



Julien Fabre

Directeur des ressources humaines



Groupe Lisandre



Mars 2021 – Avril 2026



ETI industrielle, 840 salariés, 4 sites

ATTESTATION DU RÉFÉRENT N°1

Nathalie Berger Directrice générale · Groupe Lisandre **Manager direct (N+1)**

Prise de référence — Directeur des ressources humaines · Groupe Lisandre · Mars 2021 – Avril 2026

Demande envoyée le 6 mai 2026 · Réponse le 14 mai 2026

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES CONFIRMÉES



Missions

4/4 confirmées

- Conduite du plan de recrutement 2023-2025

Pilotage du plan de recrutement du groupe sur 3 exercices : 214 recrutements réalisés sur 247 postes ouverts, dont 96 en production, 61 en maintenance et 34 cadres. Refonte du processus pour les métiers en tension (soudeurs, techniciens de maintenance) : passage d'un délai moyen de 94 jours entre l'ouverture du poste et la signature à 51 jours, par la suppression d'un tour d'entretien et la délégation de la présélection aux responsables d'atelier, formés sur 2 jours. Internalisation de 60 % du sourcing cadres, auparavant confié à des cabinets, pour un budget de recrutement ramené de 480 k€ à 310 k€ par an. Encadrement d'une équipe de 3 chargés de recrutement.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — NATHALIE BERGER

« Je confirme ces chiffres, que je suivais en comité de direction tous les mois. Je précise que les 33 postes non pourvus ne sont pas des échecs de recrutement : nous avons gelé 21 d'entre eux en cours d'année 2024 après le report d'un investissement machine, et Julien a été le premier à proposer ce gel plutôt que de recruter pour un besoin devenu incertain. »

- Négociation de l'accord d'entreprise sur le temps de travail

Conduite de la négociation d'un nouvel accord sur l'organisation du temps de travail, en remplacement d'un accord de 2009 devenu inapplicable sur deux des quatre sites. 11 séances de négociation sur 7 mois avec 3 organisations syndicales représentatives. Construction des scénarios chiffrés (impact masse salariale, effet sur la capacité de production, coût des contreparties). Accord signé par 2 organisations représentant 68 % des suffrages, sans recours au référendum. Contreparties négociées : 4 jours de repos supplémentaires et une majoration de 15 % des heures de nuit, pour un surcoût annuel de 390 k€ compensé par la réduction du recours à l'intérim, de 11 000 à moins de 1 200 heures par an.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — NATHALIE BERGER

« C'est le dossier sur lequel je l'attendais le plus, et celui où il m'a le plus surprise. Il a refusé de commencer par une proposition d'employeur : les trois premières séances ont servi à établir un diagnostic partagé de l'organisation existante, ce qui a désamorcé une bonne partie du conflit avant même d'aborder les contreparties. »

- Refonte de la politique de rémunération

Construction et déploiement d'une grille de classification unique pour les 840 salariés, en remplacement de 3 grilles héritées des sociétés absorbées en 2018 et 2020. Pesée de 112 emplois repères avec un cabinet externe, puis arbitrage interne des positionnements. Résorption de 47 situations de disparité salariale à poste équivalent, dont 31 concernaient des femmes, pour une enveloppe de rattrapage de 265 k€ étalée sur 2 exercices. Mise en place d'une part variable sur objectifs pour les 34 cadres, plafonnée à 12 % du fixe.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — NATHALIE BERGER

« Je confirme. Sur les 47 situations corrigées, je précise que 9 nous avaient été signalées par les représentants du personnel et 38 ont été identifiées par l'analyse de Julien, avant toute réclamation. L'écart de rémunération femmes-hommes à poste équivalent est passé de 9 % à 3 % sur la période. »

• Mise en place du SIRH

Pilotage du remplacement de 4 outils cloisonnés (paie, temps, entretiens, formation) par une solution unique, sur 14 mois. Rédaction du cahier des charges, consultation de 5 éditeurs, sélection et négociation du contrat. Reprise de l'historique de paie sur 3 ans et bascule en double paie sur 2 mois. Budget de 220 k€ tenu à 8 k€ près, le dépassement portant sur la reprise de données.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — NATHALIE BERGER

