

Yvan CLAIRACQ
45, rue Sevin Vincent
92210 Saint-Cloud
<mailto:yvan.clairacq@orange.fr>
+33 6 78 09 44 45
55 ans, marié, 2 enfants

Maîtrise de droit-Nancy II



DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

DRH généraliste et opérationnel avec plus de 25 années d'expérience (multi secteurs d'activité)

(Manager de Transition- LHH) DRH usine ARCELORMITTAL à Dunkerque... 01 à fin 07/2023

Acierie de 800 salariés non cadres et cadres ; objectifs : poser les jalons de l'évolution vers une culture de la performance et gérer les RH au quotidien

=> élaboration et suivi du Manpower Planning à 24 mois, gestion des plans de succession, gestion des revues de salaires, de relations sociales, des plans de retour à la performance, recrutement et déploiement de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

=> Conduite du changement vers un fonctionnement orienté performance/résultat : séminaire 2 jours avec le CODIR, (culture du feedback et travailler « ensemble »), réflexion sur la mise en œuvre d'une nouvelle organisation coopérante (sortir du mode « silo »)

(Manager de Transition – Réseau 137) Directeur du développement RH - VERALLIA 01/2022 fin 08/2022

Verrerie alimentaire – 2000 salariés en France

=> travail sur la cartographie des emplois et compétence afin d'établir une projection des besoins en termes de compétences à 3 - 5 ans ; embauches ou développement internes des compétences,

=> recrutement cadres et cadres dirigeants

=> participation aux différentes campagnes du cycle RH : people review, plans de succession, salary review

Conseil en RH et droit du travail : Cabinet Inextenso Avocats 2017- Juin 2021

=> affichage obligatoire, mise en œuvre de l'activité partielle, lois « Macron », accord télétravail, mise en œuvre de package de rémunération, plans sociaux...

=> Consultation juridique et rédaction d'actes concernant le droit collectif/individuel du travail,

=> Audit social et RH et mise en œuvre de plan d'actions

Groupe SOLVAY 2004-20177

Corporate HR Project Manager (SOLVAY-Paris&Bruxelles) 2013-2016

Pilotage et coordination d'une enquête d'Engagement de 30 000 salariés de Solvay en 19 langues

= Détermination des grandes thématiques à adresser (validées par le COMEX)

=> Coordination de la **communication** avec les équipes Corporate (85% de taux de participation)

=> Coordination du **déploiement du projet** dans chaque zone (APAC, NA, EMEA, LATAM)

=> **Analyses des résultats** et préparation des plans d'actions pour le COMEX

=> **Cascading et monitoring** de la mise en place des plans d'action validés en COMEX

DRH Industriel WW (SOLVAY-La Défense&Lyon) 2010-2013

DRH pour la Fonction & Famille Industrielle – 10000 salariés répartis sur 4 zones (APAC, EU, NA, LATAM)

Accompagnement transversal de la Fonction Industrielle et des BUs dans l'identification des besoins et du développement des compétences Industrielles

=> **Harmonisation des classifications** de poste par identification des emplois repères pour la Fonction & Famille Industrielle, description de fonction et pesées de poste par la méthode Hay

=> Elaboration des axes de Formation pour la filière Industrielle

=> Recrutement de cadres y compris cadres dirigeants

=> Elaboration des **Plans de Succession** pour la Fonction Industrielle

=> Identification des **potentiels et gestion des postes clés** (dont les Directeurs d'Usine - 60 usines WW)

=> **Animation** d'un réseau de RH Industriel WW,

Directeur des Relations Sociales (SOLVAY – Aubervilliers) **septembre 2010-Juin 2011**
sur le périmètre France, en charge de la négociation et animation du Comité Central d'Entreprise (réunions mensuelles)
négociation des ordres du jour des réunions avec le secrétaire du CCE
négociation d'accords :

- ==> NAO,
- ==> *intérêt et participation*
- ==> *accord GEPC*

DRH Fonction R&D France (SOLVAY-Aubervilliers) **2007-2010**
5 centres de R&D - 500 chercheurs - accompagner du point de vue RH un important changement d'organisation

=>Accompagnement dans la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de la R&D par l'identification des compétences critiques, stratégiques et en émergences et déploiement des plans d'actions associés :

=>Formalisation et déploiement du cycle de gestion RH Groupe au sein de la R&D (Entretien annuel de performance, Entretien de Carrière, Plan de Progression de Développement et de Succession)

=>Management d'une équipe de 4 personnes

RRH usine (SOLVAY-Mulhouse-68) **2004-2007**
Site classé Seveso seuil haut - 200 salariés
Accompagnement sur 18 mois de la décroissance de l'activité du site jusqu'à son arrêt.

=>mise en place d'un plan de reconquête sociale : repositionnement des AM en managers,

=>mise en œuvre de l'ingénierie sociale de la fermeture du site (90% de reclassement interne)

=>Management d'une équipe de 3 personnes

(Manager de transition – Boyden International) DRH aux FPA(68) - 200 salariés **2003**

=>Mise en œuvre d'un plan de restructuration de l'entreprise (70 suppressions de postes)

=>Gestion d'un important conflit social

GROUPE TEMPE (Mulhouse-68) **2000-2003**
Industrie agro-alimentaire - 4 sites de production et 35 magasins – 2 Conventions Collectives - 650 salariés - 54 M€
DRH

=>Mise en œuvre d'un plan de restructuration de l'entreprise (150 suppressions de postes)

=>mise en place d'un contrôle de gestion social et de tableaux de bord RH

=>gestion de Relations Sociales complexes

=>Management d'une équipe de 5 personnes dont la paie

PISCINES WATERAIR (68) **1997-2000**
Fabrication et commercialisation de piscines en kits - 8 agences commerciales en France - 2 sites de production
250 salariés (60% de commerciaux)

RRH

=>négociation et mise en œuvre d'un accord ARTT et refonte de l'ensemble des contrats de travail

=>mise en place d'un CE et animation de ce dernier