

Responsable développement RH – anglais courant

10 ans d'expériences – PME et multinationales matricielles

Définition et déclinaison de la politique RH, animation des process RH, gestion de projets RH, GPEC, recrutement, intégration, formation, mobilité, relations sociales, carrières, communication RH, management pour répondre à des enjeux de santé, sécurité, qualité de vie au travail, RSE.



EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

2017 **Responsable du service développement RH – EUROSPOORT**
– 700 personnes - filiale Discovery UK – média, audiovisuel – CDD 10 mois
Enjeux : accompagner la transformation digitale des métiers journalistiques dans le cadre d'une démarche GPEC

- Refondre et animer les process RH – recrutement, formation, mobilité, négocier un accord GPEC, management
- Piloter le plan de formation – 1.3M€, garante des déclaratifs formation, Agefiph et taxes d'apprentissage
- **Communication RH** : rédiger les newsletters, mettre en place des parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants,
- Créer des actions QVT pour améliorer le mieux-vivre au travail (télétravail, ateliers sur le changement...)
- Animer les **projets diversité** dont le handicap, et QVT avec les équipes Discovery Europe

Résultats :

- Création de guide des déplacements, fiches conseil RPS, conciergerie entreprise avec le secteur protégé, signature charte LGBT, cartographie des achats responsables, guide sur la reconnaissance handicap, orientations stratégiques 2018
- Mise en place des fiches de postes et un référentiel de compétence managérial, animer les process mobilité et formation dans le cadre de la démarche GPEC
- Marque employeur : formations leadership, communication RH

2016/2017 **Responsable pédagogique et projets RH – INSTITUT KEOLIS**
– filiale SNCF – transports de voyageurs – CDD 9 mois – périmètre Management et fonctions support Keolis SA – population cadres
Enjeux : mettre en œuvre des projets multimodaux de conduite de changement

- Formation : piloter les 4 cursus managériaux existants du Groupe, **créer un nouveau cursus pour les « nouveaux » Directeurs de filiales**, diriger un projet pour la direction des achats sur 3 ans
- Participer aux projets Groupe sur le **handicap et la retraite**
- Contribuer à l'appel d'offre d'un système d'évaluation en ligne pour les formations du groupe

Résultats :

- Formation : 12 Directeurs de filiales sur les clés du management – 9 mois, 150 approvisionneurs au 1^{er} module (total 3)
- Handicap : création d'un plan d'action volet recrutement, formation, maintien dans l'emploi, partenariat avec EA/ESAT

COORDONNEES

Caroline DELAVAL

☎ 06 68 62 46 02

✉ delaval.caro@gmail.com

<https://www.linkedin.com/in/carolinedelaval/>

Mobile Paris, Hauts de Seine, Lille

EXPERTISES

TECHNIQUES METIER :

Recrutement, mobilité : pilotage et mise en œuvre, tests de personnalités, méthode STAR, méthode CBI, techniques entretiens structurés

Formation : gestion du plan de formation, Ingénierie et conception de programmes sur mesure en présentiel, e-learning, serious game, classes virtuelles

SIRH : recherche et sélection de prestataires, négociation

Légal : négociation d'accords, commission de suivi, droit social, obligations formation,

GPEC : compétences stratégiques, compétences sensibles, référentiel de compétences managériales, plans de carrières, conseil managérial

Conduite du changement : mise en place d'ateliers d'expressions participatifs, tutorats, mentoring, co-développement, coachings, coaching croisé

Management d'équipe,

Gestion des budgets,

Communication RH : teasers, newsletter, animation des communautés sur l'intranet, affichages, livrets d'accueil, Séminaires d'entreprises, team building, jeux et concours, communication recrutement

PROJETS RH :

Phases de cadrage : analyse du besoin, méthode carte mentale, rédaction des cahiers

- Retraite : mise en place d'ateliers et coachings individuels

2015 **Responsable développement RH** – PRIMONIAL – 500 personnes, 8 sociétés – gestion du patrimoine – Intérim 3 mois

Enjeux : Digitaliser l'approche RH et renforcer le leadership.

- Concevoir un parcours de professionnalisation en **blended-learning** pour les Directeurs Généraux – 90K€
- Contribuer à l'appel d'offre **SIRH** pour digitaliser les entretiens annuels et professionnels
- Mettre en œuvre le plan de formation **multi-sociétés** – 298K€

Résultats :

- Réalisation du bilan formation 2015 et préparation du plan 2016
- Gestion du budget du projet formation et des partenaires

2006 – 2015 BT France – 1200 personnes – numérique et Télécoms – filiale de BRITISH TELECOM UK

2009 – 2015 **Responsable développement RH**

Enjeux : Travailler sur les leviers de rétention des talents dans un contexte en décroissance.

- Piloter la stratégie formation, gérer les plans de formation **multi-sites** – 890K€, 3.73% MS,
- Détecter, accompagner et retenir les **talents**
- Mener des projets sur l'**employabilité**
- Projet groupe sur le **baromètre social**, reporting en anglais

Résultats :

- Accompagnement des talents : 10% de ma population,
- Identification des métiers sensibles : 7% de ma population
- Ratio effectif / mobilités réussies : 8%
- Ateliers de mises en situation pour les personnes en intercontrat,
- Enquête « engagement » Groupe : mise en place de plans d'actions avec les managers

2006 – 2009 **Responsable du service ressources humaines** – PREDIXIO – business intelligence – Filiale de BT France – périmètre de 100

Enjeux : Maîtriser le turn-over en recrutant et en fidélisant des ingénieurs informatiques dans un contexte en croissance.

- **Créer le département RH**, membre du comité de direction, mise en place de tableaux de bords KPI, management
- **Piloter les process et politiques RH** : entretiens annuels, gestion des talents, administration du personnel, plan de formation, passerelles mobilité avec le Groupe, conseiller les managers dans leurs décisions RH

Résultats :

- Lancement d'un challenge cooptation : 10% des recrutements
- Mise en place de soirées d'entreprise, évènementiel
- Réduction de 40% du taux de départs

des charges, lancement des appels d'offres, sélection du prestataire,

Phases de préparation : méthode RACI et QQQQCP, retroplanning, pilotage de projets, supervision et animation, reporting,

Phases de déploiement : organisation relais, logistique, facturation,

REX : suivi, évaluation

APPROCHES :

▪ COLLECTIVES :

Intégration, QVT, RSE, Diversité, Marque employeur, Digital, Télétravail, Egalité F/H, Intergénérationnel, Ateliers coopératifs, Egalité des chances

▪ INDIVIDUELLES :

Employabilité, People review, méthode 360°, Reconversions, Mobilités externes

FORMATION

2018 – MOOC du manager agile au leader designer – CNAM

Langue des signes en cours

2017 – Formation initiale SST Eurosport

2016 – MOOC du manager au manager agile – CNAM

2015 – MOOC digital RH – Unow

2014 – Master 2 RH – IGS Paris

2004 – Maîtrise AES– Lille

2002 – DUT Commerce – Lens

2000 – DEUG Psychologie – Lille

PASSIONS

Dépassement de soi : pratique du VTT, randonnée, vélo elliptique, marche nordique

Créativité, libérer l'esprit : Lecture, création d'albums photos, méditation Bénévole au sein de l'association SASHA en faveur des sourds et malentendants