



RH & RECRUTEMENT

CARNET D'ENTRETIENS AVEC LES DIPLÔMÉS



Clara ALLEMAND

Senior Contractor Workforce Advisor TABCORP (Paris sportifs et hippiques)

IFAG Lyon - Promotion 2014

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Après un BTS MHR dans un lycée lyonnais, j'effectue mon Bachelor et MECP (Spécialisation RH) à l'IFAG. J'ai d'abord fait un stage de 3 mois, lors de mon Bachelor, chez **ADECCO**. Par la suite, **MCDONALDS** m'a embauché pour mes 2 années d'alternance. À la fin de mon Master, je suis partie rejoindre mon mari à Strasbourg et j'ai trouvé un emploi chez **SECURITAS DIRECT** pendant un an. Fin 2015, l'entreprise de mon mari le transfert en Australie où je le suis.

Nous arrivons à Melbourne. Je travaille, dans un premier temps, en intérim comme manutentionnaire puis je suis missionnée pour aider au recrutement chez **WOOLWORTH**. À la fin de ma mission, j'ai trouvé un emploi en tant qu'assistante administrative chez **5TH ELEMENT WELLNESS**, une salle de fitness indépendante. Après 10 mois, un des recruteurs de chez **HUDSON RPO** me propose une poste de coordinatrice au sein de l'équipe de recrutement travaillant pour **ENERGYAUSTRALIA** (équivalent d'EDF). Après seulement 1,5 an à ce poste, j'ai été recruteuse dans le IT, à la recherche de développeurs informatiques.

Après 4 ans, je rejoins fin 2020 **TABCORP** en tant que Senior Contractor Workforce Advisor. Notre activité concerne les paris sportifs et hippiques.

Les tendances à venir dans ton métier/secteur ?

Avec la génération Y et Z, les attentes des candidats vont évoluer. L'argent et le type de contrat ne seront plus leur credo. La motivation principale sera de travailler sur des projets qui leur permettent de développer leurs compétences dans le respect accru d'une éthique sociale et environnementale. En proposant leurs services pour un projet donné, ils travailleront sur des sujets qui les passionnent et auront plus de libertés.

Quelle est ta valeur ajoutée ?

Je pense être une personne qui a le sens du travail bien fait et sur lequel on peut compter. Je suis très attachée au travail d'équipe, j'aime apprendre et trouver des solutions à tous les problèmes que je rencontre.

Ce que la vie t'a appris ?

Les voyages à l'étranger sont très instructifs et j'ai appris à me débrouiller seule, à me remettre en question, à être moins critique et à cultiver un réel esprit d'équipe.

Et pendant ton temps libre ?

Je fais beaucoup de sport, un ressourcement indispensable pour moi. Du sport en salle, du CrossFit et de la natation. J'ai également participé à un semi-Ironman (1.9km de natation, 90km de vélo, 21.1km de course à pied !).

Ta philosophie de vie ?

« Don't worry be happy »

Une philosophie qui colle parfaitement avec la manière de travailler en Australie où je vis depuis 2016. Ici, les entreprises prennent soin du bien-être des salariés, le management est très positif, bienveillant, encourageant. Mes collègues ont toujours pris le temps de m'expliquer lorsque je ne savais pas.



Aurélie BOCO

Senior HR Operations, Benefits,
Payroll Manager EMEA
CEPHEID (Biotechnologies)

IFAG Toulouse - Promotion 2008

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

Après un BTS en gestion d'entreprise PME-PMI, j'ai poursuivi mes études en alternance à l'IFAG Toulouse. J'ai effectué ma 1^{ère} année au sein du service comptabilité de **CAMELEON Software** (éditeur de logiciel), puis les 2^e et 3^e années au service RH et paie de la **SOCIÉTÉ NOUVELLE DE PANIFICATION (SNP)**. Au cours de cette dernière expérience, j'ai eu l'opportunité de mettre en œuvre les processus de paie, de recrutement, de formation et de gestion des RH (SIRH) au sein de cette société comptant une centaine de collaborateurs.

Ensuite, j'ai continué à exercer dans le domaine de la gestion de la paie et de la configuration des SIRH. D'abord chez **MOLEX**, puis chez **ADP** où j'ai géré 500 paies, et enfin chez **SYNGENTA** pendant 6 ans, couvrant 1600 collaborateurs répartis sur 11 sites.

J'ajouterai que ma maîtrise de l'anglais a joué un rôle clé dans mon développement professionnel, et c'est grâce à elle que j'ai rejoint **CEPHEID** en 2018. Ma mission, au sein de cette société américaine leader dans les diagnostics moléculaires, consiste à piloter la paie, l'administration du personnel, les avantages sociaux (retraite, mutuelle, assurance vie) sur le périmètre EMEA.

Je supervise une équipe de 8 membres répartis entre la France, l'Italie, le Kenya et l'Afrique du Sud. Leur mission principale consiste à garantir une mise en œuvre efficace des opérations en ressources humaines dans chaque pays. Cette tâche concerne directement 18 pays et indirectement 10 autres, touchant ainsi les 800 collaborateurs de la région EMEA.

Quelles tendances à venir dans ton métier ?

Ces activités font partie intégrante de la plupart des entreprises et offrent des opportunités de carrière prometteuses pour ceux qui souhaitent s'y consacrer.

De plus, dans un contexte international marqué par de nombreuses acquisitions et fusions d'entreprises, la maîtrise de l'anglais et la compréhension des législations de divers pays sont essentielles.

Et pendant ton temps libre ?

Je suis une grande lectrice et je consigne des citations inspirantes que je place dans mon bureau. J'apprécie le jardinage, j'aime assister à des concerts et des spectacles d'humour. Bien sûr, ma priorité est ma famille, mon conjoint et mes trois garçons.

Ta philosophie de vie ?

« Prendre le temps d'aller vite »

Tes liens utiles

[Mon profil LinkedIn](#)

[Cepheid](#)



Delphine CENNERELLI

Head of People & Culture (3 filiales USA, Singapour et Allemagne)
SBG SYSTEMS (Fab. Matériel informatique)

IFAG Paris - Promotion 2006

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Après l'IFAG, j'ai débuté ma carrière professionnelle chez **Lagardère** où j'ai pu développer, durant deux ans, mes compétences RH dans les domaines de la formation et du recrutement. En 2008, je décide de booster ma carrière et d'entreprendre une formation RH réalisée en part-time au sein de la Direction RH du groupe **Plastic Omnium**. Rattachée à la cellule Internationale, je gère un PSE auprès d'une quarantaine de filiales.

Par la suite, j'intègre successivement deux SSII, **Altran** et **Segula Technologies**, dans lesquelles j'occupe des fonctions de Business Manager et de Responsable Relations Ecoles / Coordination Recrutement où j'ai encadré une vingtaine de collaborateurs en assurant les reporting nationaux auprès du Comité de Direction.

En 2013, je rejoins **Building Partners** (immobilier de prestige) en tant que DRH et participe à la croissance exponentielle du Groupe qui est passé de 20 à plus de 50 collaborateurs.

En février 2017, je rejoins **Effigest**, un cabinet de conseil aux entreprises en charge du développement RH du groupe en France, Angleterre et Portugal.

En mai 2019, je change de secteur et deviens RRH Groupe de **RC Group**, spécialiste en Marketing et Publicité, comprenant 450 Collaborateurs avec 15 filiales en France et à l'International. Deux plus tard, j'intègre une PME **Cost Immobilier** pour restructurer les RH.

En juin 2022, je rejoins **SBG Systems**, un fabricant de matériel informatique en tant que **Head of People & Culture (3 filiales USA, Singapour et Allemagne)**

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

L'organisation de ma première conférence media chez Lagardère face à un public de plus de quarante DRH. J'avais 24 ans

Si tu changeais de métier ?

