

Head of Learning & Development - Group Strategy Orientations & New Ways of Learning

BNP Paribas - Depuis janvier 2021

- Définir la stratégie L&D pour le Groupe, en alignement avec les stratégies RH et Business 2022/2025.
- Définir une ambition pour le développement des " New Ways of Learning " en ligne avec la stratégie RH globale 2022-2025 et la décliner en actions opérationnelles et principes organisationnels. •
- Assurer, dans le cadre des "Nouvelles méthodes d'apprentissage", le suivi interne et externe des meilleures pratiques en matière de formation et de développement des compétences et identifier, évaluer et classer les principaux prestataires.
- Diriger les projets et les initiatives résultant de cette stratégie RH/L&D 2021-2025 tout en assurant une bonne coordination avec les autres projets RH 2021/2025.
- Est Responsable du développement et de la mise en œuvre de cette ambition. Le Groupe accompagne tous ses clients - particuliers, associations, entrepreneurs, PME et institutions - dans la réussite de leurs projets à travers ses solutions de financement, d'investissement, d'épargne et de protection : • 68 countries • 56 Pôles and Business Lines • 193 000 collaborators • 44,3 Md€ Revenue • 7,1 Md€ Net Result

Directeur International de Formation, Change et Transformation



BNP Paribas / International Retail Banking - Novembre 2010 à décembre 2020 - CDI - Paris - France

- Élaborer, déployer la Stratégie et la Politique de Learning and Development sur la zone International Retail Banking
 - Assurer la mise en place de la nouvelle organisation du L&D International Retail Banking, dans le cadre du nouveau positionnement de la nouvelle organisation HR et crédibiliser le soutien et la coordination du L&D Corporate
 - Définir et déployer la stratégie de changement pour l'organisation L&D afin développer l'esprit d'appartenance, garantir la cohérence et favoriser les échanges des Best Practices Pays en maintenant le même niveau d'excellence
 - Fixer les Grands Axes Stratégiques de la zone et les déployer dans le cadre d'une cohérence de zone tout en respectant et intégrant les différences culturelles
 - Piloter et implémenter la stratégie L&D Groupe et créer une véritable culture d'apprentissage et de «Learning and Development»
- Assurer, coordonner et garantir un reporting Groupe, une cohérence globale et une efficacité Régionale
 - Piloter et superviser les projets et programmes de Learning & Development International Retail Banking dans plus 15 pays
 - Répondre aux besoins des Pays et apporter la réponse la mieux adaptée en cohérence avec les ambitions du Groupe BNP Paribas
 - Favoriser l'évolution et le développement du L&D Pays en communiquant et partageant avec les équipes dirigeantes International Retail Banking : Head of Région, CEO, Senior VP and Head of HR of Countries...
 - Participer et valider le recrutement des «Head of L&D pays» pour garantir une meilleure homogénéité au niveau de l'équipe afin de garantir un niveau d'exigence optimal dans un esprit de respect des différences culturelles et organisationnelles
- Manager, Accompagner et Développer des équipes multidisciplinaires
 - Manager, piloter et animer les 3 Responsables de département L&D IRB : Training & Development, Learning Solution & Change Management, Digital Working & Digital Transformation
 - Soutenir, conseiller et faire monter en compétence les équipes L&D et leur encadrement. - Initier, mener, accompagner et guider l'équipe d'administration L&D, et s'assurer de leur comportement et savoir-faire s'inscrive dans une culture de performance et de service optimale.
- Créer, Manager, Accompagner et Développer les équipes du « Campus Afrique » (Centre de Formation Partagé en Afrique Subsaharienne)
Dans le cas des ambitions stratégiques en zone d'Afrique Subsaharienne, L&D IRB a créé un CSP Formation partagé. Il a pour finalité de :
 - Consolider et renforcer la présence du Groupe BNP Paribas dans la zone UEMOA

