le pilotage global de l'organisme et assure le rôle de Référente Qualité.

Elle intervient par ailleurs dans la conception et l'animation de dispositifs et parcours, individuels comme collectifs, de formation et de montée en compétences.

## Références significatives (1/2)

### PILOTAGE DE L'ORGANISME DE FORMATION ET RÉFÉRENTE QUALITÉ - ConvictionsRH

Suivi légal, juridique et contractuel de l'organisme de formation et de ses partenariats ; Pilotage, recrutement et animation de la communauté de consultants-formateurs ; Traitement des retours ou réclamations suite à l'évaluation des acquis et de la satisfaction des formations délivrées ; Supervision du processus d'exécution des prestations et pilotage de l'amélioration continue des pratiques

### INGENIERIE ET ANIMATION DE PARCOURS ET DISPOSITIFS DE FORMATION – ECOSYSTEM, TERRITORIA MUTUELLE, SOCIAL INTER, SUEZ RECYCLAGE ET VALORISATION

Formation en présentiel et distanciel mixant apports théoriques, échanges de bonnes pratiques, mises en situations et partages d'expériences à destination des RH & Managers.

Thématiques : Posture et pratiques de management à distance et hybrides, Entretiens annuels et professionnels, Processus et politiques RH

### MISE EN PLACE DE BILANS A 180°/360°, ACCOMPAGNEMENTS MANAGÉRIAUX INDIVIDUELS OU COLLECTIFS & CO-DEVELOPPEMENT – ADEME, CONFORAMA, CONSEIL DEPARTEMENTAL DE SAONE ET LOIRE, SOCIAL INTER, BTP CFA NOUVELLE AQUITAINE, FONDS DE GARANTIE, OPCO ATLAS, OPCO SANTE, OPCO ENTREPRISES DE PROXIMITÉ, TERRITORIA MUTUELLE

Organisation des démarches de bilans, Entretiens et accompagnement individuel et collectif des managers, Constructions de plans de développement individuels auprès de Directeurs, membres du CODIR, Managers de managers ou managers de proximité sur différentes thématiques (politiques RH et managériales, GPEC, entretiens individuels, développement, crise, culture multinationale ...)

## Parcours

- 2000 Diplômée de la Sorbonne, Maîtrise de Sciences Politiques (option sociologie) et de l'IGS Paris, Management et développement des RH
- 2007 ConvictionsRH – Associée
- 2018 Certification 360°

## Expertises

Accompagnement individuel	★★★★★
Mobilisation des collectifs	★★★★★
Gestion des projets complexes	★★★★★
GPEC et développement des talents	★★★★★
Ingénierie & Animation de formation	★★★★★



# Maider NEBOUT

**Directrice & Référente Qualité de l'Organisme de formation  
Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice RH & Management  
Associée – 25 ans d'expérience**

## Références significatives (2/2)

**ELABORATION DE POLITIQUES RH ET DEFINITION DE PROCESSUS – SIENNA, SOCIAL INTER, ANDJARO, POLE EMPLOI, AGIRC-ARRCO, CCA BTP, BTP CFA Hauts de France, Grand Est, Limousin, Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire, OPCO Atlas, OPCO Santé, OPCO Entreprises de Proximité, PwC France, SUEZ RECYCLAGE ET VALORISATION, ENGIE Entreprises & Collectivités**

Accompagnement de TPE/PME mais aussi de DRH de grands Groupes dans l'analyse de leur existant et la projection du besoin en fonction de la stratégie de l'organisation, des besoins du terrain et des leviers d'engagement des collaborateurs, refonte de processus, clarification du rôle des différents acteurs, identification des chantiers et accompagnement à la mise en œuvre

**ANALYSE ET ÉVOLUTION ORGANISATIONNELLE – POLE EMPLOI, PARIS HABITAT**

Diagnostic des organisations et des modes de fonctionnement RH, benchmarks, identification des pistes d'amélioration, définition et dimensionnement d'une organisation cible, élaboration de feuilles de route et accompagnement à la mise en œuvre



# Matthieu LAUDEREAU

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Associé – 23 ans d'expérience

## Références significatives (1/2)

### EMEIS

- Pilotage stratégique du programme **we@emeis**, couvrant le périmètre Groupe et France, avec forte implication sur les dimensions time tracking, absence et scheduling, Compensation :
  - Définition de la trajectoire RH & SIRH
  - Déploiement de Workday (Core HR, Recrutement, Journey, C&B, Time Tracking, Absences, Scheduling, Adaptive Planning, Engagement, Prims)
  - Appui aux fonctions RH locales (établissements) dans l'appropriation des outils et de la trajectoire SIRH.
- Direction Opérations Paie France - Stabilisation post go-live du domaine Paie France (60 000 bulletins mensuels) : diagnostic, régularisations, structuration des interactions entre outils, optimisation des processus, révision de l'organisation et recherche d'efficience
- Cadrage et mise en place de HR Metrics Groupe & France : pilotage de la masse salariale France, indicateurs RH, contribution C&B
- Support au RUN SIRH France et Groupe : organisation par domaine fonctionnel, pilotage du delivery et des comités de priorisation

### EIFFAGE

- Appui à la direction du programme **HR Evolution**, piloté par la DOSI : cadrage, gouvernance, planification stratégique, appui aux directions SIRH et C&B des divisions. Déploiement de Workday Groupe (Core HR, Compensation, Recrutement, Talen) dans 7 pays pilotes, avec adaptation du Core Model aux contraintes locales et déploiement ADP GXP en France.
- Accompagnement à la création de CSP Paie et définition des processus cibles en lien avec le changement de provider paie.
- Animation des Task Forces RUN post go-live pour stabilisation, gestion des anomalies critiques et support aux utilisateurs continue.

### GOUVERNEMENT PRINCIER DE MONACO

- Réalisation d'un schéma directeur SIRH et aide au choix.

### FM LOGISTIC

- Schéma directeur RH & SIRH, AMOA développement RH international

### GROUPE DCI

- Définition de la trajectoire SIRH, AMOA globale,
- Projet déménagement

### MANITOU

- Audit GA / PAIE, schéma directeur Paie France, aide au choix SI international, AMOA

### Plastic Omnium

- Simplification SIRH Paie, convergence Paie/GA/GTA France

### Accor

- Schéma directeur SIRH, Workday, cadrage projet

## Parcours



## Expertises

Aide au choix	● ● ● ● ●
AMOA	● ● ● ● ●
Schéma directeur RH/SIRH	● ● ● ● ●
Processus RH / Organisation RH	● ● ● ● ●
CSP RH	● ● ● ● ●



# Matthieu LAUDEREAU

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Associé – 23 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### Paris Saint-Germain Football

- Schéma directeur et aide au choix SIRH & Paie, AMOA et conduite du changement sur Workday

### ENGIE

- Définition des chantiers RH prioritaires GBS, organisation CSP RH

### SPIE Groupe

- AMOA Formation TS/LMS, aide au choix SI Recrutement/Talent

### HUTCHINSON

- Aide au choix SIRH (HR Connect)

### INTERSPORT

- Schéma directeur SIRH, benchmark et feuille de route

### CARREFOUR FRANCE / HYpermarchés

- AMOA SIRH DRH Groupe, CSP RH, référentiels RH, espace recrutement

### GIFI & TATI

- Stratégie RH, pilotage AMOA SIRH globale, projet de déménagement

### Opéra Comique

- Schéma directeur SIRH, aide au choix

### LA FRANÇAISE DES JEUX

- Schémas directeurs RH & SIRH, aide au choix, déploiement Core HR

### SAINT-GOBAIN INTERSERVICES

- Scénarios SI Recrutement, appui à la stratégie mobilité

### SILEC CÂBLE

- Bascule Paie, coordination projet

### GROUPE SEB

- Déploiement du Core RH Groupe, refonte des processus d'administration RH.

### GL EVENTS

- Aide au choix SIRH international, AMOA rémunération et talents, référentiel emplois

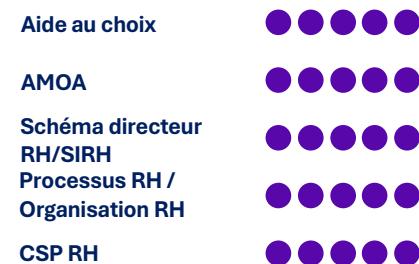
### PwC France

- Étude de la fonction RH, AMOA PMS et Elaboration budgétaire (Anaplan)

## Parcours



## Expertises





# Florence GERAUD

## Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

## Associée – 18 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée de l'Ecole Supérieure de Commerce de Grenoble, Florence accompagne les organisations dans leurs projets de transformation d'organisation et d'optimisation de processus depuis plus de 13 ans. Par ses missions auprès de clients comme AXA, Unibail-Rodamco-Westfield, Allianz Partners, FML Logistic ou Louis Vuitton, elle a notamment développé une expertise sur la conduite du changement, l'accompagnement à la transformation des organisations ou la mise en place et l'optimisation de CSP. Florence a créé et co-anime le Club CSP RH.

## Parcours

**Ecole de commerce de Grenoble**  
**Bachelor in Business**  
**Administration Lund (Suède)**  
**Certification Project Management**  
**Professional**

## Expertises

CSP / Organisation RH	
Direction de projet	
Accompagnement au changement	
Accompagnement Managérial	

## Références significatives (1/2)

DIRECTRICE DE PROJET – Louis Vuitton

Appuyer la définition de la nouvelle politique de Gestion de la Performance notamment sur les notions d'objectifs, de feedback, de check-in,... les différents temps de l'évaluation de la Performance et ses liens avec les processus de Compensation & d'identification des Talents

Appuyer l'animation et la préparation des Comités de Pilotage et apport de benchmark des pratiques innovantes en termes de Gestion de la Performance

Appuyer l'aide au choix d'une solution innovante (start up) pour soutenir ce processus.

Mener la mise en œuvre des nouveaux processus et pratiques dans l'application

## Définir la stratégie de Conduite de Changement associée

APPUI A LA CONDUITE DU CHANGEMENT – Bouygues construction

Définir la stratégie de conduite du changement en vue de la mise en place du nouveau portail Développement RH & Gestion des Talents Monde

## Piloter la construction du kit de déploiement à destination des relais pilotes

PILOTAGE DE LA REFONTE DE PROCESSUS RH – AXA France

## **METTRE EN PLACE LE NOUVEAU PROCESSUS D'ENTRETIEN ANNUEL DE PERFORMANCE GROUPE DES COLLABORATEURS DE L'ENTITÉ FRANCE – COMMENT ADAPTER DES PROCESSUS CIBLES GROUPE À UN CONTEXTE CULTUREL DIFFÉRENT ?**

#### Déclinaison des processus Groupe à l'entité France

Communication sociale auprès des Instances Représentatives du Personnel : CCE, CE locaux, CHSCT, CHSCT locaux



# Florence GERAUD

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Associée – 18 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### PILOTAGE RH – Bouygues immobilier

- Piloter la mise en place d'un référentiel des métiers et des compétences et accompagner les cadres à la transformation
- Conduite d'entretiens de mobilisation avec les parties prenantes
- Reengineering du référentiel des compétences (savoir-faire / savoir-être) sur les 53 métiers de l'entreprise
- Conception des fiches fonctions

### APPUI STRATEGIQUE DES MANAGERS – SANOFI Groupe

Remodeler les comportements managériaux et développer la capacité managériale à promouvoir les processus et actions de management de la performance au sein du groupe

Conduite d'un diagnostic sur la documentation, les processus, les comportements et les compétences existants

Animation d'un séminaire avec les membres du "People Development Network" du Groupe pour valider les besoins

Conception de supports de formation "train the trainers" à destination des populations RH et production de 6 modules de formation pédagogiques à destination des managers

### FORMATION RH – Merial

Promouvoir l'évaluation de la performance des collaborateurs par les managers et sensibiliser à la différentiation

Proposition de scénarios d'actions de formation et de communication pour accompagner le premier déploiement de l'évaluation annuelle selon le nouveau processus.

Production des contenus à destination des managers d'une part et à destination des RH d'autre part.

Animation de sessions de formation à distance aux RH partners internationaux

### PILOTAGE DE LA REFONTE DE PROCESSUS RH- Manitou

Piloter la refonte des processus RH, la conception de la stratégie de conduite du changement et le déploiement d'un SIRH SaaS – Comment prendre en considération les spécificités culturelles et légales internationales dans le déploiement d'un nouvel outil ?

Définition de la stratégie de conduite du changement et de déploiement du nouveau système d'information

Définition & conception du kit de déploiement nécessaire pour le déploiement dans 19 entités

Conception & réalisation de supports de formation et de communication

Pilotage et suivi de la démultiplication dans les 19 entités

Création d'un réseau de correspondants, identification du planning et du plan de charges associé à cette mission

Conception du premier séminaire de la Fonction RH internationale de Manitou



# Damien LAYGUE

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Associé – 17 ans d'expérience

## Présentation

Consultant depuis 15 ans, Damien est essentiellement intervenu sur des projets RH et SIRH internationaux. Il a accompagné de nombreuses entreprises dans la définition de leur trajectoire et stratégie RH et SIRH, le design de processus partagés, ainsi que le choix, la conception et le déploiement de leurs solutions en intégrant une forte dimension organisation (CSP, Centre de compétences, Organisation RUN) et conduite du changement (Etude d'impacts, sensibilisation, communication, gestion des stakeholders, formation, support,...). Il est responsable de notre offre de services « Administration fonctionnelle et support SIRH » et manage notre CSP. Il est aussi à l'origine notre hub d'expertise et ressources RH ainsi que de nos benchmarks SIRH.

## Parcours



## Expertises



## Références significatives (1/2)

### Pilotage d'un audit Paie et GTA – NTN Transmissions Europe

Pilotage d'un audit Paie et GTA ainsi que de la réalisation du livre blanc paie dans le cadre d'un projet d'optimisation des services et systèmes d'information RH

### Accompagnement du projet Workday – Murex

Accompagnement expert dans le cadrage du projet Workday : périmètre, planning, organisation projet, travaux fonctionnels amont) ; ETI Internationale, 18 pays, 34 000 collaborateurs

### Accompagnement expert pour définir les éléments fonctionnels en amont du projet Workday – Maisons du Monde

Accompagnement expert pour définir les éléments fonctionnels en amont du projet Workday : livre des processus de GA, Livre blanc GTA, cartographie applicative cible et référentiels clés ; Pilotage du projet d'implémentation et définition des stratégies de conduite du changement et de tests, conseil expert sur l'organisation RUN ; Groupe International, 28 pays, 13 marques et 34 000 collaborateurs

### Accompagnement du projet Workday – Murex

Accompagnement expert dans le cadrage du projet Workday : périmètre, planning, organisation projet, travaux fonctionnels amont) ; ETI Internationale, 18 pays, 34 000 collaborateurs

### Accompagnement dans la définition des stratégies de conduite du changement – Cultura

Accompagnement dans la définition des stratégies de conduite du changement et de recette dans le cadre de l'implémentation de Workday Core RH et Cegedim ; ETI, 4000 collaborateurs



# Damien LAYGUE

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Associé – 17 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### Définition de la trajectoire et du business case SIRH – UTB

Définition de la trajectoire et du business case SIRH avec une attention particulière aux processus et flux de données transverses entre les Opérations, les Ressources Humaines et la Finance ; Pilotage de la production du livre blanc de paie ; Accompagnement dans le choix de leurs solutions RH : Core RH, gestion des temps, gestion des talents et gestion des rémunération maître sur la paie ; Pilotage du projet d'implémentation de la solution SigmaRH (AMOA, conduite du changement et gestion de projet) ; ETI, 1200 collaborateurs, 4 entités

### Définition de la trajectoire et du business case SIRH – UTB

Définition de la trajectoire et du business case SIRH avec une attention particulière aux processus et flux de données transverses entre les Opérations, les Ressources Humaines et la Finance ; Pilotage de la production du livre blanc de paie ; Accompagnement dans le choix de leurs solutions RH : Core RH, gestion des temps, gestion des talents et gestion des rémunération maître sur la paie ; Pilotage du projet d'implémentation de la solution SigmaRH (AMOA, conduite du changement et gestion de projet) ; ETI, 1200 collaborateurs, 4 entités

### Audit des systèmes de paie et définition de la trajectoire SIRH – Adeo

Mission d'expertise pour familiariser les équipes ADEO au concept de Core RH ; Groupe International, 13 pays, 150 000 collaborateurs

### Définition des nouveaux processus RH – Edenred

Définition des nouveaux processus RH cible pour la population IT dans le cadre de la mise en place d'une organisation matricielle et HRBPs dédiés aux populations IT monde ; Etude des impacts organisationnels et de paramétrage outil Workday, plan d'actions et stratégie de conduite du changement associés ; Groupe International, 57 entités, 45 pays et 10000 collaborateur

### Définition de la trajectoire SIRH Groupe et business case associé – Accor Invest

Aide au choix d'une solution Core RH Groupe (Oracle HCM Cloud) et cadrage du projet d'implémentation ; Groupe International, 28 pays, 13 marques et 34 000 collaborateurs

### Audit des écarts entre l'organisation et les processus de recrutement et de gestion administrative du CSP France et le paramétrage réalisé dans Workday – Pernod Ricard Groupe et France

Identification de la cible et des pistes d'amélioration à court et moyen termes ; Création d'un kit de diagnostic (indicateurs et questionnaire) permettant d'identifier les entités autres ayant des problèmes dans l'appropriation de Workday et des nouveaux usages ; Identification des pistes d'amélioration de l'organisation et des processus RUN SIRH Workday ; Groupe international, 81 entités, 18500 collaborateurs

### Définition de la trajectoire SIRH Groupe et business case associé – Accor Invest

Aide au choix d'une solution Core RH Groupe (Oracle HCM Cloud) et cadrage du projet d'implémentation ; Groupe International, 28 pays, 13 marques et 34 000 collaborateurs

### Réalisation d'un audit du SIRH actuel – OPPBTP

Identification des axes d'optimisation en termes d'architecture, de paramétrage et de gestion de la données et des self-services managers et collaborateurs (Sage pour la paie, Lucca Figgo pour la gestion des temps et Talentsoft pour la formation, les entretiens annuels et recrutement) ; Paramétrage des indicateurs recrutement et du module formation ; Formalisation des besoins en termes de formation et d'indicateurs recrutement et paramétrage de la solution Talentsoft ; Définition de l'architecture cible et de la trajectoire de mise en œuvre ; PME, 350 collaborateurs



# Bérengère DE MICCO

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Associée – 17 ans d'expérience

## Références significatives

### THALES – SP RH Formation

Diagnostic Formation afin de proposer un plan d'actions concret d'amélioration des modes de fonctionnement et processus