Au-delà d'une mission, c'est un défi que je rechercherais ! Je garderais une dimension entrepreneuriale quoi qu'il en soit.

Et pendant ton temps libre ?

Je veille à une bonne hygiène de vie (sport, alimentation et repos) et prends régulièrement des cours d'anglais. Par ailleurs, j'aime voyager pour découvrir différentes cultures et profiter de la nature.

Tes plus belles réussites

Interview et Parutions Presse

- France Télévision, « *La semaine pour l'Emploi* »
- Manager d'Entreprise, « *Quel sera le profil du dirigeant de demain ?* »
- Monster, « *Recrutement et Gaming, une nouvelle initiative chez Segula* »

Événements et Projets RH

- Organisation d'une JPO dans l'automobile accueillant plus de 1.500 visiteurs en 3 jours.
- Management d'équipe et participation aux comités de Direction chez Segula Technologies.



Cassandra CORNILLEAU

Directrice des Ressources Humaines
AVANCIAL (SNCF)

IFAG Paris - Promotion 2015

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

J'ai toujours voulu travailler dans le développement des RH. De ce point de vue, mon alternance à l'IFAG fut riche en enseignements avec une première expérience chez **ALTRAN** comme chargée de recrutement dans le secteur automobile, puis dans un cabinet de recrutement spécialisé en Grande distribution et en 3^e année à la **SNCF**.

Une fois mon diplôme en poche, je poursuis ma mission à la SNCF en tant qu'assistante RH au sein de la Direction de la Communication. En 2017, la direction du Digital prend son autonomie et j'en suis promue Responsable RH. Parallèlement, j'ai piloté la mise en place des Maisons du Digital à Lyon et Nantes (appelées en interne les « 574 », record de vitesse du TGV).

La même année, en avril 2017, je deviens Directrice de **l'École du Numérique de la SNCF** accompagnée d'une équipe de 15 personnes. Il s'agit d'une université d'entreprise, véritable hub de montée en connaissances et en compétences des 2600 agents qui exercent un métier dans le numérique (DSI, Digital ou Telecom) et l'outil de sensibilisation des 240000 agents du groupe au numérique.

En janvier 2023, je rejoins **Advancia**, filiale de la SNCF spécialisée dans les tests et la gestion de projets informatiques, en tant que Directrice des RH.

Les tendances à venir dans ton métier/secteur ?

Dans le domaine de la formation, je vois 2 axes d'amélioration importants : comment les entreprises vont-elles faciliter l'accès aux formations (plateformes, outils tels notre « Assistant de montée en connaissances et en compétences ») et comment faire évoluer l'expérience des apprenants ?

Quelle est ta valeur ajoutée ?

Mes softskills et ma capacité à porter les projets avec enthousiasme et engagement.

Ce que la vie t'a appris ?

Savoir écouter pour comprendre que tout le monde n'a pas les mêmes besoins et favoriser ainsi l'épanouissement de chacun. Apprendre à se connaître surtout lorsqu'on manage des équipes.

Et pendant ton temps libre ?

J'ai une passion : la cuisine et plus particulièrement la pâtisserie. Je serais même prête à en faire mon futur métier...Qui sait ! Les voyages sont aussi une source d'épanouissement et nourrissent mes envies de découverte.

Ton ambition ?

Œuvrer pour que chacun prenne conscience qu'il est important de travailler sur soi.

Ta philosophie de vie ?

« Soyez vous-même, les autres sont déjà pris »

Oscar Wilde



Agnès COURTIAUD

HR Business Partner
APRIL SANTÉ PRÉVOYANCE

IFAG Lyon - Promotion 1993

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

En 3^e année de l'IFAG, j'ai intégré **APRIL** pour faire du contrôle de gestion. A l'époque, c'était une start-up de 90 personnes, créée en 1988. Aujourd'hui, April Group est devenu le 1^{er} courtier grossiste en France avec 3750 collaborateurs implantés dans 34 pays ! Autant dire qu'en 20 ans, j'ai fait beaucoup de missions : de la sécurisation de process (1 an), de l'audit interne, du contrôle de gestion (2/3 ans), de la qualité en faisant d'APRIL la 1^{ère} société de courtage certifiée (2/3ans), de l'organisation en mettant en place les 35h et le passage à l'an 2000.

En 2001 j'ai rejoint la DRH pour travailler sur le process RH, la mobilité, le recrutement. Fin 2003, on me propose de monter l'école de formation April où nous avons été jusqu'à 10 personnes. Parallèlement, j'ai eu en charge l'accueil de l'entreprise soit au total plus de 25 personnes à manager. En 2008, je conçois et développe le plan de formation de la société qui concernait 600 personnes. En janvier 2011, je deviens responsable des programmes de **l'Université d'APRIL** (France et monde) rattachée à la holding.

Depuis Janvier 2013, je conseille les managers sur les sujets RH.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

Dès que c'est nouveau, c'est une expérience marquante pour moi ! Aujourd'hui, je dois gérer des programmes d'université d'entreprise qui nécessitent des compétences humaines & techniques que je n'ai pas forcément. Je vais devoir sortir de ma zone de confort et en cela, c'est passionnant !

Si tu changeais de métier ?

Une « co-construction » des formations avec les différents services internes mais aussi avec d'autres Universités d'entreprises ou d'Etat. La seconde tendance concerne l'opérationnalité du contenu de la formation continue. Elles doivent pouvoir être utilisables ou mises en pratique dès le lendemain.

Les tendances à venir dans ton métier ?

Je monteraï quelque chose autour de l'organisation de voyages.

Et pendant ton temps libre ?

Je tente d'équilibrer ma vie professionnelle et familiale avec mes 2 enfants. De temps en temps je m'échappe en vélo (de route) ou je jardine et m'occupe de mes tomates. J'adore les tomates !

Tes plus belles réussites

- La JPO pour promouvoir l'école de formation APRIL. Celle-ci a connu un vif succès avec la visite de 600 pers. ! Nous ne savions pas où nous allions et ce fut une belle surprise !
- Une formation pilote, en anglais, destinée à 25 dirigeants provenant de l'étranger et ayant 10 nationalités différentes. Objectif : leur faire découvrir APRIL et la « Brand induction ». Leur feedback positif nous a permis de lancer la formation APRIL à l'international !



Nadège DA PONTE CORP

Directrice des Ressources Humaines NEREUS (Greentech)

IFAG Nîmes - Promotion 2010

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Mon parcours professionnel a débuté avec une licence LEA en espagnol, italien et anglais à l'université de Montpellier, nourrissant mes aspirations de devenir guide interprète. En parallèle, j'ai acquis une expérience diversifiée avec des animations pour **Nespresso**, **Jeep**, et des stages internationaux. Pour renforcer mes compétences en gestion, finance et marketing, j'ai opté pour l'IFAG, envisageant une voie entrepreneuriale à l'image de mon père, agent d'assurance. Trois années d'alternance chez **DOYOUSOFT**, spécialiste de la création de sites internet, m'ont permis d'exceller dans la vente par téléphone, suivi d'un CDI de 2,5 ans.

En quête de nouveaux défis après 5,5 ans chez DOYOUSOFT, j'ai rejoint **NEREUS** en 2012, fabricant de machines industrielles pour le recyclage des eaux usées, fondé par un ancien directeur de Veolia et 1^{ère} entreprise labellisée Greentech.

Première employée de l'entreprise, je peux dire que 12 ans plus tard, je suis fière d'occuper le poste de DRH d'une équipe de 32 salariés. Je gère l'ensemble des aspects des ressources humaines, incluant le recrutement, la formation, la gestion de la paie, et l'administration RH en général., ainsi que l'administratif.