- Réorienter le business model (Retail, Corporate, Risk et Wealth Management) de façon à mieux financer l'économie de nos pays d'implantation, dans de bonnes conditions de rentabilité et de maîtrise des risques.
- Insuffler et Développer une véritable culture de Formation autour des enjeux stratégiques locaux régionaux et de la zone International Retail Banking
- Renforcer les compétences des collaborateurs de la Zone Afrique subsaharienne - Intensifier l'esprit d'Appartenance au Groupe BNP Paribas
- Créer, Manager, Accompagner et Développer les équipes de la e-Factory BNP Paribas (Warsaw / Poland)
Création en septembre 2013 de la e-Factory IRB, à la fois au service de la branche, amis aussi du Groupe. Cela nous permet de répondre aux ambitions du groupe à évoluer vers des solutions Digitales Learning. (Prix de l'Innovation 2014)
 - Mise en place d'une méthode SCUM, méthode de développement Agile (Lean Management) dont les ressources sont régulièrement actualisées pour plus d'efficacité, de productivité tout en garantissant une qualité permanente.
 - Une initiative reconnue et valorisé par le COMEX RH Groupe et récompensée par le Prix de l'Innovation BNP Paribas IRB (2014)
- Coordonner, supporter et accompagner les programmes de transformation et de Change autour des enjeux digitaux et favorise leur adoption au sein des Pays, avec pour finalité d'accroître la performance des organisations :
 - Définir et développer avec les pays et les équipes cross-fonctionnelles l'ensemble des cadres communs d'usages digitaux et les mettre en place dans les différents workstreams
 - Développer les leviers de croissance et de pérennité du Digital Working (Ressources, Formation, Organisation, Gouvernance, échange de Best practices,...)
 - Encourager, promouvoir et supporter les nouvelles façons de travailler autour du RSE (Réseau Social d'Entreprise)
 - Construire et soutenir l'adoption d'une Culture Digitale (Mentoring Inverse, Sensibilisation au Digital working, Learning Expeditions, Formation des Exécutif et des talents sur l'utilisation du Digital, eLearning, , MOOC, SPOOC ...) et créer puis accompagner les programmes de transformation Digital pour les équipes Digitale et Change au sein des tous les pays IRB.
- Assurer et Accompagner le Change Management sur les projets de transformation significatifs :
 - Supporte, Conseil et Accompagne les Fonctions et Business Line dans leurs actions de change
 - Pilote et coordonne le GPS Annuel (Global People Survey) pour IRB
 - Supporte et accompagne les Programmes (« Digital Working » & « Digital Banking ») ainsi que le Programme « Simple Working »

Coach du Directeur de Projet de Fusion France



Hewlett Packard & EDS (Electronic Data System) - Interim
Management - Mars 2009 à février 2010 - CDD - Issy Les Moulineaux - France

- Initier le Management de Projet (en urgence après 6 mois de lancement) : Mettre en place des outils de management de projet, rencontrer les chefs de projets métiers et optimiser le schéma de communication et de reporting
- Coacher et accompagner le Directeur de Projet France : Garantir la cohérence des projets GoLive (Intégration RH, Juridique, Fiscale, Financière et SI), Q2C (Business et Cash) et MOC (Management of Change) ; alignement par rapport aux coordinateurs EMEA & Worldwide ; anticiper et remonter les risques et déviations ; remobiliser les responsables métiers concernés.

Directeur des Ressources Humaines Holding Corporate et France



Groupe ALTRAN - Janvier 2006 à mars 2008 - CDI - Paris / Levallois-Perret - France

- Gérer la politique RH : Gestion du personnel, développement des RH, gestion des emplois, recrutement, formation
- Piloter le Plan Personnalisé Volontaire de Départ en décembre 2005 (104 personnes)

- Mettre en place une nouvelle politique de rémunération pour les fonctionnels, étendue à la France en janvier 2008
- Impulser et maîtriser la politique de recrutement Holding
- Assurer la qualité du climat social et jouer un rôle de médiateur au service de la cohésion des équipes Corporate
- Piloter le Projet SIRH Groupe et animer le pôle RH de réorganisation des fonctions supports Groupe
- Assurer la Mobilité Groupe (Nationale et Internationale) des fonctions Supports (« Mov' Altran »)
- Manager fonctionnellement les équipes supports RH (Recrutement, Sourcing, Gestion Sociale, Paie,..)
- Construire la « Car Policy » France

Fondateur et Directeur



Groupe ALTRAN - Institut de Formation Technologique & Méthodologique (ISA) - Décembre 2003 à décembre 2005 - CDI - Paris - France

