

# CAROLINE VAN HAECKE



## Directrice des ressources humaines

Ce qui donne du sens à mon parcours depuis 20 ans : Accompagner dirigeants et collectifs à réussir leurs transformations avec engagement et humanité

Je combine vision stratégique et pragmatisme opérationnel pour bâtir des organisations efficaces et durables

J'apporte mon expertise en dialogue social, en développement des talents et en conduite du changement, avec une conviction forte : les RH sont un levier stratégique et humain pour l'entreprise.

À l'écoute de toutes les parties prenantes, je place la réussite business et l'engagement collaborateur au cœur d'un même équilibre, créateur de valeur durable.

## FORMATION

DESS droit des relations sociales - Université de Lille 2 - 2003

TOEIC : 845 (niveau B2) Mars 2024

PARCOURS CEC ( convention des entreprises pour le climat, spécifique AFM ) 2022

PARCOURS TOSCANE Parcours de développement à l'accompagnement des transformations , pour faciliter la mise en mouvement des équipes et des organisations 2024/2025

## SAVOIR ETRE

Leadership  
Pragmatisme  
Résilience  
Agilité  
Empathie  
Ecoute  
Assertivité  
Curiosité

## INFORMATIONS

Métropole Lilloise

**LinkedIn**  
www.linkedin.com/in/caroline-van-haecke

- DRH avec une double expertise : Expertise Développement Humain ( recrutement, formation, gestion de carrière, rémunérations, mobilité internationale) et Expertise Juridique IRP, négociation ( y compris PSE)
- Vision stratégique et réalisation opérationnelle
- Business Partner RH : Culture financière et business doublée d'une orientation engagement collaborateur.
- Accompagnement des transformations (digitales, organisationnelles, culturelle)
- Intégration des enjeux sociétaux et environnementaux dans la fonction RH
- Leadership RH : structuration de politique RH, animation et développement d'équipes RH spécialisées (de 5 à 9 personnes en management direct, Management d'équipe globale de 20/25 personnes)
- Appui stratégique du CODIR et accompagnement de la Direction Générale

## EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

### ■ JANVIER 2024 - À AUJOURD'HUI

#### DRH DE TRANSITION - JANA MANAGEMENT

Accompagnement RH à temps en transition pour des entreprises tout secteurs d'activité:

- **Place des tendances et Printemps.com** ( Pure Player) RRH en transition pour les deux périmètres. dans un contexte de retourneur Accompagnement des DG et des managers
- **Groupe Printemps** : Accompagnement du DRH en transition sur le projet de digitalisation des parcours RH pour moderniser et professionnaliser le parcours collaborateur ( Nouveaux outils ATS, Entretien LMS et TMS),
- **SAS Flunch** : DRH en transition Mise en place de process métier pour homogénéiser les pratiques RH sur la France, Refonte des process Recrutement / intégration pour améliorer le taux de turn over des nouveaux embauchés,, Mise en place de dispositif de communication et des rituels pour développer l'état d'esprit collaboratif entre les services supports et l'exploitation, Accompagnement des métiers RH à plus de transversalité et d'orientation business, Leader de conduite de changement en vue du déploiement d'un projet SIRH.
- **PMC Groupe France ( Chimie)** : Accompagnement du dirigeant sur les sujets de raison d'être, valeurs et mise en place de rituels RH cohérent pour incarner et polléniser dans l'entreprise et accompagnement à la montée en compétence des équipes RH interne.
- Intervention en consulting ponctuel sur des sujets d'organisation et structuration d'équipe, politique de rémunération, gestion des talents et formation, accompagnement du CODIR. au sein de sociétés de service ou retail (*Fromagerie Philippe Olivier, Intermarché, Audiologie Renard*)
- **Membre au Club RH & IA de la Cité de l'IA de Lille Métropole**
- **Mentor RH auprès de l'incubateur d'Euratechnologie**

### ■ JUIN 2020 À DÉCEMBRE 2023

#### DRH et RSE - membre de l'équipe de direction générale - TOP OFFICE

33 magasins - 350 collaborateurs - 100 M de CA - Contexte de restructuration et de retourneur

- Conception et déploiement d'une stratégie RH alliant performance économique, développement des compétences et renforcement du leadership managérial pour développer l'autonomie et la responsabilisation de chaque collaborateur.
- Modernisation des process et rituels du parcours collaborateur (Recrutement / Intégration / Gestion de carrières, Formation, Rémunération, Communication ) par la mise en place d'outils digitaux et/ou de rituels nouveaux en terme de communication / partage, de montée en compétence des équipes et des managers
- Renforcement de l'engagement collaborateur dans un contexte de transformation. (Baisse du Turn Over subi de 55% à 28%)
- Conduite de deux projets de réorganisation/ restructuration ( PSE ) incluant cession d'activité et fermeture de site.

### ■ AVRIL 2004 À JUIN 2020

#### KIABI

##### Leader RH de direction opérationnelle 80 magasins - 1200 collaborateurs - 100 M de CA

- Appui direct au Directeur de Zone sur les enjeux humains et organisationnels de sa zone
- Management fonctionnel des Directeurs Régionaux pour accompagner la conduite de changement organisationnelle ( nouveaux métiers ), culturelle ( autonomie et responsabilisation) et digital ( parcours client omnicanal)
- Coordination de 2 projets RH à l'échelle internationale : pilotage du projet de NPS collaborateur et pilotage de la conduite du changement humaine pour l'arrivée des self check out en magasin

##### Leader du Pôle Talents et Carrières 230 magasins- 5000 collaborateurs - 1 Md de CA

- Mise en place de process pour améliorer l'acquisition et la fidélisation des talents. ( refonte de la marque employeur , développement des relations écoles et mise en place d'une culture du recrutement en local)
- Refonte et pilotage des processus annuels de gestion des talents (revues de performance, plans de développement, politique de mobilités interne ) pour développer l'implication des managers et des collaborateur.
- Structuration des parcours de carrière et mise en place de dispositifs de fidélisation des collaborateurs
- Participation et Animation de synergie internationale Talents avec les autres pays où était présent KIABI.

##### Juriste puis Leader des Affaires sociales - UES KIABI

- Animation et représentation de KIABI au sein des instances représentatives du personnel de l'UES KIABI dans une logique constructive
- Négociation d'accord d'entreprise stratégique pour le business de KIABI Modulation du temps de travail en 2009 et le travail du dimanche en 2010, GPEC défensive en 2011
- Management des équipes juridique social, rémunération et administration du personnel
- Relation individuelles et collectives et gestion des contentieux
- Mise en place et pilotage opérationnel de la politique de mobilité internationale de KIABI
- Spécialiste des dispositifs d'épargne salariale .