



DOSSIER DE COMPETENCES

MOUILLON Matthieu

15 ans d'expérience

Bonjour et merci de vous intéresser à mon profil. J'ai une expérience diversifiée constituée de missions de conseil, de formations et de projets entrepreneuriaux.

Mon Dada ? Accompagner la transformation de votre organisations en intégrant les dimensions humaines, technologiques, économiques et juridiques.

A très bientôt
Matthieu

COMPETENCES

COMPETENCES FONCTIONNELLES

Gestion de projet

Gestion d'équipe et pilotage
Estimation de charges, coûts, prix, marges
Performance
Tableaux de bord

Ressources humaines

Conduite du changement et formation
Communication et e-marque employeur
Management des organisations et processus, référentiels, tableaux de bord
Coaching individuel, outplacement, gestion de groupe

Digital

Recrutement de développeurs
Gestion des environnements
Gestion des tests utilisateurs
UX/UI
Projets de développement et d'intégration
Notions en modalisation de données, architecture (logiciel et système) et TOGAF
et tableaux de bord, GPEC

Secteurs cibles Le service public, les startup Digitale, l'Industrie, la Banque-Assurance, l'Energie,

Méthodologies Lean startup, UX/UI, TOGAF, ITIL

COMPETENCES TECHNIQUES

Outils Shortcut (Jira), Github, PowerPoint et Excel, PowerBI



Système de Gestion de Base de Données Heroku (serveur), Sharepoint et environnement local, MYSQL

Langages Html5, connaissances en ruby-on-rails, connaissances en CSS

FORMATION

2024 **Formation à l'INSPE d'Amiens**
 2023 **Préparation au concours de l'Education Nationale**
 2022 **Coaching en systémie, LACT (faculté de Paris Descartes)**
 2018 Incubation dans 3 des 4 principaux incubateurs parisiens (Schoolab, Pépinière 27 et Paris and Co)

2010 Management des organisations : admissibilités concours A+ (= ENA)

2008 Master 2 en droit économie gestion

2006 Sciences Po Grenoble

2002 Hypokhâgne

REFERENCES PROJETS

SYNTHESE DES EXPERIENCES

L'écart avec la durée d'expérience s'explique par le multi-missions

MISSIONS	
Education Nationale Enseignement	<i>Intitulé : Certificat d'aptitudes au professorat de l'enseignement technique</i>
	<i>Durée : en cours 1 an de préparation de concours et 1 an d'enseignement en Ressources Humaines, Digital, Finance d'entreprise, stratégie</i>
Younited Credit Banque assurance	<i>Intitulé : Manager de transition</i>
	<i>Durée : 6 mois</i>
Leroy Merlin Adéo Retail	<i>Intitulé : Projet digitalisation des référentiels RH</i>
	<i>Durée : 6 mois</i>
OTIS e-learning	<i>Intitulé : Chef d'entreprise</i>
	<i>Durée : 4,5 ans</i>
Caisse des Dépôts e-learning	<i>Intitulé : Chef d'entreprise</i>
	<i>Durée : 4,5 ans</i>
BMW RGPD	<i>Intitulé : Consultant en conduite du changement</i>
	<i>Durée : 6 mois</i>
AXA Strategic Workforce Planning	<i>Intitulé : Consultant en stratégie</i>
	<i>Durée : 7 mois</i>
	<i>Intitulé : Consultant en stratégie</i>