- Création, Management et Développement d'une Business Unit Opérationnelle
 - Mettre en valeur et valoriser les compétences et savoir-faire des consultants et experts
 - Animer un réseau de managers, consultants et experts et les aider à construire, développer et vendre une offre de service
- Développement des Compétences et Soutien Opérationnel
 - Analyse et conseil formation : optimiser les budgets formation des sociétés du Groupe, aider à l'élaboration des plans annuels de formation et bilan pédagogique, ingénierie pédagogique
 - Conseil en communication
 - Formation et développement des compétences et Formateur de Formateurs

Coach - Training Manager



Groupe ALTRAN - Université d'Entreprise Altran (IMA) - Janvier 2000 à décembre 2003 - CDI - Paris - France

- Management de la formation
 - Garantir la qualité de l'offre : identifier les « Best Practices », adapter les formations et choisir les intervenants
 - Garantir la qualité du cycle d'intégration : auditer les différents cursus, Piloter la qualité, former les managers et directeurs (Formation de formateurs et d'animateurs)
- Formation, développement des compétences et mobilisation des ressources humaines
 - Coacher les managers et directeurs et accompagnement opérationnel dans l'attente des résultats
 - Organiser et animer des séminaires «d'accompagnement au changement»
 - Formateur relais «backup» des formateurs et animateurs IMA
- Développement d'une offre de formation
 - Faire croître l'offre de formation technique du Groupe (plus de 170 Sociétés)
 - Structurer et développer des modules de formation avec les consultants relais IMA
- Recrutement et validation post cycle de formation des « Business Managers »

Manager Consultant



Groupe ALTRAN - IDEFI - Avril 1996 à janvier 2000 - CDI - Paris - France

- Mettre les hommes au service de la stratégie : organiser et dimensionner les forces de vente, lancer de nouveaux produits et repositionner les produits et services, élaborer et mettre en place des plans d'actions marketing et commerciaux
- Mettre les hommes au centre de l'organisation : refondre les organisations (FDV, ADV, SAV, Production)
- Développer l'efficacité managériale
 - Mobiliser les acteurs (Force de vente, réseau d'agences, réseau partenaires, ...)
 - Accompagner les managers (Conseils, outils et méthode)
 - Management opérationnel par « Intérim »
- Développer l'efficacité commerciale : auditer les processus de vente et refondre les approches commerciales, former les équipes à la performance individuelle

- Développer et piloter l'ingénierie de formation : former des formateurs, créer des outils et supports de formation, former des équipes de vente et des managers (Techniques de vente, de négociation, d'animation de réunions, ...), organiser des « assessment Centers », organiser et animer des séminaire de formation ludo-pédagogiques (Défi, Tribunal, etc...).

Co-Fondateur et Directeur Associé



OUTLINE - The Business Advantage - Juillet 1993 à avril 1996 - CDI - Paris - France

- Mettre l'homme au centre de la stratégie commerciale et optimiser les organisations : fusionner les réseaux commerciaux, refondre ou mettre en place de nouvelles organisations, clarifier et accompagner les acteurs dans leurs nouvelles missions
- Développer les compétences managériales : accompagner l'encadrement, bâtir ses outils de pilotage, définir et déployer des outils et méthodes de MPO et effectuer des missions de directeur régional à temps partagé
- Améliorer l'efficacité commerciale : audit du processus de vente et refonte de l'approche commerciale, formation aux techniques de vente, de négociation et de communication
- Mobiliser et développer les ressources humaines : rechercher et recruter les meilleurs profils, redéfinir les métiers et élaborer des systèmes de rémunération et de motivation

Consultant Senior



WESTLAND - The Business Développer - Avril 1991 à juin 1993 - CDI - Plessis-Robinson (Hauts de Seine) - France

- Accompagner les hommes aux changements stratégiques et opérationnels : élaborer et faire vivre les plans d'actions commerciaux (DPO), bâtir des outils de pilotage (E → R), traduire la stratégie générale en priorités marketing et commerciale
- Développer les compétences managériales : construire des outils et méthodes de management, fortifier les compétences des managers, directeurs régionaux et directeurs commerciaux, coacher l'encadrement dans son métier au quotidien

Chef des Ventes et Key Account Manager



Société Française de Messagerie Internationale (Chronopost) - Avril 1989 à mars 1991 - CDI - Paris - France

Management et Développement Commercial :

- Elaborer et suivre des plans d'action commerciaux et marketing,
- Piloter une équipe de chargés d'affaires,
- Animer un réseau de « Supports Produits et Conseillers Courriers Postaux»,
- Développer un portefeuille clients grands comptes.

