



HR ImpAkt – Talent Acquisition & Chasse de têtes

Attirer. Sécuriser. Déployer les meilleurs talents.

Dans un contexte de guerre des talents, de rareté des compétences et de tension sur les expertises stratégiques, le recrutement ne peut plus se permettre d'être un processus passif. Il devient un **levier majeur de différenciation et de compétitivité**.

En tant que **HR Executive**, j'interviens pour structurer votre stratégie de Talent Acquisition de bout en bout, identifier les bons profils au bon moment, professionnaliser votre approche et sécuriser vos talents clés.

Une expertise solide, forgée dans 3 secteurs ultra-concurrentiels

- **Banque d'affaires – BNP Paribas**
150 collaborateurs recrutés sur des profils experts et internationaux, notamment pour les salles de marché à Francfort. Mise en place d'une stratégie ciblée pour attirer les jeunes diplômés à haut potentiel.
- **Digital Security – Gemalto / Thales**
+350 recrutements directs. Construction d'équipes multiculturelles sur plusieurs continents. Accompagnement des intégrations post-fusion. Coordination avec les chasseurs de têtes sur les postes critiques (Executive VP, R&D).
- **Semi-conducteurs – STMicroelectronics**
+500 recrutements directs et indirects. Lancement d'un design center en Inde (Noïda) avec 120 ingénieurs recrutés en 14 mois. Partenariats internationaux, chasse, cooptation, incentive long terme, stratégie anti-concurrence.

Mon approche du recrutement stratégique

1. Définir votre stratégie d'acquisition

- Diagnostic des bassins d'emploi et priorités business
- Construction de Compétence Centers par site et par typologie de poste
- Mise en place de process, rôles et KPIs RH associés

2. Attirer les bons profils

- Marque employeur et partenariats écoles ciblés
- Collaboration avec des chasseurs spécialisés
- Politique de cooptation renforcée

3. Sécuriser les talents clés

- Veille stratégique concurrentielle
- Rémunération et avantages différenciants : actions gratuites, plans LTI, packages d'attractivité
- Onboarding personnalisé et accéléré

4. Structurer et piloter la performance recrutement

- Capacity planning intégré au pilotage RH et financier
- Coordination IT / RH pour les outils ATS, CRM, LinkedIn Insights
- Suivi des indicateurs clés : time-to-fill, coût, qualité, rétention

Résultats concrets

- ✓ +1 000 recrutements à mon actif
- ✓ 120 ingénieurs recrutés à Noïda (Inde) en 14 mois dans un environnement hautement concurrentiel
- ✓ Risque de défection réduit de 20 % grâce à la stratégie anti-compétition
- ✓ Chasse inversée : 30 talents recrutés auprès de la compétition
- ✓ HR Star Awards 2023 chez STM pour le projet de design center en Inde

Pourquoi faire appel à HR ImpAkt

- ✓ Parce que je ne propose pas une approche standard : **je construis une stratégie sur-mesure**, adaptée à vos enjeux, votre marché et vos ambitions.
- ✓ Parce que j'ai une **expérience directe du terrain et du pilotage global**, là où les grands cabinets n'apportent souvent qu'un appui méthodologique.
- ✓ Parce que je sais **parler le langage des managers opérationnels**, tout en structurant une vision RH performante, scalable et mesurable.
- ✓ Parce que je travaille **en français, anglais et allemand**, et que je peux intervenir localement ou à distance, partout dans le monde.

💡 **Ma promesse** : faire de votre stratégie de recrutement un véritable avantage concurrentiel — rapide, robuste et aligné sur votre croissance.

Contact

Catherine Stoffel-Pascal

CEO & Founder HR ImpAkt

Telephone : +33 6 14 90 27 67

Email : catherine@hr-impakt.com

LinkedIn : [linkedin.com/in/catherinestoffel-pascal](https://www.linkedin.com/in/catherinestoffel-pascal)

www.hr-impakt.com



HR ImpAkt – Talent Acquisition & Headhunting

Attract. Secure. Deploy top talent.

In a market where talent is scarce, expertise is critical, and competition is fierce, recruitment can no longer be a passive process. It is now a **strategic driver of differentiation and performance**.

As an **International HR Executive**, I support organizations in building a full-cycle Talent Acquisition strategy, identifying the right profiles at the right time, structuring efficient processes, and securing high-potential and critical talent.

Proven expertise across three highly competitive industries

- **Investment Banking – BNP Paribas**
Recruited 150 international experts, including for trading floors in Frankfurt. Designed a targeted early-career attraction strategy for high-potential graduates.
- **Digital Security – Gemalto / Thales**
Over 350 direct hires. Built multicultural teams across several continents. Oversaw post-merger integration. Worked closely with executive search firms to fill critical positions (Executive VPs, R&D leaders).
- **Semiconductors – STMicroelectronics**
500+ direct and indirect hires. Built a new design center in India (Noïda) from 0 to 120 engineers in 14 months. Implemented international partnerships, sourcing strategies, employee referrals, and long-term incentives. Conducted proactive competitive talent intelligence

My approach to strategic recruitment

1. Define your acquisition strategy

- Labor market and talent pool diagnostics
- Building local Competency Centers by role and site
- Process mapping, roles definition, and recruitment KPIs

2. Attract the right talent

- Employer branding and academic partnerships
- Collaboration with top search firms
- Reinforced employee referral program

3. Secure your critical talent

- Competitive intelligence (e.g. job watch, retention strategies, proactive hiring)
- Differentiated compensation: stock options, LTI plans, competitive packages
- Personalized onboarding experience

4. Structure and track recruiting performance

- Capacity planning integrated with HR and finance
- Coordination of digital tools: ATS, CRM, LinkedIn Insights
- Monitoring key metrics: time-to-fill, cost-per-hire, quality of hire, retention

Measurable results

- ✓ Over 1,000 hires throughout my career
- ✓ 120 engineers recruited in India in 14 months in a highly competitive market
- ✓ 20% reduction in defection risk from key competitors (e.g. NXP)
- ✓ 30 strategic hires made directly from competitor sites (e.g. Sophia Antipolis)
- ✓ Winner of the **HR Star Award 2023** at STMicroelectronics for the India design center project

Why partner with HR ImpAkt

- ✓ Because I don't deliver generic frameworks — I **design customized talent strategies** aligned with your goals, market, and timelines
- ✓ Because I bring **real operational experience and global HR leadership**, not just methodology
- ✓ Because I understand both **business stakes and talent dynamics**, bridging HR and operational teams
- ✓ Because I operate **fluently in French, English, and German**, and can work on-site or remotely worldwide

💡 **My promise:** to turn your recruitment strategy into a true competitive advantage — fast, robust, and aligned with your growth.

Contact

Catherine Stoffel-Pascal

CEO & Founder HR ImpAkt

Telephone : +33 6 14 90 27 67

Email : catherine@hr-impakt.com

LinkedIn : [linkedin.com/in/catherinestoffel-pascal](https://www.linkedin.com/in/catherinestoffel-pascal)

www.hr-impakt.com