Quelle est ta manière d'exercer le métier de DRH ?

Lors de nos recrutements, les compétences relationnelles (60%) prévalent souvent sur les compétences techniques (40%). Nous mettons particulièrement l'accent sur la polyvalence, la solidarité, l'agilité face aux changements et la curiosité envers la résolution de problèmes concernant nos candidats.

Je veille également au bon épanouissement de nos salariés via des actions communes : randonnées en famille, don du sang durant nos heures de travail...

La tendance à venir sur ton marché ?

La technologie évolue beaucoup dans le secteur du recyclage de l'eau. Actuellement, nous fabriquons des machines sur mesure pour des clients dans l'hôtellerie, l'industrie agro-alimentaire ou pour les collectivités territoriales tant en France qu'à l'étranger (DOM TOM, Benelux, Dubaï...). Demain, nous développerons des machines plus standardisées qui nous permettront d'approcher d'autres marchés. Par ailleurs, [le plan eau](#) mis en place par le Gouvernement en 2023 va dans le bon sens

Et pendant ton temps libre ?

Je veille sur mon fils, né avec une malformation du diaphragme (voir [son post LinkedIn](#) à ce sujet). En tant que marraine, je soutiens un enfant en Afrique par le biais de l'Association "[Un enfant par la main](#)". Par ailleurs, je m'engage dans le mentorat d'étudiants sur [MyjobGlasses](#). J'interviens également au concours d'entrée de l'IFAG et récemment au Jury National d'Attribution des Titres (JNAD).



Pascale DAUMEZON

Directrice des Ressources Humaines CIRCANA (Etudes de marché)

IFAG Paris - Promotion 1988

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Les RH ont toujours été un leitmotiv dans ma vie ! A 20 ans, j'entreprends en même temps des études de droit privé, l'IFAG et un 1^{er} job chez **Hewlett Packard**. Je reste 10 ans dans cette entreprise américaine dont 7 à la formation et 3 à la rémunération.

Ensuite, j'intègre **McDonald's** avec ses 60000 salariés en France répartis sur 1000 restaurants à l'époque. Après 3,5 ans le DRH de **Sun Microsystems** me propose le poste de RRH de la Division Services (700 personnes). J'occupe ainsi, durant 7 ans, un véritable poste de Business Partner en charge de la totalité de la fonction, et déploiement de projets transverses (plans sociaux, acquisition et outsourcing d'activités dont la fonction RH à Budapest). Le métier étant de plus en plus « outsourcer », je saisis l'opportunité d'être DRH de **Levi's** (400 salariés en France). En désaccord avec la direction, je pars au bout de 2,5 ans et rebondis chez **Wipro**, un groupe Indien de 140000 salariés dans le monde.

En 2012, **SymphonilRI Group**, un cabinet d'études marketing (ex Secodip) m'offre la Direction des ressources humaines du groupe composé de 700 pers. en France/4000 dans le monde. Depuis mars 2023, le groupe a changé de nom et devient **Circana**.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

Lorsque j'ai été moi-même licenciée. Et oui cela arrive aussi au Drh ! Ce fut une réelle remise en cause qui m'a aidée, par la suite, à mieux comprendre mes interlocuteurs.

Les tendances à venir dans ton métier ?

Arriver à combiner business et RH représentera un enjeu majeur pour les entreprises surtout avec les nouvelles générations. Les DRH devront être bilingues, bien connaître leur secteur, les métiers de l'entreprise, son organisation pour mettre en place des actions évolutives pertinentes.

Si tu changeais de métier ?

Être thérapeute ou faire du Horse coaching. Au choix !

Et pendant ton temps libre ?

Je donne des cours à la Fac de Paris XIII dans un DUT GEA option RH et accompagne des étudiants à Centrale Paris. J'aime cette manière de transmettre mon expérience.

Je monte à cheval 2 fois par semaine depuis l'enfance. Issue d'une famille de marins, je fais de la voile dès que je peux.

Tes plus belles réussites

- La réussite se situe, selon moi, davantage dans le chemin que l'on effectue plus que dans un acte en particulier.
- J'aime le fait d'avoir parfois été obligée de licencier certains de mes patrons tout en restant en lien avec eux amicalement voire continuer à les conseiller encore aujourd'hui !



Nâme DURMAZ

Partenaire en Acquisition de Talents
BORALEX

IFAG Lyon - Promotion 2008

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

J'ai toujours voulu travailler dans les RH. Le déclic pour l'acquisition de talents s'est produit lors d'un stage dans un cabinet de recrutement.

Dès ma sortie de l'IFAG, je deviens consultante en recrutement et gère une équipe de 3 à 5 collaborateurs chez **CCLD RECRUTEMENT**. J'y reste 6 ans et poursuis mon expérience chez un employeur, **REXEL** (Distribution appareillages électriques) pendant 3 ans. En tant qu'experte en recrutement, je définis la stratégie et l'industrialisation du recrutement dans une entreprise mondiale.

Mes expériences suivantes chez **ALLIADE HABITAT** (Action logement, **ANAVEO** (Télésurveillance) et **IN EXTENSO** (Comptabilité) m'ont permis de développer mon sens politique mon appétence pour la définition de stratégie recrutement.

En 2020, le développeur canadien en énergies renouvelables (solaire et éolien terrestre) **BORALEX**, me propose de développer l'acquisition de talents pour la filiale française forte de 230 collaborateurs (310 aux EU et Canada). Ma mission consiste à attirer et fidéliser des talents et à développer et structurer les outils tout en renforçant la marque employeur.

Les tendances à venir dans ton métier/secteur ?

LinkedIn sera toujours un outil indispensable tout comme l'approche directe des candidats. J'ajouterais que l'attraction des talents passera beaucoup par la valorisation des conditions de travail (télétravail, temps partiel, locaux...), l'allègement des freins type suppression de la période d'essai.

Les compétences clés pour réussir à ton poste ?

Sans conteste une écoute active, aimer les gens, être un très bon communicant, clair et sincère dans ses explications mais aussi savoir évaluer les compétences via des méthodes type STAR (Situation, Tâches, Actions, Résultats). En recrutement, l'objectif est d'apprécier la cohérence entre le candidat et la mission proposée plutôt que de vendre un job.

Ce que la vie t'a appris ?

Prendre du recul pour ne pas prendre tout à cœur et oser, ne pas craindre d'essayer.

Et pendant ton temps libre ?

Je fais du Crossfit régulièrement, je lis beaucoup, regarde des films et séries et m'intéresse à l'actualité.

Ta philosophie de vie ?

Je préfère rechercher l'adéquation entre les candidats et les missions plutôt que de « vendre un job »

Tes liens utiles

[Boralex](#)

[Mon profil LinkedIn](#)



Agnès EGEA

Directrice des Ressources Humaines
LA MANUFACTURE DES LUMIÈRES
(Luminaires industriels)

IFAG Montluçon - Promotion 1991

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Dans les années 90, nous avons déjà l'obligation de passer notre 3^e année de l'IFAG en entreprise. Cela m'a permis de travailler très tôt dans l'univers des RH, un métier que je n'ai plus quitté.

Dans ce contexte, j'ai occupé dès 1990 un 1^{er} poste en CDI chez **AUBERT & DUVAL**, une aciérie du Groupe Eramet composée de 1500 personnes. Embauchée en tant « qu'assistante fonction personnel », j'ai pu évoluer vers un poste de Responsable de la gestion administrative du Personnel entourée d'une équipe de 15 personnes. Un véritable challenge à moins de 25 ans !