Officier Chargé des Relations Publiques



46ème RI "Potius Mori Quam Foedari" - Janvier 1985 à décembre 1986 - Berlin - Allemagne

- RELATION PUBLIQUES :
 - Responsable des RP interarmées (Anglaise, Américaine & Police Allemande)
 - Responsable des RP avec les autorités Allemandes locales (commune de Weeding)
 - Responsable des RP avec le Gouvernement Militaire Français de Berlin
 - Responsable de l'accueil et de l'accompagnement des "Invités " de marque (organisations des visites à Berlin-Ouest et Berlin-Est)
 - Responsable de la "Salle d'Honneur" du 46ème RI - Régiment de "La Tour d'Auvergne"
 - Responsable des relation avec les différentes associations locales et des anciens (UFE, UNACITA / Amicale des Anciens / ...)
- COMMUNICATION :
 - Responsable de la création, impression et diffusion du journal du Régiment
 - Responsable de la couverture photographique des événements militaires du 46ème RI à Berlin
 - Couverture des Evènements civils en partenariat avec les Autorités Locales
 - Organisation du "Bal du Régiment"
 - Coordination de la Fêtes du Régiments avec les autorités locales et les autres Régiments de la FFB (11RC / 110 RG / Gouvernement Militaire de Berlin)
- GESTION :

- Responsable de la "Questure du Régiment"
- Responsable du "fonds de Soutien" du Régiment
- Responsable d'une équipe de 10 personnes (Traducteurs / Journaliste / Photographe / Imprimeur / Formateur-Professeur /
- FORMATION :
Responsable des Formations "diplômante" des Hommes de troupe
- ... activités auxquelles s'ajoute diverses missions purement militaires en adéquations avec les missions du Régiment à Berlin

COMPÉTENCES

GESTION ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- RECRUTEMENT
 - Refondre des métiers, fonction et missions des équipes en relation Clientèle
 - Définir et mettre en œuvre des process de recrutement et d'intégration des hommes
 - Rechercher, identifier et recruter les meilleurs,
 - Construire et optimiser des plans d'intégration des collaborateurs
- GESTION
 - Bâtir des systèmes de rémunération et de motivation,
 - Mettre en place des outils de gestion et d'animation des ressources humaines (TAC,EAV,)
 - ...
 - Auditer et analyser les compétences individuelles en fonction des nouvelles orientations stratégiques
 - Savoir animer un entretien individuel (mener, analyser et débriefier) et des réunions collectives
- FORMATION
 - Négocier avec les Partenaires Formation (OPCA, DRH, Directeur de Formations, Partenaires Sociaux)
 - Elaborer et optimiser des Plans annuels de formation

ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT ORGANISATIONNELLE ET STRATEGIQUE

- Elaborer et accompagner de nouvelles approches organisationnelles et les valider au travers d'approches « pilotes »
- Traduire une Stratégie Générale en stratégie Marketing et Commerciale
- Refondre une organisation commerciale et «paracommerciale » (ADV, SAV, Production), dimensionner des forces de vente et optimiser des réseaux de vente directs / indirects / partenariaux
- Organiser des Séminaires d'accompagnement au changement : ce qui implique de clarifier la vision d'entreprise, définir les valeurs qui s'y rattachent et déterminer les principes qui contribuent à sa réussite

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES RELATIONNELLES DES ENCADRANTS

- Sortir du cadre strict de leur métier de base
- Travailler la qualité de la relation (Client interne/ Client externe)
- Gagner de l'efficacité et de l'impact dans les relations interpersonnelles
- Utiliser les bons comportements dans leurs relations avec les autres
- Développer leur pouvoir d'influence et de persuasion

