Julien Fabre

Directeur des ressources humaines

Groupe Lisandre
Mars 2021 – Avril 2026
ETI industrielle, 840 salariés, 4 sites

ATTESTATION DU RÉFÉRENT

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 signalées par le référent — 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.

RÉPONSES 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

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.