### SMURFIT KAPPA – Direction des Ressources Humaines

Diagnostic Formation et Aide au choix d'une solution de Gestion de la Formation

### SERVIER – Direction Ressources Humaines Groupe

Programme de transformation RH et mise en place d'une solution de gestion des talents

•Pilotage et accompagnement au changement du programme de transformation RH et du déploiement des modules Performance, Talent, Formation de la solution CornerStone On Demand dans plus de 140 pays (22 000 collaborateurs / 11 langues)

### SUEZ – Direction Ressources Humaines

Projet de mise en place d'une solution de gestion des talents

•Accompagnement à la création du « Target Operating Model »

•Pilotage de l'équipe AMOA et Accompagnement du changement

### DCI (Défense Conseil International) – Direction Ressources Humaines

Projet de définition de la stratégie SIRH

•Conduite de plus de 45 entretiens avec les acteurs clés de DCI pour identifier les forces et faiblesses des processus RH au sein de DCI

•Cartographie des processus et du volume d'actes de gestion inhérents

### SCHMIDT – Direction des ressources Humaines

Projet de définition de la stratégie SIRH et aide au choix d'un SIRH de Gestion du Capital Humain pour l'entreprise étendue (Groupe et Réseau de magasins)

•Gestion et pilotage projet (Chef de projet)

### THALES – Direction du SIRH Groupe

Projet de transformation de la formation au sein du Groupe THALES:

•Gestion et pilotage du projet (Chef de projet)

•Aide au choix d'une solution Formation couvrant les aspects Training & Learning (LTMS)

### SPIE – Centre de Développement des Compétences

Projet de digitalisation de la formation au sein du Groupe SPIE

•Structuration et développement de l'offre de formation à distance au sein du Groupe SPIE

•Sélection une solution LMS

### L'Oréal – Division des Produits Professionnels

•Accompagnement des équipes L'Oréal Professionnels dans le choix d'une solution capable de couvrir le processus de vente et de diffusion de formations aux salons de coiffure

•Aide au choix de la solution

### Bouygues Immobilier - Direction du Développement RH

•Accompagnement au lancement de la nouvelle solution Learning

### AXA – RH Groupe – AXA Université (Juin 2013 – Mars 2015)

•Projet de transformation de la fonction Formation et Développement au sein des entités du Groupe AXA

•Définition d'un Centre de Services Partagé externalisé pour la gestion de l'administration de la formation au sein des entités AXA dans le monde

•Mise en œuvre de la solution de gestion de la formation du Groupe au sein des entités AXA dans le monde

## Parcours

2000 Ecole Supérieure de Commerce de Dijon – Master Gde Ecole, Spécialisation Management des Ressources Humaines

2011 ConvictionsRH -Manager

2020 ConvictionsRH -Associée

## Expertises

Management de projet	● ● ● ● ●
AMOA	● ● ● ● ●
Accompagnement au changement	● ● ● ● ●
Formation	● ● ● ● ●
Aide au choix	● ● ● ● ●



# Marine CHABOT

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Associée – 15 ans d'expérience

## Présentation

Associée du cabinet ConvictionsRH, Marine est diplômée d'un Master en Psychologie (Ecole de Psychologues Praticiens) et d'un Mastère Spécialisé Stratégie Conseil et Organisation (ESCP Europe).

Elle a rejoint ConvictionsRH en 2015 après deux premières expériences dans le conseil chez Deloitte et BPI Group. Elle intervient auprès d'organisations publiques et privées sur des projets de transformation liés à l'expérience collaborateur et aux nouveaux modes de travail.

## Parcours



## Expertises

Expérience collaborateur	● ● ● ● ●
Modes de travail et environnement de travail	● ● ● ● ●
Travail hybride	● ● ● ● ●
Stratégie conduite du changement	● ● ● ● ●
Pilotage de projet	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Conduite du changement – Dassault Aviation

Accompagnement au changement dans le cadre d'un déménagement dans un bâtiment configuré en "espace ouvert" : Construction de la stratégie de conduite du changement (analyse d'impacts par population, conception du plan de communication, de mobilisation et de formation) pour permettre aux collaborateurs de comprendre ce qui va changer pour eux ; accompagnement des populations RH et managériales pour anticiper / répondre au changement ; mise en œuvre des plans d'actions de communication, mobilisation et formation.

Animation de webinaires de sensibilisation à tous les collaborateurs sur les nouveaux modes de travail et les nouveaux espaces de travail ; Animation de webinaires "prêts à déménager" et "vous y êtes" pour les ambassadeurs (actualité projet, messages clés, rôles et responsabilités des ambassadeurs, réponses aux questions, etc.) ; Animation d'ateliers (avant / après déménagement) de codéveloppement avec les managers pour échanger sur les pratiques actuelles (règles de vie, conflits potentiels, exploitation des nouveaux espaces de travail) et identifier / harmoniser les bonnes pratiques (envoi d'un questionnaire en amont pour définir les problématiques sur lesquelles travailler en atelier).

Accompagnement au changement dans le cadre du déploiement d'un nouvel outil de gestion de projet : Formation à la conduite du changement de la ligne managériale de Dassault Aviation : compréhension des enjeux et impacts humains lors de mise en œuvre d'outils et d'évolution des processus et modes de fonctionnement ; formation à la courbe d'apprentissage aux nouvelles pratiques et à l'adaptation des réponses managériales ; appropriation des leviers motivationnels des collaborateurs concernés ; mise en situation. Animation de sessions de formation et d'ateliers de co-développement.

### Conduite du changement – Banque de France

Projet de regroupement des deux sites de l'ACPR en un seul bâtiment :

Conduite du changement : animation d'ateliers sur les pratiques en espaces semi-ouverts, animation d'ateliers « manager en espaces ouverts » et « manager à distance ».



# Marine CHABOT

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Associée – 15 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### Formation SIRH – Paris-Saint-Germain

Dans le cadre du déploiement du SIRH Workday, conception du plan de stratégie de conduite du changement, déclinaison du plan de formation, conception de e-learning, animation de formation à la prise en main de l'outil.

### Expérience collaborateur & aménagement – THOM GROUP

Diagnostic sur les nouveaux modes de travail et mise en œuvre : Enquête qualitative et quantitative auprès de l'ensemble des collaborateurs pour identifier les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées durant la crise sanitaires ; rapport de diagnostic et mise en œuvre de nouvelles solutions sur 5 thématiques : travail à distance, aménagement des espaces, outils collaboratifs, communication interne, management hybride.

Mise en œuvre du chantier « aménagement » : Pilotage du projet de réaménagement du siège ; Analyse des besoins, projection dans l'espace (macro et micro zoning) ; Animation des instances projets (COPIL, COPROJ, COTECH) ; Conduite du Changement (stratégie d'accompagnement vers le flex office).

### Accompagnement au changement dans le cadre de l'optimisation du travail hybride – GIP MDS

Réalisation d'un bilan de la charte de télétravail en place et préconisation d'évolutions des modalités de télétravail et identification des pratiques managériales à faire évoluer ; animation d'un webinaire sur le télétravail (cadre légal, modalités de télétravail au GIP ; bonnes pratiques du télétravail) ; animation de formation à l'attention des managers pour mieux optimiser les pratiques en travail hybride et globalement développer la posture managériale.

### Accompagnement au changement – Institut Français

Accompagnement au changement de l'Institut Français dans le cadre de son double déménagement : déménagement dans des locaux temporaires (coworking) dans l'attente de la fin de la construction de leur bâtiment cible (mono occupant). Activités : stratégie de conduite du changement, supports de dialogue social, newsletters, ateliers de définition des nouvelles modalités de travail sur site / télétravail avec le CODIR, etc.

### Accompagnement au changement – Aquitanis

Accompagnement à la mise en place du télétravail et des nouveaux modes de travail : diagnostic des pratiques et ajustement des modalités de télétravail.

Accompagnement managérial : diagnostic des pratiques managériales, identifications des dimensions managériales à développer, ateliers de travail "être manager chez Aquitanis".

### Formation de formateur – Citroën

Formation des formateurs à la posture de formateur et au contenu de formation dans le cadre d'un projet d'optimisation du Service Après Vente

Conception de deux programmes de formation avec les formateurs et d'une grille d'audit permettant la certification des points de ventes : conception du matériel pédagogique et du plan de formation. Formation des formateurs à la pédagogie de formation à la posture du consultant formateur.



# Sébastien MASSON

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Senior Manager – 25 ans d'expérience

## Présentation

Depuis 21 ans Sébastien accompagne des Groupes/entreprises sur des projets RH à fort impact et enjeu organisationnel et social, principalement sur des périmètres internationaux et dans des contextes multiculturels. Ses 3 premières années d'expérience en tant que consultant en recrutement et 8 autres années en tant qu'HR Business Partner lui ont apporté une vision concrète et holistique de la fonction RH. Depuis 2013 cette connaissance pratique et cette vision d'ensemble constituent ses principaux atouts pour conduire avec succès ses missions de Consultant en Ressources Humaines.

Sur la dimension formation Sébastien est intervenu auprès de plusieurs clients que ce soit en termes d'ingénierie de formation (mise en place d'académie et de parcours de formation, constitution/enrichissement d'offre de formation) ou en termes d'ingénierie pédagogique (conception et création de contenu de formation). Sébastien a par ailleurs animé des sessions de formation (programme certifiant SciencesPo Executive Education pour Elior, Savencia, etc.).

## Parcours



## Expertises

GPEC/GEPP	● ● ● ● ●
Performance RH	● ● ● ● ●
Accompagnement du changement	● ● ● ● ●
Management de projet	● ● ● ● ●
Ingénierie & Animation de formations	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Conception et animation de formations sur la gestion de projet et animation de sessions de formations – SAVENCIA

Définition des objectifs pédagogiques ; Architecture du contenu de formation et coordination du travail de formalisation des supports ; Animation des sessions de formation et des sessions de codéveloppement destinées à faciliter l'ancrage mémoriel

### Conception de l'offre de formations sur le digital – BNP CIB

Définition des axes directeurs et des orientations de la banque en matière de digital ; Diagnostic de l'existant (pratiques en vigueur, LMS, catalogues de formation), identification des zones de carences et préconisations ; Détermination des rubriques constitutives de la future offre de formations sur le digital

### Conception, construction et déploiement de 2 Académies dont la « Cloud Journey Academy » conçue pour accompagner la Transformation Digitale – AXA TECHNOLOGIES

Analyse des orientations stratégiques du Groupe et de leur impact sur la dimension compétence des métiers cibles ; Analyse des métiers cibles, des compétences requises, des besoins/objectifs/niveaux de formation attendus ; Design et élaboration des parcours de formation par métier ; Choix des contenus/modalités/outils ; Développement des contenus et activités de formation ; Implémentation & déploiement des modules et actions de formation ; Mise en place d'une solution digitale sur mesure (de la rédaction des spécifications à la mise en production) ; Pilotage d'académie, mise en place des KPI et tableaux de bords

### Conception et mise en place de cursus d'intégration et de formation pour chacun des 30 métiers de l'entreprise – AIR LIQUIDE SANTÉ FRANCE

Entretien avec les tenants de chacun des métiers ciblés afin d'identifier les sujets structurants (sécurité, aspects opérationnels, etc.) ; Formalisation du document de référence décrivant les cursus d'intégration (de 4 jours à 3 semaines pour les plus longs) de chaque métier



# Sébastien MASSON

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Senior Manager – 25 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### **Mise en place d'un baromètre Social dans la continuité des itérations précédentes – PRIMONIAL**

Identification et validation des thématiques sur lesquelles porter prioritairement le jeu de questions ; Elaboration et structuration du questionnaire ; Suivi et partage auprès de l'équipe projet du taux de participation en vue d'ajuster les actions de communication et de relance ; Définition du format de restitution ; Consolidation, analyse et préparation du rapport de synthèse pour mise en perspective des résultats ; Restitution des résultats auprès de l'équipe projet d'une part et du CSE d'autre part

### **Elaboration de la feuille de route pour la mise en place d'une gestion des compétences et des carrières du Groupe – SAMSIC**

Définition des ambitions et orientations stratégiques de chaque chantier clef ; Diagnostic de maturité et établissement de la liste des actions à conduire pour réduire les écarts entre l'existant et la cible ; Priorisation des actions à entreprendre et articulation avec le calendrier RH global

### **Déploiement du module Adaptive Insight (Strategic Workorce Planning) – EURONEXT**

Pilotage et coordination des actions (refonte de processus, modélisation, etc.) de déploiement de l'outil ; Elaboration du plan de conduite du changement

### **Accompagnement de la Direction du Développement sur la projection de ses métiers – LEROY MERLIN**

Identification de la finalité et des objectifs propres aux périmètres rattachés à cette direction ; Elaboration de la cartographie des activités ; Apport d'expertise et de montée en compétences pour l'élaboration des fiches métiers

### **Structuration et optimisation de la donnée compétence – AXA FRANCE**

Elaboration de la cartographie applicative de la donnée ; Elaboration de la cartographie fonctionnelle d'utilisation de la donnée ; Elaboration d'une cartographie cible d'utilisation de la donnée par processus RH

### **Réalisation de fiches métiers et élaboration d'une cartographie des compétences – LEROY MERLIN**

Réalisation de fiches métiers ; Elaboration du référentiel et de la cartographie des compétences

### **Mise en œuvre de la démarche de GPEC sur une dizaine de régions – CCCA BTP**

Animation d'un observatoire des métiers ; Conception des outils de GPEC en déclinaison opérationnelle d'un accord mis en place ; Etat des lieux et appui conseil opérationnel (apport d'expertise, apport de méthode, apport à la production)

### **Cartographie des besoins opérationnels et réglementaires de formation – ING FRANCE**

Structuration de la nomenclature métier/postes ; Identification pour chaque métier des besoins de formation (sujets, objectifs pédagogiques, priorités) ; Architecture de l'offre de formation

### **Déploiement et valorisation à l'échelle internationale d'outils de gestion des compétences et des carrières – DEVOTEAM**

Refonte de la nomenclature des métiers ; Formation du top management RH à l'utilisation des outils de gestion de carrière (cartographies d'activité/compétences, fiches métiers, aires de mobilité, etc.) ; Conception d'un module destiné à étayer le discours des recruteurs dans une logique d'attractivité renforcée ; Rôle de product owner dans le cadre du développement d'une application destinée à faciliter l'appropriation des outils de gestion de carrière

### **Refonte du système de gestion de la performance – BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CONSEIL DE L'EUROPE**

Identification des enjeux RH, des objectifs et des attentes en matière d'évaluation et de rétribution de la performance ; Analyse de la culture, du système, des pratiques (managériales et RH), des processus et des outils existants ; Elaboration du nouveau système de gestion de la performance, formalisation de nouveaux processus et construction de nouveaux outils (d'évaluation de la performance, de pilotage, d'attribution des promotions) ; Elaboration du plan de communication et d'accompagnement du changement ; Animation de formations et construction d'outils de communication (quiz, guides)



# Ouarda ATTAMINA

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 20 ans d'expérience

## Présentation

Ces vingt dernières années, Ouarda Attamna a mené de nombreux projets d'intégration, de migration et de transformation de SIRH sur différents outils SIRH. Elle a également managé des équipes et piloté des phases de suivi de production et de mise en place de maintenance. Elle dispose d'une solide expérience en gestion de projet et en mobilisation d'équipes, ainsi que d'une forte expertise SIRH Paie. Alliant une approche analytique, pragmatique et de son savoir faire SIRH, Ouarda sera capable d'influencer et mobiliser les équipes pour travailler dans une relation partenaire et collaboratrice.

## Parcours

- Master 2 Ressources Humaines (CNAM)
- Certificat de Compétences en Droit Social appliqué à l'Entreprise (CNAM)
- HR Access Suite 9 : Certification sur le module Talent

2015 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

Rémunération	● ● ● ● ●
Gestion de projet	● ● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ● ●
Droit social	● ● ● ● ●
Formation	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

**CHEF DE PROJET AMOA GAP/PAIE – VEOLIA**

**CHEF DE PROJET AIDE AU CHOIX GTA – UCPA**

**OPTIMISATION DES CONTROLES DE PAIE – COVEA**

**CHEF DE PROJET INTEGRATION LA MEDICALE – GENERALI**

Intégration d'une société de 250 collaborateurs dans le SIRH actuel.

**CHEF DE PROJET AMOA GA / PAIE / GTA / INTERFACES - GENERALI**

Accompagnement dans la conception et déploiement du nouvel outil GA / Paie et GTA  
Pilotage de la réalisation des interfaces entre SF et ADPLink

**AIDE AU CHOIX PAIE/ DEVELOPPEMENT RH – SOS VE**

Aide au choix Paie / Développement RH

**CHEF DE PROJET INTERFACES ET AMOA PAIE – GENERALI**

**DEFINITION D'UNE POLITIQUE DE REMUNERATION – EFREI**

Benchmark des rémunérations et définition de la politique de rémunération



# Ouarda ATTAMINA

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 20 ans d’expérience

## Références significatives (2/2)

### **CHEF DE PROJET PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE – GENERALI**

Accompagnement dans la conception et le déploiement du nouvel outil Allshare - Pilotage de la masse salariale et gestion des effectifs

### **AIDE AU CHOIX – DELACHAUX**

Accompagnement dans le choix d'un SIRH GAP/Paie ; Formalisation des processus existants et cibles ; Rédaction du cahier des charges à destination des éditeurs, participation aux soutenances et formalisation ; Proposition d'organisation RH cible

### **CHEF DE PROJET AMOA GAP PAIE TALENT – Défense Conseil International**

Chef de Projet AMOA Paie - “META4 PN” & Gestion des Talents de “Talentsoft” : Cadrage du projet & Pilotage de la globalité du projet ; Conception du SIRH Paie, Reporting, GTA, Talents et interfaces ; Recette et reprise de donnée ; Déploiement ; Conduite du changement

### **PILOTAGE ET CADRAGE DU DEPLOIEMENT DE LA SOLUTION HCM FUSION GESTION DE LA PERFORMANCE – AXA Group**

Coordination et animation des équipes AMOA/Fusion/Dév ; Planification, organisation et suivi du planning des phases UAT; Reporting: Mise en place et suivi des indicateurs

### **AIDE AU CHOIX – L-ACOUSTICS**

Accompagnement dans le choix d'un SIRH et d'un outil de Pilotage la Masse Salariale, Campagne de rémunération et KPIs RH

Formalisation des processus existants et cibles ; Rédaction du cahier des charges à destination des éditeurs ; Participation aux soutenances et formalisation

### **AUDIT PAIE - COGEDIM**

### **AUDIT PAIE- STELLIANT**

### **AUDIT & SCHEMA DIRECTEUR DE LA FONCTION RH - BBRAUN MEDICAL (ensemble des filiales) : GA/PAIE**

### **CHEF DE PROJET AMOA- FFF**

Accompagnement dans la conception et déploiement de l'outil de recrutement et d'EAE – Foederis

### **MISE EN PLACE D'UN CENTRE DE SERVICES PARTAGES PAIE/GA – Spie**

Animation des Comités de pilotage, Comités de suivi, des réunions d'équipe ; Mise en place des indicateurs de transfert, montée en compétences du CSP, indicateurs opérationnels de suivi du CSP, planning prévisionnel de charge commun aux différents service SIRH/DSTI/CSP ; Conduite du changement auprès des utilisateurs finaux & communication entre l'équipe interne et CSP ; Rédaction des process RH existants ;Rédaction & validation des nouvelles procédures RH



# Axelle PEYROT DES GACHONS

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 19 ans d'expérience

## Présentation

Axelle dispose d'une expérience de 15 ans en conseil RH et SIRH, dont 12 ans dans le pilotage de projets d'AMOA Internationaux. Ses dernières expériences significatives : l'accompagnement des Groupes Eiffage, Pernod-Ricard et Michelin dans leurs programmes de transformation de la fonction RH et plus particulièrement du déploiement de leur SIRH Groupe Workday, la définition et mise en œuvre du SIRH international du Groupe Air France-KLM, la coordination des activités en tant que PMO pour le déploiement de la solution GRH du Groupe Safran et le pilotage du déploiement de d'une nouvelle version du module de Recrutement/Mobilité du Groupe d'AXA.