« Le projet a pris deux mois de plus que le calendrier initial, ce que je tiens à mentionner : la reprise de l'historique de paie a révélé des anomalies antérieures à l'arrivée de Julien. Il a fait le choix de les corriger avant la bascule plutôt que de les reporter, et il a eu raison, mais cela a décalé la mise en service. »



Compétences démontrées

3/3 confirmées

- Négociation sociale
- Conduite du changement
- Pilotage de la masse salariale



Responsabilités

2/2 confirmées

- Budget RH de 2,1 M€
- Présidence du CSE central



Résultats obtenus

3/3 confirmées

- Délai de recrutement ramené de 94 à 51 jours
- Budget de recrutement réduit de 480 k€ à 310 k€
- Écart de rémunération F/H ramené de 9 % à 3 %



Décisions managériales

Portée : Groupe

2/2 confirmées

- Gel de 21 postes ouverts après report d'investissement
Décision prise en comité de direction, mai 2024
- Internalisation du sourcing cadres



Activités de management

1/1 confirmée

- Entretiens annuels et plans de développement



Effectif encadré

1/1 confirmée

- 7 personnes en direct

16 informations confirmées sur 16 soumises à ce référent.

REPONSES LIBRES DU RÉFÉRENT

Quels points forts avez-vous observés chez cette personne ?

« Julien traite les sujets sociaux comme des sujets de gestion, sans jamais les réduire à de la technique juridique. Sur l'accord temps de travail, il est arrivé avec des scénarios chiffrés que mon directeur financier a pu contester

ligne à ligne — c'est ce qui a rendu la négociation sérieuse. Sa deuxième force est le courage : il m'a dit deux fois que je me trompais, dont une fois devant le comité de direction, sur le calendrier de la réorganisation. Il avait raison les deux fois. Enfin, il tient ses engagements de délai, y compris sur des dossiers où le retard aurait été excusable. »

Une réalisation concrète dont vous avez été témoin ?

« L'accord sur le temps de travail. Nous étions bloqués depuis quatre ans sur un accord de 2009 que deux sites n'appliquaient plus réellement, avec un risque prud'homal que notre conseil chiffrait à plusieurs centaines de milliers d'euros. Julien a repris le dossier à zéro. Onze séances, sept mois, et une signature par deux organisations sur trois représentant 68 % des suffrages. Le surcoût des contreparties est réel — 390 k€ par an — mais il est plus que compensé par la réduction de l'intérim, de 11 000 à moins de 1 200 heures par an, que l'ancienne organisation rendait nécessaires. »

Comment décririez-vous sa posture professionnelle / sa façon de travailler ?

« Direct et préparé. Il n'arrive jamais en comité sans ses chiffres, et il les a construits lui-même, ce qui fait qu'il sait les défendre quand on les attaque. Avec les organisations syndicales, il tient une ligne constante : il ne promet rien qu'il ne puisse tenir, quitte à décevoir sur le moment. C'est ce qui lui a valu une crédibilité durable, y compris auprès de ceux qui n'ont pas signé. »

Un axe de progression ou un point de vigilance à partager ?

« Il porte trop de dossiers lui-même. Sur le SIRH, il a assuré en personne une partie du paramétrage qu'un de ses chargés RH aurait pu prendre, et cela a pesé sur son temps disponible pendant la négociation de l'accord, qui se déroulait en parallèle. Nous en avons parlé en entretien annuel ; il a depuis recruté un chargé de projet SIRH, ce qui a corrigé le point. »

Recommanderiez-vous cette personne ?

« Oui »



Attestation du référent

« J'atteste sur l'honneur que mes réponses reflètent ce que j'ai personnellement observé dans le cadre de ma collaboration professionnelle avec la personne citée. »

Attestée le 14 mai 2026

ATTESTATION DU RÉFÉRENT N°2

Marc Delaunay Directeur industriel · Groupe Lisandre **Client interne**

Prise de référence — Directeur des ressources humaines · Groupe Lisandre · Mars 2021 – Avril 2026