Après 3 ans, j'intègre la **SERRURERIE JPM** à Moulins (500 personnes) au poste d'assistante RH. J'y reste également 3 ans ayant développé une activité nouvelle pour moi, à ce moment-là : la mise en œuvre de la formation continue. Mais le peu de perspectives d'évolutions dans cette société, m'amène à postuler, à 28 ans, chez **DIETAL** qui me nomme immédiatement RRH et aujourd'hui DRH. Depuis, le groupe s'appelle **LA MANUFACTURE DES LUMIÈRES** je coordonne la gestion administrative RH et la paie des 300 salariés français de ce fabricant de luminaires industriels.

situé dans le Puy de Dôme, qui compte un site en Roumanie de 250 salariés.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

La nomination directe au poste de Responsable des Ressources Humaines chez Dietal m'a permis de franchir un véritable cap ! Les dirigeants m'ont fait confiance d'entrée. Ils m'ont même financé une formation complémentaire pour suivre un diplôme universitaire en droit et pratiques des relations du travail que j'ai obtenu en 1998.

Les tendances à venir dans ton métier ?

J'en vois deux : la montée en puissance du juridique au sein de la gestion des ressources humaines ! Et l'anticipation des retombées (gains, risques) à chaque fois que l'on prend une décision dans ce domaine.

Si tu changeais de métier ?

Formatrice pour adultes voire pour enfants ou dans le domaine informatique !

Et pendant ton temps libre ?

Le peu de temps que j'ai est consacré à mon fils (10 ans). J'essaie de me remettre au ski en partant 1 semaine l'hiver dans les Alpes et si possible pas entre le 25 et le 5 de chaque mois en raison de l'établissement des paies.

Tes plus belles réussites

- Avoir su gagner la confiance de la Direction puis des partenaires sociaux. De ce fait, le dialogue social s'avère de bien meilleure qualité pour faire avancer les dossiers communs qui se déroulent régulièrement comme assister mon responsable lors des réunions mensuelles et de négociations avec les instances Représentatives du Personnel.



Aziz EL GHAZOUANI

Talent acquisition Lead – EMEA Project
KORN FERRY (Services et conseils RH)

IFAG Paris - Promotion 2007

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

Ce qui a motivé mon choix de carrière, c'est avant tout la dimension humaine forte dans ce métier : le contact humain, le sens relationnel, et l'analyse du comportement. Etant de formation commerciale, l'approche client et business a été également fondamentale pour moi. J'ai commencé comme chargé de recrutement en cabinet spécialisé, puis responsable recrutement dans une ESN, par la suite, j'ai occupé le poste de consultant senior executive puis des postes en développement RH en interne, et enfin je suis revenu sur un poste de Talent Acquisition Manager.

Ces expériences m'ont permis au départ de maîtriser le process et les techniques de recrutement, puis j'ai pu étoffer mon savoir-faire avec des compétences managériales, de la gestion de relation client, du pilotage stratégique et élargir cet éventail vers du développement RH. Actuellement je suis Lead Talent Acquisition chez **KORN FERRY** qui est un leader mondial dans le conseil RH. Mes missions principales sont de gérer des projets pour des clients dans les industries IT et Automotive, je gère une équipe et j'accompagne mes clients dans le delivery de leur plan de recrutement. C'est un rôle avec une forte dimension stratégique puisqu'il s'agit de piloter l'activité comme un projet, avec l'aide d'indicateurs de performance et de suivre et respecter au mieux un forecast préétabli.

Les tendances à venir dans ton métier/secteur ?

La digitalisation continue de transformer les dynamiques du marché du travail.

On y assiste déjà, de plus en plus d'entreprises adoptent des chartes de télétravail pour répondre aux attentes des collaborateurs.

Elles adoptent également des processus de recrutement hybrides, en présentiel et virtuels, via notamment les entretiens visio.

L'IA, notamment ChatGPT va certainement aussi impacter davantage les pratiques de recrutement, par exemple pour automatiser certaines tâches et gagner en productivité.

On peut aussi citer l'expérience candidat personnalisée qui est centrale pour attirer les meilleurs talents, ainsi que la diversité et l'inclusion, essentielle pour construire une marque employeur forte et inclusive. C'est une liste bien entendue non exhaustive.

Et pendant ton temps libre ?

J'aime durant mon temps libre passer du temps avec ma famille, surtout jouer avec mes enfants. C'est du temps précieux qui me procure du réconfort. Et puis bien entendu, j'essaie de lire et de faire un peu de sport pour décompresser un peu après une bonne journée de travail.

Ta philosophie de vie ?

Travailler dans un métier où l'on est heureux est essentiel, aimer ce que l'on fait est primordial, bien plus que de gagner de l'argent.

Tes liens utiles

[Mon profil sur LinkedIn](#)

[Site Korn Ferry](#)



Charlotte FERREIRA

Cheffe du pôle développement de compétences

ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information)

IFAG Paris - Promotion 2010

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Après un BTS en alternance chez **NEUMANN INTERNATIONAL** (cabinet de recrutement) et **PAGE PERSONNEL** (recrutement généraliste), j'ai poursuivi à l'IFAG Paris, toujours en alternance, chez **STRATHOM ÉNERGIE**, où je recrutais des profils techniques pour l'énergie.

J'ai ensuite évolué chez **IOTA GROUP** (énergie et industrie), **REGITRA** (BTP, Oil & Gas, mines) puis **FIVES CINETIC CORP.** (maintenance industrielle), affinant mon expertise en recrutement technique et gestion des talents.

En 2016, lors d'un salon, je découvre l'**ANSSI**. Intéressée par la cybersécurité, j'y intègre le recrutement IT avant de me spécialiser dans la formation.

Aujourd'hui, cheffe du Pôle Développement des Compétences, j'encadre une équipe de 4 personnes et pilote la stratégie de formation de l'agence. Mon rôle comprend la gestion administrative et budgétaire de la formation, ainsi que le pilotage des parcours professionnels et de la formation des 634 agents de l'**ANSSI**.

Quelles sont tes missions ?

- **Ma mission principale** : Informer et former nos collaborateurs et ceux des autres administrations à la gestion de la prévention des risques liés à la cybersécurité.
- **Analyse des besoins** : identifier les compétences essentielles et concevoir des formations adaptées aux enjeux actuels et futurs.
- **Pilotage de la formation** : mettre en place des parcours professionnels, suivre l'efficacité des formations et accompagner les collaborateurs dans leur évolution.
- **Gestion administrative et budgétaire** : assurer le financement, la conformité réglementaire et l'optimisation des ressources.

Et pendant ton temps libre ?

J'aime passer du temps avec mes proches pour partager des moments chaleureux.

Ta philosophie de vie ?

"Carpe Diem : profiter de chaque instant et savourer la vie pleinement."

Tes liens utiles ?

[Mon profil LinkedIn](#)

[L'ANSSI](#)



Jérôme FLORIACH

Deputy Human Resources Group Director GEODIS

IFAG Lyon - Promotion 1989

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

Mon passé familial dans les transports m'a sans doute amené à devenir un spécialiste des RH dans ce secteur, dès ma sortie de l'IFAG en 1989. Je commence en occupant différents postes au sein des transports Rivoire à Saint Etienne (filiale du Groupe Ziegler) : contrôleur de gestion, achats, gestion de projet...

En 1997, **ZIEGLER** me propose d'être RRH d'un établissement local de 150 personnes. Au fil du temps, mon périmètre devient régional avec la gestion de 500 puis de 1000 personnes.

En 2004, **CALBERSON** (filiale de Geodis) me recrute en Rhône-Alpes pour prendre en charge la responsabilité des Ressources Humaines des 1500 salariés de la région. En 2007, je deviens Directeur des Ressources Humaines (DRH) de la Division Logistics de **GEODIS**. À l'époque, nous étions 4000 collaborateurs. Aujourd'hui, nous sommes 7500 salariés implantés dans 9 pays (France et Europe).