## Parcours

- Certification Project Management Professional (PMI, 2013, renouvelée en 2016)
- IGS Toulouse, Responsable en Management et Développement des RH (2007)
- 2007 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

AMO SIRH	● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ●
GA/Paie/GTA	● ● ● ●
Core RH	● ● ● ●
Ingénierie & Animation de formations	● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Schéma directeur SIRH – AMDM

Accompagnement de la Direction générale de l'Assurance Mutualiste des Motards dans la formalisation de leur feuille de route SIRH (Paie, GTA, Développement RH, Pilotage RH)

### Aide au choix Dématérialisation processus RH et refonte portail RH – Scalian

Accompagnement de la DRH dans son projet de refonte de l'expérience collaborateur dans le choix de son outil de dématérialisation des processus RH, Signature électronique , GED et la définition de son cahier des charges "portail RH" par le biais de la méthodologie Design Thinking

### Schéma Directeur Rh & SIRH – Pierre Fabre

Accompagnement du Groupe Pierre Fabre dans la définition de sa feuille de route RH et SIRH : Diagnostic de l'existant et des attendus pour l'ensemble des filiales du Groupe dans le monde ; Définition des trajectoires cibles et des Business cases associés

### Aide au choix SIRH – RAGT

Accompagnement du Groupe RAGT dans le choix de leurs systèmes RH. Trois appels d'offres lancés : GA/Paie France, Core RH / Développement RH International, GTA France

### AMOA SIRH – Groupe Eiffage

Accompagnement dans la mise en place et le pilotage de l'accompagnement au changement RUN (Industrialisation passage Projet vers Run, adoption digitale utilisateur, mise en place de parcours de formation, mise en place et animation d'un Sharepoint/Yammer, ...) ; Accompagnement de la Direction MOA Groupe dans le pilotage de ses sujets transverses Workday : Accompagnement des équipes dans le pilotage des déploiements internationaux ; Formalisation d'un kit de déploiement des entités à l'international ; Formalisation d'un kit d'intégration des nouvelles sociétés françaises ; Mise en place d'un processus d'évaluation de l'adoption utilisateur ; Définition de la stratégie de traduction ; Benchmarks et organisation de retours d'expérience avec d'autres sociétés



# Axelle PEYROT DES GACHONS

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 19 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### AMOA Recrutement – Generali France

Accompagnement de l'équipe Recrutement dans le déploiement des modules recrutement et On-boarding de Successfactors.

### AMOA User-Experience SIRH – Malakoff-Mederic

Accompagnement de l'équipe SIRH dans la définition de l'expérience RH des collaborateurs A3M : Réalisation d'un état des lieux de l'expérience utilisateur actuelle sur les différents outils RH ; Formalisation de l'expression de besoins pour le futur outil, identification des scénarios cibles ; Présentation de l'étude et choix du meilleur scénario/outil

### Schéma directeur SIRH – Nexity

Accompagnement dans la définition de leur feuille de route SIRH Groupe

### Pilotage AMOA SIRH – Groupe Air France – KLM

- Pilotage de l'implémentation d'un outil de gestion de l'intérim pour l'ensemble des directions Air France (outil sélectionné : PEOPULSE)
- Participation à la construction de la roadmap des projets SIRH Air France : « why not SF? » par processus RH, définition des scénarios cibles et des roadmaps associées
- Pilotage du portefeuille de projets de mise en œuvre du SIRH Groupe AFKL : Animation de la Gouvernance Projet, Coordination des chantiers fonctionnels, Définition de la stratégie de déploiement et d'accompagnement au changement
- Formalisation des prérequis nécessaires à la mise en œuvre du futur SIRH Groupe : Définition de l'architecture fonctionnelle cible, Formalisation des cartographies SIRH locales (36 escales), Constitution du corpus de données indispensable pour le SIRH Groupe, Formalisation des plans d'action nécessaires en vue du déploiement du SIRH 2015-2017

### Assistance au pilotage déploiement SIRH Groupe – Groupe Pernod-Ricard

Pilotage du déploiement des modules Formation et Gestion des Temps dans Workday ; Accompagnement de la Direction de projet dans la définition de sa feuille de route RH & SIRH ; Assistance au pilotage des activités de migration de données et du plan de bascule vers Workday avec l'ensemble des filiales (84) ; Coordination des actions entre les membres de l'équipe central et les filiales ; Définition de la stratégie de reprise des données ; Participation active aux instances de gouvernance

### Assistance Direction de Programme Transformation RH & SIRH – Groupe Michelin

- Accompagnement de la Direction Générale dans ses activités de cadrage de la mise en œuvre du nouvel SIRH Groupe : Aide au choix de l'outil de GRH du groupe (Workday), Animation du processus de sélection de l'intégrateur (IBM), formalisation des documents internes de lancement de projet (contrat projet, études d'opportunité et de faisabilité, supports de présentation aux instances de décision)
- Assistance de la Direction du programme de transformation de la fonction personnel dans ses activités de coordination et de suivi des initiatives (14) et d'animation de la gouvernance programme (Initiative majeure du programme : déploiement mondial de Workday).
- Animation de la gouvernance du Programme, et plus particulièrement du déploiement de Workday
- Coordination des tâches et activités des équipes IS/IT, Métier et de l'intégrateur
- Définition des plans de Test, Cutover et support avant mise en œuvre dans les équipes



# Noémie TICK

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 17 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée d'un master en Pilotage des Politiques et des Actions en Santé Publique Noémie a associé une expérience dans le Conseil en Stratégie auprès d'acteurs majeurs du secteur de la Santé et une expérience RH opérationnelle au sein d'un acteur majeur de la prise en charge médico-social, avant de rejoindre ConvictionsRH en mai 2021. Elle dispose de plus de 12 ans années d'expériences, principalement dans l'accompagnement de grands projets de transformation.

Noémie intervient principalement sur des missions d'accompagnement des transformations d'organisation auprès d'acteurs du secteur privé et du secteur public (réorganisations, refonte des processus, accompagnement de équipes, etc.). Elle intervient également sur des missions de diagnostic des organisations et de leur accompagnement dans la transformation.

## Parcours



## Expertises

Transformation organisationnelle	● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ●
Accompagnement des managers	● ● ● ●
Refonte de processus	● ● ● ●
Ingénierie & Animation de formations	● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Diagnostic global de la fonction RH et de la DRH – ECOLE POLYTECHNIQUE

Accompagnement à la définition de la raison d'être et du nouveau positionnement de la DRH au sein de l'Ecole  
Définition de la feuille de route et préparation à la conduite du changement

### Diagnostic global de la fonction RH et de la DRH – PAS DE CALAIS HABITAT

Diagnostic organisationnel de la DRH et accompagnement à la définition de la nouvelle organisation pour servir un positionnement stratégique de la DRH

### Diagnostic organisationnel et nouveau plan stratégique – BMA GROUP

Diagnostic de l'organisation / Construction d'une nouvelle feuille de route stratégique et mise en place des nouvelles organisations pour accompagner l'ambition de croissance du groupe

### Diagnostic organisationnel de la DRH et modèle de leadership – CONFORAMA

Analyse de l'ensemble de la fonction RH du Groupe, construction d'une feuille de route de la transformation de la DRH et animation du CODIR pour mise en place des actions de transformation. Accompagnement à la construction du modèle de leadership au travers de l'animation des groupes de travail et la refonte des valeurs et des comportements clés associés pour les managers et les collaborateurs.

### Accompagnement au changement – INSTITUT FRANCAIS

Dans le cadre d'un déménagement, accompagnement de l'équipe projet et du Comité de Direction pour la structuration de l'ensemble des actions visant à accompagner le changement (webinaire collaborateurs, ateliers de travail COIR, ateliers managers, etc)



# Noémie TICK

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 17 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### Plan de transformation Fonctions supports – AFD

Analyse du positionnement des fonctions en appui aux équipes projets opérationnelles, construction du nouveau scénario d'organisation, et accompagnement à la réalisation du scénario privilégié le lien avec la DIREX concernée

### Appui à la structuration opérationnelle d'une Fondation – AFD

En appui au Comité de Préfiguration et du Directeur Général de la Fondation de l'Innovation pour la Démocratie, construction de l'ensemble des étapes nécessaires à la mise en route opérationnelle de la Fondation : structuration des documents internes aux instances de validation AFD, construction des politiques / processus structurantes (recrutement, rémunération, etc.), rédaction du manuel de procédures, animation des réunions de travail avec l'ensemble des acteurs concernés, aide au recrutement de profil internationaux.

### Diagnostic organisationnel et managérial des EHPAD et Résidences Autonomies – CCAS de la Ville de Nantes

Diagnostic organisationnel et managérial des établissements EHPAD et RA ainsi que des fonctions supports de la DPVA du CCAS de la Ville de Nantes.

Animation des séances de travail permettant de prioriser les chantiers et actions à mettre en œuvre

Formalisation d'une feuille de route priorisée

Animation de l'ensemble des instances de gouvernance du projets – des directeurs aux élus

### Conception et déploiement des nouveaux modèle d'organisation RH dans des établissements de santé – KORIAN

Accompagnement des établissements médico-sociaux pour la mise en place de processus RH et commerciaux performants et harmonisés

Définition de processus RH communs pour accompagner la fusion avec un acteur majeur du marché.

### Diagnostic performanciel et design de nouvelles organisations RH – SECTEUR BANCAIRE

Pilotage et accompagnement du projet de transformation auprès des managers et des collaborateurs

Construction et mise en œuvre des nouveaux modèles d'organisation

Elaboration du plan de gestion des risques RH des fonctions supports

Construction des modèles de projection d'activité et pilotage de la bonne adéquation besoins / ressources



# Jérémie BERNARD

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur IA

Senior Manager – 17 ans d'expérience

## Présentation

Jérémie, diplômé de Rennes School of Business (Sup de Co) a rejoint les équipes ConvictionsRH avec une expérience variée. Après 6 ans de conseils AMOA - SIRH/GTA dans une ESN puis 6 mois dans un cabinet (Aderhis) il rejoint l'éditeur Asys (9 ans) où il évolue tout d'abord en tant que Consultant fonctionnel mais bascule rapidement sur le poste de Responsable Méthode et Qualité, puis prend également en charge la formation en interne et l'offre digitalisée à destination des clients.

Jérémie a la particularité d'intervenir en sus en école depuis 12 ans. Aujourd'hui, il intervient encore (et présente ConvictionsRH) auprès d'étudiants en Master 2 RH à l'IAE de Rennes, mais est intervenu au CNAM, en IUT, à l'EMA ou encore auprès de promotions de POEI en reconversion dans le SIRH.

## Parcours

2013 M2 Rennes School of Business  
CGI France - Consultant AMOA – SIRH  
Adérhis - Consultant SIRH  
ASYS - Consultant Fonctionnel  
ASYS - Responsable Méthode et Qualité – Formation

2023 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

AMOA	● ● ● ●
Mise en œuvre projet SI	● ● ● ●
Formation	● ● ● ●
Processus et Qualité	● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### DAHER - *Mission PMO & AMOA SIRH*

Accompagnement de DAHER sur l'adaptation de son SIRH à sa réorganisation en divisions, avec un impact sur ses outils de gestion administrative (Workday), de gestion des intérimaires (BAPS – Directskills), de gestion des temps (eTemptation) et de paie (TeamsRH et RHPI). En tant que PMO sur la mission, soit pour les 4 projets sur les 6 divisions : organisation des plannings et pilotage de la phase d'étude d'impacts (nouveaux accords) à la phase d'hypercare, préparation et animation des comités projets et de pilotage, en collaboration avec les DRH, les équipes IT et les équipes SIRH clients.

Pilotage de missions transverses : fluidification de la relation division / GT centrale et paie ; mission de team leader Workday.

#### *- Mission d'AMOA et PMO GTA et Change*

En tant que PMO et AMOA sur la mission : pilotage du déploiement, des phases de test, et en transverses ; animation des ateliers et comités ; définition et suivi des plannings – suivi des risques et des livrables clés ; coordination des équipes.

### PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 (Ille et Vilaine) - *Architecture cible du SIRH*

Récolte documentaire, réalisation d'entretiens stratégiques, opérationnels et techniques, réalisation d'un dossier de synthèse. Définition des principes directeurs et axes de priorisation. Etude et préconisation des scénarios d'évolution possibles du SIRH. Feuille de route du scénario cible.

#### *- Cahier des charges et aide au choix Paie*

Pilotage de la mission. Rédaction d'un cahier des charges et préparation de l'aide au choix pour le remplacement de la solution de paie (préselection et sélection des éditeurs, validation des POC et du dossier d'appel d'offre, accompagnement aux soutenances et dans le choix final de la solution.)

### QUITOQUE - *Diagnostic IA RH*

Acculturation IA RH aux équipes RH de Quitoque. Récolte, représentation et consolidation des processus RH, avec identification des points d'insertions IA. Définition des priorités IA RH. Identification, définition et mise en place des cas d'usages IA RH sélectionné.

Rédaction de la feuille de route IA RH.



# Jérémie BERNARD

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur IA

Senior Manager – 17 ans d’expérience

## Références significatives (2/2)

### **AUTRES ACTIVITES IA - *Copilotage des sujets IA chez ConvictionsRH***

Au sein du cabinet ConvictionsRH, et en binôme : Pilotage des travaux internes, à avoir : définition de l’offre, communication, définition et déploiement du plan de formation, suivi et contribution aux travaux de veille et d’expérimentation (panorama des solutions SIRH IA, implémentation d’outils en interne)

#### *- Intervention clients*

Selon le niveau de maturité du client : acculturation, table ronde, petit déjeuner, atelier DRH, formation, diagnostic, etc.

### **ACC - *Cahier des charges et aide au choix GTA***

Rédaction d’un cahier des charges et préparation de l’aide au choix pour une solution nouvelle de GTA. Exploitation des travaux existants, ateliers avec les différents acteurs, travail de qualification des acteurs à solliciter.

### **L’OREAL - *Etude de scénarios GTA***

Réalisation d’une étude d’opportunité et des scénarios associés pour un éventuel remplacement de la solution de GTA. Définition des possibilités, étude macroscopique des coûts, avantages et inconvénients des solutions à envisager, préconisations.

### **BURGER KING France / SMCP - Sandro Maje Claudie Pierlot / PLASTIC OMNIUM - *Mise en œuvre de GTA (Chronos)***

Pour l’éditeur Asys, mise en œuvre de la GTA Chronos, avec toutes les phases d’un projet : analyse de besoin – rédaction des spécifications ; Paramétrage et documentation ; formation : support et animation ; recette et assistance à la recette – déploiement. Projets déployés sur les différents sites (restaurants, magasins ou sites de production)

### **ALSTOM - *Définition et mise en œuvre du Core Model de GTA (eTemptation) pour les sites français***

En collaboration avec les équipes SIRH Alstom, et les sites français (La Rochelle, Le Creusot, Belfort), le Core Model France a été défini puis déployé pour la solution eTemptation d’Horoquartz (Analyse du besoin et conception, paramétrage, change, recette et assistance à la recette, et déploiement)

### **LA POSTE COURRIER - *Mise en œuvre de la GTA (eTemptation) associé à HR Access et pilotage de chantiers fonctionnels***

Développement de l’équipe projet avec la prise en charge de différents chantiers et la montée en compétences des équipes. Accompagnement de l’éditeur sur la phase de conception. Pilotage des chantiers formations, recette, édition et interfaces.

→ Des actions similaires ont été menées sur des projets eTemptation de plus petites envergures sur le périmètre géographique du grand ouest (Sodebo, Maif, Macif, Groupe Mousset, Fiée des lois, DDE49, Mairie de Carquefou, Mutuelles de Vendée )

### **MGEN - *Mission d’accompagnement et préparation à la migration de la GTA (Gestor)***

Au sein de l’équipe SIRH de la MGEN, préparation à la migration de la solution Gestor : recueil des besoins sur site, préparation de la reprise de données (organigramme et structures), paramétrage et documentation, Formation de formateurs : support et animation en distanciel.

### **ASYS (éditeur) - *Responsable Méthode et Qualité des services et Formation.***

Accompagnant la croissance de la société Asys, de 80 à 200 collaborateurs, mise en place de la cellule méthode et qualité :

- Définition, mise en place et audit des processus métier et projet de SIRH (Chronos, So Horsys, Premium RH et Kiss My Job)
- Conception et maintien des référentiels projets
- Mise en place de la capitalisation projet et service
- Innovation pédagogique : Pilotage, choix et déploiement d’une plateforme LMS (moodle puis Rise Up)
- Soutien transverse aux équipes (Direction, Produit, R&D, Technique, DSI, RH, Commerce, Marketing et Communication)
- Audits spécifiques de projets (Naos, SFR, CHR), suivi de la satisfaction client et plans d’actions associés



# Cécile MOIZARD

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice Transformation publique & Change Management

Senior Manager - 16 ans d'expérience

## Présentation

Cécile accompagne depuis 11 ans les organisations publiques et privées dans leur programme de transformation organisationnelle, numérique et stratégique. Elle privilégie les approches orientés usagers / clients et les méthodes participatives, pour faire émaner du collectif des solutions réalistes et pragmatiques, sur mesure de leur contexte d'application.

En matière de formation et de conduite du changement, Cécile accompagne depuis 3 ans le ministère de la transition écologique dans le déploiement d'un programme emblématique de modernisation de l'Etat : la dématérialisation du permis de construire. Elle a conçu et déployé dans ce cadre une stratégie et un plan de communication et de conduite du changement, en proximité de tous les acteurs impactés (communes, acteurs déconcentrés, professionnels du bâtiment et usagers), au travers d'actions de formation, de sensibilisation, et de marketing de service publique.