Demande envoyée le 6 mai 2026 · Réponse le 21 mai 2026

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES CONFIRMÉES



Missions

3/4 confirmées

- Conduite du plan de recrutement 2023-2025

Pilotage du plan de recrutement du groupe sur 3 exercices : 214 recrutements réalisés sur 247 postes ouverts, dont 96 en production, 61 en maintenance et 34 cadres. Refonte du processus pour les métiers en tension (soudeurs, techniciens de maintenance) : passage d'un délai moyen de 94 jours entre l'ouverture du poste et la signature à 51 jours, par la suppression d'un tour d'entretien et la délégation de la présélection aux responsables d'atelier, formés sur 2 jours. Internalisation de 60 % du sourcing cadres, auparavant confié à des cabinets, pour un budget de recrutement ramené de 480 k€ à 310 k€ par an. Encadrement d'une équipe de 3 chargés de recrutement.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — MARC DELAUNAY

« C'est la mission sur laquelle je l'ai le plus vu à l'œuvre, en tant que client interne. La délégation de la présélection à mes responsables d'atelier me paraissait une mauvaise idée au départ : je pensais qu'ils n'avaient ni le temps ni le savoir-faire. Julien a insisté, il les a formés deux jours et il a maintenu un droit de veto RH sur chaque recrutement. Sur les 96 recrutements de production, nous avons eu 4 ruptures en période d'essai, contre 11 sur les 60 recrutements de l'exercice précédent. »

- Négociation de l'accord d'entreprise sur le temps de travail

Conduite de la négociation d'un nouvel accord sur l'organisation du temps de travail, en remplacement d'un accord de 2009 devenu inapplicable sur deux des quatre sites. 11 séances de négociation sur 7 mois avec 3 organisations syndicales représentatives. Construction des scénarios chiffrés (impact masse salariale, effet sur la capacité de production, coût des contreparties). Accord signé par 2 organisations représentant 68 % des suffrages, sans recours au référendum. Contreparties négociées : 4 jours de repos supplémentaires et une majoration de 15 % des heures de nuit, pour un surcoût annuel de 390 k€ compensé par la réduction du recours à l'intérim, de 11 000 à moins de 1 200 heures par an.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — MARC DELAUNAY

« Je confirme la partie qui touche la production, que j'ai chiffrée avec lui. L'effet concret pour moi est la fin du recours systématique à l'intérim pour couvrir les samedis : nous sommes passés de 11 000 heures d'intérim par an à moins de 1 200. Je n'ai pas de visibilité sur les échanges en séance, auxquels je n'assistais pas. »

- Mise en place du SIRH

Pilotage du remplacement de 4 outils cloisonnés (paie, temps, entretiens, formation) par une solution unique, sur 14 mois. Rédaction du cahier des charges, consultation de 5 éditeurs, sélection et négociation du contrat. Reprise de l'historique de paie sur 3 ans et bascule en double paie sur 2 mois. Budget de 220 k€ tenu à 8 k€ près, le dépassement portant sur la reprise de données.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — MARC DELAUNAY

« Du point de vue des sites, le gain le plus net est la saisie des temps : mes chefs d'équipe y passaient environ une demi-journée par semaine, contre une heure aujourd'hui. La bascule a été inconfortable pendant six semaines, il faut le dire, mais Julien avait prévenu que ce serait le cas et avait mis deux personnes en renfort sur cette période. »

- Refonte de la politique de rémunération **Non observé**

Construction et déploiement d'une grille de classification unique pour les 840 salariés, en remplacement de 3 grilles héritées des sociétés absorbées en 2018 et 2020. Pesée de 112 emplois repères avec un cabinet externe, puis arbitrage interne des positionnements. Résorption de 47 situations de disparité salariale à poste équivalent, dont 31 concernaient des femmes, pour une enveloppe de rattrapage de 265 k€ étalée sur 2 exercices. Mise en place d'une part variable sur objectifs pour les 34 cadres, plafonnée à 12 % du fixe.



Compétences démontrées

2/3 confirmées

- Conduite du changement
- Négociation sociale

- Pilotage de la masse salariale **Non observé**



Responsabilités

1/1 confirmée

- Présidence du CSE central



Résultats obtenus

2/2 confirmées

- Délai de recrutement ramené de 94 à 51 jours
- 4 ruptures en période d'essai sur 96 recrutements de production



Décisions managériales

Portée : Groupe

1/1 confirmée

- Gel de 21 postes ouverts après report d'investissement



Effectif encadré

1/1 confirmée

- 7 personnes en direct

10 informations confirmées sur 12 soumises à ce référent.

