



Marie-Alix AUBERT
Responsable de projet
Transformation & conduite du Changement

42 ans, 1 enfant
23 rue de la Fraternité, 74 000 ANNECY
+ 33 (0) 6 19 56 09 90
mariealix.aubert@gmail.com // <https://fr.linkedin.com/in/maaubert>

Formation continue : développement
personnel, conduite du changement, Digital RH
EDHEC, Lille, 1999 La Salle, Mexico, 1999

Avec 15 ans d'expériences dans le conseil couplées à une expérience opérationnelle, je possède une double expertise en gestion de programme et en accompagnement du changement.

Résolument orientée résultats, je suis reconnue pour guider les parties prenantes vers l'atteinte d'un objectif commun.

COMPETENCES

- Management
- Conduite du changement : étude d'impacts, communication, formation, gestion documentaire, animation de réseaux, déploiements
- PMO / Pilotage de programmes : dont animation de comités stratégiques et de pilotage
- Organisation & optimisation de processus
- Création et dispense de formation
- Déploiements internationaux
- Digitalisation de processus
- Coaching

PROCESSUS RH

- Gestion des talents
- Gestion de la performance
- Stratégie, Métier, Organisation & GPEC
- Formation
- Gestion des temps et des activités
- Pilotage RH, employee Survey & RPS
- Rémunération & avantages
- Gestion Administrative & Paie

SIRH

- SAP HCM
- HR Access
- Horoquartz
- SuccessFactors
- PeopleSoft
- Cornerstone

LANGUES

Anglais, Espagnol, courants

CENTRES D'INTERETS

- Aïkido (1er kyu)
- Course à pieds (semi-marathon, 20km, 10km)
- Voile (permis côtier, hauturier, fluvial) : Corse, Guadeloupe, Iles Lofoten

PRINCIPALES EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

2017 / 2018 – Bayer, Responsable de projets RH, Laboratoire Pharmaceutique marché grand public

Faire des Ressources Humaines un allié des métiers dans un contexte de mutation forte du marché

- Accompagnement de projets stratégiques : cession de marque, nouveaux locaux, Commissions GPEC & SMO.
- Pilotage des projets : Employee Survey & Risques Psychosociaux.
- Avec l'appui d'un cabinet, mise en œuvre d'un plan de conduite du changement au niveau Comex afin de définir la vision et les ambitions de la division Consumer Health France et d'instaurer une dynamique de groupe.
- Plan de Sauvegarde de l'Emploi : définition des plannings, rédaction du rationnel (LII), vulgarisation des mesures sociales (LI), gestion de l'expert CCE, pilotage des instances (CCE, CE, CHSCT), rédaction des processus RH de mise en œuvre du plan.

2016 / 2017 – Passerelles & Compétences, Responsable Antenne Associée, Lyon Association

Déployer les compétences des experts au sein des associations dans le cadre de missions ponctuelles et redynamiser l'antenne
Identification des besoins des associations // Recrutement des talents // Etude nationale sur le mécénat de compétences.

2015 – ConvictionsRH, Senior Manager, Responsable régionale, Lyon Conseil en Ressources Humaines

Ouvrir et développer le bureau sur la région Auvergne-Rhône-Alpes. Développer la marque employeur et prestataire.

Missions internes - en lien avec le COMEX, définition de la stratégie et des objectifs du bureau, développement du réseau, recrutement, définition et mise en place d'un plan de communication spécifique // Conseiller de carrière.

SAFRAN : Identification d'axes d'harmonisation des processus Rémunération et Avantage et définition de la feuille de route de déploiement d'un outil groupe – SuccessFactors

APRR : Assistance maîtrise d'ouvrage (AMOA) & conduite du changement pour la mise en place de la DSN – HR Access

2001 / 2014 – Accenture, Senior Manager Human Capital Management (HCM), Paris Conseil en management et technologie de l'information

Attirer, retenir et développer les talents. Apporter les meilleures réponses aux besoins clients au regard de leur contexte.

Missions internes – Responsable des lignes de services SAP HCM et Assistance Maîtrise d'ouvrage RH (25 cadres) // People Advocate HCM : pilotage d'un réseau de 60 cadres (carrière, engagement, motivation) // Ambassadrice Diversité & Accent sur Elles // Conseiller de carrière de 8 cadres // Recrutement : jeunes diplômés et expérimentés.

Principales missions -

> 2010 / 2013 - La Poste Courrier : Directrice de projet

- Définir la vision stratégique de la DRH au regard de la transformation de son cœur de métier :

Définition du schéma directeur de la DRH : vision RH et SIRH // Réorganisation de la Direction Economie, Pilotage et Projets // Rationalisation de la gouvernance de projet // Etude GPEC // Digitalisation des processus RH.

- Harmoniser les processus et accompagner le retour au réglementaire des territoires.

Gestion des temps et des activités & planification (170 000 dossiers, 20 800 utilisateurs, 7 consultants) : refonte des processus et pilotage de la maîtrise d'ouvrage – HR Access & Horoquartz

> 2011 / 2012 - Total Groupe : Responsable fonctionnelle : Garantir l'adéquation de l'outil et des besoins métiers (90 000 dossiers, 24 consultants)

- Définition des méthodologies, rédaction des plans d'assurance qualité, ateliers fonctionnels des conceptions générales et détaillées de la gestion de la performance, de la gestion des talents et de la formation – SAP HCM & Nakysa

> 2010 - Danone : Directrice de projet : Améliorer la performance de la fonction RH

- Définition du processus Plan de succession // Optimisation des processus gestion de carrière et de la performance // Définition de la feuille de route SIRH sur la base de technologies SAAS – PeopleSoft & SuccessFactors

> 2008 / 2010 - Direction Générale des Finances Publiques : Directrice du programme de Transformation RH : Moderniser la fonction RH publique dans le cadre de la RGPP (Réforme de la fonction publique)

- Coaching de la responsable du département documentation numérique et de la Directrice de l'AMOA RH // Définition de la feuille de route SIRH dans le cadre de la fusion DGI / DGCP // Pilotage des projets (Paie, Gestion des temps et des activités, Carrière, mobilité...) // Organisation de la maintenance du SIRH & de l'AMOA (22 consultants, 130 000 dossiers) – HR Access

> 2005 / 2008 - Air France : Responsable de la conduite du changement & responsable PMO : Développer une culture digitale et améliorer le service rendu par la fonction RH.

- Identification des besoins et déploiement des e-services RH employés et managers (65 000 dossiers) – SAP HCM
- Refonte des processus, accompagnement du changement et déploiement de la gestion des temps et des activités du personnel au sol (40 000 dossiers, 734 utilisateurs, 4 consultants) – SAP HCM
- Création de la cellule PMO : Définition des normes et standard, pilotages des projets RH (8 projets en parallèle)

> 2002 / 2004 - Carrefour Groupe : Responsable de la conduite du changement : Prendre en compte les différences culturelles pour obtenir l'adhésion à l'outil, aux processus et au réglementaire Groupe.

- Mise en place de l'école de formation de la direction du contrôle financier (23 pays, 7500 stagiaires, anglais) : identification du portail de formation, définition de la stratégie pédagogique et des cursus de formation, rédaction des supports de formation, dispenses des formations.

> 2001 / 2002 – SNCF : Consultante conduite du changement : Transmettre les réflexes managériaux transverses aux 750 dirigeants opérationnels dans un contexte de réorganisation de la ligne managériale.

- Mise en œuvre d'une formation managériale transverses pour les cadres : définition des cursus de formation, conception du LMS et du site de formation en ligne, rédaction des supports de formation en ligne.