Plus largement en matière de formation, elle a contribué à créer et animer aux côtés des services du Premier ministre le campus de la transformation publique, destiné à former les chefs de projet ministériels à des techniques de gestion de projet innovantes et de management. Par ailleurs, depuis trois ans maintenant, Cécile conçoit des programmes de leadership féminin à destination d'entrepreneures et de managers, dans les sphères publiques et privées, où elle accompagne ses clients sur les phases d'ingénierie de formation. Elle anime dans ce cadre des formations sur le leadership et l'égalité professionnelle.

## Références significatives (1/2)

### ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT D'UN PROGRAMME DE MODERNISATION DES SERVICES PUBLICS - Ministère de la transition écologique

Définition et déploiement d'une stratégie de conduite du changement auprès des acteurs impactés par la dématérialisation du permis de construire (collectivités territoriales, administration déconcentrée, ministère, services tiers...) ; Conception d'une stratégie de communication interne et externe (qui vise les usagers)

### CONCEPTION ET DÉPLOIEMENT D'UN PROGRAMME DE LEADERSHIP FÉMININ - DEXIA

Conception et déploiement d'un programme de leadership féminin pour les talents féminins et les managers de DEXIA : actions de formation de l'ensemble de la communauté managériale à l'égalité professionnelle, ingénierie pédagogique de l'ensemble du programme de formation (planification des sessions, recrutement des intervenants, évaluations, gestion de projet), animation de certaines séquences du programme (co-développement, communication non violente, cartographie des alliés)

### CONCEPTION ET DÉPLOIEMENT D'UN PROGRAMME DE LEADERSHIP FÉMININ - Région Grand Est

Dans le cadre du programme « Osez en Grand Est » et sous le haut patronage du Président de Région : conception, déploiement et animation d'un programme de leadership féminin à destination de 12 femmes entrepreneures du territoire (accompagnement collectif et individuel) ; Appui à la création d'un réseau « Elles osent en Grand Est » (définition de la raison d'être, plan stratégique, portefeuille d'action, actions de communication, lancement)

## Parcours

2011 M2 l'Université de Lille 2 - Master Action publique locale  
M2 l'Université Dauphine - Master Conseil et conduite du changement

Planète Publique - Consultante en évaluation de politiques publiques et concertation citoyenne

CGI France – Consultante en stratégie numérique pour le secteur public

2017 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

Pilotage de projet	● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ●
Audit organisationnel	● ● ● ●
Politiques Egalité	● ● ● ●
Stratégie/Transformation	● ● ● ● ●
Ingénierie & Animation de formations	● ● ● ●



# Cécile MOIZARD

**Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice Transformation publique & Change Management**

**Senior Manager - 16 ans d'expérience**

## Références significatives (2/2)

### **PALMARES DE LA FEMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES DU SBF120 - Ministère en charge de l'égalité**

Réalisation depuis 2019 du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF120, une enquête annuelle qui mesure l'exemplarité des entreprises vis-à-vis de l'égalité professionnelle au plus haut niveau. Cette enquête s'achève par une cérémonie de présentation des résultats, dans un format interactif et dynamique.

### **CONCEPTION ET ANIMATION DES SÉMINAIRES DU RÉSEAU DÉCONCENTRÉ DU DROIT DES FEMMES - Ministère en charge de l'égalité**

Conception et animation des séminaires biennuels du réseau déconcentré du droit des femmes (120 directeur.ices et délégué.e.s régionaux et départementaux en charge de la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'égalité sur les territoires), sous le haut patronage de la Ministre en charge de l'égalité

### **CONCEPTION ET ANIMATION D'UN ATELIER « ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE » - DGAFF**

Conception et animation d'une journée d'atelier à destination d'agents publics : partage de dispositifs mis en œuvre dans la sphère privée, conception et animation de 4 ateliers thématiques les invitant à se questionner sur les bonnes pratiques à dupliquer dans l'administration publique.

### **CAMPUS DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE - DITP – Services du Premier Ministre**

Appui à la programmation et l'animation du campus de la transformation publique, un programme de formation destiné aux chefs de projet des plans de transformation ministériels autour d'une offre de services composée de plusieurs briques : e-learning "à volonté", coaching collectifs, actions de formation aux techniques d'innovation...

### **SEMAINE DE L'INNOVATION PUBLIQUE - DITP – Services du Premier Ministre**

Conception et animation de la semaine de l'innovation publique 2018 : programmation des événements, recrutement des intervenants, gestion de projet, conception et animation d'un "bureau du futur" (parcours physique pour projeter les agents publics dans un nouvel environnement de travail)



# Flora GABRIELLI

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 16 ans d’expérience

## Présentation

Diplômée du CELSA et de l’ESCP Europe, FGI dispose de 7 années d’expérience en gestion de projet, conduite du changement et pilotage des transformations organisationnelles. Elle a par ailleurs multiplié les expériences à l’international, aux Etats-Unis, en Italie et en Espagne. Rôdée à l’accompagnement du changement dans les projets complexes, internationaux ou de grande ampleur, FGI est intervenue auprès d’organisations publiques et privées dans leurs réflexions autour des pratiques managériales, des politiques de gestion de la performance et des talents, et de la transformation culturelle ou des pratiques de manière plus globale.

## Parcours

- ESCP Europe, Mastère Spécialisé Conseil, Stratégie et Organisation
- CELSA, Master Ressources Humaines et Communication
- CELSA, Diplôme Universitaire Sociétés, cultures et pratiques professionnelles

2019 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

Pilotage de projet	● ● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ● ●
Accompagnement managérial	● ● ● ● ●
Transformation organisationnelle	● ● ● ● ●
Ingénierie & Animation de formations	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Transformation organisationnelle du Global Operating Model de la fonction Learning – AXA UNIVERSITY

Accompagnement de la transformation organisationnelle du Global Operating Model de la fonction Learning : Formalisation des processus prototypes ; Accompagnement des actions de transformation ; Définition des scénarios de gouvernance ; Construction des supports de communication ; Alimentation des business cases

### Mise en place d’un nouveau processus, d’outils d’évaluation, de suivi et de développement des compétences – LAFARGE HOLCIM

Identification et sélection des compétences clés, construction d’une nouvelle grille d’évaluation des compétences techniques et comportementales ; Conception de l’offre de développement ; Support au déploiement

### Stratégie globale de management du changement afin d’appuyer la transformation des RH – GIE AXA

Définition de la stratégie de management du changement et de ses principes de déploiement ; Identification de la stratégie de gestion des parties prenantes ; Constitution de la structure et du fonctionnement de l’équipe de management du changement ; Identification des outils et des leviers à utiliser

### Remodeler les comportements managériaux et développer la capacité managériale à promouvoir les processus et actions de management de la performance au sein du groupe (32000 managers) - SANOFI GROUPE

Conduite d’un diagnostic sur la documentation, les processus, les comportements et les compétences existants ; Organisation d’un séminaire avec les membres du “People Development Network” du groupe pour identifier les besoins ; Production d’un support selon l’approche “train the trainers” pour les RH et création de 6 modules de formation ludiques pour les managers, composés de cours en présentiel, jeux de rôle, simulations, exercices, business games, jeux de cartes,...

### Accompagnement de l’implémentation d’un nouveau processus d’évaluation de la performance individuelle – MÉRIAL

Proposition de scénarios d’actions de formation et de communication pour accompagner le premier déploiement de l’évaluation annuelle selon le nouveau processus ; Production des contenus à destination des managers d’une part et à destination des RH d’autre part ; Lancement du déploiement : sessions de formation à distance aux RH partenaires dans le monde



# Flora GABRIELLI

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 16 ans d’expérience

## Références significatives (2/2)

### **Définition de la politique de gestion des Talents du groupe – GROUPE SERVIER**

Choisir les critères d’identification des Talents et écrire les processus de People Review et de Talent Management ; Accompagner l’implémentation de ces processus : adaptation locale, communication, change management ; Rénover le processus d’évaluation de la performance ; Définir un modèle partagé pour de compétences comportementales Groupe ; Définir et déployer la stratégie de conduite du changement accompagnant la mise en place de Cornerstone Ondemand (gestion des entretiens annuels, People Review, et Talents) ; Définition de la stratégie de conduite du changement (cibles, livrables, échéances) ; Production des livrables : kit de communication à destination des relais RH, flyers, tutoriels, FAQ,...

### **Diagnostic RH et définition du système d’information RH – AMF**

Etude des processus, de l’organisation et de l’outil RH existants afin de poser un diagnostic et de formuler des pistes d’amélioration ; Conduite d’un benchmark RH et SIRH auprès de sociétés sélectionnées au regard des enjeux de l’AMF ; Construction de la future organisation RH et des scénarios d’évolution SIRH répondant aux besoins identifiés lors du diagnostic

### **Accompagnement de la mise en place d’un CSP externalisé pour l’administration de la formation pour l’ensemble du Groupe AXA – GIE AXA**

- Formalisation des besoins, aide au choix du prestataire: Recueil des besoins auprès des différentes entités du groupe, analyse et formalisation des processus cibles ; Identification du périmètre d’externalisation ; Sélection du prestataire de services: définition des modalités et création des outils d’évaluation, consolidation et analyse des résultats, présentation, aide au choix final, support à la contractualisation
- Pilotage de la phase de due diligence : Définition de la gouvernance et des principes de fonctionnement de la due diligence ; Planification de la phase: ateliers de travail, comités de pilotage et de suivi, échéances de rendu des livrables,... ; Préparation et participation des comités de pilotage, animation des comités de suivi ; Construction, alimentation et tenue à jour des outils de suivi et de pilotage des activités ; Animation des échanges entre AXA et les prestataires potentiels ; Préparation des phases de déploiement et de « BAU »: mise à plat de la gouvernance cible du projet, préparation de la contractualisation, validation des processus métier cibles et de l’organisation du service, clarification des contraintes techniques, etc.

### **Accompagnement de la construction de la future organisation du temps de travail en fonction des nouvelles contraintes des collaborateurs, de l’évolution de l’activité du groupe et du contexte géographique – GROUPE ALLIANZ WORLDWIDE PARTNERS**

Définir les principes directeurs ; Animer et alimenter les travaux sur chacun des chantiers : mobilité, rythmes de travail, management et conduite du changement ; Rédiger et éprouver la storyline du projet auprès du Codir et de l’équipe projet avant diffusion aux organisations syndicales ; Construire les supports de communications à destination de l’équipe projet, des organisations syndicales, des RH, des managers et des collaborateurs

### **Diagnostic de l’organisation de la communication et des ressources humaines pour l’ensemble des entités du groupe - FM LOGISTIC**

Diagnostics quantitatif ; Diagnostic qualitatif ; Construire le Target Operating Model pour les RH et la communication (TOM)

Identification des pistes d’efficience ; Rédaction des préconisations ; Construction du plan d’actions

### **Accompagnement du déploiement de PMR (Performance Management Reinvented), processus de gestion de la performance tout au long de l’année, au sein de l’ensemble de la maison – LOUIS VUITTON**

Définir le plan d’accompagnement : philosophie, messages clés, postures, comportements, etc ; Animer le déploiement auprès des populations impactées

### **Définition de la cible organisationnelle pour la Direction des Ressources Humaines - VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES**

Diagnostic, identification des scénarios possibles, approfondissement du scénario préférentiel et construction de la trajectoire de mise en œuvre.

### **Définition de la feuille de route & Management de Transition Développement RH – EDENRED**

Diagnostic, co-construction de la feuille de route, élaboration et validation du budget.

Déploiement des campagnes annuelles de gestion des carrières (performance & talent reviews, entretiens professionnels), programme de développement des talents,



# Sophie RODRIGUES

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Accompagnement managérial et Transformation

Senior Manager – 16 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée d'un master en Management des Organisations et Ressources Humaines de l'Université Paris-Dauphine, Sophie a travaillé à la Société Générale et chez Orange avant de rejoindre ConvictionsRH. Elle dispose de plus de 8 années d'expériences, principalement dans le monde du conseil.

Sophie intervient principalement sur des missions d'accompagnement des transformations d'organisation auprès d'acteurs du secteur privé et du secteur public (réorganisations, refonte des processus, mise en place d'outils SI etc.) Elle intervient en parallèle sur missions d'accompagnement des collectifs managériaux et d'accompagnement individuels de managers.

Elle assure à ce titre le rôle de référent pédagogique et administratif tout en intervenant régulièrement dans la conception et l'animation de dispositifs et parcours, individuels comme collectifs, de formation et de montée en compétences.

## Parcours

Université Paris Dauphine –  
Master 2 Management des  
Organisations et Ressources  
Humaines

2019

ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

Accompagnement managérial	★★★★★
Transformation d'organisation	★★★★★
Accompagnement du changement	★★★★★
CSP/ Organisation RH	★★★★★

## Références significatives (1/2)

### MISE EN ŒUVRE DU PROJET D'ENTREPRISE – Agence Française de développement

Conception et mise en place du cockpit de la transformation, appui opérationnel au déploiement des actions des programmes Cohérence, Groupe, Culture, Connaissance et Plateforme. Conception et mise en place de la stratégie de conduite du changement. Accompagnement RH et managérial.

Appui à la directrice dans la conduite du programme de structuration de la filière partenariats au sein de l'AFD : recensement et qualification des partenaires, structure organisationnelle, dimensionnement, répartition des missions et des rôles, animation, outillage et processus de travail

### APPUI A L'ELABORATION DU PLAN DE TRANSFORMATION - MINISTÈRE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Elaboration d'un plan de transformation de l'administration centrale, visant à définir sa raison d'être, clarifier son positionnement dans son écosystème, faire évoluer son offre de services, et traduire ces orientations dans la structure organisationnelle, le modèle de compétences et les modes de fonctionnement

### APPUI A L'ELABORATION DU PLAN STRATEGIQUE – CCCA-BTP

Appui à l'élaboration du nouveau plan stratégique du CCCA-BTP : définition des axes stratégiques, déclinaison des axes en priorités d'actions, identification des indicateurs de performance, appui à la communication / mobilisation autour du nouveau plan.

### SEMINAIRE ANNUEL DE LA FONCTION FINANCES - IRD

Construction et animation du séminaire annuel de la fonction finances (Direction financière + équipes déconcentrées dans les DR)



# Sophie RODRIGUES

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Accompagnement managérial et Transformation

Senior Manager – 16 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### REORGANISATION DE LA FONCTION MARKETING – CCI 72

Réalisation de 6 assessments de développement, dans le cadre d'une réorganisation et du repositionnement de l'équipe marketing

### PILOTAGE DEMARCHE CCI IMPULSE – CCI France

Appui à l'animation de la démarche CCI Impulse, démarche visant à accompagner le réseau des CCIR dans la transformation de leur business model : pilotage global de la démarche, animation du collectif, accompagnement individualisé de CCIR

### APPUI A LA REORGANISATION DES SERVICES DECONCENTRES DE L'ETAT EN GUYANE – Ministère des Outre Mer

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une réforme de l'organisation des services de l'état en Guyane (regroupement de 6 directions déconcentrées de l'Etat, dont la Préfecture, 1000 agents) :

- Définition de l'organisation cible détaillée de chacune des directions générales, à la maille poste
- Elaboration et appui à la mise en œuvre de la campagne de mobilité des agents
- Elaboration du plan de déménagement des agents sur les différents sites
- Définition et pilotage de la mise en œuvre de la stratégie de conduite du changement
- Pilotage de projet : préparation et animation des comités de pilotage, recensement et suivi des chantiers opérationnels

### APPUI A LA DEFINITION D'UNE NOUVELLE OFFRE DE SERVICE ET REORGANISATION – SGAR Auvergne-Rhône Alpes, Plateforme Interministérielle de Ressources Humaines

Analyse du positionnement de la PFRH AURA et de l'adéquation de son offre de service RH avec les besoins de ses clients, définition du nouveau modèle d'organisation de la PFRH AURA, accompagnement sur mesure de l'équipe, dans un contexte social de tension entre les agents



# Esther GIMAT

Consultante-Formatrice Conduite du changement

Senior Manager - 14 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée de Sciences PO Rennes et NEOMA Business School, Esther dispose de 9 années d'expérience dans le conseil et le marketing digital, notamment dans le pilotage de plans de transformation, la conduite du changement et la formation. Elle est intervenue dans des secteurs d'activité variés tels que le secteur public, la banque, l'immobilier et l'énergie.

Elle a notamment structuré et piloté des plans de transformation au sein de PME et d'organisations publiques, tout en assurant un accompagnement au changement auprès des Managers et collaborateurs.

Une conduite du changement qui induit notamment la formation à de nouveaux modes de travail (Gestion de projet, Conduite du changement, Design thinking), à des outils (CRM) ou encore à de nouveaux processus métiers.

En plus de son métier de consultante-formatrice, Esther est intervenue 2 années consécutives à Grenoble Ecole de Management en tant que professeure sur de la formation au Design Thinking.

## Références significatives

### STRUCTURATION ET PILOTAGE DU PLAN DE TRANSFORMATION (PMO) - CCI LYON MÉTROPOLE SAINT-ETIENNE ROANNE

Formation à la gestion de projet et à la conduite du changement ; Accompagnement du changement ; Refonte de process

### PILOTAGE DU PROJET DE LANCEMENT DU SERVICE RELATION CLIENTS - GROUPE PICHET

Dimensionnement du service client et appui au recrutement ; Structuration et pilotage du plan de conduite du changement ; Ingénierie pédagogique et animation de formations outils / métiers

### PILOTAGE DU PLAN DE TRANSFORMATION SI ET MÉTIERS (PMO) - LOCAM (CRÉDIT AGRICOLE)

Conduite de la démarche GPEC ; Structuration et pilotage du plan de conduite du changement ; Gestion du plan de formation

### COURS DE DESIGN THINKING EN MASTER 2 – GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT

Formation de 3 jours au Design Thinking / Makestorming aux élèves de M2 – à distance (2020 - Miro) et en présentiel (2021)

### REFONTE DE LA POLITIQUE DE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE ET DU DÉVELOPPEMENT GROUPE - VEOLIA

Diagnostic et définition de la cible: animation d'entretiens et d'ateliers RH / métiers, analyse de questionnaire, proposition de scénarii et aide à l'arbitrage

### SECURISATION DE LA CONSTITUTION DU PÔLE OPERATIONS - VALRHONA

Refonte de l'organisation des directions achats, supply chain et qualité dans le cadre de leur fusion en un Pôle Opérations  
Animation d'ateliers de redéfinition des rôles et processus impactés

### EVALUATION DES IMPACTS MÉTIERS - AGEFIPH

Identification des impacts métiers suite à la définition de nouvelles orientations stratégiques ; Refonte des parcours de formation associés

### CONDUITE DU CHANGEMENT - AXA FRANCE

Conduite du changement dans le cadre de 2 projets internes : implémentation d'une marketplace événementielle et revue de la politique / processus liés à la Carte Affaires ; Construction et déploiement des plans de communication associés

### PARCOURS CLIENTS - CREOS

Analyse et amélioration de parcours clients ; Plan d'actions pour l'amélioration organisationnelle

### TRANSFORMATION D'ORGANISATION - FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Diagnostic de 17 Directions (modes de travail, relation usagers) ; Elaboration de scénarii d'évolution organisationnelle

## Parcours



## Expertises





# Mattieu HERIAUD

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Senior Manager – 14 ans d'expérience

## Présentation

Diplômé de L’Institut de Gestion Social à Paris, Mattieu dispose de 11 années d’expérience dans le conseil et la formation, notamment dans la mise en œuvre de solutions de SIRH. Il est intervenu sur des missions de gestion du temps et des activités, de l’analyse des besoins au déploiement de la solution, en passant par la formation des utilisateurs. Mattieu maîtrise notamment les domaines de la conduite du changement, de la paie et de la rémunération.