Ce référent ne s'est pas prononcé sur : Activités de management.

📄 RÉPONSES LIBRES DU RÉFÉRENT

Quels points forts avez-vous observés chez cette personne ?

« Julien est le premier DRH avec qui je travaille qui vient sur le terrain avant de proposer quoi que ce soit. Avant de toucher au processus de recrutement, il a passé deux journées en atelier, sur les deux équipes. Sa deuxième qualité est qu'il assume ses arbitrages devant ceux qu'ils dérangent : quand il a gelé les 21 postes, il est venu l'annoncer lui-même à mes responsables de site, sans me laisser porter la nouvelle. »

Une réalisation concrète dont vous avez été témoin ?

« La refonte du recrutement des métiers en tension. Nous ne trouvions plus de soudeurs, et chaque poste vacant coûtait environ 3 500 € par mois en intérim de remplacement. Julien a réduit le délai de 94 à 51 jours en supprimant un tour d'entretien et en formant mes responsables d'atelier à la présélection. Le point fort n'est pas le délai, c'est que la qualité n'a pas baissé : 4 ruptures en période d'essai sur 96 recrutements, contre 11 sur 60 l'année d'avant. »

Comment décririez-vous sa posture professionnelle / sa façon de travailler ?

« Accessible et franc. Il dit non quand c'est non, avec la raison, ce qui permet de ne pas revenir dessus trois fois. Il connaît nos contraintes de production, ce qui est rare dans une fonction support, et il ne propose pas de dispositif incompatible avec le fonctionnement en 3x8. »

Un axe de progression ou un point de vigilance à partager ?

« Sur les sujets de rémunération, il est resté beaucoup plus discret avec la ligne managériale qu'avec la direction générale. J'ai découvert la nouvelle grille de classification assez tard, alors que mes chefs d'équipe étaient concernés au premier chef et me posaient des questions auxquelles je ne savais pas répondre. »

Recommanderiez-vous cette personne ?

« Oui »

**Attestation du référent**

« J'atteste sur l'honneur que mes réponses reflètent ce que j'ai personnellement observé dans le cadre de ma collaboration professionnelle avec la personne citée. »

Attestée le 21 mai 2026

ATTESTATION DU RÉFÉRENT N°3

Sylvie Rambert Déléguée syndicale centrale · Groupe Lisandre **Partenaire social**

Prise de référence — Directeur des ressources humaines · Groupe Lisandre · Mars 2021 – Avril 2026

Demande envoyée le 6 mai 2026 · Réponse le 27 mai 2026

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES CONFIRMÉES



Missions

3/3 confirmées

- Négociation de l'accord d'entreprise sur le temps de travail

Conduite de la négociation d'un nouvel accord sur l'organisation du temps de travail, en remplacement d'un accord de 2009 devenu inapplicable sur deux des quatre sites. 11 séances de négociation sur 7 mois avec 3 organisations syndicales représentatives. Construction des scénarios chiffrés (impact masse salariale, effet sur la capacité de production, coût des contreparties). Accord signé par 2 organisations représentant 68 % des suffrages, sans recours au référendum. Contreparties négociées : 4 jours de repos supplémentaires et une majoration de 15 % des heures de nuit, pour un surcoût annuel de 390 k€ compensé par la réduction du recours à l'intérim, de 11 000 à moins de 1 200 heures par an.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — SYLVIE RAMBERT

« Je confirme le déroulé, ayant siégé aux onze séances. Mon organisation n'a pas signé cet accord et je maintiens notre désaccord sur la majoration de nuit, que nous jugions insuffisante. Cela dit, je précise que les documents chiffrés nous ont été transmis huit jours avant chaque séance, ce qui n'était pas le cas auparavant, et qu'aucune des données fournies ne s'est révélée inexacte lorsque nous les avons vérifiées. »

- Refonte de la politique de rémunération

Construction et déploiement d'une grille de classification unique pour les 840 salariés, en remplacement de 3 grilles héritées des sociétés absorbées en 2018 et 2020. Pesée de 112 emplois repères avec un cabinet externe, puis arbitrage interne des positionnements. Résorption de 47 situations de disparité salariale à poste équivalent, dont 31 concernaient des femmes, pour une enveloppe de rattrapage de 265 k€ étalée sur 2 exercices. Mise en place d'une part variable sur objectifs pour les 34 cadres, plafonnée à 12 % du fixe.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — SYLVIE RAMBERT

