

Stéphanie DELAFONTAINE
8 Bis Villa d'Arcueil
92170 VANVES
+ 33 (0)6 61 42 92 59
sdelafontaine92@gmail.com



2008 : ESSEC - Management Education
1986 : Paris V - D.E.S.S Psychologie du Travail,
Anglais Courant
Membre actif : Comités d'animation et de
rédaction **ANDRH, RH&M, Cercle Humania.**

DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES, actrice du changement

Groupe, Association, siège, entité, multi-sites

- **Contribuer au comité de Direction, manager et fédérer** les collaborateurs :
 - Conseiller la Direction Générale et anticiper les évolutions de structure, d'organisation et de métiers,
 - Accompagner l'encadrement dans le management de leurs ressources et la prise de décision,
 - Piloter des projets stratégiques transverses et digitaux (RSE, RPS, SIRH, Numérique, ...) et la communication interne,
 - Assurer l'équité par des processus opérationnels décisionnaires et un cadre de gestion interne.
- **Mettre en œuvre une stratégie syndicale et diriger les relations sociales :**
 - Adapter l'emploi, structurer et ré-organiser les équipes de l'entreprise (PSE, saisonnalités, développement, création de structure, acquisition, fusion),
 - Dénoncer et négocier les accords d'entreprise (NAO, GPEC, Egalité professionnelle, BDES, RPS),
 - Présider les IRP, le Comité d'Entreprise, le CHSCT et les Délégués du Personnel,
 - Harmoniser les pratiques sociales et garantir la sécurité juridique de la gestion des RH.
- **Concevoir et animer une politique de développement des Ressources Humaines :**
 - Conduire le changement, analyser le risque, communiquer et déployer les process équipes,
 - Assurer la mise à disposition des compétences nécessaires aux enjeux stratégiques,
 - Détecter les potentiels, mesurer la performance et développer les compétences : mobiliser direction, et "key players" sur les entretiens et le plan de formation, créer des référentiels compétences/métiers, revue des talents, plan de succession
 - Construire, refondre, compléter la politique des rémunérations et des "benefits".

■ 2016- à ce jour : **AUDIENS Responsable d'Affaires Grands Comptes**

- ⇒ **Promouvoir l'offre globale de protection sociale pour le secteur spécifique pour le monde de la culture, de la communication et des médias, mise en œuvre des réformes des « contrats responsables »**
 - Présenter auprès des directions générales et des organisations syndicales les nouvelles réglementations et leurs applications au sein des entités et accompagner les clients dans la mise en conformité de leur contrat collectif.
 - Informer les organisations syndicales et les salariés sur l'accompagnement solidaire et social,
 - Organiser la communication entreprise en terme de protection sociale et de retraite.
- ⇒ **Maintenir et développer le chiffre d'affaires des contrats spécifiques en régimes de prévoyance et complémentaires santé,**
 - Répondre aux appels d'offres publics et privés pour conserver nos clients et en acquérir de nouveaux,
 - Etudier, tarifier et proposer, suivant la taille et la démographie de l'entreprise, des offres adaptées à leurs cahiers des charges et à leur politique sociale,
 - Fidéliser notre portefeuille clients dans les secteurs, Presse, Communication et Médias,
- ⇒ **Contribuer à la notoriété du Groupe**
 - Animer les présentations Groupe dans le cadre des opérations Tour de France et participer aux challenges.
- ⇒ **Acquisition de clients et pérennisation des portefeuilles: apport annuel de 800 000 € à 2 millions de CA**

■ 2016- à ce jour : **INSEEC Professeur**

- ⇒ **Enseigner la communication interne 3ème cycle en Gestion des Ressources Humaines et MBA GRH :**

■ 2014- 2015 : **EUROPE 1 Directrice des Ressources Humaines (400 ETP, 12 000 cts/an) Équipe de 3 personnes**

- ⇒ **Optimiser la gestion des Ressources Humaines dans les contraintes de grilles et d'audiences :**
 - Définir et gérer les différents types de contrats permanents et saisonniers (CDI, CDD, CDDU, pigistes, intermittents, stagiaires...), apaiser les relations individuelles dans le respect des personnalités,
 - Déployer les projets RH Groupe en contexte de Plan Social,
 - Piloter les relations sociales (CE, DP, CHSCT, négociations) et gérer le conflit des intermittents du spectacle,
 - Piloter la mise en place d'un projet de gestion des temps et d'automatisation des 12 000 contrats de l'établissement.
 - ⇒ **Fiabilisation des contrats intermittents et diminution des coûts de provision de congés payés,**
 - ⇒ **Diminution des litiges et des risques psychosociaux,**
 - ⇒ **Renforcement de « l'esprit maison » et coopération des rédactions avec augmentation des podcasts.**