## Parcours



## Références significatives (1/2)

### POMONA (depuis 2024) - *Projet GTA : Livres Blancs GTA & Cahier des charges GTA*

Chef de projet GTA. Pilotage des équipes ConvictionsRH pour l’écriture des livres blancs GTA (4 branches; 3 CCN; 12 000 salariés...). Accompagnement à la structure des données, suivi et alerte auprès du chef de projet Pomona et force de proposition pour des plans d’actions.

Préparation et animation des ateliers RH/DSI pour l’écriture du cahier des charges fonctionnel et techniques, lien avec les éditeurs pressentis pour répondre.

Accompagnement des équipes Pomona dans l’expression des besoins et aux sollicitations des sponsors.

### ADEME (depuis 2024) - *AMOA GTA - eTemptation*

Chef de projet AMOA. Accompagnement des équipes ADEME dans le déploiement de leur refonte d’outil GTA eTemptation (passage de TeamsRH à eTemptation).

Accompagnement aux phases de conception, RDD, recette, animations de webinaires, actions de déploiement et assistance au démarrage.

Déploiement de la stratégie de Change (communications, groupe mirroring, accompagnement auprès des IRP, formations RH, managers, salariés, ...).

### BRAUN (2024) - *AMOA GTA - eTemptation*

Chef de projet AMOA. Accompagnement des équipes BBRAUN dans la migration de leur outil GTA et dans le déploiement du module UX espace personnel auprès des collaborateurs.

Pilotage du projet, audit et challenge des pratiques pour maquetter l’espace personnel et les processus à dématérialiser; accompagnement sur la recette et déploiement pour sécuriser l’ensemble du projet.

## Expertises

Gestion des Temps et Activités	★★★★★
AMOA SIRH	★★★★★
Gestion de projet	★★★★★
Audit / Livre blanc	★★★★★
Paie et Gestion administrative	★★★★★



# Mattieu HERIAUD

Ingénieur pédagogique & Consultant-Formateur

Senior Manager – 14 ans d’expérience

## Références significatives (2/2)

### EMMAÜS ALTERNATIVES (depuis 2024) - *AMOA GTA - eTemptation*

Chef de projet AMOA. Accompagnement des équipes Emmaüs Alternatives dans le déploiement de leur outil GTA eTemptation.

Pilotage du projet et accompagnement sur la conception, recette et déploiement pour sécuriser l’ensemble du projet.

### DAHER (depuis 2023) - *AMOA GTA - eTemptation*

Chef de projet AMOA. Accompagnement des équipes DAHER dans le déploiement de leur refonte d’outil GTA eTemptation.

Accompagnement aux phases de conception, RDD, recette, animations de webinaires, actions de déploiement et assistance au démarrage.

### SANTECLAIR (2023) - *AMOA Talents - Talentsoft*

Pilotage du projet de déploiement de Talensoft sur les modules : HubRH, Performance, Recrutement, Formation. Suivi du planning, des risques et échange avec l’éditeur. Animation des comités.

Accompagnement technique sur la conception et la recette des interfaces avec l’outil de paie Cegid.

### MANUFACTURES DE MODE (2022-2024) - *AMOA GTA - Kélio*

Pilotage du projet de déploiement de l’outil de GTA Kélio commun à 10 maisons d’art. Accompagnement sur l’ensemble des phases de conception, RDD, recette, actions de déploiement. Formalisation des supports de conduite de changement, animation de formation et plénières aux salariés. Assistance au démarrage pour sécuriser les paies et accompagner les RH.

### ADEME (2022-2023) - *AMOA GTA & Paie & Talents – TeamsRH*

Chef de projet AMOA Gestion des Temps et des Activités (GTA) – outil GTA/Paie CEGEDIM – Outil HCM Talentsoft.

Pilotage du projet pour l’ensemble des streams (suivi des actions, du planning et des risques). Accompagnement des équipes métiers RH sur l’ensemble des phases du projet (conception, RDD, interfaces, recette, actions de conduite du changement, déploiement et assistance au démarrage).

### LA FOURNEE DOREE (Depuis 2022) - *Administration fonctionnelle SIRH - Kélio*

Accompagnement des équipes métiers dans l’ensemble des besoins fonctionnelles et techniques de leurs outils SIRH : GTA, Talents, Gestion des intérimaires, Reporting et exploitation des données des outils SIRH.

Accompagnement dans les projets d’amélioration continue.

### MAISONS DU MONDE (2022) - *AMOA GTA - Workday*

Chef de projet AMOA. Accompagnement des équipes RH sur l’expression des besoins suite aux travaux effectués sur le livre blanc pour les retranscrire avec Workday. Participation aux ateliers de conception et complétiion des workbooks.

### *Livres Blancs GTA France & Espagne*

Ecriture des règles de GTA dans un livre blanc dématérialisé sous WikiRH pour le périmètre France et Espagne.

Animation des sessions d’expressions des besoins avec le métier France. Animation de session d’expressions des règles avec les référents Espagnol (en espagnol) et avec un avocat local.

### DANONE (2021) - *AMOA GTA - eTemptation*

Accompagnement des filiales dans l’expression de leurs besoins.

Paramétrage des demandes d’évolution ou des corrections en run à apporter. Mesurer l’impact sur le CoreModel des demandes d’évolutions, assistance aux RH filiales sur l’exploitation quotidienne de leur GTA



# Francesca PETRELLI

## Consultante-Formatrice

### Senior Manager – 12 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée de l'IGS, Francesca dispose de plus de 12 années d'expérience dans les Ressources Humaines et en particulier dans le conseil RH et SIRH. Spécialisée en GA, GTA et PAIE, Francesca intervient sur l'ensemble des missions rattachées à ces domaines (audit RH et SIRH, refonte de processus, formalisation de livre blanc, aide au choix, accompagnement lors de la mise en oeuvre de SIRH, pilotage projet, conduite du changement...)

Elle a notamment accompagné la SNCF et GIFI lors du changement de SIRH afin d'optimiser la paie et former les gestionnaires de paie au nouvel outil.

Egalement certifiée au SOSIE, Francesca accompagne des clients dans la définition des compétences managériales clés sur un poste et dans l'évaluation de ces compétences dans le cadre d'assessment.(Ministère de l'Intérieur, Préfecture Région Ile-de-France, BTP CFA Occitanie, ...)

## Parcours



## Expertises



## Références significatives (1/2)

### PREVOIR - Directrice de projet

- Accompagnement et pilotage projet lors de la mise en place de CPU et e2time et gestion de la relation avec l'intégrateur Act-on

### AXIONE – Directrice de projet

- Chef de projet lors de la mise en place de DGE d'ADP sur la GAP et Paie, interlocutrice privilégiée pour sécuriser les interfaces avec les autres outils notamment le Core RH (outil maison) et l'outil de gestion des temps (Horoquartz)

### BOUYGUES TELECOM – Assessment

- Réalisation d'une vingtaine d'assessment auprès de responsables paie pour évaluer leurs compétences managériales clés et définir un plan de développement

### MUREX – Chef de projet

- Chef de projet lors de la mise en place de Workday Payroll pour la France

### DAHER - PMO et chef de projet

- PMO et chef de projet pour la mise en place de étempration d'Horoquartz

### API RESTAURATION et VGRF - Directrice de projet

- Rôle de directrice de projet lors de la mise en place de DGE d'ADP en GA, GTA et Paie

### FONDATION DE FRANCE – Chef de projet

- Gestion de projet lors de la migration Zadig vers Decidium PME
  - Définition du périmètre et du planning prévisionnel
  - Analyse de la proposition d'ADP, du contrat et des SLA
  - Echange et négociation avec ADP

### UNIBAIL / VIPARIS - Directrice de projet

- Rôle de directrice de projet dans le cadre de la mission suivante :
  - Mise à jour d'un livre blanc de paie et réalisation d'un l'audit de conformité
  - Accompagnement lors du projet de séparation des paies



# Francesca PETRELLI

## Consultante-Formatrice

### Senior Manager – 12 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### FRAIKIN – *Chef de projet*

- Chef de projet pour la mise en place de TeamsRH pour les salariés Ex VIA

### SAFT – *Audit organisationnel, audit des processus RH*

- Réalisation d'un diagnostic des services paie du site pour une production de la paie à l'état de l'art
  - Audit organisationnel : état des lieux de l'organisation actuelle, analyse du référentiel des activités, évaluation quantitative des activités, proposition de scénario d'organisation
  - Audit des processus RH : état des lieux du processus paie, réalisation d'une cartographie fonctionnelle, harmonisation des processus Paie
  - Audit sur l'axe humain : état des lieux des compétences, identification des difficultés pratiques et observation de la situation de façon objective lors d'immersion, animation d'un séminaire pour identifier les compétences clés des gestionnaires
  - Formalisation du rapport d'audit, des préconisations et de la feuille de route associée

### ACTION LOGEMENT – *PMO et chef de projet*

- PMO et chef de projet pour la mise en place de Teams RH de Cegedim sur les modules GA & PAIE et la mise en place de 8 interfaces
  - Pilotage du projet
  - Définition du planning prévisionnel, PAQ...
  - Suivi des charges, actions, risques, livrables...
  - Formalisation des supports de gouvernance
  - Animation de la gouvernance

### SPIE – *Assessment*

- Réalisation d'un Assessment auprès de Responsable Comptabilité de CSP
- Réalisation de 4 Assessments auprès de Responsable Paie
- Restitutions individuelles des Assessments
- Restitutions tripartites des Assessments (assessé, N+1)

### UTB – *Chef de projet*

- Réalisation d'un état des lieux de l'existant, priorisation des besoins et définition de la cible
  - Pilotage de projet (réunion de cadrage, de lancement, comité projet, comité stratégique)
  - Immersion au sein de la RH et de deux chantiers
  - Une vingtaine d'entretiens de recueil des enjeux, besoins, difficultés sur l'organisation, les processus, les outils...
  - Animation d'ateliers de refonte des processus clés, atelier de priorisation des besoins et définition de la cible
  - Définition de l'architecture cible
- Réalisation d'un état des lieux de l'existant, priorisation des besoins et définition de la cible

### THEATRE DE LA VILLE – *Chef de projet*

- Réalisation d'une étude RH et SIRH autour des processus de gestion des temps
  - Analyse de la documentation cadre (convention, accord, organigramme, SFD...)
  - Animation des entretiens (identification des difficultés et des besoins)
  - Animation des ateliers d'analyse des processus existants
  - Animation des ateliers de cartographie fonctionnelle actuelle et cible
  - Test de la solution pour comprendre le potentiel de la solution et les limites du paramétrage actuel
  - Formalisation du diagnostic et de la cartographie des dysfonctionnements
- Identification et priorisation des actions à mener via la matrice de priorisation des projets à Court, moyen et long terme

### MUTUALITE FRANCAISE – *AMOA*

- AMOA lors de la mise en place de TeamsRH et SmartRH (Cegedim)
  - Validation des cahiers d'analyse
  - Conception de la recette



# Louise GERLIER

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice Transformation publique & Change Management

Senior Manager – 13 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée d'un Master en management des organisations, Louise exerce dans le conseil RH & Organisation depuis bientôt 7 ans. Après plus de 3 ans passées auprès des entreprises privées, Louise a choisi d'orienter son Conseil vers l'accompagnement des projets de transformation des organisations publiques (Etat, collectivités locales) et parapubliques (chambres consulaires, opérateurs) qui, soumises à des pressions extérieures fortes sont amenées à s'interroger et à se renouveler, tant dans leur organisation que dans leurs pratiques, générant des enjeux forts en matière de conduite du changement pour les managers et les dirigeants, pas toujours outillés ou formés.

Quelque soit la nature des projets qu'elle accompagne (appui à la définition et à la rédaction de la vision stratégique, diagnostic d'organisation et de pratiques (management, processus, outils), définition de scénarios d'évolution de l'organisation et des modes de travail, appui à la mise en œuvre des transformations), Louise porte la convictions que l'accompagnement au changement constitue l'une des clés de réussite d'un projet, et veille à employer des méthodes d'animation de communautés qui soient efficaces, qui fassent écho aux réalités « Terrain » des publics cibles, et qui soient conduites en proximité pour laisser de la place à l'échange et ne pas résumer son accompagnement à des phases de formations ou d'informations descendantes.

Avec ce principe, Louise a accompagné de nombreux collectifs de managers dans le cadre de projets de réorganisation (Val de Garonne Agglomération), de re définition des attendus managériaux (Aquitania, BTP CFA Nouvelle Aquitaine, CNRS) ou « simplement » de monter en compétences du collectif managérial (Ministère de l'Intérieur, Préfecture Région Ile-de-France, BTP CFA Occitanie, ...)

## Références significatives (1/2)

### FORMATRICE INTERNE DANS LE CADRE DU PROGRAMME « CAMPUS » - CONVICTIONSRH

Conception et co-animation de la formation « transformation d'organisation » du parcours d'onboarding (niveau 1) et de montée en compétences (niveau 2) des consultants de ConvictionsRH : définition des objectifs pédagogiques, conception du déroulé et des cas pratiques, co-animation.

### INGÉNIERIE ET ANIMATION DE PARCOURS DE FORMATION – AQUITANIS, BTP CFA OCCITANIE, BTP CFA NOUVELLE-AQUITAINE, CNRS

- Aquitanis (2020): conception et animation d'une formation à destination des Managers RH et du Comité Projet sur l'appréhension des nouveaux modes de travail : « mettre en place et accompagner le télétravail »
- BTP CFA Occitanie (2022-23) : formation du Comité de direction, des Managers et des fonctions transversales à la gestion de projet, à des fins de mise en œuvre du nouveau plan stratégique 2022-2024
- BTP CFA Nouvelle-Aquitaine (2022-23): formation des Managers à la gestion d'un portefeuille de projets (module 1) & à l'accompagnement du changement en période de transformation (module 2)
- CNRS (2020): ingénierie, conception et digitalisation (sur le LMS de Talentsoft) d'un parcours de formation dédié à tous les nouveaux entrants de la Fonction RH du CNRS sur le territoire

## Parcours

Master européen en management des organisations à Kedge Business School Bordeaux.

2016 ConvictionsRH – Consultante

2022 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

Secteur public



Management public



Transformation d'organisation



Transformation digitale



Ingénierie & animation de formation



Politiques & Processus RH





# Louise GERLIER

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice Transformation publique & Change Management

Senior Manager - 13 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### ANIMATION DE SÉMINAIRES AUPRÈS DE COLLECTIFS MANAGÉRIAUX ET/OU DE DIRECTION – BTP CFA GRAND EST, CNRS, RÉGION NOUVELLE AQUITAINE, VAL DE GARONNE AGGLOMÉRATION

- BTP CFA Grand Est (2019, 2021, 2022) : conception et animation du séminaire managérial annuel réunissant le Président, le Vice-Président et le Comité de direction élargi visant à faire un bilan de l'année passée et à se fixer les objectifs stratégiques pour l'année à venir.
- CNRS (2018) : appui à la conception du déroulé du séminaire de 3 jours à destination de tous les cadres identifiés comme à hauts potentiels
- Région Nouvelle-Aquitaine (2022) : animation d'un séminaire d'une journée à destination de tous les Managers de la Région (+ de 100) visant à partager le produit de sortie des temps d'échange avec les agents (micros-trottoirs, questionnaires, cafés d'échange, etc...)
- Val de Garonne Agglo : appui à la conception et co-animation des séminaires trimestriels à destination de tous les managers de la collectivité

### AUDIT DE PRATIQUES MANAGÉRIALES & ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL COLLECTIF – AQUITANIS, BTP CFA NOUVELLE-AQUITAINE, VAL DE GARONNE AGGLOMÉRATION

Diagnostic des pratiques et de la culture managériales (entretiens individuels, réalisation et analyse de questionnaires, animation d'ateliers collectifs avec des managers, rédaction de rapports de diagnostic) par rapport à un objectif donné ; Appui à l'identification des communautés managériales (activités et compétences attendues) ; Définition de référentiels de valeurs et de compétences managériales ; Construction, publication et analyse de questionnaires d'autodiagnostic managérial en ligne; Conception de parcours managériaux d'évolution, de professionnalisation et de montée en compétences ; Animation de formations (exemple de thématiques : gestion de portefeuilles de projet, faire un retour négatif, fixer des objectifs clairs et mesurables, accompagner le changement en période de transformation, ...) Accompagnement de collectifs de direction (réunions de travail en CODIR, séminaires, ...)

### CONDUITE DU CHANGEMENT DANS LE CADRE DE PROJETS DE TRANSFORMATION DIGITALE (TECHNO ADOPTION) – ACTION LOGEMENT, AXA SERVICES, MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE, PRÉFECTURE RÉGION ILE-DE-FRANCE

Typologies d'outils déployés : outil de gestion du courrier et de signature électronique, systèmes d'information RH Identification des populations impactées par la digitalisation, analyse des impacts et des risques par population, définition de la stratégie de conduite du changement par population (besoins / leviers) et de la stratégie de communication, conception du plan d'accompagnement au changement détaillé (public cible, actions, échéance, responsable, contributeurs, outils), élaboration des outils et des supports de communication (notes, newsletter, cafés d'échange, tutoriels, vidéos), ingénierie et animation des formations sur site et à distance.