COACHING ET ACCOMPAGNEMENT DES ENCADRANTS DANS LE CADRE DE NOUVELLES MISSIONS ET/OU D'ACQUISITION DE COMPETENCES

- Accompagner une équipe d'encadrement dans le cadre d'un changement important (de stratégie, de marché, de métier et de contexte) au travers d'une démarche systémique

- Accompagner des cadres à un moment clé de leur vie professionnelle, à leur demande ou à la demande de leur encadrement, dans une optique d'optimisation des performances individuelles, de validation des compétences, d'accompagnement de jeunes encadrants dans la prise de nouvelles missions
- Coacher des Directeurs Généraux, Directeurs Commerciaux, Directeurs Régionaux, Directeur de Business Unit et Managers en situation de Management et/ou de pilotage de leur activité Direction Département
- Former des «Managers coachs » pour servir de relais et accompagner le développement de leurs équipes et/ou de cadres nécessitant un accompagnement spécifique

FORMATEUR ET INGENIERIE DE FORMATION

- Formateur de Formateurs,Animateurs et Conférenciers,
- Ingénierie de formation et piloter et accompagner des Consultants et Experts dans la création de leurs propres modules.
- Formateur dans les domaines suivant :
 - Management
 - Ancrer son Leadership
 - Communication Interpersonnelle & Communication de Groupe
 - Présentations convaincantes
 - Animer des conférences et conduire des réunions
 - Prise de rendez-vous par téléphone
 - Vente en face à face, par téléphone (Avec une Spécialisation dans les « call centers »)
 - Négociation
 - Défendre ses propositions tarifaires
 - Gestion des Conflits,

MANAGEMENT OPERATIONNEL ET UN LEADERSHIP

- Gérer et développer un centre de profit (Hommes, Ressources, Budgets et Business)
- Encadrer, animer et motiver ses équipes (Fonctionnelles, Opérationnelles, Directes, Indirecte, Partenariales)
- Développer les compétences de ses collaborateurs (techniques, outils et modes opératoires)
- Accompagner efficacement ses équipes commerciales,
- Construire des Business Plan, des outils d'organisation et de pilotage de l'activité commerciale et mettre en place des méthodologies de management et d'animation
- Fortifier les compétences de Management de l'encadrement en fonction des priorités commerciales de l'entreprise au travers des formations et/ou d'accompagnement individualisé
- Anticiper et gérer les conflits

EFFICACITE ET COMPETENCES COMMERCIALES

- OUTILS, METHODES, PROCESS ET ORGANISATION
 - Mener des Audits de processus de vente et de situation,
 - Clarifier et remettre à plat les process de réalisation des Affaires afin d'améliorer les approches commerciales,
 - Bâtir son plan d'actions, de prospection, de développement et de fidélisation de clientèle,
 - Maîtriser l'organisation personnelle et la gestion de territoire,
 - Optimiser et structurer des Propositions Commerciales, Techniques et Financières.
- TECHNIQUES
 - Gagner de nouveaux clients, lancer de nouveaux produits, services et systèmes d'information,
 - Passer de la vente de «boîtes » à la vente de solutions, de la vente consultative à la vente de services évolués,
 - Animer son réseau de distribution et développer des outils d'animation d'un réseau de vente indirect,
 - Négocier en défendant ses marges avec des Grands Comptes, des Partenaires,
 - Gérer son temps et ses priorités.

STRATEGIES MARKETING ET COMMERCIALE

- Elaborer et mettre en place des plans d'actions stratégiques, commerciaux, Marketing et organisationnels
- Lancer, optimiser et se réappropriier des systèmes de reporting performants d'assistance à la décision
- • Mettre en œuvre des opérations «coup de poing » (de rattrapage, SOS, de Performance, ...)

NIVEAUX D'INTERVENTION

- Direction Générale
- Direction du Développement
- Direction Commerciale
- Direction des Ressources Humaines
- Direction de la Formation
- Direction de l'Organisation et de la Stratégie

SECTEURS D'ACTIVITES PRATIQUES

- Automobile, Banque
- Finance et Assurance
- B to B
- Call Centers
- Industrie pétrolière
- Service aux Entreprises Hautes Technologies (Conseil et Ingénierie, Télécom et SSII),
- Transport
- Services aux Entreprises

FORMATIONS

Certifié COACH

INTERNATIONAL MOSAIK

Septembre 2008 à avril 2009

Le coaching est un accompagnement professionnel personnalisé permettant d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans la vie professionnelle et/ou personnelle. A travers le processus de coaching, le client approfondit ses connaissances et améliore ses performances.