■ 2012 : **COSEM-CDM Associations de Centres de Santé** - Directrice des Ressources Humaines (950 salariés, 6 centres de santé) Équipe de 6 personnes

- ⇒ Structurer une organisation et une communication interne dans un climat de défiance,
 - ⇒ Rétablir le dialogue social et négocier les accords nécessaires à la pérennité de l'association :
 - Créer la structure managériale de prise de décision pour accompagner les équipes et le déploiement des objectifs,
 - Démarrer un calendrier social avec les IRP et instaurer un dialogue constructif,
 - Créer les outils et process pour développer l'organisation et instaurer une politique de développement des compétences (plan de recrutement, actions de formations, EAE,...), en fonction de la population, du centre et des objectifs opérationnels.
 - ⇒ Ouverture d'un centre de prélèvement biologiques et d'un centre de santé,
 - ⇒ Reprise du dialogue social et absences de nouveaux délits d'entrave,
 - ⇒ Augmentation du Chiffre d'affaire et diminution du turn-over.
-

■ 2008- 2011 : **FEDERATION FRANCAISE DE FOOTBALL** - Directrice de l'Administration Générale
Équipe des 35 personnes en fonctions supports

- ⇒ Dans un univers complexe associatif et fortement médiatisé, en création de poste, professionnaliser les instances Fédérales (Budget 1.5M€) pour répondre aux attentes des instances du Football, autant pour les 2 Millions de licenciés que pour les 7 000 salariés des 22 000 clubs et 122 ligues et districts représentants et leurs bénévoles.
 - Développer les Systèmes d'Information et software (Budget 3.5M€)
 - Optimiser la fonction Achats suite à la création du service : rationalisation et réduction des coûts,
 - Valoriser les conditions de travail, maintenance et moyens Généraux (Budget fonctionnement 1.4M€).
 - ⇒ Insuffler une démarche de changement et rationaliser les RH en contexte fédéral
 - Ouvrir les relations sociales à différents syndicats et créer un dialogue régulier dans un environnement secoué,
 - Aligner la politique de développement des compétences sur l'évaluation des salariés, refondre les classifications et développer la rémunération globale avec des rémunérations variables individuelles et collectives,
 - Mettre en ligne un portail Intranet vecteur d'information et de travail collaboratif (500 clics/jour).
 - Créer l'Association des Employeurs du Football Français (122 Ligues et districts, 18 000 clubs) et l'outiller.
-

■ 2005-2007 : **GEODIS** - Directrice des Ressources Humaines du siège (600 salariés) Équipe des 3 personnes

- ⇒ Pour la création de la holding et la création de la marque GEODIS, structurer les fonctions Corporate et créer la Direction des Ressources Humaines avec une équipe RH de 3 personnes
 - Recruter les potentiels et accompagner les dirigeants pour constituer les équipes,
 - Concevoir et piloter la politique de développement RH : recrutement, entretiens, formation, GPEC, diversité ;
 - Présider les IRP, créer une UES et négocier de nouveaux accords collectifs pour les entités juridiques du siège,
 - Rationaliser les dossiers relatifs au droit social et au cadre de gestion interne (chartes, flotte).
-

■ 2000-2004 : **BOUYGUES TELECOM** (6 500 collaborateurs) - Responsable Ressources Humaines,
Équipes de 4 à 20 personnes

2003 Filière Finances (450 salariés), 2001 Supports de la B.U. Forfait (600 salariés),
2000 Centres d'Appels multi-sites (1200 conseillers, 5 sites)

- ⇒ En phase de déploiement des offres mobiles, mettre en place les structures de service clients,
 - ⇒ Puis conduire les transformations de l'entreprise (3 réorganisations de l'entreprise Filières Métiers, BU...) et diminuer les frais de structure,
 - Positionner les RH (20 pers) en « Business Partner » /opérationnels pour chacun des sites,
 - Recruter par assesment center et lancer la méthode des habilités,
 - Rendre les collaborateurs acteurs de leur mobilité professionnelle,
 - Réviser et harmoniser les rémunérations et les repositionner à la valeur marchée.
-

■ 1996-1999 **Hypermarchés AUCHAN** - Responsable des Ressources Humaines (650 pers)

■ 1988-1995 **Hypermarchés AUCHAN** - Responsable de Centre opérationnel Client, management direct de 300 personnes)

- ⇒ Après acquisition d'un hypermarché indépendant, amener ses résultats dans les objectifs du Groupe,
 - Gérer les Ressources Humaines, les IRP et l'administration du personnel et de la paye.
- ⇒ En chantier de désamiantage, organiser le maintien de l'ouverture de l'hypermarché aux clients
- ⇒ Ouvrir le premier hypermarché « parisien » de 18 500 m2 et 80 caisses avec un haut niveau de service.