### DIAGNOSTICS D'ORGANISATION ET CONDUITE DE PROJETS DE RÉORGANISATION – AGGLOMÉRATION DU NIORTAIS, BTP CFA GRAND EST, CCI PARIS ILE-DE-FRANCE, CD33, DIRECTION GÉNÉRALE DES OUTRE-MER, AGENCE RÉGIONALE DE LA BIODIVERSITÉ DE NOUVELLE-AQUITAINE, VAL DE GARONNE AGGLOMÉRATION, VALRHONA

Audit multi-dimensionnel de l'organisation et des pratiques (structure organisationnelle, gouvernance, adéquation du positionnement des compétences et des moyens, processus, outils) ; Elaboration et restitution d'un rapport diagnostic et de premières préconisations, Co-construction de scénarios d'organisation cible et aide au choix du scénario privilégié par le COPIL ; Elaboration de la feuille de route multi-chantiers (Gouvernance, RH, SI, Conduite du changement, ...) de mise en œuvre de la transformation ; Restitution des travaux auprès des Managers et des Agents

### AUDIT ET REFONT DE PROCESSUS RH – ACTION LOGEMENT, AQUITANIS, CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE GIRONDE, SDIS17, VILLE DE NIORT

Diagnostic de l'organisation et des processus RH ; Présentation de processus RH à l'état de l'art ; Animation d'ateliers de refonte de processus avec des équipes RH et des populations « non RH » impliquées dans la conduite des processus (managers et référents RH dans les services) ; Formalisation visuelle et rédigée des processus RH cibles, Analyse d'impacts et identification des conditions de mise en œuvre des nouveaux processus.



# Anaïs KHAN

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 11 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée d'un Master en Gestion des Ressources Humaines de l'Université Paris Dauphine ainsi que d'un Master en Management Interculturel, Anaïs dispose de 7 ans d'expérience en gestion de projet RH/SIRH et en conduite du changement qu'elle a pu acquérir au sein de différents types d'entreprises allant des groupes internationaux aux PME. Elle a notamment développé son expertise sur les processus de Développement RH (Gestion de la Performance, Gestion des Talents, Formation, Compétences, Recrutement, Marque Employeur)

## Parcours

Master en Gestion Stratégique des Ressources Humaines – Paris Dauphine

Master en Management Interculturel et Commerce International – Ecole Supérieure de Commerce Extérieur (ESCE)

2019 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

Pilotage de projet



Conduite du changement



AMOA SIRH



Marque employeur



Ingénierie & Animation de formations



## Références significatives (1/2)

### Mise en place de formations e-learning – FGA Capital

Création et animation de modules de formations sur la fidélisation client ; Développement et suivi des formations e-learning ; Participation au développement d'un outil CRM à destination des chargés de relation client

### Déploiement d'une solution de gestion des compétences (Neobrain) – Safran

Pilotage global du projet : animation des instances projet, suivi des KPIs, pilotage des consultants ; Définition, formalisation et déploiement de la nouvelle approche de gestion des compétences ; Animation des ateliers de design fonctionnels et techniques, design de la solution, organisation et animation des sessions de tests, déploiement de la solution ; Définition de la stratégie de conduite du changement et support dans le cadre de la réalisation des supports de conduite du changement

### Harmonisation des processus et outils de gestion de la performance et de la carrière suite à l'intégration de la société Zodiac Aerospace dans le groupe Safran (Successfactors – SAP) – Safran

Pilotage global du projet : animation des instances projet, suivi des KPIs, pilotage des consultants ; Alignement de l'approche de gestion de la performance et de la carrière et des formulaires ; Alignement des formulaires et campagnes d'entretiens de performance et de gestion de carrière pour l'ensemble du groupe ; Réalisation des supports de conduite du changement ; Participation à l'animation de la communauté des utilisateurs clés RH

### Accompagnement au changement dans le cadre de la mise en place de nouveaux process et d'un nouvel outil de Gestion de la Performance, Gestion des Talents, Formation et Recrutement (Oracle HCM Cloud) – Natixis

Analyse d'impacts et définition de la stratégie de conduite du changement ; Création de contenu de la conduite du changement et mise en place d'outils de conduite du changement ; Animation de la communauté managériale et RH pour accompagner le changement ; Aide à la structuration des processus et des fonctionnalités clés de l'outil et assistance dans le cadre des tests d'expérience utilisateur



# Anaïs KHAN

**Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice**

**Senior Manager – 11 ans d’expérience**

## Références significatives (2/2)

### **Accompagnement au changement dans le cadre de la mise en place d'un nouvel outil de GA / GTA / Paie – Radio France**

Réalisation d'actions de communication autour du projet ; Mobilisation et animation d'une communauté d'expert métier ; Cartographie des acteurs impactés par le changement et réalisation d'une analyse d'impact ; Réalisation d'une stratégie de conduite du changement

### **Mise en place d'une nouvelle approche et d'un nouvel outil de gestion de la performance et des talents (Oracle Fusion HCM) – AXA Services**

Déploiement de la nouvelle approche et du nouvel outil au niveau international sur la base du retour d'expérience réalisé suite au déploiement dans l'entité pilote AXA Group Solutions France ; Définition de la stratégie de conduite du changement et formation de la communauté RH ; Support aux membres de Comité de Direction dans la réalisation de l'ensemble des processus performance et talent: fixation des objectifs collectifs de l'entité, mise en place de techniques de feedbacks, réalisation des entretiens de fin d'année, organisation des comités de calibrage et de revue du personnel (people review)

### **Convergence des processus et outils RH dans le cadre d'une opération de fusion / acquisition de trois entités – 2500 collaborateurs répartis dans 15 pays –AXA Services**

Identification des processus et outils RH à harmoniser dans le cadre de l'opération de FUSAC ; Pilotage de la convergence des processus et outils RH au regard des contraintes légales et du calendrier social: Recrutement, Formation Gestion de la performance, Gestion des Talents, Gestion Administrative, Paie et Rémunération ; Harmonisation des pratiques de rémunération sur le périmètre France et mise en place d'un nouvel outil de gestion des bonus, augmentations de salaires et actions de performance à long terme ; Gestion de la coordination de l'ensemble des acteurs RH en France et à l'international et participation au Comité de Programme

### **Mise en place d'une nouvelle approche et d'un nouvel outil de Gestion de la Performance et des Talents (Oracle Fusion HCM) – AXA Group Solution**

Déploiement de la nouvelle approche et du nouvel outil en France en tant qu'entité pilote pour l'ensemble du groupe AXA ; Définition de la stratégie de conduite du changement et réalisation des supports de conduite du changement ; Support et Formations aux RH, Managers et collaborateurs dans le cadre de l'adoption du nouveau processus et de la prise en main de l'outil (animation de formation process et outils, cellule de support, etc.) ; Retour d'expérience et identification des améliorations à apporter dans le cadre de la stratégie de conduite du changement et les fonctionnalités de l'outil en partenariat avec le groupe AXA

### **Mise en place des entretiens professionnels – AXA Group Solution**

Définition de la stratégie de communication et des supports associés ; Participation à la définition du formulaire d'entretien professionnel et déploiement dans Oracle Fusion HCM ; Support aux RH, Managers et collaborateurs dans le cadre de l'adoption de l'approche et de la prise en main de l'outil

### **Mise en place d'un outil de gestion administrative international - Core HR (Oracle Fusion HCM) – AXA Group Solution**

Mise en place du nouvel outil dans 7 pays ; Définition de la stratégie de conduite du changement ; Réalisation des supports de conduite du changement ; Support aux RH dans le cadre de la prise en main de l'outil et dans la définition de nouvelles règles de gestion des ressources à l'international

### **Initialisation d'une démarche de GPEC - ALTRAN**

Identification du degré de corrélation entre les objectifs stratégiques et les apports de la GPEC (ROI, implications, etc.) ; Réalisation d'une Projection des outils à mobiliser pour démontrer la faisabilité et les bénéfices de la démarche GPEC ; Construction d'un argumentaire en faveur d'un projet GPEC à destination du top management, business et des partenaires sociaux



# Hélène CADOUDAL

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 11 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée de l'IGS, Hélène dispose de 6 années d'expérience en RH-SIRH, au sein de PME et de grands groupes internationaux. Hélène maîtrise notamment les domaines Paie et Gestion Administrative du Personnel, sur l'ensemble des phases d'un projet SIRH : Schéma Directeur, Aide au choix, Livre blanc, AMOA (Pilotage et Cadrage, Conception, Recette, ...), Conduite du Changement. Elle intervient également sur des missions de mise en place et/ou d'optimisation de CSP GA/Paie sur les volets Organisation, Outils, Gouvernance, Compétences et Processus.

## Parcours

- IGS Paris, Master « Responsable en Management et Direction des Ressources Humaines » (2016)
- London South Bank University (Londres), Master in International Human Resources Management (2016)
- 2019 ConvictionsRH – Senior Manager

## Expertises

AMOA SIRH	● ● ● ● ●
Gestion de projet	● ● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ● ●
Schéma directeur SIRH	● ● ● ● ●
Transformation	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### ASSISTANTE A MAITRISE D'OUVRAGE LORS DE LA PHASE DE DEPLOIEMENT DE CEGID (GA-GTA et Paie) – Action Logement

Outil capable d'intégrer un nombre de réglementaires de paie important (35) et de couvrir un périmètre fonctionnel large : Paie, Gestion Administrative du Personnel, GTA, Décisionnel, Pilotage masse salariale, contrôle de gestion

### AIDE AU CHOIX D'UNE SOLUTION DANS LE CADRE DE LA REFONTE DU SIRH PAIE FRANCE – Le Duff

Animation de réunions de lancement ; Organisation et animation d'ateliers de travail; Formalisation de livrables (FAQ, rapports d'avancement) ; Coordination des échanges avec les différents services paie ; Aide au choix d'un outil Paie/GA/GTA : analyse des offres et soutenances éditeurs, prise de références clients, Constitution d'un dossier d'analyse et présentation à la Direction Générale

### MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE ORGANISATION AVEC LA CREATION D'UN CSP PAIE ET DE NOUVEAUX OUTILS SIRH – Eiffage

Animation d'ateliers de travail pour recenser les besoins sur les volets Organisation, Processus et Outils, auprès de Responsables Paie / futurs clients du CSP ; Proposition de scénarios d'organisation et de dimensionnement cible ; Détourage des activités : Répartition des activités RH au sein de la nouvelle organisation entre les entités locales et le CSP Paie ; Rédaction des fiches de poste CSP Paie ; Définition et mise en œuvre d'une stratégie de sourcing et de recrutement

### PROJET D'AUTOMATISATION WORKDAY – PEOPLE DOC & PEOPLEASK – PriceWaterhouseCoopers

Cadrage, expression de besoin, recette et accompagnement au déploiement ; Génération documentaire de documents ; Automatisée pour les Gestionnaires RH (avenants, contrats,...) ; Automatisation du process de génération d'attestations RH pour les collaborateurs (attestations mutuelle, employeur, ...)



# Hélène CADOUDAL

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 11 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### MISE EN PLACE D'UN NOUVEL OUTIL DE PAIE & GTA SUR LES 6 Bus PRINCIPALES DU PERIMETRE FRANCE – SUEZ

- **Pilotage de la formalisation de 6 Livres Blancs de Paie/GTA sur notre outil WikiRH** : Appui à la Direction du Projet : suivi du planning, des actions et allocations des ressources ; Préparation et animation des différents comités. Préparation d'ateliers de cadrage avec le métier ; Appui fonctionnel à l'utilisation de l'outil WikiRH et formalisation de guides utilisateur
- **Accompagnement à la Conception Paie/GTA** : Préparation et animation des comités hebdomadaires/mensuels (SUEZ/ADP) : Comités de Suivi, de Pilotage et de Direction ; Préparation, participation et restitution des ateliers de conception Paie, GTA et transverses (multi-domaines) ; Alimentation d'un fichier de suivi des actions. Traitement et relance si nécessaire ; Relecture et validation des Dossiers d'Analyse (DA), formalisation des fiches de relecture et PV de validation ; Identification et remontée des points d'arbitrage à la Direction de Programme ; Co-animation de la communauté Local Key Users (experts métiers) et animation d'ateliers complémentaires d'expression du besoin ; Administrateur WikiRH pour l'ensemble des acteurs du projet

### REALISATION D'UN SCHEMA DIRECTEUR SIRH ET DEFINITION DE LA TRAJECTOIRE CIBLE – Administration publique

Cartographie de l'existant (applicatif, organisationnel et fonctionnel), analyse et préconisations d'amélioration/optimisation

Homologation du projet et urbanisation des référentiels ; Analyse comparative du règlementaire RH mettant en exergue les spécificités et complexités locales ; Rédaction des processus cibles clés sur les différentes thématiques RH : GA, Paie, Recrutement / Mobilité, Formation, Rémunération ; Rédaction des cas d'usage spécifiques à cette administration (POC) ; Définition des critères d'éligibilité métiers/techniques/légaux et identification des solutions éligibles ; Préparation et animation des Comités Projet hebdomadaires et des Comités de Pilotage

### AUDIT PAIE, LIVRE BLANC, PROCESSUS – Vossloh Cogifer

- **Réalisation d'un Audit de la Paie (en lien avec la GA/GTA) et préconisation de scenarii d'optimisation de l'organisation** : Analyse de la documentation existante; Conduite d'entretiens auprès d'un panel d'acteurs clés (env. 15 personnes : DRH, RRH, Gestionnaires Paie, ...) ; Formalisation et analyse d'un référentiel d'activités Paie/GA/GTA ; Réalisation d'une étude de coûts (coût du bulletin, coût du SIRH, ...) ; Formalisation d'un rapport de diagnostic final et préconisation de scenarii cibles ; Choix d'un scenario cible sur base de critères structurants préalablement définis et priorisés : architecture SIRH cible, modèle de service et modèle d'organisation
- **Formalisation des Processus métiers et du Livre Blanc Paie/GTA** : Collecte et analyse de la documentation existante : bulletins de paie, accords collectifs, NAO, procédures, chartes ... ; Rédaction des processus existants et des règles de Paie/GTA en vigueur dans les différentes entités ; Rédaction d'un book de processus cibles et d'un livre blanc Paie/GTA commun à tout le Groupe avec proposition d'axes de convergence/d'harmonisation ; Animation d'ateliers de relecture et de validation des livrables.



# Lola FERNANDES

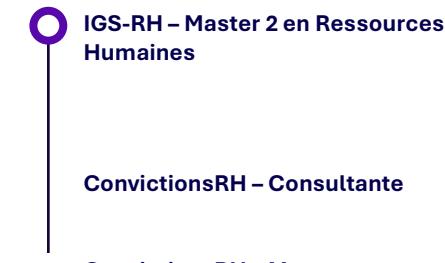
Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 10 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée de la Sorbonne et de l'IGS-RH, Lola dispose de 5 années d'expérience dans des secteurs variés. Après avoir développé sa connaissance opérationnelle des ressources humaines, elle est intervenue sur des missions de gestion de projet RH et SIRH et de conduite du changement. Lola maîtrise notamment les domaines de la formation, de la gestion de la performance et des talents.

## Parcours



## Expertises

Ingénierie et animation de formation	● ● ● ● ●
Performance	● ● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ● ●
Gestion de projet	● ● ● ● ●
Talent Management	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### *Leyton - Politique RH et structuration de la démarche compétence et performance*

Diagnostic RH (Performance, carrière, développement) ; Définition de la feuille de route de la DRH ; Définition du processus de Performance et Développement ; Définition des compétences transverses en lien avec la culture Leyton ; Définition de la cartographie des métiers, du référentiel d'emploi-repères et compétences, cotation des compétences ; Définition de la trame d'entretien annuel.

### *AMOA et conduite du changement*

Conception du Core RH groupe ; Suivi de la phase de configuration par l'éditeur ; Définition de la stratégie de test et animation de la phase de test ; Réalisation de supports d'accompagnement du déploiement : supports de formation, guides, vidéos et e-learning.

### *Servier - Accompagnement métier et formalisation des processus*

Accompagnement dans la définition de la politique de développement RH ; Refonte et formalisation des processus Formation, Performance, Talents et Succession ; Aide à la définition des rôles outils ; Formalisation de livrables métiers : guide RH, référentiel de compétences comportementales, guide de gestion et d'évaluation de la performance...

### *Accompagnement au changement*

Participation à la définition de la stratégie globale de conduite du changement : identification des impacts par population, stratégie de communication et de formation, définition des outils et actions de mobilisation ; Réalisation de supports d'accompagnement du déploiement : guides, flyers, FAQ à destinations des utilisateurs finaux et des administrateurs RH ; Organisation et animation des formations et sessions de mobilisation.



# Lola FERNANDES

Ingénierie pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 10 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### **IT Link - Refonte du processus de gestion de la performance et des compétences**

Analyse et diagnostic de l'existant (entretiens, analyse des dysfonctionnements et axes d'amélioration) ; Refonte et formalisation du processus Performance ; Rédaction de livrables : référentiel de compétence, critères d'évaluation, classifications, matrice métiers/compétences et fiches métiers ; Conduite du changement : rédaction de supports de communication et de formation.

### *Gestion de la formation*

Recueil et arbitrage des demandes de formation ; Identification des besoins en compétences (ateliers métiers).

### **UCPA - Refonte du processus de gestion de la performance et création de l'intranet**

Rédaction des livrables : processus cible, critères d'évaluation .Dématérialisation via un système de formulaires ; Conception du site et du contenu ; Accompagnement : formation des utilisateurs, création de supports de communication.

### **Valrhona (Food service premium) - Animation du séminaire DRH (définition de la feuille de route DRH)**

Préparation du séminaire ; Animation et restitution du séminaire : présentation d'éléments de benchmark sur la fonction RH, ateliers d'idéation, priorisation des chantiers de la feuille de route DRH

### **VEOLIA - Formalisation des processus et conception**

Formalisation des processus de gestion des accidents de travail et maladies professionnelles ; Formalisation des bonnes pratiques et de concepts métier santé & sécurité au travail ; Création d'un référentiel d'activités et postes.

### *AMOA*

Aide à la définition du besoin métier et à l'arbitrage des fonctionnalités ; Définition de la stratégie de test et animation de la phase de test.

### *Accompagnement au changement*

Définition de la stratégie globale de conduite du changement : stratégie de communication et de formation, définition des outils et actions de mobilisation ; Réalisation de supports d'accompagnement, définition du périmètre et contenu de formation, animation des formations

### **AXA Group Operations - Conception d'un site web et déploiement de formations de prévention à la cybersécurité**

Animation des instances de gouvernance ; Suivi des actions avec les parties prenantes et suivi des risques projet : planning, ressources, budget ; Rédaction du cahier des charges ; Animation des réunions de conception fonctionnelle ; Conduite du changement ; Création de supports de communication ; Création d'un kit de formation et déploiement local en partenariat avec un réseau associatif

### **AXA France - Conception et déploiement de l'outil de gestion des demandes RH ServiceNow RH**

Refonte et formalisation des processus de gestion des demandes RH et définition des rôles outils ; Aide à la définition du besoin métier et à l'arbitrage des fonctionnalités ; Identification et conception des Services RH ; Coordination de la rédaction et de l'intégration de la Documentation RH (+350 articles RH) ; Participation à la définition de la stratégie globale de conduite du changement : stratégie de communication et de formation, définition des outils et actions de mobilisation ; Définition des messages clés de conduite du changement, rédaction des supports (CSE, CoDir...), animation de sessions de mobilisation ; Réalisation de supports d'accompagnement, définition du périmètre et contenu de formation, animation des formations.