EDF <i>Performance et Pilotage</i>	<i>Durée : 3 mois</i>
La Poste <i>Gestion des Talents</i>	<i>Intitulé : Consultant en stratégie</i>
	<i>Durée : 4 mois</i>
Intercommunalité de Haute Corrèze <i>Design organisationnel</i>	<i>Intitulé : Consultant en organisation</i>
	<i>Durée : 5 mois</i>
Parrot <i>Plan de départ volontaire</i>	<i>Intitulé : Consultant en organisation et stratégie</i>
	<i>Durée : 3 mois</i>
OPCO Unifaf <i>Diagnostiques des besoins RH et référentiels</i>	<i>Intitulé : Consultant en organisation et Ressources Humaines</i>
	<i>Durée : 3 ans</i>
ESSITY <i>PSE accompagnement outplacement</i>	<i>Intitulé : Consultant en outplacement</i>
	<i>Durée : 1,5 ans</i>
EDSCHA <i>PSE accompagnement outplacement</i>	<i>Intitulé : Conduite du changement</i>
	<i>Durée : 6 mois</i>
Société des Wagons-lits <i>Accompagnement d'un transfert d'activité : change</i>	<i>Intitulé : Conduite du changement</i>
	<i>Durée : 6 mois</i>
Hôpitaux de Montpellier, Roman sur Isère, Strasbourg... <i>Accompagnement à la mobilité</i>	<i>Intitulé : Consultant en organisation et Ressources Humaines</i>
	<i>Durée : 2 ans</i>
OPCO EP <i>Diagnostiques des besoins RH et référentiels</i>	<i>Intitulé : Consultant en organisation et Ressources Humaines</i>
	<i>Durée : 3 ans</i>
OPCO OPCAPIAT (ex. FAFSEA, Intergros, Agefos PME) <i>Diagnostiques des besoins RH et référentiels</i>	<i>Intitulé : Consultant en organisation et Ressources Humaines</i>
	<i>Durée : 3 ans</i>
Accoss-RSI <i>Accompagnement à la fusion sur la Relation Client</i>	<i>Intitulé : Consultant en AMOA</i>
	<i>Durée : 9 mois</i>
Tous secteurs <i>Marketing stratégie de marque</i>	<i>Intitulé : Chef de projet en stratégie de marque</i>
	<i>Durée : 16 mois</i>

EXPERIENCES

ENSEIGNEMENT

<2 ans – en cours>

Intitulé de l'intervention : Réussite du CAPET en 3^{ème} concours arrivé 2^{ème} sur 5 postes disponibles en sciences et technologies du management et de la gestion (STMG). Formations délivrées :

Sur la partie RH : organisations, communication, engagement et motivation, stéréotypes et persona, dynamique de groupe, gestion des interactions, des conflits, paye et performance...

Sur la partie Digitale : Systèmes d'information et réseaux, données (data) et information, Cloud et serveurs, Saas, ERP, CRM, automatisation, prompt en IA et chatbot, workflow et design de processus...

Sur la partie performance économique et financière : valeur ajoutée, comptabilité, ratios de performance



Sur la partie stratégique : identification et analyse des risques, temps et planification

→ Rédaction en cours d'un manuel de classe

MISSION DE MANAGER DE TRANSITION FORMATION ET DATA RH

<6 mois / 2023>

Intitulé de l'intervention : Management de transition du service formation et accompagnement qualité de la relation client

Secteur : bancaire

Contexte : accompagner le client dans un contexte de remplacement ponctuel de congé maternité

Enjeux : montée en compétence des équipes service/clientèle

Objectif(s) :

- ◆ Animer l'équipe formation (4 personnes) par l'organisation régulière de meetings et de comptes-rendus. Amener les collaborateurs à apporter des suggestions/innovations au quotidien.
- ◆ Piloter l'activité en définissant une roadmap formation claire, mesurable et réalisable pour chaque département (vision 3 à 6 mois)
- ◆ Développer les connaissances sur les méthodes, organisation, planification & outils de formation.
- ◆ S'assurer que l'ensemble des collaborateurs internes et externes soient formés et à jour dans leurs formations sur l'ensemble des procédures & process de leur métier (réglementaires et métier)
- ◆ Développer les programmes de e-learning, coachings & formation continue
- ◆ Mesurer la montée en compétences des équipes opérationnelles et des formateurs. Feedbacks mensuels au N+1
- ◆ Accompagner la relation client et le service juridique sur leurs enjeux formations compétences

Réalisation(s) :

- ◆ Réalisation : maintien du service en fonctionnement après le départ en congé maternité de la responsable
- ◆ Réalisation Supports de formation (juridiques) et de coaching individuels
- ◆ Modèle de données et analyses qualités pour la relation client
- ◆ Digitalisation des données de la relation client sous Excel puis automatisation sous PowerBI
- ◆ Lancement de la refonte des référentiels (data crunching) à partir des données précédemment récoltées
- ◆ Management et montée en compétence des équipes
- ◆ Atelier de refonte d'un SI learning (UX)

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PowerBI



MISSION SIRH – ERP WORKDAY

<6 mois / 2022>

Intitulé de l'intervention Gestion de projet transformation de la gouvernance des référentiels de la fonction ressources humaines

Secteur : Retail

Contexte : Normer et digitaliser l'ensemble des référentiels avant injection dans Workday. Pari réussi ! Parmi les livrables fournis au client, nous avons cadré les besoins, planifié le changement, accompagné les architectes dans l'aide au choix de solutions techniques et structuré les modèles de données RH, identifié les risques.