En juin 2018, j'élargis mon périmètre en devenant DRH Western Europe, Middle East & Africa. Depuis janvier 2023, le suis DRH Group.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

Le 1^{er} conflit collectif que j'ai eu à gérer en 2007 en tant que représentant de la Direction. Durant ces périodes délicates, l'agressivité des partenaires sociaux peut mettre en danger votre intégrité physique. C'est un phénomène nouveau qu'il faut apprendre à gérer !

Les tendances à venir dans ton métier ?

Réussir à allier une croissance forte et rapide des effectifs avec des moyens restreints. Cela suppose d'avoir un bon niveau de ressources internes pour anticiper ces mouvements et pouvoir très vite mettre en place des équipes opérationnelles.

Nous nous devons également d'avoir de plus en plus une approche RH multiculturelle et des baromètres de satisfaction pour nos collaborateurs.

Si tu changeais de métier ?

Occuper un poste de Direction Générale dans une activité de services.

Et pendant ton temps libre ?

Ma famille avec mes trois enfants et puis un peu de sport variable selon les saisons : vélo, ski, golf.

Tes plus belles réussites

- J'ai mis en place un centre de formation dans toutes les sociétés où j'ai exercé. C'est une grande fierté car 15 ans après, ils existent toujours !
- À la création de la division Logistics chez Geodis en 2007, j'ai mis en place « la Charte de la satisfaction collaborateurs » en France. Aujourd'hui, la plupart des dirigeants ont déployé l'outil au niveau européen.



Sophie GAIDON-RUMEAU

Directrice CSP Paie ADP et Reporting Social THE ADECCO GROUP

IFAG Lyon - Promotion 1997

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

J'ai toujours voulu travailler dans les RH. Aussi, dès mes études à l'IFAG, je suis entrée chez **Manpower**. J'y suis restée de 1996 à 1999 en passant d'Assistante d'Agence en Province à Chargée de Recrutement pour l'agence BE & Cadres Informatique sur Paris. Puis **Transiciel** (Sogeti) me propose de prendre en charge la gestion et le recrutement de profils pour Cegetel. Un poste très polyvalent occupé jusqu'en 2001 où j'ai alors l'opportunité d'intégrer la société Renault à la Direction centrale des RH à Paris. Nommée experte métier RH, je redéfinit les processus organisationnels pour les développer et implémenter dans les filiales une solution SAP-RH.

Au bout de 3 ans, je décide de rentrer sur Lyon. Ma candidature retient l'attention de **Brake France** (2000 salariés, 42 sites en France et 540 M€ de CA). Embauchée en 2004 en tant que Responsable Paie & ADP, j'ai géré le SIRH avec une équipe de 6 collaborateurs et 2 ressources et prestataires externes.

En septembre 2011, j'intègre **Toupargel** en tant que Responsable paie, ADP et SIRH.

En 2018, je rejoins **D2L Group**, spécialiste des RH en tant que Responsable paie & Facturation.

En novembre 2019, **The Adecco Group** me propose la Responsabilité CSP ADP & PAIE avec un périmètre comprenant les collaborateurs permanents de toutes les BU du groupe. Deux ans plus tard, j'en prends la direction et le reporting social Groupe.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

Les 3 ans passés chez Renault furent formidables ! On m'a confié le pilotage d'un projet SAP-HR alors que je n'avais jamais utilisé cet ERP qui concernait 50 000 salariés et impliquait plus de 250 salariés internes et prestataires. J'ai pu déployer, dans une totale confiance, une solution standard RH pour la France et l'international.

Si tu changeais de métier ?

Monter un concept-bar plutôt festif.

Et pendant ton temps libre ?

Je fais du sport en salle et souhaite me mettre à l'aviron. Je participe aux jurys concours et JPO de l'IFAG ou aux soutenances de mémoires pour l'IGS.

Tes plus belles réussites

- Réorganiser, centraliser et mettre tous les moyens en œuvre pour que le service paie de Brake retrouve sa crédibilité. Il y avait beaucoup d'erreurs de paie quand je suis arrivée ; nous les avons réduites à - de 1%. Il a fallu migrer physiquement le service, embaucher pour internaliser la paie des 2000 salariés, mettre en œuvre des process, communiquer à l'interne...
- Avoir instauré un management en mode projet de mon équipe.



Nathalie GEORGE

HR Business Partner MANUFACTURE ROGER DUBUIS (GROUPE RICHEMONT)

IFAG Toulouse - Promotion 1997

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

J'ai toujours eu envie de faire des RH. Cela a commencé durant ma 3^e année à l'IFAG où j'ai travaillé dans une agence d'intérim. Après l'IFAG, j'ai suivi un DESS d'ingénierie de formation et des systèmes d'emploi à Toulouse en alternance pendant 2 ans. J'ai ainsi eu l'opportunité de travailler au sein du département Formation de la **CNAM DE TOULOUSE** en tant que Chargée de formation pour élaborer un plan de formation bureautique et informatisation.

Puis mon arrivée à Paris me permet rejoindre **DELOITTE** au poste de responsable formation (4500 collaborateurs France) pendant 3 ans. Mon mari est muté à Genève et je décide d'élever ma 1^{ère} fille dans ce nouveau pays. Je réintègre le milieu professionnel au bout de 3 ans chez **MANPOWER** d'abord puis **EXPERIS** à Genève. Pendant 4 ans, je me familiarise avec l'environnement professionnel Suisse.

Après plusieurs missions RH, le Groupe Richemont me propose d'intégrer **BAUME & MERCIER** en décembre 2012 en tant que HR Business Manager. Ma mission : le recrutement pour la Suisse et l'ensemble des filiales, la formation des 220 collaborateurs répartis dans le monde et l'accompagnement tout au long de leur carrière (Talent management)

Cinq ans plus tard, en 2018 je rejoins une autre filiale du groupe : **LA MANUFACTURE ROGER DUBUIS** au poste de HR Business Partner.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

Intégrer Deloitte à 26 ans, un des big 5 du Conseil et de l'Audit, fut un réel accélérateur de carrière qui a forgé ma culture RH internationale ainsi que mon expérience en talent management et en ingénierie de la formation.

La tendance à venir dans ton métier ?

Le secteur du luxe connaît une croissance à deux chiffres. Notre défi RH sera d'avoir la bonne personne au bon endroit ! Pour fidéliser les plus jeunes, nous prévoyons des actions faisant cohabiter des profils seniors et juniors ainsi qu'une mobilité Inter-maisons au sein du Groupe Richemont.

Si tu changeais de métier ?

Acheter une vieille ferme, la retaper et monter des chambres d'hôtes.

Et pendant ton temps libre ?

J'aime cuisiner, m'occuper de mes deux filles, faire du ski et de la randonnée. Je fais également partie d'un club de vins où chacun des 12 couples membres présente, à tour de rôle et mensuellement, son coup de cœur.

Tes plus belles réussites

- D'avoir été responsable de la formation des 4500 collaborateurs en France du cabinet Deloitte à 26 ans et d'avoir créé l'Institut du Management Deloitte, un parcours de formation transverse mêlant e-learning et formation traditionnelle.
- De participer au développement RH du Groupe Richemont, le 3^e groupe mondial de luxe (Beaume & Mercier, Cartier, Van Cleef & Arpels, Jaeger-LeCoultre, Chloé, IWC, Mont Blanc, Lancel...).



Adeline HERVÉ

Cheffe de projet Diversité Inclusion
CARREFOUR

IFAG Paris - Promotion 2018

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Après un BTS et une licence Banque en alternance, j'ai réalisé que ce qui me passionnait était le contact humain. J'avais aussi une ambition : créer mon entreprise. C'est ainsi que j'ai rejoint l'IFAG en 2016. Après une année d'alternance au service recrutement de **DEVOTEAM**, je poursuis mon M2 dans un cabinet de recrutement spécialisé en architecture.