« Nous avons signalé 9 situations de disparité. Il en a corrigé 47, dont les nôtres. Je tiens à le dire parce que ce n'est pas fréquent : il aurait pu traiter uniquement ce qui était réclamé. L'étalement du rattrapage sur deux exercices reste un point sur lequel nous aurions souhaité aller plus vite. »

- Conduite du plan de recrutement 2023-2025

Pilotage du plan de recrutement du groupe sur 3 exercices : 214 recrutements réalisés sur 247 postes ouverts, dont 96 en production, 61 en maintenance et 34 cadres. Refonte du processus pour les métiers en tension (soudeurs, techniciens de maintenance) : passage d'un délai moyen de 94 jours entre l'ouverture du poste et la signature à 51 jours, par la suppression d'un tour d'entretien et la délégation de la présélection aux responsables d'atelier, formés sur 2 jours. Internalisation de 60 % du sourcing cadres, auparavant confié à des cabinets, pour un budget de recrutement ramené de 480 k€ à 310 k€ par an. Encadrement d'une équipe de 3 chargés de recrutement.

PRÉCISION DU RÉFÉRENT — SYLVIE RAMBERT

« Je confirme la baisse du recours à l'intérim, qui était notre demande principale depuis 2019. Sur le gel des 21 postes, nous avons été informés en CSE central avant que la décision ne soit appliquée, ce qui nous a permis de poser nos questions. Je n'ai pas d'élément sur les recrutements de cadres. »



Compétences démontrées

1/2 confirmée

- Négociation sociale
- Conduite du changement **Non observé**



Responsabilités

1/1 confirmée

- Présidence du CSE central



- Écart de rémunération F/H ramené de 9 % à 3 %

6 informations confirmées sur 7 soumises à ce référent.

Ce référent ne s'est pas prononcé sur : Décisions managériales, Activités de management, Effectif encadré.

RÉPONSES LIBRES DU RÉFÉRENT

Quels points forts avez-vous observés chez cette personne ?

« La régularité. Sur cinq ans, les documents ont toujours été transmis dans les délais, les réponses écrites sont arrivées, et les engagements pris en séance ont été tenus. Cela paraît minimal, ce n'est pas notre expérience habituelle. Il sépare aussi le désaccord de la personne : nous n'avons pas signé son accord temps de travail, et cela n'a rien changé à la façon dont il traite les dossiers individuels que nous lui soumettons. »

Une réalisation concrète dont vous avez été témoin ?

« La correction des 47 situations de disparité salariale. Nous en avons signalé 9. Il a fait analyser l'ensemble des 840 situations et en a corrigé 47, dont 31 concernant des femmes. L'écart de rémunération est passé de 9 % à 3 %. Nous aurions voulu un rattrapage sur un seul exercice plutôt que deux, mais le fond de la démarche n'a pas été fait sous la contrainte. »

Comment décririez-vous sa posture professionnelle / sa façon de travailler ?

« Ferme et prévisible. Il ne cherche pas à séduire et ne promet rien pour obtenir une signature. Quand il refuse, il donne la raison et il ne revient pas dessus la semaine suivante avec une autre version. C'est plus confortable pour négocier, même en désaccord. »

Un axe de progression ou un point de vigilance à partager ?

« Il a tendance à considérer qu'un dossier bien construit se défend tout seul. Sur la nouvelle grille de classification, la pédagogie auprès des salariés est arrivée après la décision, et nous avons dû gérer des inquiétudes qui auraient pu être évitées par une communication en amont. »

Recommanderiez-vous cette personne ?

« Oui »



Attestation du référent

« J'atteste sur l'honneur que mes réponses reflètent ce que j'ai personnellement observé dans le cadre de ma collaboration professionnelle avec la personne citée. »

Attestée le 27 mai 2026



CODE DE VÉRIFICATION

KRN-MGT-7134

kronikl.fr/verifier/KRN-MGT-7134

Ce compte rendu est confidentiel. Il ne constitue ni une évaluation, ni une recommandation de recrutement.