Certification MBTI (Myers Briggs Type Indicator)

OSIRIS CONSEIL

Janvier 2006 à mai 2006

Le MBTI® (Myers and Briggs Type Indicator®) est une typologie de personnalité qui permet de comprendre nos modes de fonctionnement préférés et ceux des personnes que nous côtoyons.

Le modèle permet de comprendre les modes préférés de notre cerveau pour percevoir les informations, décider, contrôler ou s'adapter à l'environnement ainsi que notre préférence pour notre monde intérieur ou l'environnement extérieur.

PROCESS COM

CONSULTANT INDÉPENDANT

Mai 2009 à juin 2009

La Process Communication est à la fois un outil de communication, et un modèle de découverte et de compréhension de sa propre personnalité et de la personnalité des autres.

La compréhension des personnalités donne des clés pour développer des stratégies de communication adaptées, réagir de manière appropriée aux sollicitations de son entourage, construire dans le court terme des relations constructives et efficaces.

Formation Continue

KRAUTAMER

Janvier 2000 à décembre 2001

- Formation à la Communication
- Formation à la Négociation
- Formation à la Prise de rendez-vous par téléphone
- Formation à la Présentation convainquante
- Formation de Formateur
- Formation au Management

Master in Business Administration (En International Management)

IUA / ISM

Septembre 1987 à janvier 1989

Le Master of Business Administration ou MBA, est le diplôme international d'études supérieures du plus haut niveau dans le domaine de la conduite globale des affaires : stratégie, marketing, finances, ressources humaines et management.

À vocation non académique mais de conduite des affaires en entreprise

Second Cycle de Marketing & Gestion (Option Marketing / Management)

IDRAC

Octobre 1986 à juillet 1987

Le Programme Grande Ecole de l'IDRAC a été conçu pour former les cadres et les dirigeants d'entreprises de haut niveau de demain, dans le domaine du management, et dans un environnement international très prononcé.

Le projet pédagogique s'articule autour de 5 axes fondamentaux

- Le développement des capacités personnelles, l'autonomie, l'ouverture intellectuelle et l'aptitude à évoluer et à appréhender le changement. Apprendre à être managé avant de devenir Manager
- Le développement des compétences par l'acquisition de méthodes de travail et de savoir-faire académiques et professionnels;
- Une très forte ouverture sur l'entreprise et sur la dimension internationale
- Un itinéraire personnalisé qui conduit à l'insertion professionnelle par une assistance sur les projets professionnels et personnels des étudiants
- Le choix d'un métier et d'une spécialisation

CENTRES D'INTÉRÊT

Sport

- Montagne - Trekking
- Plongée
- Ski
- Rugby
- Golf

ANDRH

- Association loi 1901, créée en 1947, l'ANDRH est la plus grande communauté de professionnels des Ressources Humaines en France.
Elle rassemble près de 5 000 membres, répartis au sein de 80 groupes locaux sur l'ensemble du territoire, représentant tous les secteurs de la vie économique, les entreprises et organismes publics et privés de toutes tailles. Les échanges et la vie du réseau contribuent à l'esprit d'entraide qui anime l'association. L'ANDRH s'adresse tant aux jeunes poursuivant des études dans des écoles ou universités, qu'aux Juniors de la fonction RH débutant dans la fonction qu'elle soit opérationnelle ou de direction, qu'aux DRH en poste ou aux séniors.
- 91 rue de Miromesnil 75008 Paris
- <http://www.andrh.fr>

La Compagnie des DRH

- La Compagnie des DRH, association loi 1901, créée à la fin de l'année 2003 par une trentaine de professionnels confirmés des Ressources Humaines.
- Quels sont nos objectifs ?
 - Aider ses adhérents, spécialistes ou généralistes des Ressources Humaines, à trouver des postes temporaires ou de longue durée.
 - Permettre à tous les recruteurs potentiels de trouver des candidats motivés, de valeur et immédiatement opérationnels.