En 2018, j'ai rejoint le service recrutement de **CARREFOUR**, où j'ai travaillé pendant 4 ans. Je travaillais étroitement avec le service « Partenaire de l'emploi », qui accompagne les publics éloignés de l'emploi. Séduite par cette mission, j'ai effectué une mobilité interne pour élargir mes compétences.

Depuis avril 2023, je suis Cheffe de projet Diversité Inclusion au sein de la Direction de l'Engagement. Je développe des partenariats avec des associations, (Sport dans la ville/ tremplins du cœur/ Wake up Café) mets en place des actions pour promouvoir la diversité (Les Cafés de la diversité que j'anime mensuellement, mentorats, recrutement...) et suis les indicateurs clés. Mon poste m'amène à me déplacer souvent pour être au plus près du terrain.

Une initiative impactante ?

En mars 2024, une étude interne a révélé que 14 % des collaborateurs Carrefour sont issus de la diversité d'origine, contre 12 % au niveau national. Pourtant, seuls 9 % des managers sont issus de la diversité d'origine, révélant un enjeu clé. Pour y remédier, dans le cadre de son Plan stratégique, Carrefour s'est engagé à initier une politique volontariste de promotion de la diversité d'origine afin de modifier le visage de l'entreprise à horizon 2026 grâce à des piliers comme : recrutement/ mentorat/ formation/ communication.

Les tendances à venir dans ton métier/secteur ?

Carrefour est pionnier dans son secteur : magasins handi-accessibles, site web adapté aux troubles dys, mesures pour les femmes souffrant d'endométriose, lutte contre l'illettrisme, emploi des réfugiés et ex-détenus... mais il reste tellement de réflexions et d'actions à mener pour favoriser la diversité Inclusion : les seniors, la ménopause, la santé mentale...

Et pendant ton temps libre ?

Je passe beaucoup de temps avec mon mari mes enfants et mes copines !

Tes liens utiles

[Profil LinkedIn](#)



Laure JUAN

Responsable Ressources Humaines ARC EUROPE (Services automobile)

IFAG Nîmes - Promotion 2011

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

J'ai commencé mon parcours par un BTS en alternance (2 ans chez KFC). J'ai ensuite choisi d'intégrer l'IFAG Nîmes principalement pour poursuivre mon parcours en alternance (3 ans dans un cabinet de chasse de têtes).

Diplômée en 2011, j'ai pris la décision de partir un an en tant que fille au pair aux Etats-Unis pour améliorer mon anglais. A mon retour début 2013, j'ai trouvé poste de Chargée de Recrutement en VIE à Bruxelles.

A la fin de cette expérience, j'ai eu mon premier enfant. J'ai ensuite intégré une autre société de conseil et enfin, j'ai été contactée pour intégrer l'équipe d'**INNOVATEAM BELGIUM** en tant que HR Manager où je resterais 5 ans.

Je fais un court passage chez **ENERGIS** et intègre **ARC EUROPE** en mars 2023 en tant que RRH de cette entreprise spécialisée dans les services liés à l'automobile.

Les tendances à venir dans ton métier ?

L'enjeu sera de s'adapter au mieux aux nouvelles générations ultra connectées et en quête de sens. Le second enjeu sera la digitalisation des ressources humaines.

Quelle est ta valeur ajoutée ?

Sans hésiter, ma polyvalence. Il faut savoir s'adapter quand une société est en plein développement.

Ce que la vie t'a appris ?

Savoir-faire c'est bien, mais aimer faire c'est mieux. Mes expériences m'ont appris qu'il est important de prendre en compte l'humain et ne pas trop se prendre au sérieux. Le tout en restant professionnel et en gardant à l'esprit la gestion de ses priorités.

Et pendant ton temps libre ?

J'ai pris des cours du soir pour renforcer mes compétences en législation sociale Belge.

J'aime voyager, faire du sport, être en contact avec la nature et surtout passer du temps en famille.

Ton ambition ?

Profiter de l'instant.

Pour l'avenir, pourquoi pas l'organisation d'un tour du monde en famille ?

Ta philosophie de vie ?

You Only Live Once



Loïc LE CAVIL

Responsable développement individuel
LCL

IFAG Lyon - Promotion 2005

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

Après mon BTS de concepteur intégrateur Multimédia, j'ai opté pour l'IFAG Lyon. Dès ma 3^e année, j'intègre la banque **LCL** comme conseiller Pro d'abord en stage puis en CDI. J'occupe ce poste durant 4 ans sur une puis deux agences.

En 2009, on me confie la direction d'une grosse agence comprenant plus de 7 personnes, dotée essentiellement d'une clientèle de professionnels et de particuliers. Un challenge très stimulant pour moi en termes de management qui se concrétisera par de bons résultats.

En 2011, je prends la direction d'un groupe de 5 agences regroupant 32 personnes, dans le Nord-Isère. Une aventure qui se poursuivra pendant 3 ans lorsque le poste d'Adjoint au Directeur du Centre de Relations Clients Rhône-Alpes Auvergne m'est proposé fin 2014 avec une équipe de 90 personnes dont 8 Directeurs d'agences spécifiques (E-LCL, agence en ligne assurance, agence crédit en ligne). En 2019, je prends en charge la qualité et la performance de LCL Mon contact (90 à 115 collaborateurs) et depuis 2021, j'accompagne la transformation du volet humain en tant que responsable du développement individuel (>400

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

La direction d'une grosse agence LCL (+7 personnes) à 29 ans sans avoir managé antérieurement. Ce fut un réel challenge qui m'a enthousiasmé et considérablement enrichi humainement. Expérience qui a été décisive pour la suite de ma carrière.

Les tendances à venir sur ton marché ?

L'enjeu se situe très clairement dans la digitalisation des usages et la vente à distance. Parallèlement, les banques doivent continuer à être des partenaires multiservices (Prévoyance, protection des proches, assurances diverses...)

Si tu changeais de métier ?

Je suis vraiment bien là où je suis et ne cherche pas à me projeter ailleurs.

Et pendant ton temps libre ?

Passionné de foot, je suis Supporter de l'AS St Etienne et joue depuis l'âge de 8 ans dans un club lyonnais. Depuis peu, je pratique aussi le Padel, un sport (N°2 en Espagne) à mi-chemin entre le tennis et le squash. Et bien évidemment, je m'occupe le plus possible de ma famille et mes 2 filles.

Tes plus belles réussites

- Avoir été l'un des plus jeunes Directeurs de groupe d'agences LCL en Rhône-Alpes-Auvergne à 31 ans.
- Les marques de sympathie qui m'ont été délivrées lors de mes changements de fonctions. A ce moment-là, je me suis aperçu avoir réussi à fédérer mes équipes. Une réelle satisfaction humaine !



Florence LIMA (Née KIMOUN)

Chef de projet RH
DECATHLON FRANCE

IFAG Lyon - Promotion 2007

Ambassadeur
entreprise

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

J'ai fait toutes mes études en alternance : un DUT GEA en tant qu'assistante de gestion dans un cabinet d'architecture intérieure puis ensuite à l'IFAG Lyon où j'ai occupé le poste de chargée de recrutement chez **Vediorbis devenu Randstad** pendant mes 3 années d'études. L'aventure s'est ensuite poursuivie en CDI pendant 2 ans.

En 2008, je décide de rejoindre **Decathlon** à Lyon en tant que gestionnaire de paie. Je voulais faire des RH et le passage à ce type de poste me semblait indispensable. Après 2,5 ans, la direction me propose la responsabilité de la gestion sociale et de la formation au siège de Lille. Pendant 3 ans, je suis en charge de l'animation de l'alternance et du contrôle de gestion sociale (fiscalité formation, Nao, Opcv, apprentissage...).