Enjeux : Implémentation de Workday logiciel d'automatisation de la fonction RH

Objectif(s) :

- ◆ Refonte des référentiels RH
- ◆ Mise en œuvre d'une nouvelle gouvernance projet
- ◆ Rédaction d'une note de cadrage et roadmap
- ◆ Préparation des données avant intégration

Réalisation(s) :

- ◆ Analyse de l'existant
- ◆ Réalisation d'hypothèses de nomenclature
- ◆ Standardisation et normalisation des référentiels
- ◆ Mise à jour du dictionnaire de données
- ◆ Etude d'impacts dans le cadre de futures intégrations en paye, données personnelles...
- ◆ Analyses de données à partir des nouveaux référentiels Jobs, Activities, Skills sous Excel (extraction, cleaning de données affectation des collaborateurs par familles métiers)
- ◆ Analyses de données (existantes et cibles)
- ◆ Aide au choix : modèles de données, architectures...” Revue de processus

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel
- ◆ Dictionnaire de données du Groupe
- ◆ Sources internes issues des différents processus RH (recrutement, paye, GPEC)
- ◆ Sources externes issues de la convention collective



CREATION D'UN ORGANISME DE FORMATION DIGITAL & D'UN SOFTWARE : LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS)

<4,5 ans / 2018-2022>

Intitulé de l'intervention Création et gestion d'un centre de formation

Secteur : Formation à distance

Contexte : Créer un organisme et une plateforme de formation

Enjeux : favoriser la formation certifiante à distance

Objectif(s) :

- ◆ Identifier un modèle de croissance rentable
- ◆ Structurer un organisme reconnu par l'Etat et son système de contrôle qualité
- ◆ Identifier des canaux d'acquisition, les animer par des campagnes
- ◆ Structurer l'organisation (process, management, administratif, recrutement, commercial, marketing et relation client), recruter et manager
- ◆ Identifier implémenter les outils adéquats, le cas échéant les construire (plateforme Saas d'e-learning → visible sur demande)
- ◆ Automatiser les processus et tableaux de bord de suivi
- ◆ Gérer les financement (emprunts, financements BPI etc.)

Réalisation(s) :

BUILD

- ◆ **Business model**, étude de marché et cadrage du plan d'action
- ◆ **Benchmark** des solutions existantes au regard des nouvelles normes (Qualiopi et certification)
- ◆ Gestion de projet en vue de créer des **contenus de cours**, faire reconnaître l'organisme et trouver les premiers clients
- ◆ Recrutement, intégration des développeurs et planification des évolutions
- ◆ Rédaction des user stories et Epics
- ◆ Développement d'une **plateforme Saas** (IT) adaptés aux enjeux Qualiopi et RNCP
- ◆ Structuration des parcours les **parcours clients**, formateur, administrateur et entreprise sur la plateformes et auprès des référents (social media etc.)
- ◆ Structuration des **tunnels de vente** et conception/planification des campagnes
- ◆ **Visibilité** : structuration et suivi du SEO et SEA (Google My Business, Google Ads, LinkedIn Ads, plateformes de référencement, rédaction des articles du Blog, structuration IT adéquate au SEO...)

RUN

- ◆ **Management** de structure (3 internes, 1 développeurs, 10 formateurs), structurer et automatiser les processus (onboarding, paye, réalisations de devis, campagnes marketing, relation client, suivi des objectifs, comptabilité...)
- ◆ **Intégration du CRM Hubspot** et formation des équipes
- ◆ Automatisation des processus via les workflows et fonctionnalités de la solution Hubspot



- ◆ Pilotage – suivi des indicateurs clés des opérations (marketing, finance, commercial, relation client)
- ◆ **Vente : réponse aux AO/ appels à projet (Otis)**
- ◆ Gestion de l'expérience utilisateur
- ◆ Analyse des clients, structuration des Personae et des fichiers clients, structuration de listings statiques et dynamiques (autoalimentés selon le parcours user via Hubspot)
- ◆ Administratif et les RH (paye, contrats CDI, apprentissage, prestations, RI, suivi des prestations, paiement des externes/internes, recrutements...)
- ◆ Définition de tous les processus : onboarding, RH, marketing digital (SEO, SEA, SEM); Relation client/UX et automatisation via des templates sous Hubspot (Pages web, emailings, SMS)
- ◆ **Formation – analyse des besoins, ingénierie pédagogique et podcasts/videos**
- ◆ Production des vidéos au format Youtube, POC et externalisation
- ◆ Obtention des certifications qualité (audit SGS)
- ◆ Recrutement des externes (développeurs, UX designer, video makers et formateurs),
- ◆ Management des formateurs (structuration du catalogue, suivi de la production de formations, validation des programmes selon les référentiels créés à partir du ROME par exemple)
- ◆ Dépôt des dossiers de certification auprès de France compétences
- ◆ Construction des tableaux de bord de suivi sous Hubspot
- ◆ Suivi du cycle de vie client via le CRM Hubspot
- ◆ Structuration d'un Centre de Formation innovant et digital autour de programmes adaptés au marché