# Juliette GIRAUD

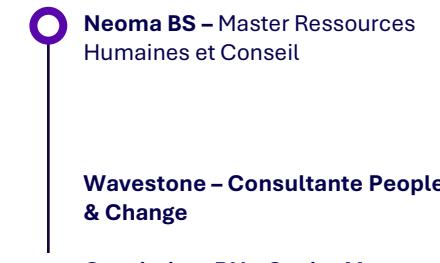
Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 8 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée de NEOMA Business School (campus de Reims), Juliette dispose de 6 années d'expérience professionnelle dans le conseil. Elle intervient sur des missions d'accompagnement des transformations RH et également sur des missions d'aide au choix et d'assistance à maîtrise d'ouvrage SIRH. Ses expériences en conseil lui ont permis de développer des compétences en gestion de projet, en conduite du changement et de travailler à l'optimisation des processus RH.

## Parcours



## Expertises

Refonte de processus RH	● ● ● ● ○
Transformation RH	● ● ● ○ ○
Conduite du changement	● ● ● ● ○
Gestion de projet	● ● ● ● ●
AMOA SIRH	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### CMA CGM – DRH (2024-2025) – *Refonte des référentiels organisationnel et métier (solution SuccessFactors)*

- Co-construction des référentiels en collaboration avec les RHs métiers
- Analyse d'impact des évolutions des référentiels et coordination avec les outils impactés (Paie, SI, Finance, ...)
- Préparation et appui au mapping de l'ensemble des collaborateurs sur les nouveaux référentiels
- Préparation de la reprise de données
- Appui à la conduite du changement auprès des RHs, des managers, des collaborateurs

### BOUYGUES TELECOM – DRH (2024 – 2025) - *Accompagnement au déploiement de la solution SuccessFactors (AMOA)*

- Déploiement des modules Core RH, Recrutement et Onboarding au sein du Groupe et ses filiales.
- Pilotage, coordination et suivi des différents chantiers du projet.
- Définition des stratégies de recette, de reprise de données, de conduite du changement et de gestion du run.
- Appui à la mise en place de l'interface avec SAP HCM.

### LVMH (Division Watches & Jewelry) - DRH (2022- en cours) - *Accompagnement au déploiement de la solution SuccessFactors (AMOA)*

- Déploiement du module Core RH au sein de la Division W&J en plusieurs vagues.
- Pilotage, coordination et suivi des différents chantiers du projet.
- Conception de la solution durant les ateliers et validation des spécifications.
- Définition de la stratégie de recette, appui opérationnel, préparation des cahiers de tests et coordination des tests.
- Définition et mise en œuvre de la stratégie de reprise des données.
- Définition de la stratégie de conduite du changement (analyse d'impacts, plans de communication et de formation).
- Réalisation des supports de conduite du changement et formation des équipes RH et des utilisateurs finaux.
- Sécurisation du Go Live, accompagnement des équipes support et suivi.
- Appui à la mise en place des interfaces paie et de l'interface outil Groupe.



# Juliette GIRAUD

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice

Senior Manager – 8 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### BOUYGUES IMMOBILIER – DRH (2019-en cours)

*Refonte de processus RH, admin et paie, en vue de sécuriser le futur projet de mise en œuvre d'un SIRH*

- Simplification et harmonisation des processus RH et administratifs (recrutement, embauche, performance, talent, rémunération, contrat, ...) par le biais d'entretiens et d'ateliers conduits auprès des acteurs RH.
- Déploiement et mise en œuvre des processus, accompagnement au changement.
- Mise en place d'un intranet RH regroupant un book de processus RH, des mémos juridiques, l'ensemble des modèles de contrats et d'avenants.

*Aide au choix d'un SIRH*

- Traduction du fonctionnel préalablement défini en procédures SIRH afin d'affiner le besoin et de garantir une adéquation entre le futur SIRH et les besoins métiers.
- Rédaction du cahier des charges, identification et description des cas d'usage.
- Participation aux soutenances et démonstrations éditeurs.
- Gestion de projet en collaboration avec les équipes SI afin de préparer le déploiement d'un nouvel SIRH (alignement des référentiels de données, préparation des interfaces, plan de décommissionnement, ...).

*Accompagnement au déploiement de la solution SAP SuccessFactors (AMOA SIRH)*

- Déploiement de la solution SIRH, pour Bouygues Immobilier et ses filiales sur les modules Employee Profile, Performance et Rémunération (Lot 1).
- Appui au déploiement des modules Core RH, Recrutement et Talent ainsi qu'à la mise en place d'une interface avec la paie ADP Decidium et de la signature électronique avec Peoplesdoc (Lot 2).
- Pilotage, coordination et suivi des différents chantiers du projet.
- Conception de la solution durant les ateliers et validation des spécifications.
- Définition de la stratégie de recette, appui opérationnel, préparation des cahiers de tests et coordination des tests.
- Définition et mise en œuvre de la stratégie de reprise des données. Définition de la stratégie de conduite du changement (analyse d'impacts, plans de communication et de formation).
- Réalisation des supports de conduite du changement et formation des équipes RH et des utilisateurs finaux.
- Sécurisation du Go Live et accompagnement des équipes support.

**LA REDOUTE – DRH (2021-2023) - *Accompagnement au déploiement de la solution SAP SuccessFactors (AMOA SIRH)***

- Déploiement de la solution SIRH, pour La Redoute France et international, sur les modules Core RH, Onboarding, Performance et Talent.
- Pilotage, coordination et suivi des différents chantiers du projet.
- Conception de la solution durant les ateliers et validation des spécifications.
- Définition de la stratégie de recette, appui opérationnel, préparation des cahiers de tests et coordination des tests.
- Appui à la reprise des données.
- Définition de la stratégie de conduite du changement, réalisation des supports de conduite du changement et formation des équipes RH.
- Préparation du plan de bascule, suivi et sécurisation du Go Live.

*Accompagnement au déploiement de la solution SDworx (AMOA SIRH)*

- Déploiement de l'outil de gestion de la paie et de gestion des temps pour La Redoute France, interfacé à SAP SuccessFactors.
- Pilotage, coordination et suivi des différents chantiers du projet.
- Participation aux ateliers de conception de la solution.
- Définition de la stratégie de recette et coordination des tests.



# Morgane ROYER

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice RH & SIRH

Manager - 24 ans d'expérience

## Présentation

De formation ingénieur-chercheur, après une première expérience dans un laboratoire de recherche appliquée, Morgane exerce dans le conseil SIRH & Organisation depuis plus de 22 ans : Refonte d'outil SIRH, mise en œuvre des transformations et conduite du changement, audit organisationnel, accompagnement managérial, définition d'une stratégie RH et formations aux outils et à la méthodologie projet.

Morgane est notamment intervenue auprès d'organisations publiques comme privées, sur des secteurs professionnels variés (BTP, finance, transport, retail, média, ministères), pour les accompagner dans leur transformation digitale de leurs organisations avec la modification de leurs processus RH, le déploiement de nouveaux outils, la mise en place de nouvelles méthodologies de travail (agile) tout en veillant à mettre en place une conduite du changement pour s'assurer de l'adhésion de l'ensemble des parties prenantes.

Tout au long de son parcours professionnelle, Morgane est fréquemment intervenue en tant que formatrice. Dans un premier temps, entant qu'enseignant vacataire à hauteur de 125h par an, durant 3 ans, Morgane a dispensé des TD et des TP au sein de l'université de Lille, pour former des étudiants en BTS, IUT ou école d'ingénieur. Dans un deuxième temps, en parallèle de ces missions opérationnelles de consulting en SIRH, Morgane est intervenu en tant que formatrice SIRH sur des outils SIRH (Portail de congés, paie, formation) et accompagnement managérial.

Suite à la participation à la formation de formateur occasionnel, Morgane est montée en compétences dans la conception et l'animation de parcours complets de formation et sur le pilotage opérationnel des formations.

## Références significatives (1/2)

### ASSISTANCE AU PILOTAGE OPÉRATIONNEL, PÉDAGOGIQUE DU SERVICE FORMATION –Mc2i GROUPE

Appui aux RH, dans la mise en œuvre des fiches formations pour le catalogue de formation ; Participation à la mise en place de la dématérialisation des feuilles de présence et des évaluations à chaud ; Co- Constructions des escaliers pédagogiques des formations.

Création, adaptation, mise en œuvre et animation de formations, en conformité avec les engagements Qualité ; Mise en place et animation de la communauté de formateurs.

### INGÉNIERIE, ANIMATION DE PARCOURS ET DISPOSITIFS DE FORMATION – Mc2i GROUPE

Thématiques à destination des consultants : Pilotage de projet, Conduite de réunion, Techniques d'animation de réunion / Séminaire, recueil de besoin , recette, conduite du changement.

Thématique à destination des managers et formateurs occasionnels : Formation de formateurs.

Gestion des feuilles de présence, des évaluations à chaud ; Contribution à l'amélioration continue des pratiques, des supports et à la gestion des connaissances de la communauté de formateurs.

### ACCOMPAGNEMENT LORS DE LA REFONTE D'OUTIL AVEC INGÉNIERIE ET ANIMATION DU PARCOURS DE FORMATION – RADIO FRANCE, TRANSDEV, EIFFAGE

Formation sur le portail des congés à destination des gestionnaires en région (250 p.) avec gestion des convocations, des inscriptions et des feuilles de présence.

Formation à l'outil de GMAO à destination des techniciens de maintenance, responsable de maintenance, responsable d'ateliers (300p.) avec gestion des convocations, des feuilles de présences et des évaluations à chaud et à froid.

Formation sur l'outil de paie, sur les domaines de gestion administrative, et gestion de la paie à destination des gestionnaires (100 p.) paie du CSP, et de l'équipe de Maîtrise d'Ouvrage sur le RUN (20p.) avec gestion des convocations.

## Parcours

	Ingénieur Agroalimentaire – Institut Agroalimentaire de Lille, Polytech Lille
2003	Docteur en Génie des Procédés Industriels – Ingénieur chercheur en agro-alimentaire, INRA
2004	mc2i Groupe – Project Manager
2016	Formation de formateur occasionnel, Cegos
2022	ConvictionsRH – Manager

## Expertises

Pilotage de projet	
Stratégie & Pilotage RH	
Politiques/Processus RH	
Management	
Dialogue social	
Ingénierie & Animation de formations	



# Morgane ROYER

Ingénieur pédagogique & Consultante-Formatrice RH & SIRH

Manager - 24 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL ET FORMATION DES CHEFS DE PROJET A LA METHODOLOGIE PROJET – UBIFRANCE

Identification du besoin de formation ; Construction du parcours de formation ; Construction des supports de formation.

Formation de l'ensemble des chefs de projets 40p. (MOE, MOA), sur la méthodologie projet (Pilotage, planification, gestion des risques, suivi des charges), sur la phase de recueil de conception (méthodologie de recueil du besoin, atelier de conception, rédaction d'un cahier des charges, rédaction de spécifications) et accompagnement managérial.

Envoi des convocations, transmission des feuilles de présence renseignées, évaluation à chaud et à froid.

### ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT LORS DU DEPLOIEMENT OU LA REFONTE D'UN OUTIL SIRH – CREDIT AGRICOLE, FRANCE TELEVISION, RADIO FRANCE, TRANSDEV, EIFFAGE, MOUSQUETAIRES, JC DECAUX, BANQUE DE FRANCE

Définition de la stratégie de conduite du changement, et définition du plan de communication ; Rédaction de manuels utilisateurs, d'un FAQ, de fiches mémo, de pas à pas ; Formalisation des nouvelles procédures via des ateliers de travail ; Rédaction d'articles/newsletters ; Assistance aux utilisateurs lors du démarrage ; Animation de la communauté d'apprenants.

### CHOIX D'UN OUTIL DE SIMULATION LORS D'UN PARCOURS DE FORMATION – TRANSDEV

Accompagnement sur le choix de l'outil de simulation pour créer des parcours de formations ; Construction du budget, planifications ; Participations aux ateliers pour construire les storyboards (40 exercices de simulation) ; Recette sur de la plate-forme K-Studio ; Elaboration d'un plan de bascule / migration.

### AUDIT DES PRATIQUES MANAGÉRIALES & PROCESSUS PAIE – EIFFAGE

Etablissement d'un diagnostic détaillé de l'existant selon une démarche 360° (interviews des managers, des responsables de service, des collaborateurs RH et des utilisateurs des outils RH) ; Constructions de plusieurs scénarii répondant aux enjeux exposés dans le cadre du diagnostic, assortis d'une matrice d'impacts ; Définition d'une trajectoire à court et moyen termes ; Rédaction et mise en place de feuilles de route décrivant par chantier les actions à réaliser, les responsables, les échéances et les risques associés ; Mise en place d'une politique d'accompagnement au changement.

### APPUI À LA TRANSFORMATION STRATÉGIQUE ET ORGANISATIONNELLE DE LA DRH – SOCIETE GENERALE, COMUTITRE, EIFFAGE

Diagnostic de l'organisation RH ; Cartographie de ses processus et outils ; Co-construction d'un schéma directeur ; Construction de scénarii organisationnels d'évolution de la Fonction RH (création nouveau service, fusion de service, comitologie...) ; Suite au rendu de l'arbitrage, construction de feuilles de route et accompagnement dans la mise en œuvre.

### ASSISTANCE A MAITRISE D'OUVRAGE SUR DES OUTILS SIRH – BNP PARIBAS, SOCIETE GENERALE, COMUTITRE, EIFFAGE, BANQUE DE FRANCE, MINISTRE DE LA SANTE ET DU TRAVAIL, RATP, MINISTRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, MINISTRE DES ARMEES

Pilotage de projet avec la préparation / animation de instances de suivi et de pilotage, planification et suivi des charges, construction et suivi budgétaire ; Management d'équipe (recrutement, accompagnement lors de la phase de montée en compétences, management de proximité) ; Recueil du besoin : Elaboration et mise en place d'un processus de recueil des usages, analyse du besoin, rédaction de cahier des charges et de spécifications ; Recette : Elaboration de stratégies de recette, suivi de la recette ; Mise en production : Rédaction et suivi d'un plan de bascule.

### INSTRUCTEUR FEDERALE DE TAI JITSU (FEDERATION DE KARATE ET DISCIPLINES ASSOCIEES) – ASSOCIATION SPORTIVE DE TAI JITSU SAINT CYR L'ECOLE

Enseignement bénévole d'un art martial le TAI JITSU, à des groupes d'enfants, d'adolescents et d'adultes ; Construction d'un programme de cours annuel ; Rédaction de plan de cours ; Adaptation de l'enseignement et du parcours pédagogique pour permettre aux enfants présentant de difficultés (latéralisation, trouble de l'attention, DYS, autisme léger), de participer et de progresser dans leur pratique.



# Cyril ALAMO

Consultant-Formateur

**Manager – 15 ans d'expérience**

## Présentation

Passionné par les défis humains, j'ai poursuivi avec succès une réorientation professionnelle en 2018 en me tournant vers le domaine des SIRH, et plus précisément vers la Gestion des Temps.

Après un M2 SIRH au sein de l'IAE de Montpellier au cours duquel j'ai intégré le service SIRH de Saint-Gobain Services RH France, j'ai ensuite rejoint ensuite la startup Diag&Go – toolimo avant de poursuivre mon parcours chez Horoquartz en 2019, pour déployer le logiciel de Gestion de temps « eTemptation » (Périmètres : GT, self-services et interfaces).

## Parcours



## Expertises

AMOA	● ● ● ● ●
GTA	● ● ● ● ●
Gestion de projet	● ● ● ● ●
Formation	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Groupe FAYAT (2021 – En cours) - *Chef de projet AMOA GTA*

- Accompagnement sur l'ensemble des phases de projet : conception (ADP Time Connect et Horoquartz eTemptation), recette, interfaces et reprise de données, plan de bascule, Go Live
- Management équipe AMOA GTA

### *Livres blancs GTA*

- Rédaction de livres blancs GTA sur 10 divisions regroupant 75 sociétés, 115 établissements et 16 convections collectives
- Animation des ateliers d'analyse et de relecture

### PRO BTP (2022 - 2023) - *Fiabilisation des temps de travail dans eTemptation*

- Analyse de cas orientée outil : paramétrages des horaires, des motifs, réglementaire applicatif, analyse des interventions et corrections manuelles par les users, analyse des impacts
- Proposition de solution outil et analyse des impacts
- Livre blanc et processus « Gestion des heures supplémentaires et complémentaires » : analyse des documents (CCN, accords d'entreprise, documents internes), rédaction d'un « Livre blanc » sur le thème des heures supplémentaires et complémentaires (de la version 0 à la version finale), animation d'ateliers avec les sachants, définition des procédures et procédures.



**Cyril ALAMO**

**Consultant-Formateur**

**Manager – 15 ans d'expérience**

## Références significatives (2/2)

**HOROQUARTZ (2019 – 2021) - *Gestion de projet GTA et Consulting fonctionnel sur la solution eTemptation - Périmètre : Gestion des temps, self-service UX, interfaces***

- Portefeuille client allant de la PME au groupe du CAC40 : IRP AUTO Gestion, ARIANE Group, STELIA France, REMY COINTREAU, HENNESSY, UPL ARYSTA, Groupe ACTEON, MARTINE Desserts, PRONADIS , Groupe CASTEL Frères, Office Habitat Sud Atlantique Bayonne,...
- Gestion de projets : Déploiement de la solution eTemptation et de ses montées de version (jusqu'à la version 6.0 UX)
  - Animation des ateliers et rédaction des spécifications fonctionnelles
  - Codage du réglementaire spécifique et paramétrage de la solution : Gestion des temps, self-service UX, interfaces en sortie
  - Recette fonctionnelle
  - Reprise et imports de données par interfaces entrantes
  - Formation des utilisateurs (administrateurs, gestionnaires et managers) : Paramétrier et administrer sa gestion des temps, gérer au quotidien son personnel, paramétrier et administrer le self-service UX, apprendre à ses managers et à ses collaborateurs à utiliser le Self-Service UX.

**DIAG&GO TOOLIMO (2018 - 2019) - *Chefferie de projet***

- Pilotage et gestion de projet : Définition des objectifs et des délais de réalisation, évaluation des risques
- Spécifications et recette fonctionnelle, suivi de la mise en production et du déploiement

**GRH**

**Marketing & Communication**

- Stratégie de communication, Inbound Marketing et Marketing Automation



# Valentin GLORIOD

Consultant-Formateur

Manager – 13 ans d’expérience

## Présentation

Diplômé de l’Université Paris Nanterre, Valentin dispose de 9 années d’expérience dans le conseil et notamment dans la mise en œuvre de solutions SIRH. A la croisée de la technique et du fonctionnel, il est intervenu sur des missions de gestion de projet, d’aide au choix et d’implémentation SIRH. Valentin maîtrise notamment le domaine de la Formation et dispose d’une forte compétence sur le travail de la Donnée.