Depuis septembre 2014, j'occupe le poste de responsable paie logistique. Avec une équipe de 3 personnes, nous gérons les 2500 feuilles de paies des collaborateurs travaillant dans les 13 entrepôts Decathlon situés en France. En 2017, je deviens Leader Paie RH au siège puis 1 an plus tard Responsable des Ressources Humaines de **Decathlon City**, un nouveau concept de magasin en ville, pour développer le sport de proximité. En 2021, je rejoins Decathlon France.

Une expérience professionnelle marquante ?

Mon expérience chez Vediorbis / Randstad où j'ai découvert la réactivité et la polyvalence des métiers RH. Dans une même journée, nous pouvions réaliser des entretiens, rédiger des contrats, faire une paie, chercher des candidats...

Les tendances à venir dans ton métier ?

Les métiers de RH s'orientent inéluctablement vers le bien-être au travail. Nous tendons à devenir des responsables qualité de vie au travail cherchant à mettre en adéquation les volontés des collaborateurs et la réalité de l'entreprise. Il se trouve que cette philosophie existe déjà depuis longtemps chez Decathlon. Alors la mutation s'opère très naturellement dans tous les départements de l'entreprise.

Si tu changeais de métier ?

J'ouvrerais une crèche d'entreprise !

Et pendant ton temps libre ?

Je fais du running 3f/sem et suis passionnée de cuisine. Un hobby qui m'a d'ailleurs donné l'idée d'organiser régulièrement des ateliers culinaires pour consolider mon équipe.

Cap sur DECATHLON !

Florence LIMA propose :

- D'échanger avec toi sur la culture de l'entreprise pour mieux préparer ta candidature.
- De te mettre en relation avec des contacts susceptibles de recruter.

florence.lima@decathlon.com

DECATHLON

IFAG®
ALUMNI
NOTRE RESEAU
DEPUIS 1968



Nicolas MARCHAND

Directeur des Ressources Humaines,
Transformation, Santé Sécurité
ENEDIS (Distribution électricité)

IFAG Toulouse - Promotion 1994

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

Après mon Deug de Biologie et l'IFAG Toulouse, je me voyais plutôt évoluer dans la gestion pour devenir DAF. Je débute donc mon parcours professionnel avec un poste de contrôleur de gestion chez **CEISTM**, (conversion d'énergie et système spatiaux). J'y reste 2 ans puis rejoins **EDF** en 1995.

En 20 ans, j'ai occupé différents postes : 4 ans à la centrale de Civaux pour mettre en place le contrôle budgétaire et le nouveau SI achats. En 1999, je poursuis dans les SI à la Direction des Grands Industriels et Distributeurs. J'évolue ensuite à l'international en contribuant à la création d'une spin-off Internet en Hollande puis à des projets en Italie. En 2002, je participe à l'ouverture du marché des professionnels. À partir de 2004, je prends la responsabilité du service clients dans le Nord de la France puis en Martinique pendant 4 ans. Le retour en Métropole en 2010 me ramène sur Toulouse, à la Dir. commerciale du SO.

Je suis nommé Directeur Commerce Délégué Rhône-Alpes Auvergne en 2014 pour animer une équipe de 630 salariés au service de 220 000 entreprises, 8000 clients collectivités et 3,4 millions de particuliers.

En juillet 2016, je suis missionné pour le même challenge du côté de Tours et la région Centre Val de Loire. En 2019, je deviens DRH d'EDF Commerce.

En 2022, après plus de 21 ans chez EDF, je rejoins **ENEDIS** au poste de DRH et membre du COMEX en charge également de la transformation de la santé et sécurité.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

La création d'une start-up en Hollande pour le compte d'EDF. J'étais chef de produit enchères en ligne et gérais une équipe de 4 personnes. J'ai appris à travailler dans un univers multiculturel, à prendre appui sur mes compétences pour développer un savoir-faire nouveau.

La tendance à venir dans ton métier ?

Les « Smart Grid », à savoir des réseaux intelligents, devraient permettre de répondre l'évolution des habitudes de consommation mais aussi à la nécessité de mieux intégrer les ENR.

Et pendant ton temps libre ?

Je suis marathonien avec l'objectif de devenir circadien, comme ma femme également IFAguienne, c'est-à-dire courir 24h non-stop !

Tes plus belles réussites

- Le fait d'avoir pu évoluer et réussir des changements professionnels dans des environnements, complexes, tant en France qu'à l'international.

Si tu changeais de métier ?

- Je l'ai fait de nombreuses fois au sein du groupe EDF mais si je devais tout changer : créer une start-up dans la Silicon Valley !



Sophie MAURANGES

Directrice RH Western Europe
RESMED (Fab. Équipements médicaux)

IFAG Lyon - Promotion 2006

Comment es-tu arrivée à ton poste actuel ?

Après mon BTS Tourisme, je deviens responsable du service contentieux de **SWISSAIR** à l'aéroport de Lyon (management de 3 personnes). Licenciée pour raisons économiques, je bénéficie d'un outplacement me permettant de rebondir au poste de responsable de l'agence **ADECCO** à l'aéroport de Lyon durant un an. Ensuite, je décide de poursuivre mes études à l'IFAG et fais ma 3^e année chez **BPI LEROY CONSULTANTS** qui m'avait accompagnée dans ma transition professionnelle. Pendant un peu plus de 2,5 ans, je m'occupe d'outplacement, d'études de bassin et d'employabilité territoriale.

En 2008, **ALGOE CONSULTANTS**, cabinet de conseil en management, me propose de les rejoindre. Durant 5 ans, je pilote des missions RH très variées. J'entreprends parallèlement un Master II en Management des RH à l'IGS.

C'est ainsi que je postule chez **CALOR** (Groupe SEB) dont le siège est à Lyon (1000 Salariés) et deviens Responsable développement RH / Formation & Communication interne. J'y reste 3 ans puis intègre en 2016 **PREZIOSO LINJEBYGG (GROUPE ALTRAD)** en tant que Responsable Développement RH Groupe et RRH Corporate

En août 2018, j'intègre **RESMED**, en tant que Directrice RH Western Europe. L'entreprise est leader mondial dans la fabrication des appareils et dispositifs pour l'apnée du sommeil.

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

Chez Algoé Consultants où j'ai pu travailler avec des clients dans le secteur privé et public. Mais surtout, j'ai abordé tous les sujets de développement RH (GPEC à chaud et à froid, GPEC territoriale, accompagnement des Managers au changement, formation à l'entretien professionnel de progrès...).

Les tendances dans ton métier ?

J'ai envie d'en faire ressortir une essentielle pour chacun d'entre nous : l'employabilité. Nous devons déjà et devons nous former tout au long de la vie, renforcer notre autonomie et polyvalence au travail et devenir co-responsable de nos propres objectifs (c'est déjà le cas au moment de l'entretien annuel).

Si tu changeais de métier ?

Je serais sociologue.

Et pendant ton temps libre ?

Je fais du sport en fonction des saisons et de mes envies : roller, course à pieds, planche à voile....

Tes plus belles réussites

- Le chemin parcouru et chacune des étapes qui, pour moi, ont toutes été des succès et une grande source de satisfaction.
- La relation que j'aie entretenue avec mes clients avec qui je suis parfois encore en lien. Pour certains, nous sommes même devenus amis !