FOCUS HUBSPOT (équivalent salesforce)

Parfaite connaissance de la solution :

formulaires, CTA et listings (dynamiques et statiques, processus d'enrichissement, tracking et connaissance client, identification des personae, centralisation des campagnes marketing (workflow + SEA), création des templates (pages, site, email), intégration d'extensions (ex. automatisation de campagnes SMS), campagnes omnicanales, automatisation des tableaux de bord marketing, relation client, vente, structuration du pipe de clients et automatisation du calcul de chiffre d'affaire selon les phases du cycle de vie du client, création des devis, pricing et bibliothèques de produits et service, création de page web intégrées au site mais gérées depuis hubspot pour les équipes marketing, réalisation de guides de la relation client sur Hubspot, suivi des objectifs commerciaux via l'application (nombre et durée d'appels), création de concours / management des équipes commerce, suivi du SEO des pages directement gérées depuis le CRM

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, Slack, Ruby-on-rails, Heroku, Github, Shortcut, Captain Data, Dropcontact, Salesnavigator, Hubspot (marketing, CRM, relation client), Suite Google pour les TPE, Waalaxy, social media, Payfit, Slack, Jira, Semrush (niveau expert), Lookers de Google, et PowerBI, Heroku, PhantomBuster



DONNEES PERSONNELLES RGPD ET PROCESSUS RH

<6 mois / 2017>

Intitulé de l'intervention Accompagner les équipes RH dans la mise en œuvre du RGPD

Secteur : AUTOMOBILE

Contexte : Gérer les données personnelles

Enjeux : réglementaires et organisationnels avec la digitalisation de l'organisation

Objectif(s) :

- ◆ Analyser les impacts RH du RGPD (nouveaux droits, diagnostic des données, impacts sur les processus RH)
- ◆ Analyser le contenu du règlement juridique européen sur la donnée RH
- ◆ Mesurer préalable des risques (choix d'un fournisseur hors UE par exemple ou privacy by design lors des nouveaux projets)
- ◆ Structurer la gestion de projet et accompagner la prise de poste du DPD en le sensibilisant sur les données RH
- ◆ Outiller le client (registre des traitements par exemple, analyse de durée de rétention)
- ◆ Analyser la qualité des données (données personnelles, sensibles)
- ◆ Formation
- ◆ Refonte de processus (traitement des données, analyses de processus/outils)

Réalisation(s) :

- ◆ Tous les objectifs ont été atteints sur la prise de conscience de la donnée RH et les processus au regard des attentes de la Cnil (autorité de contrôle)
- ◆ Tests de conformités et préconisations sur les procédures y compris digitalisés (accès, modification, portabilité, dans le SIRH local / les applications liées aux RH, Suppression, anonymisation et/ou pseudonymisation
- ◆ PIA
- ◆ Application des correctifs
- ◆ Définition des processus *ad hoc* en cas de faille et du plan de reprise d'activité
- ◆ Rédaction des guidelines pour le non automatisable

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT



MISSION STRATEGIC WORKFORCE PLANNING

<6 mois / 2017>

Intitulé de l'intervention Strategic Workforce Planning

Secteur : ASSURANCE

Contexte : Identifier les compétences et métiers de demain, analyser les dynamiques d'attrition recrutement, évaluer les équipes et leur potentiel, modéliser

Enjeux : définir un plan d'action pour répondre à la stratégie 2030

Objectif(s) :

- ◆ Identifier les besoins métiers compétences du business
- ◆ Identifier les compétences et métiers existantes
- ◆ Refondre les référentiels et l'organisation
- ◆ Préparer les référentiels pour la digitalisation
- ◆ Mener les analyses quantitatives (datacrunching, analyses statistiques, analyses de coûts, tests de cohérences...)
- ◆ Identifier les tendances (attrition, besoins en recrutement),
- ◆ Définir les passerelles métiers selon les populations et l'effort à fournir (plan d'actions)
- ◆ Intégrer un projet de transformation mené à l'échelle européenne sur les métiers phares du digital, dans un contexte de refonte de l'organisation (outsourcing, externalisation au sein du groupe, upskilling et reskilling)

