




Muriel Augier



Informations personnelles

 augiermu@gmail.com

 06 12 51 12 53

 92330 Sceaux

 Permis B

 [linkedin.com/in/muriel-augier](https://www.linkedin.com/in/muriel-augier)

Compétences

Stratégie RH, relations sociales, développement des talents

Optimisation des process et des organisations, conduite du changement

Accompagnement scale up ou acquisition, filialisation ou cession.

New ways of working, digitalisation & expérience salarié

Management et gestion de crise

Agile (mindset et pratiques@scale)

Certification Microsoft Copilot pour la productivité

Power BI, Chat GPT, Klaxoon, Yammer, LinkedIn, SuccesFactors/SAP HR, Cornerstone, Workday, Oracle HCM



Profil

Experte dans tous les aspects des Ressources Humaines et en Transformation, je combine vision stratégique et excellence opérationnelle pour créer des organisation RH performance et agile, au service de l'entreprise. Mon approche allie rigueur analytique et intelligence émotionnelle ce qui me permet de réussir dans des contextes complexes et multiculturels. Reconnue pour ma capacité à fédérer des équipes engagées et à conduire le changement avec pragmatisme.

Expérience professionnelle

VP GROUP HR DIGITAL TRANSFORMATION & DATA

de avr. 2022 à ce jour

[ACCORINVEST ESSENDI - Rue de Berçy, Paris](#)

Siège 23 000 personnes en Europe, Asie, LATAM. Création d'une vision sur la transformation RH, la gestion des effectifs, et la transformation numérique pour permettre et soutenir le passage à l'échelle de l'entreprise

- Dirige le programme de transformation des RH dans l'ensemble du groupe
- Définit et met en oeuvre la stratégie de digitalisation de la fonction RH
- Définit la stratégie data et reporting pour la fonction RH
- Définit et met en oeuvre la démarche de Strategic Workforce Planning

Résultats : Responsable d'équipe (30 personnes dont 2 internes), définition et mise en oeuvre du TOM RH, implémentation d'Oracle sur une plateforme commune avec Finance (19 000 salariés, 15 pays) et de solutions digitales sur l'Europe (RPA; IA). Mise en place du SWP sur la fonction RH. Mise en place de KPI liés à l'ESG et sensibilisation des salariés.

GENERAL MANAGER RH - DIGITAL RH ET PAIE

de janv. 2020 à mars 2022

[RENAULT France, Plessis Robinson](#)

Siège, 40 000 personnes - Management équipe (48 personnes)

- Gestion des équipes digitales, paie, et relation client RH
- Définition et mise en oeuvre des processus liés COVID (reports de charges, digitalisation) et à l'activité partielle
- Gestion des rapports CSRD/ESG sur le volet RH; mise en place de l'arrondi sur salaire
- Gestion managériale : PCA, task force, organisation en télétravail, réorganisation de l'activité, action de diversité et inclusion
- Gestion d'un plan de départ volontaire – RCC
- Gestion des projets paie suite à la création de nouvelles entités
- Digitalisation des processus de développement RH, (Workday)

Résultats : 250 M€ de charges reportées, activité partielle ~ 100 M€ d'économies, effectifs : - 8%/an, implémentation de Workday et digitalisation des processus. Gestion simultanée de plusieurs projets paie (internalisation/externalisation) sur 5000 personnes. Réorganisation du département.

MANAGER TRANSFORMATION RH - FRANCE

de avr. 2017 à déc. 2019

[RENAULT France, Plessis Robinson](#)

Siège 40 000 personnes. Réorganiser la DRH France pour apporter un meilleur service aux clients internes et à la stratégie de l'entreprise. 2 ans - 2017-18

- Définition de la vision, du TOM et argumentation auprès des dirigeants
- Support à la mise en place du TOM (analyse d'impact, définition du parcours client, définition et suivi d'une feuille de route par acteur)

Formation

IGS : Master 2 Management & Gestion des RH
2001

IEP Toulouse : section économie et finances
2000


Université Paris I : Maîtrise d'Histoire
1997

Manager en Agile
2018

Renault Management Program
2010

ACACED chats / chiens
2023

Langues

Anglais : TOEIC 935 

Espagnol 

Centres d'intérêt

■ Délégué enquêteur bénévole (SPA), équitation, théâtre, natation,

Cours

Université de Paris 13 : 2016-7 - chargée de cours Master 1 et 2

Membre des jury de soutenance de l'IGS

2019 - Participation au livre blanc sur le rôle du manager transformation - Talenco

- Management de transition d'une équipe jusqu'à 26 personnes.
- Support du DRH Groupe sur des dossiers spécifique (stratégie RH, NAO...)

Résultats : Satisfaction des salariés vis-à-vis de la fonction RH de 65 à 71% (enquête) ; Effectifs stables malgré une croissance de l'activité de + 7,1%.

RESPONSABLE POLITIQUE EMPLOI de oct. 2014 à mars 2017
RENAULT France, Plessis Robinson

Dans un contexte de transformation, mettre en place la politique de développement RH, et dégager des marges de manoeuvres pour permettre le renouvellement des compétences dans les métiers (recrutement, reskilling) en respectant la compétitivité (40 000 personnes). Principal projet : 6 mois

- Mise en place de politiques recrutement formation socialement responsable
- Définition de la maquette effectif et challenge des métiers sur les cibles
- Définition des types de mesures de départs et implémentation dans le cadre d'un accord type compétitivité puis pilotage du suivi
- Animation de la politique de mobilité interne avec changement de localisation

Résultat : « Sur performance » du plan de compétitivité sur la partie emploi

RESPONSABLE COMP & BEN de mai 2012 à sept. 2014
RENAULT-NISSAN Alliance, Boulogne Billancourt

Uniformiser la politique de rémunération monde afin d'avoir une meilleure visibilité (contexte de réduction des frais fixes). Principal projet : 6 mois en 2012/13 :

- Recensement des pratiques pays et benchmarking. Formalisation d'une vision et de guidelines, puis consultation des pays
- Validation de la vision par la direction générale
- Mise en place de Successfactors sur la rémunération – monde

Résultat : Mise en place du SI en qualité et délai, Baisse + 0,1% point de MOP et de la masse salariale globale en 2 ans

RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES de janv. 2009 à avr. 2012
RENAULT France, Lardy

2000 salariés – Management matriciel de 2 personnes. Dans un contexte de crise et de downsizing, pilotage des relations sociales du site CGT majoritaire :

- Gestion du projet de fermeture d'un site (négociation, plan de déplacement)
- Relations avec les élus du personnel et animation des instances
- Travail à la fortification du dialogue social et conseil au management
- Gestion des conflits et des disciplinaires et des départs volontaires

Résultats : Climat social stable ; CGC victorieuse aux élections suivantes

HR BUSINESS PARTNER de janv. 2008 à déc. 2008
RENAULT France, Lardy

Contexte de transformation de l'Ingénierie – 400 salariés sur plusieurs sites.

Membre du CODIR

- Gestion RH dans un contexte de tension. Conseil au management

CHEF DE PROJET RH INTERNATIONAL de avr. 2003 à déc. 2007
RCI BANQUE Siège - 3500 salariés, Noisy le Grand

- Simplification des process et synergies (création de hub RH en Europe).
- Pilotage de projets internationaux (carrière, formation, gestion des emplois et compétences, efficacité...)
- Gestion RH Internationale : VIE et expatrié

HR BUSINESS PARTNER de mai 2001 à mars 2003
NISSAN FINANCE SERVICES - 300 salariés, Londres - UK

Dans un contexte d'aquisition, gestion des RH et moyens généraux