Pascal PIROTTE

Directeur des Ressources Humaines METRO FRANCE

IFAG Montluçon - Promotion 1992

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

Je commence ma carrière en faisant de l'audit Interne chez **STOC** (aujourd'hui Carrefour Market) pendant 2 ans puis en dirigeant un supermarché de 60 personnes à 26 ans. Au bout de 3 ans, je prends une année sabbatique et pars faire le Tour de l'hémisphère Sud. De retour en France, je réintègre STOC et sa filiale **PG** puis deviens rapidement RH opérationnel. Quatre années plus tard, **ATAC** m'offre le poste de DRH réseau (100 magasins) puis de Directeur de région (13 magasins/700 personnes).

En 2007, je crée avec un associé un site E-Commerce dans le Scrapbooking et déménage à Bourges avec ma famille. L'affaire roule mais je souhaite retrouver le management d'une grande structure.

Michaël Page me propose alors la direction d'un entrepôt chez **METRO** qui me confie la responsabilité de la diversification et du 1^{er} site internet de METRO. J'ai ensuite dirigé l'Omnicanal & les Services chez METRO FRANCE (94 entrepôts, 9500 collaborateurs et 4,2 Milliards de CA) soit un périmètre de 400 personnes. Nous avons mis en place une marketplace et un « comité Change » pour digitaliser davantage l'entreprise et la relation client.

Depuis janvier 2021, je suis DRH de METRO France et membre du Comex.

La tendance à venir dans ton métier ?

Après le Multicanal, le Crosscanal...nous parlons aujourd'hui d'Omnicanal. L'enjeu se situe davantage dans l'accompagnement au changement des entreprises de Distribution comme METRO que dans le déploiement du seul « Click and Mortar ».

Si tu changeais de métier ?

Peu importe le sujet et le domaine, ce qui m'intéresse c'est d'enrichir l'ADN d'une entreprise - si possible de grande taille - en ayant un lien très fort avec l'opérationnel et le client.

Et pendant ton temps libre ?

En famille avec ma femme et mes deux enfants. Sinon, je suis un fan de photos et de voyages et j'aime pratiquer, de temps en temps, du tennis de table.

Tes plus belles réussites

- Le tour du monde réalisé en un an, peu d'années après l'IFAG parce qu'il s'agit de la réalisation d'un rêve de gosse !
- Mon expérience entrepreneuriale a été une « réussite personnelle » car elle m'a énormément appris sur moi, mes folies, mes limites ! Elle fut également une aventure collective incroyable avec mes associés, ma famille.



Cyril SAULNIER

Directeur des Ressources Humaines
COALLIA (Association / Publics fragilisés)

IFAG Lyon - Promotion 1998

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

J'ai débuté en 1999, dans la Groupe **SAINT-GOBAIN** en tant que RRH d'une unité de production de 120 personnes qui fabrique des mortiers industriels, appelée Saint-Gobain weber. En 2001, à la suite d'une réorganisation industrielle de cette même société, j'ai été nommé RRH Rhône-Alpes et j'ai pris la responsabilité de 2 sites de production. En 2003, j'ai eu l'opportunité d'évoluer une nouvelle fois dans le Groupe Saint-Gobain en prenant la responsabilité RH du 3^{ème} plus grand centre de recherche et développement du Groupe, spécialisé dans les matériaux haute performance, dans le sud de la France, avec de vrais challenges à relever dans un contexte de crise sociale aiguë.

Après plus de 9 ans dans le Groupe Saint-Gobain, j'ai décidé de revenir en région lyonnaise. En juillet 2008, j'intègre **MANITOWOC**, groupe américain, leader mondial dans l'industrie de la grue et des équipements « chauds et froids » pour professionnels.

À partir de septembre 2014, je rejoins **DELTA SECURITY SOLUTIONS** et deviens DRH sur la France en septembre 2015. Cinq ans plus tard, je quitte l'industrie et rejoins **ADAPEI** (Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales), en tant que DRH. En septembre 2022, je deviens DRH de l'association **COALLIA** qui œuvre en faveur des publics fragilisés

Une de tes expériences professionnelles marquantes ?

Sans hésitation, celle en cours, car Maniowoc a subi de plein fouet la crise avec une perte d'activité de plus de 80%. J'ai dû gérer 2 plans sociaux en moins de 2 ans avec beaucoup de réorganisations. J'ai acquis la conviction que ces démarches pouvaient être managées de façon participative, transparente et avec une logique gagnant-gagnant.

La tendance à venir dans ton métier ?

Je pense que la dimension accompagnement du changement pour la fonction RH sera encore plus exigeante qu'aujourd'hui.

Si tu changeais de métier ?

Mon fort intérêt pour le sport de haut niveau et le fait d'y avoir travaillé en parallèle de mon activité professionnelle, me laisse penser qu'un jour je « basculerai » dans ce domaine d'activité.

Et pendant ton temps libre ?

Mon fort intérêt pour le sport de haut niveau et le fait d'y avoir travaillé en parallèle de mon activité professionnelle, me laisse penser qu'un jour je « basculerai » dans ce domaine

Tes plus belles réussites

- Celles à venir à condition qu'elles soient avant tout collectives



Vincent THIENARD

Responsable Ressources Humaines Groupe
INSTITUT LYFE (Ex-INSTITUT PAUL BOCUSE)

IFAG Paris - Promotion 2013

Comment es-tu arrivé à ton poste actuel ?

J'ai toujours souhaité travailler dans les métiers de l'hôtellerie-restauration. Je souhaitais même devenir cuisinier. Aussi après un BEP et un Bac Pro Cuisine, j'entame un BTS Hôtellerie Restauration puis travaille un an chez **COURTEPAILLE** comme Assistant d'exploitation. Je m'aperçois alors que ce métier n'est pas fait pour moi. Un ami issu du Lycée Guillaume Tirel me parle de l'IFAG que j'intègre en alternance. Je passe 1 an chez **ZAZZEN** (garde d'enfant à domicile) puis 2 ans chez **LENÔTRE** où je m'occupe de l'intégration et du suivi RH des stagiaires et apprentis (300 par an).

A ma sortie de l'IFAG, l'Hôtel **** **WESTIN PARIS-VENDÔME** me confie la formation de ses 450 salariés que je pilote durant 2 ans. Puis j'entends parler d'un poste dans l'un des 23 palaces en France : le **PARK HYATT PARIS VENDÔME**. Je me présente et deviens responsable de la formation des 200 salariés (élaboration et déploiement du plan de formation, son budget, entretiens pro...). Trois ans plus tard début 2018, je rejoins **L'HOTEL LUTETIA PARIS** en charge du développement RH. La mission est intense avec la réouverture de l'Hôtel en Mai 2018 et les nombreux recrutements en cours. En 2020, je pars à Lyon rejoindre **L'INSTITUT PAUL BOCUSE** devenu **INSTITUT LYFE** et où je suis aujourd'hui RRH Groupe.

La tendance à venir dans ton métier/secteur ?

Depuis les attentats de Paris et Nice, le secteur du tourisme à Paris et en France est clairement en crise. La formation des salariés s'internalise et nous faisons appel à des compétences extérieures que sur quelques métiers spécifiques.

Quelle est ta valeur ajoutée ?

Ma connaissance du terrain (la cuisine, la restauration, l'hébergement) pour avoir travaillé dans ces différents pôles.

Ma vision de la formation avec des modules courts, opérationnels, où l'on fait des jeux de rôles, on interagit, on sort de notre environnement pour voir d'autres palaces et ce qu'il s'y passe. Bref on vit une expérience !

Ce que la vie t'a appris ?

L'humain est primordial surtout dans un univers de services haut de gamme.

Et pendant ton temps libre ?

Je prépare mon mariage ☺... je privilégie toujours le temps passé avec ma famille et mes amis et, quand il me reste un peu de temps, je joue de la batterie.

Ton ambition ?

Faire en sorte que l'humain soit toujours un moteur dans ma vie personnelle et professionnelle.