En aucun cas, ses services ne sauraient être assimilés à ceux proposés par une entreprise de travail temporaire ou un cabinet de recrutement.

- À qui nous adressons-nous ?
 - Aux employeurs ayant un besoin en matière d'expertise Ressources Humaines.
 - Aux cadres en recherche d'emploi ayant une expérience significative des Ressources Humaines en entreprise.
- 16 rue Vivienne - 75002 Paris
- <http://www.compagniedrh.com>

DECIDRH

- La vocation du Club DeciDRH est de fédérer des Femmes et Hommes oeuvrant dans le secteur des Ressources Humaines, à la recherche de retours d'expériences et de contacts de hauts niveaux.
- Les Membres du Comité de Pilotage :
 - Eric BACHELLEREAU - DGRH GROUPE - THOMSON
 - Joël BOURDENET - Directeur des Ressources Humaines - ALSTOM ITC
 - Philippe CHALMEL, Général, Chef de la Division Organisation et Ressources Humaines au MINISTERE DE LA DEFENSE Anne Marie CORSTEN - HR Director EMEA - CARRIER TRANSICOLD EUROPE
 - Xavier DUROCHAT - DRH Holding France et Corporate - ALTRAN
 - Régis LOZET - Directeur de la gestion des cadres dirigeants - GROUPE LA POSTE
 - Jean-Yves MASY - DRH France - ARCELOR MITTAL
 - Evelyne ROUX , HRGO Human Resources - Hewlett Packard
 - Catherine VIAL , DRH - GROUPE OCIL
 - Christelle VIGNEAU, Mission Détection et Suivi des Talents- Ministère de La Défense - DGA
 - Mickael TALMO , DGRH - SNCF PARTICIPATIONS
- 106 ter, rue Olivier de Serres 75015 Paris
- <http://decidrh.com>

LE RESEAU OUDINOT : créateur de liens, accélérateur de connaissances

- Le Réseau Oudinot réunit des hommes et des femmes du monde de l'Entreprise qui pratiquent le « networking » et le partage de connaissances. Près de 380 cadres expérimentés, aux profils multidisciplinaires, animent ce réseau unique de professionnels dont l'objectif est de dynamiser les carrières et d'enrichir les savoir-être.
- La force d'un groupe basée sur des valeurs communes

Le Réseau Oudinot permet de développer ses savoir-faire et d'élargir son champ relationnel. Il offre un espace de libre circulation de l'information dans lequel toutes les questions professionnelles peuvent être abordées.

Ses membres sont engagés dans une démarche active visant à dynamiser leur carrière. Les actions et les échanges sont guidés par des valeurs fondatrices que sont la bienveillance, le respect d'autrui et l'entraide.

- Des managers fortement impliqués

Le Réseau Oudinot est constitué de cadres supérieurs et dirigeants issus de toutes les fonctions de l'entreprise et de tous les secteurs d'activités, intégrés après un processus sélectif.

Reconnus pour leurs parcours nationaux et internationaux, les membres mutualisent leur expertise et actualisent leurs compétences afin de mieux appréhender l'évolution des marchés, d'anticiper leur mutation et d'aider les autres à relever des challenges professionnels.

- Un réseau structuré pour faciliter les flux d'informations

Grâce à la somme des énergies individuelles, le Réseau Oudinot est en perpétuel mouvement.

Force de propositions, des commissions internes et des groupes de travail thématiques identifient les opportunités et les défis professionnels : métiers de la santé, informatique, management de transition, développement durable, grande distribution, finance...

- Une interaction forte avec des partenaires

Le Réseau Oudinot entretient des relations étroites avec des chambres de commerce étrangères, des entreprises et des cabinets de recrutement.

- Un stimulateur de carrières

Qu'ils soient en poste ou en transition, les membres du Réseau Oudinot bénéficient d'actions et d'outils au service de leur projet professionnel : Speed Networking, ateliers, contacts avec les chasseurs de tête, diffusion d'offres de postes à haute valeur ajoutée... En s'apportant mutuellement soutiens et conseils, les membres du Réseau Oudinot stimulent leur progression professionnelle.

- 4 avenue de Breteuil 75007 Paris
- www.e-oudinot.com