





# Responsable Ressources Humaines

Forte de 15 ans d'expérience dans l'industrie principalement sur des missions de développement RH, je souhaite aujourd'hui apporter ma contribution sur un poste RH généraliste ou orienté projet.

## EXPERIENCES

-  **Responsable Formation Automotive Division et Solution Factory site de St Cyr s/Loire - 10/2006 à 11/2019 - 13 ans**  
**RRH des alternants - 1300 salariés site**  
Périmètre : 450 à 700 salariés, 60 alternants, 50 managers, Budget 500K€, 20000h de formation/an
-  **Assistante Emploi Formation, PAULSTRA – groupe Hutchinson - 2006 - 4 mois**  
700 salariés - Déploiement du plan et suivi qualitatif de la formation, optimisation des financements
-  **CLAAS – Renault Agriculture (Chargée de projet Formation, GPEC/Responsable Formation) - 2005 - 8 mois**  
700 salariés - Mise en place de parcours de formation (accord relatif à la professionnalisation par la compétence des opérateurs de production)  
Mémoire : La formation professionnelle continue, un levier de la gestion par les compétences
-  **SOCOPA Cherré, Service Ressources Humaines (Chargée de projet RH) - 2004 - 5 mois**  
1100 salariés - Optimisation du recrutement : définition du process et recours aux contrats étudiants et CDD saisonniers  
Recrutement de 120 personnes sur 4 mois

## FORMATIONS

**Master 2 Administration des Entreprises** - Mention bien - IAE de Poitiers - 2005

**Maîtrise AES** - Mention développement social - Université de Poitiers - 2004

**Bureautique** : Office 365, Inser Formation, ADP, Horoquartz

## COMPETENCES

### Formation continue et alternance :

#### Dialoguer

- Définir les axes prioritaires avec les équipes de direction
- Participer aux commissions formation
- Assurer une veille juridique et garantir l'application des obligations légales et conventionnelles
- Recueillir et analyser les besoins individuels et collectifs avec une cinquantaine de managers

#### Développer

- Construire des modules de formations techniques
- Evaluer les écarts en terme de compétences et déployer les actions de formation en conséquence
- Bâtir des matrices de compétences concordantes avec la classification et le terrain
- Elaborer les parcours d'intégration individuels
- Structurer les actions de tutorats internes avec les experts métier et les managers
- Développer les partenariats avec les organismes de formation
- Soutenir la mobilité interne

### Recrutement :

- Recruter des alternants sur une quarantaine de métiers
- Analyser le besoin et formaliser les offres, conseiller sur les solutions adaptées
- Mener des entretiens de recrutement et sélection
- Développer le sourcing (partenariat écoles, diffusion sur sites dédiés, mobilité interne)
- Recruter du personnel intérimaire et CDD
- Gérer les contrats de travail et formalités d'embauche
- Promouvoir l'intégration de travailleurs handicapés

#### Animer

- Conduire des groupes de travail multi-métiers et des formations internes
- Manager en fonctionnel les formateurs techniques internes
- Accompagner les alternants et les maîtres d'apprentissage
- Relayer la politique EHS (formations réglementaires, CACES, nucléaire, pompiers, gestes et postures, proposition de sensibilisations thématiques)
- Informer et conseiller les salariés (GPEC, CPF, VAE, Bilans de compétences)
- Animer un centre de formation interne et un espace d'information
- Organiser des visites de site et des rencontres écoles
- Coordonner des actions de communication et de promotion internes et externes (forum, job dating, création d'outils de communication)
- Assurer l'organisation logistique des formations

### Projets transversaux RH :

- Structurer un process de recrutement
- Implémenter un nouveau progiciel
- Moderniser et actualiser un livret d'accueil
- Concevoir et organiser une journée d'intégration hebdomadaire
- Optimiser les outils dédiés à l'administration du personnel (ex: SIRH, dossier du personnel)