## Parcours



## Expertises

AMOA SIRH	● ● ● ● ●
Gestion de projet	● ● ● ● ●
Formation et Learning	● ● ● ● ●
Reporting & Business Intelligence	● ● ● ● ●
Reprise de données et interfaces	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Eiffage (depuis 2023) - *Reprise de données et interfaces GA, Paie et GT – Workday, ADP*

Dans le cadre de sa croissance, le groupe Eiffage intègre en continu de nouvelles sociétés à son environnement SIRH, en France et à l’International.

- **Reprises de données** : recueil, contrôle, transformation et intégration des données de gestion administrative (Workday), de paie et de gestion des temps (ADP)
- **Interfaces** : recueil de besoin, rédaction des spécifications et des tables de correspondance, suivi du développement, recette unitaire et remontée des anomalies
- **Industrialisation** : documentation, optimisation et refonte des outils et méthodologies de reprise de données

### Société des Grands Projets (SGP, ex Société du Grand Paris) (depuis 2023) - *Exploitation Données RH – Talentsoft*

Accompagnement de la SGP dans l’exploitation et la fiabilisation de ses données RH sur les différents modules de la suite Talentsoft.

- **Reporting** : recueil de besoin, développement de rapports spécifiques (Excel+)
- **Imports et interfaces** : préparation et injection des données métier, surveillance et évolution des interfaces entrantes et analyse des anomalies, support de niveau 2

### SMCP (2023) - *Aide au choix Core RH et suite Talent*

Pour unifier les pratiques et le pilotage RH en France et à l’international, SCMP a souhaité s’équiper d’une solution Core RH et suite Talent.

- **Sélection** : ateliers de recueil des besoins fonctionnels et techniques, rédaction du cahier des charges, formalisation de la matrice de couverture fonctionnelle, dépouillage des offres, préparation et participation aux ateliers d’approfondissement fonctionnel



# Valentin GLORIOD

Consultant-Formateur

Manager – 13 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### **TotalEnergies (2022-2023) - Refonte de référentiel métier Formation – Talentsoft**

Afin que son offre de formation corresponde mieux à ses nouvelles activités et rende plus visibles ses nouveaux métiers, TotalEnergies a souhaité refondre son référentiel des thèmes de formation.

- **Gestion de projet et pilotage** : support au chef de projet métier sur le planning projet, le suivi des actions, la gestion des charges, coordination des contributeurs IT, remontées d'alertes et de besoins d'arbitrage
- **Production** : analyse d'impacts, contribution à l'édition des règles métier de refonte, définition de l'approche méthodologique technique et des règles de traitement des données, contrôle des données métier, développement de matrices de génération de fichiers d'injection, constitution des fichiers d'injection, recette des imports, remontée et suivi des anomalies auprès de la TMA et de l'éditeur, compte-rendu des cycles d'injection successifs

### **Dassault Aviation (2021-2023) - Préparation à la migration SIRH Formation – Talentsoft**

Pour assurer la réussite de son projet mise en place du module Formation de Talentsoft, Dassault Aviation a souhaité anticiper autant que possible les différents chantiers métier et techniques essentiels.

- **Gestion de projet et pilotage** : définition du planning, suivi des actions, la gestion des charges et des ressources, remontées d'alertes et de besoins d'arbitrage, coordination des contributeurs métier, animation de restitutions et de réunions d'information
- **Processus** : animation d'ateliers de conception puis formalisation des 4 principaux processus métier cible, animation d'une journée de travail sur la définition du rôle du manager
- **Gouvernance** : animation d'ateliers de définition des principes de gouvernance sur l'administration des référentiels métier et des rôles et droits
- **Cartographie reporting** : formalisation des besoins en reporting Formation des différents types d'acteurs en vue de faciliter la spécification et le développement des rapports
- **Audit des données** : analyse des différentes typologies de données à reprendre et identification des points de convergence/divergence avec les formats et modalités de reprise attendus

### **Butagaz (2021) - Aide au choix d'un outil de gestion de formation à distance**

De manière à uniformiser le niveau de compétence et les informations reçues en phase d'intégration pour l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ses filiales, Butagaz a souhaité s'équiper d'un outil digital de gestion de la formation et de documentation.

- **Gestion de projet et pilotage** : définition du planning, coordination des contributeurs, pilotage de la charge et des ressources
- **Sélection** : ateliers de recueil des besoins fonctionnels et techniques, rédaction du cahier des charges, formalisation de la matrice de couverture fonctionnelle, sollicitation des éditeurs, animation de la consultation, dépouillage des offres, organisation et animation des soutenances éditeurs, formalisation du compte-rendu de consultation



# Galien RIPOCHE

Consultant-Formateur

Manager – 9 ans d'expérience

## Présentation

Diplômé de l'ESDES Ecole de Management à Lyon, Galien dispose de 5 années d'expérience dans le conseil, notamment dans le domaine de la formation. Il est intervenu sur des missions SIRH, de gestion de projet et de digitalisation , ainsi que sur des missions d'aide au choix de solution GA/Paie et des missions de pilotage de la masse salariale.

## Parcours

- Diplômé de l'ESDES Ecole de Management, Master 2, Management des Ressources Humaines
- implid (ex SEGECO) – Consultant RH
- 2019 ConvictionsRH – Consultant

## Expertises

Formation professionnelle	● ● ● ● ●
GPEC/Démarche compétences	● ● ● ● ●
Conduite du changement	● ● ● ● ●
Accompagnement managérial	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### Définition et mise en place de la démarche GPEC – CCI BFC, CCI AURA, CCI MARTINIQUE, CCI GUADELOUPE, CCI RÉUNION, CILAS

Définition de la stratégie de GPEC au regard du nouveau modèle économique et des enjeux autour de la structure marketing de la nouvelle offre de produits et de services des CCI ; Diagnostic RH de l'existant , Prospective des emplois, des métiers et de l'organisation ; Définition et appui opérationnel à la mise en œuvre du Plan d'actions GPEC (cartographie des activités/compétences d'avenir avec matrice de suivi des tendance) ; Analyse de la structure des effectifs, des métiers, des familles de métiers de la Chambre régionale. Intégration des variations métiers et des enjeux stratégiques de l'organisation. Analyse de la maturité de l'ensemble des processus RH. Priorisation des actions au regard des besoins/enjeux du réseau consulaire régional. Accompagnement des instances de comitologie de la Chambre, et animation de séminaires à destination de la communauté managériale. Analyse de la structure des fonctions supports à travers le triptyque « Back-Middle-Front Office » ; Accompagnement méthodologique autour de la redéfinition de l'offre de produit et de services.

### Accompagnement au déploiement de l'accord de GPEC national au sein du Réseau – CCCA-BTP & BTP CFA AURA

Identification des transformations à accompagner en matière d'activités et de compétences, analyse des impacts RH sur les CFA et la prise en charge des besoins apprenants ; Conception des principaux outils GPEC (bibliothèques d'activités et de compétences, fiches métier, cartographies activités, compétences, métiers, matrice de criticité des métiers...) ; Accompagnement au déploiement de démarche de GPEC locale, pour les entités régionales du Réseau ; Analyse de la structure des effectifs de l'association régionale ; Intégration des variations métiers et des enjeux stratégiques de l'organisation ; Analyse de la maturité de l'ensemble des processus RH ; Rédaction d'un plan d'action RH ; Priorisation des actions au regard des besoins/enjeux de l'association



# Galien RIPOCHE

Consultant-Formateur

Manager – 9 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### Refonte de la démarche de gestion des compétences et de la performance – APAX

Audit des pratiques actuelles (processus, outils) ; Définition du Plan d'actions et priorisation des chantiers ; Refonte de la cartographie des métiers et des descriptions des fonctions ; Refonte des temps forts de gestion des carrières (calendrier RH/managérial annuel, guides pratiques managers/collaborateurs).

### Diagnostic de pratiques managériales & Transformation de la culture managériale – CCI GUADELOUPE, FONDS DE GARANTIE

Audit des pratiques managériales ; Conception et animation de séminaires et formations de professionnalisation des managers ; Définition des profils managériaux (activités, compétences, responsabilités) à tous les niveaux de management ; Elaboration de feuilles de route stratégiques

### Diagnostic et amélioration du pilotage de la masse salariale – PÔLE EMPLOI – DIRECT ASSURANCE – MAISONS & CITÉS

Analyse de l'existant ; Etude complète des sources des données et leur traitement ; Analyse documentaire concernant l'outil en place initialement ; Etude des différents paramétrages réalisés sur l'outil, en comparaison avec l'origine des données ; Définition du plan d'actions et des scénarios ; Construction d'un nouveau fichier (Excel) permettant d'intégrer le suivi du réalisé, le rolling forecast semestriel avec projections sur l'atterrissement à fin d'année ; Mise en place d'un nouveau calcul du plan à moyen terme (5 ans) et des projections N+1 ; Mise en place d'indicateurs et effets de masse salariale pour en contrôler l'évolution

### Animation de session de formation de tuteurs – AIRBUS

Transfert de savoir-faire ; Suivi de montée en compétences ; Evaluation et feedback

### Mise en place de contrats de professionnalisation internes (Prodiat & Vision Pro) – OPCALIA & AGEFOS

Ingénierie pédagogique ; Conseil auprès de leurs adhérents concernant la mise en place de contrats de professionnalisation ; Encadrement et suivi de la formation interne ; Gestion de projet ; Développement des dispositifs ; Digitalisation des processus de gestion interne des dossiers administratifs, création documentaire automatique



# Marion DISTEL

Consultante-Formatrice

**Manager – 8 ans d'expérience**

## Présentation

Diplômée de l'IAE de Lyon, Marion dispose de 5 années d'expérience en RH et SIRH. Après plusieurs expériences en interne dans des services ressources humaine (chez Total et Carrefour notamment), elle est devenue consultante SIRH avec des missions marquantes en tant qu'AMOA sur l'outil Successfactors chez LVMH et Generali. Elle a ensuite intégré le projet de déploiement de l'outil Workday chez Maisons du Monde, en tant que chef de projet sur le module Core RH.

## Parcours



## Expertises

Gestion de projet	● ● ● ● ●
AMOA SIRH	● ● ● ● ●
Core RH	● ● ● ● ●
Recrutement	● ● ● ● ●
Formation	● ● ● ● ●

## Références significatives (1/2)

### DEPLOIEMENT DU MODULE HCM DE WORKDAY – Maisons du monde

Ateliers de conception et formalisation des processus de gestion ; Pilotage de la livraison des différents workbooks ; Animation de la recette ; Conduite du changement ; Animation comités projet

### PILOTAGE DE LA CAMPAGNE DE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE ET REVUE DES TALENTS – GENERALI

Ateliers de cadrage et conception, paramétrage des formulaires, recette, lancement de campagne, support utilisateurs ; ateliers de conception, paramétrage des sessions d'étalement, recette, formation aux utilisateurs, support ; Core RH : suivi des demandes d'évolution : recueil des besoins, ateliers de spécifications avec l'intégrateur ou paramétrage en direct, recette, communication sur les évolutions

### PREPARATION ET SUIVI DES CAMPAGNES PERFORMANCE & TALENT – LVMH

Cadrage du besoin, paramétrage des formulaires, recette, support niveau 2 aux utilisateurs, suivi demandes d'évolutions ; Maintien en Conditions Opérationnelles d'une solution d'Aide contextuelle (Shortways) ; Implémentation et projets d'évolution sur l'outil de Base de Données Economiques et Sociales (Altays) ; Projet en méthodologie agile de développement d'une application mobile à destination des collaborateurs et des RH du Groupe (récupérant les données SuccessFactors) : rédaction de User stories, gestion du backlog, participation aux différentes instances, recette

### PROJET DE DESIGN D'UN PORTAIL SALARIE (DESIGN THINKING) – SCALIAN

Création, envoi et analyse d'un questionnaire flash à l'ensemble des collaborateurs ; Réalisation d'interviews pour comprendre les usages et irritants ; Organisation et animation d'une journée d'idéation avec présentation de 3 maquettes de portail à un jury ; Organisation et animation d'une journée d'itération pour prioriser sur les fonctionnalités et designer une maquette finale



# Marion DISTEL

Consultante-Formatrice

**Manager – 8 ans d'expérience**

## Références significatives (2/2)

---

### DEVELOPPEMENT DE FICHES TALENTS DANS SUCESS FACTORS – TF1

Ateliers de conception avec un UX Designer ; Rédaction des User stories ; Gestion du backlog et coordination des développeurs ; Animation des différentes instances ; Recette

### DEVELOPPEMENT ET ETUDES RH – TOTAL

- **SIRH : rôle de "Super Key User"**

- Gestion des habilitations sur le périmètre Holding

- Utilisation de l'outil ticketing : détection d'anomalies, demandes de corrections et d'évolutions

- Formations de différents interlocuteurs sur le fonctionnement / les évolutions de l'outil

- **ANALYSE DE DONNEES / REPORTING RH**

- Création d'indicateurs RH : indicateurs de qualité des données, bilan de la campagne Hauts Potentiels, indicateurs récurrents sur les effectifs...

- Suivi de la création du rapport GPEC et du bilan de la campagne des Entretiens Annuels

- **DEVELOPPEMENT RH**

- Préparation et lancement d'un pilote pour les Entretiens Annuels

- Animation d'un réseau de mobilité interne

- Rôle de coordination sur le sujet "coaching"

### DEVELOPPEMENT ET INNOVATION RH – Carrefour

Veille des tendances RH et emploi ; Recommandations stratégiques pour la communication RH et amélioration de la marque employeur ; Recommandations stratégiques pour le recrutement et l'expérience candidat



# Aude DE MONTLAUR

Consultante-Formatrice

Manager – 7 ans d'expérience

## Présentation

Diplômée de Rennes School of Business avec un Master of Arts International Business, Aude dispose de cinq ans d'expérience dont quatre ans dans le conseil et notamment dans la mise en œuvre de solutions SIRH. Elle est intervenue sur des missions de déploiement d'outil GA/Paie/GTA, de conduite du changement, de formation ou d'aide au choix.

## Parcours



## Expertises



## Références significatives (1/2)

### BOUYGUES TELECOM – Formalisation du livre blanc de paie et proposition de pistes d'harmonisation

- Pilotage et contribution à la rédaction du livre blanc de Paie et GTA
- Synthèse des pratiques « divergentes » entre les sociétés et proposition de pistes d'harmonisation

### GALILEO GLOBAL EDUCATION – Déploiement d'un nouvel outil de Paie et de l'interface CoreRH vers la Paie – TeamsRH & Workday

Pilotage du projet sur les volets Paie, Portail et interface Workday

- Encadrement de la recette réalisée en interne par les gestionnaires paie et RH
- Remontée des anomalies et suivi de leur résolution
- Production des indicateurs de recette
- Suivi du plan de bascule

Responsable de la conduite du changement

- Analyse d'impacts
- Conception de la stratégie de conduite du changement, avec le plan de communication et de formations
- Réalisation des communications en lien avec l'équipe de communication interne
- Formation des équipes et accompagnement suite au déploiement

### CROIX ROUGE FRANÇAISE – Formation des RH et managers dans le cadre du déploiement de la GTA - Octime

- Pilotage projet et encadrement de l'équipe ConvictionsRH
- Ingénierie de la formation : rédaction des supports, préparation des environnements de formation
- Animation des formations
- Remontée des KPI et échanges avec l'équipe projet de la Croix Rouge



# Aude DE MONTLAUR

Consultante-Formatrice

Manager – 7 ans d'expérience

## Références significatives (2/2)

### **FONDATION SANTÉ DES ETUDIANTS DE FRANCE** – *Déploiement d'un nouvel outil de GA, Paie et GTA - TeamsRH*

- Pilotage de la recette auprès des gestionnaires paie, et réalisation de la recette GA et Portail
- Remontée des anomalies et suivi de recette
- Conduite du changement : communications internes, rédaction des guides utilisateurs et animation de formations

### **WEBHELP** – *Déploiement de la GTA et du Portail - TeamsRH*

- Pilotage du projet
- Définition de la stratégie de recette
- Conception du plan de bascule
- Pilotage et réalisation de la recette

### **WEBHELP MEDICA** – *Intégration de la société Médica au groupe Webhelp – Harmonisation des processus*

- Formalisation des processus actuels, analyse d'écart avec les processus groupe
- Définition de processus transitoires

### **4 MURS** – *Conduite du changement suite au déploiement du nouveau SIRH (GA, Paie, GTA et Portail) – TeamsRH*

- Pilotage de la recette avec des participants internes et des prestataires
- Conduite du changement: rédaction des communications et des modes opératoires

### **FRAIKIN** – *Intégration d'une nouvelle société dans l'outil de Paie - TeamsRH*

- Recette GA et Paie: rédaction des cahiers de recette, recette, remontée des anomalies, suivi des échanges avec l'éditeur
- Formation des nouveaux gestionnaires de paie

### **VEOLIA Groupe** – *Aide au choix : Audit de la solution de formation 360Learning et renégociation du contrat*

- Audit de l'utilisation de la plateforme
- Rédaction du cahier des charges et organisation des ateliers avec l'éditeur

### **FONDATION PARTAGE ET VIE** - *Refonte du SIRH : déploiement de nouveaux outils GA, Paie et GTA – Octime et TeamsRH*

- Recette intégrée : Rédaction du cahier de recette « de bout en bout » et animation des ateliers de recette avec les key users
- Conduite du changement: Rédaction du guide utilisateur du portail RH (SmartRH) et formations des utilisateurs
- Assistance au démarrage : Aide à l'organisation du support suite au déploiement, remontée des KPI

### **CEGEDIM SRH** – *Consultante SIRH - Equipe mise en œuvre*

#### *Déploiement de la solution : GA, Paie, GTA, Portail*

- Définition du besoin client : Animation des ateliers d'analyse technique et fonctionnelle
- Proposition d'orientations techniques adaptées au contexte client
- Paramétrage de la solution et réalisation des tests unitaires
- Accompagnement et assistance client sur site durant la phase de recette

### **POSITIVE THINKING COMPAGNY** - *Chargée de recrutement*

- Recueil des besoins en recrutement – Périmètre : Ingénieur Étude et Développement (Java/J2EE, AngularJS, .Net, C#, C++)
- Sourcing sur plusieurs jobboards et chasse sur LinkedIn
- Rédaction des annonces
- Entretiens téléphoniques et physiques
- Suivi des candidatures
- Préparation des candidats aux entretiens en clientèle