Réalisation(s) :

- ◆ Approche méthodologique, proposition, planification
- ◆ Communication auprès des instances dirigeantes
- ◆ Hypothèses clés : départs en retraite/attrition et utilisation du modèle de données
- ◆ Analyse des orientations Stratégiques et animation de workshops
- ◆ Identification des tendances et traduction en driver RH
- ◆ Collecte des données RH et achats (principe de workforce élargie)
- ◆ Présentation en comité de Pilotage
- ◆ Regroupement des familles de métiers et métiers en clusters
- ◆ Rédaction des fiches de postes (sous Excel) et identification des compétences clés
- ◆ Modélisation de l'évolution de la workforce (entrées et sorties)
- ◆ Assesement avec les managers et les RH de la population interne

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT



MISSION D'AIDE AU PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

<6 mois / 2017>

Intitulé de l'intervention Construire des tableaux de bord pour la direction

Secteur : ASSURANCE

Contexte : Construire des tableaux de bord de direction

Enjeux : construire un outil opérationnel

Objectif(s) :

- ◆ Définir les tableaux de bord de pilotage pour le Système Central de Management Qualité de Centrales Nucléaires
- ◆ Cadrer le besoin client
- ◆ Construire les procédures de remontée d'information
- ◆ Définir les key performance indicators
- ◆ Créer le tableau de bord

Réalisation(s) :

- ◆ Echanges & rendez-vous avec la responsable du pilotage
- ◆ Interviews des experts
- ◆ Maquettage, tests
- ◆ Réalisation des tableaux de bord
- ◆ Accompagnement

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT

MISSION GESTION DE TALENTS

<4 mois / 2018>

Intitulé de l'intervention Structurer la politique des talents du Groupe

Secteur : COLIS COURRIER

Contexte : définir une stratégie de gestion des talents avant ERP et en vue d'une transformation

Enjeux : Favoriser une circulation fluide des talents entre les entités de nature différentes en tenant compte des équilibres

Objectif(s) :

- ◆ Structurer des lignes directrices pour le pilotage de carrière des talents
- ◆ Définir les conditions d'identification des talents
- ◆ Définir la notion de talent au regard de la culture d'entreprise et des besoins business



- ◆ Structurer l'entretien des viviers
- ◆ Référencer les postes clés

Réalisation(s) :

- ◆ Animation des workshops
- ◆ Rédaction d'une note politique de carrière : critères de performance et définition adaptée au contexte de l'entreprise, définition et identification des postes clés, recensement, définition des modèles de leadership et rédaction des fiches de postes, référentiels de compétences en softskills, structuration de la culture de talents propre au groupe (bienveillance, goût pour l'expérimentation, rapport au risque, capacité à coopérer, à communiquer, distinction avec la politique de gestion des cadres dirigeants, modalités d'assessment
- ◆ Rédaction d'une note de gestion des carrières (modalités de recensement des postes clés, des talents, gestion du vivier, rotations et plans de développement, calibrage de la people review, animation du réseau)

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, Word, PPT

MISSION DESIGN ORGANISATIONNEL

<3 mois / 2018>

Secteur : SECTEUR PUBLIC – COLLECTIVITES TERRITORIALES

Contexte : Définir une organisation et ses règles de gestion

Enjeux : Favoriser une circulation fluide des talents entre les entités de nature différentes en tenant compte des équilibres

Intitulé de l'intervention Mission d'organisation

Objectif(s) :

- ◆ Accompagnement de la Fusion de 5 communautés de communes pour la Haute-Corrèze
- ◆ Design d'une nouvelle organisation
- ◆ Choix des dirigeants selon un processus garantissant l'équilibre des entités fusionnées
- ◆ Refonte du référentiel métier

Réalisation(s) :

- ◆ Diagnostic préalable, analyse et collecte
- ◆ Interview des principaux responsables politiques et administratifs
- ◆ Analyse du projet de service/stratégique
- ◆ Restitution de la phase de diagnostic
- ◆ Proposition de principes directeurs (surface de contrôle par exemple)
- ◆ Projection de scénarii cibles, itération, identification de l'organisation cible
- ◆ Analyse des ETPs et gains potentiels liés à la nouvelle organisation
- ◆ Identification de postes clés, reclassification des collaborateurs dans la nouvelle organisation
- ◆ Refonte du référentiel compétences ou du référentiel métiers
- ◆ Lancement d'un processus de recrutement (publication de l'offre et communication, réception des candidatures et présélection)



Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT

Secteur : SECTEUR DRONES

Contexte : Design d'organisation identification des talents et compétences

Enjeux : Détecter les compétences clés dans le cadre d'un Plan de Départ Volontaire

MISSION ACCOMPAGNEMENT PDV

<3 mois / 2018>

Intitulé de l'intervention Mission d'organisation

Objectif(s) :

- ◆ Accompagner le plan de départ volontaire
- ◆ Refondre les fiches de postes avant le PDV afin de répertorier les savoir-faire sensibles

Réalisation(s) :

- ◆ Collecte des données : fiches métiers, fichier du personnel ...
- ◆ Définition des métiers ciblés
- ◆ Validation d'un modèle de fiche de fonction
- ◆ Formation sur la gestion d'un plan de départ volontaire (critères, qualités pro) et présentation aux équipes
- ◆ Interviews de la direction (RRH, DRH)
- ◆ Entretien avec les experts techniques
- ◆ Rédaction des fiches de fonction
- ◆ Identification des compétences stratégiques clés et sensibles dans un contexte de forte concurrence (Drones)

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT

Secteur : SECTEUR DRONES

Contexte : Design d'organisation identification des talents et compétences

Enjeux : Détecter les compétences clés, refondre l'architecture du référentiel métiers

OPCO UNIFAF

<3 mois / 2013>

Intitulé de l'intervention Mission d'organisation et de ressources humaines pour les adhérents (une vingtaine au total)

Objectif(s) :

- ◆ Collecte des données : CA, stratégie, fiches métiers, fichier du personnel ...
- ◆ Interviews de la direction (RRH, DRH)
- ◆ Plan de préconisations et livrables selon les besoins
- ◆ Refonte du référentiel métier de l'OPCO



Réalisation(s) :

- ◆ Analyse de positionnement RH et plus largement stratégique
 - ◆ Restitution des diagnostics
 - ◆ Rédaction des fiches de fonction
 - ◆ Autopositionnement
 - ◆ Photographie de l'entreprise
 - ◆ Analyse des forces et faiblesses RH et organisationnelles par rapport au projet stratégique
 - ◆ Analyse des priorités et risques
 - ◆ Pyramide des âges
 - ◆ recommandations
- ◆ **Environnement(s) technique(s) :**
- ◆ Excel, PPT

Secteur : SECTEUR PAPETERIE

Contexte : Accompagnement individuel outplacement

Enjeux : Accompagner les départ dans le cadre d'un PSE, reclassement et création d'entreprise

MISSION PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

<1,5 ans / 2015>

Intitulé de l'intervention Restructuration

Objectif(s) :

- ◆ Estimation des salariés
- ◆ Structuration logistique et de gestion de projet
- ◆ Accompagnement du PIC – lecture de l'accord, estimations retraite, simulations chômage
- ◆ Accompagnement du CR – bilans professionnels, formation et accompagnement des créateurs d'entreprise
- ◆ Coordination des consultants, remontée des informations
- ◆ Animation des comités de pilotage locaux et national en présence des IRP

Réalisation(s) :

- ◆ 116 personnes reclassées
- ◆ Félicitation du DRH France et des organisations syndicales

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT, droit social

Secteur : SECTEUR AUTOMOBILE

Contexte : Accompagnement individuel outplacement

Enjeux : Accompagner les départ dans le cadre d'un PSE, reclassement



MISSION PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

<1,5 ans / 2015>

Intitulé de l'intervention Restructuration

Objectif(s) :

- ◆ Accompagner le reclassement de salariés en repositionnement professionnel suite à la fermeture d'une industrie

Réalisation(s) :

- ◆ 39 personnes reclassées
- ◆ Recherche de cabinets de recrutement
- ◆ Estimation du bassin d'emploi
- ◆ Réalisation d'un guide de recherche d'emploi
- ◆ Lecture d'accord
- ◆ Bilan professionnels et accompagnements à la prise de poste
- ◆ Bilans professionnels
- ◆ Projets professionnel, refonte de CV, préparation aux entretiens
- ◆ Simulations (chômage, retraite)
- ◆ Ateliers de recherche d'emploi et de création d'entreprise

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Droit social

Secteur : SECTEUR CATERING FERROVIAIRE

Contexte : Accompagnement individuel L1224-1

Enjeux : Accompagner un transfert de prestataire sur le catering TGV

MISSION ACCOMPAGNEEMNT DU CHANGEMENT - TRANSERT

<6 mois / 2013>

Intitulé de l'intervention Transfert d'entreprise

Objectif(s) :

- ◆ Accompagner le transfert des salariés entre les acteurs du catering ferroviaire exploitant les wagons restaurants de la SNCF : Crémonini → Newrest
- ◆ Préserver le climat social malgré les tensions

Réalisation(s) :

- ◆ Construction d'une grille d'entretien
- ◆ Création de supports de communication sur le nouvel employeur
- ◆ Interview de l'ensemble du personnel transféré : Direction et opérateurs
- ◆ Conduite du changement dans le cadre d'un changement d'employeur
- ◆ Reprise de l'activité refonte des fiches de postes, identification des compétences et réalisation d'un référentiel afin de connaître la structure, l'organisation par services, les souhaits des collaborateurs
- ◆ Présenter le nouvel employeur

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Droit social



Secteur : SECTEUR HOSPITALIER

Contexte : Accompagnement individuel

Enjeux : Fluidifier la réorganisation et accompagnement prise de poste

MISSIONS HOSPITALIERES

<2 ans / 2014>

Intitulé de l'intervention Conduite du changement

Objectif(s) :

- Cadrage de la gestion de projet et accompagnement des salariés dans le cadre d'un changement de périmètre

Réalisation(s) :

- ◆ Accompagnement des salariés (PDV ou fusion-transfert d'établissement)
- ◆ Note relative à l'indemnité de départ volontaire
- ◆ Guide des primes sur la rémunération des médecins
- ◆ Recensement des postes vacants
- ◆ Accompagnement individuels, Bilans professionnels et définition de projets professionnels
- ◆ Fiches d'évaluation à la prise de poste
- ◆ Rédaction d'une charte de mobilité
- ◆ Recensement des souhaits et plans d'actions individuels (préparation des CV, lettres de motivation, choix de formation, plans de carrière)
- ◆ Simulations retraite, chômage

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT et Droit social

Secteur : SECTEUR HÔTELLERIE

Contexte : Diagnostic des besoins RH

Enjeux : Analyser les besoins RH des adhérents : attrition, pyramide des âges, pesées de poste, fiche de fonction, référentiels compétences

OPCO EP

<3 ans sur l'ensemble des missions OPCO - missions généralement courtes / 2016>

Intitulé de l'intervention GPEC

Objectif(s) :

- ◆ Accompagner la refonte du référentiel de l'OPCO EP, la connaissance des adhérents
- ◆ Accompagner la GPEC chez les adhérents : Groupe Accor. Intervention au Mercure d'Arcachon, Mercure de Rambouillet, Abeville, Compiègne ...

Réalisation(s) :

- ◆ Collecte des données : fiches métiers, fichier du personnel ...
- ◆ Interviews de la Direction
- ◆ Grille d'audit RH



- ◆ Diagnostic RH et restitution
- ◆ Pesées de postes, évaluation de la charge de travail
- ◆ Répertoire des emplois et des compétences
- ◆ Cartographie des métiers
- ◆ Analyse des glissements de tâches
- ◆ Entretiens professionnels
- ◆ Evaluations individuelles
- ◆ Entretiens de recadrage

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT et Droit social

Secteur : SECTEUR PME

Contexte : Diagnostic des besoins RH

Enjeux : Analyser les besoins RH des adhérents : attrition, pyramide des âges, pesées de poste, fiche de fonction, référentiels compétences

OPCO OPCAPIAT (EX. FAFSEA, INTERGROS, AGEFOS PME)

<3 ans sur l'ensemble des missions OPCO - missions généralement courtes / 2016>

Intitulé de l'intervention GPEC

Objectif(s) :

- ◆ Accompagner les managers dans leurs missions d'évaluation
- ◆ Accompagner le diagnostic RH des adhérents ex. Magfruit (coopérative agricole, Lejaby, les tissages de Charlieu, EPORA, Pusterla 1880 etc.)

Réalisation(s) :

- ◆ Collecte des données : CA, stratégie et projet de service, référentiels, fiches métiers, fichier du personnel, DUERP, évaluations individuelles, contentieux etc.
- ◆ Interviews de la direction (RRH, DRH) et des managers
- ◆ Analyse de positionnement RH et plus largement stratégique (pyramide des âges, analyse des causes de turnover, difficultés d'intégration, évaluation des relations sociales, absences maladies, saisonnalité etc.)
- ◆ Analyse des forces et faiblesses RH et organisationnelles par rapport au projet stratégique et réalisation et restitution des diagnostics RH à la Direction
- ◆ Mesure de la maîtrise d'un poste / d'une fonction au niveau de l'individu ou de l'équipe
- ◆ Conseil ponctuels en droit social (organisation de l'élection du personnel, entretiens de recadrage, analyse de règlement intérieur, évaluation ou refonte du plan de formation, rupture conventionnelle etc.)
- ◆ Analyse des priorités et risques et préconisations
- ◆ Réalisation de supports de formation au management, entretiens annuels et animation
- ➔ Sur la formation : Notation 3,75/4 ex. 11 personnes du comité de Direction formées
- ➔ Nombreux contrats signés pour un montant supérieur à 150 K sur l'ensemble de la période

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT et Droit social

Secteur : SECTEUR PUBLIC

Contexte : Accompagner la refonte de la relation client dans un contexte de fusion



Enjeux : Refondre les processus relation client, remonter et centraliser les problèmes et piloter les prestataires sur les différents canaux

ACOSS ET RSI

<9 mois / 2013>

Intitulé de l'intervention Chef de projet en assistance à maîtrise d'ouvrage sur le projet relation client du programme ISU

Objectif(s) :

- ◆ Dans le cadre d'une fusion d'entité et de SI publics, un Interlocuteur Social Unique (ISU) avait été créé pour collecter et servir les prestations retraite des entrepreneurs. L'enjeu sur cette fusion complexe était de structurer la relation client, suivre les statistiques, créer des processus de traitement efficaces et différenciés, analyser la qualité de traitement lors d'audit

Réalisation(s) :

- ◆ Structuration des outils de pilotage (PMO) du projet (roadmap, outils de reporting)
- ◆ Suivi du RACI sur les évolutions IT (contexte de création du portail autoentrepreneur)
- ◆ Suivi des réclamations par région et consolidation au niveau national (téléphoniques et mails/courrier)
- ◆ Préparation et animation des COPIL et préparation des supports d'instances dirigeantes CPO
- ◆ Suivi et management des résultats des opérateurs (internes-externes) Météostrat hebdo
- ◆ Préparation des journées nationales des pilotes
- ◆ Audit en région avec la superviseur nationale
- ◆ Refonte de processus
- ◆ Amélioration des taux de satisfaction
- ◆ Nouvelle organisation dans le traitement des réclamations selon les canaux(courrier, téléphonie, email et plateforme web)
- ◆ Prise en compte du climat social dans les territoires

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Excel, PPT et Droit social

Secteur : TOUS SECTEURS

Contexte : Image de marque

Enjeux : Accompagner la stratégie de marque

AGENCE DE COMMUNICATION DE MARQUE

<1,5 ans / 2012>

Intitulé de l'intervention Chef de projet en naming

Objectif(s) :

- ◆ Accompagner des création de produits, service, entreprise dans la recherche de leurs valeurs, nom, études qualitatives



Réalisation(s) :

- ◆ Commercial (listing clients, relation client, relations presse, conquête de nouveaux clients)
- ◆ Campagnes marketing (blog, emailing, mailing, gestion du site web et des réseaux sociaux)
- ◆ Gestion de la relation commerciale end to end
- ◆ Brief clients, identification des actes de création, brief des créatifs
- ◆ Sélection des noms de marques, préfiltrage juridique/noms de domaines
- ◆ Dépôts auprès de l'INPI
- ◆ Etudes qualitatives et formations de Directeurs Marketing sur les évocations du nom

Environnement(s) technique(s) :

- ◆ Droit des marques



FORMATIONS

ANNEES	FORMATIONS
2023 - 2024	CNFETP Préparation et réussite du concours d'enseignant : certificat d'aptitudes au professorat de l'enseignement technique
2022 - 2024	LACT école rattachée à l'université de médecine Paris Descartes (année 1) - DU de coaching systémique
2008 - 2010	NORMALE SUPERIEURE et Paris I : Master II Droit Public PrépENA CIPCEA Admissibilités concours A+ (plus haut niveau de concours externe dans l'administration)
2007	TOEF IBT 104/120
2006-2008	UNIVERSITE DE GRENOBLE M2 Europe Droit Gestion Economie M1 au Trinity College de Dublin
2003-2006	SCIENCES PO Grenoble Diplôme (71/600 au concours d'entrée AIX, LYON, GRENOBLE)
2002-2003	Hypokhâgne

LANGUES ETRANGERES

- ◆ ANGLAIS Niveau : bilingue, TOEFL IBT 104/120
- ◆ ALLEMAND Niveau : Intermédiaire