

Commission Nationale Emploi de la Société CSF

Réunion du 9 Février 2021





1.

Lancement de la campagne ECC 2021





Cadres et Agents de maîtrise

- Du 11 janvier au 26 février 2021

Employés

- Du 11 février au 31 mars 2021

ECC CADRES & AM



01

L'évaluation de la performance sur 5 niveaux

02

Vous fixez les objectifs individuels de l'année au moment de l'ECC (**entre 1 et 5 objectifs**)

03

Les 12 compétences ACT FOR CHANGE sont intégrées au formulaire.
Le collaborateur s'auto-évalue.

04

Un projet professionnel court et moyen terme avec un référentiel Familles Métiers/ Métiers commun à tous

Entretien de **performance**

Entretien de **développement professionnel**

05

La possibilité de déclarer son souhait de bénéficier d'un entretien de transition pro.

06

Moins d'allers-retours avec le collaborateur pour la saisie des commentaires finaux.

Entretien de **développement professionnel**

LES OBJECTIFS 2021



- 3 à 4 objectifs maximum en lien avec le **plan de transformation Carrefour 2022** (différent des objectifs collectifs), **les priorités du format et/ou de la Direction d'accueil**.
- 1 ou 2 objectifs managériaux (ou comportementaux) **en lien avec les 4 engagements d'Act For Change et les 12 compétences managériales**.
- Une rubrique « autres objectifs » permet de fixer **des objectifs/missions supplémentaires** (non repris dans la RVA).

A retenir :

Les objectifs individuels de l'ECC correspondent aux objectifs individuels de la RVA versée en 2022.

LES COMPÉTENCES AFC



- Concerne la seconde partie de l'ECC : **l'entretien de développement professionnel.**
- Sous forme d'auto-évaluation : le collaborateur s'évalue sur les 12 compétences AFC.
- Les descriptions des niveaux attendus pour chacune des compétences AFC sont disponibles dans l'ECC.
- Une évaluation sur 5 niveaux (comportements observables) : de très souvent à très rarement (avec un niveau « Non-évaluable »)



*Et pour les Managers,
ça change quoi ?*

LES COMMENTAIRES ECC



1

Le manager saisit son commentaire à la fin de la réalisation de l'ECC le jour J

2

Le collaborateur reçoit un mail automatique lui indiquant qu'il doit saisir son commentaire pour terminer l'ECC

3

Le collaborateur écrit son commentaire.
L'ECC est clôturé dans l'Appli Carrière

- Attention : le manager ne reçoit pas de mail automatique pour signaler que l'ECC est terminé. Il doit donc s'assurer de cette clôture avant la fin de campagne.



01

L'évaluation de la
**performance sur 5
niveaux**
(iso Cadres/AM).

**Entretien de
performance**

02

La suppression **des
compétences métiers.**

03

L'intégration des **4
compétences ACT FOR
CHANGE** en lien avec
les 4 engagements.

Entretien de développement professionnel

04

La simplification de la rubrique
« Mes souhaits / Mon avenir »
avec 2 suppressions :
- Les actions de développement
- La case « autre souhait ».

FOCUS : INTÉGRATION ACT FOR CHANGE



- Sous forme d'auto-évaluation : le collaborateur s'évalue sur les 4 engagements Act For Change
- Chaque engagement est décliné en une compétence observable et évaluable chez les employés

Engagement	Compétences Employé pour ECC
Grandir et avancer ensemble	J'aide mes collègues dans l'intérêt collectif
Servir le client avec passion	J'écoute et apporte une réponse adaptée au client
Agir avec simplicité	J'agis de manière autonome, fiable et efficace dans la réalisation de mes activités
Etre fiers de transformer notre métier	Je suis curieux et partage mes connaissances notamment sur la transition alimentaire



2.

Point sur la promotion 2020 et la promotion 2021 de l'Ecole des Leaders





1. Bilan promotion en cours « Marcel FOURNIER » (2020 ● 2021)

1- Organisation du Vis ma vie

- **2 semaines d'immersion** pour chaque apprenant.
*L'objectif est d'incarner et de se projeter **sur le poste visé.***
- 1 semaine sur le mois de **février 2021** / 1 semaine sur le mois **d'avril 2021**
- **Les magasins d'accueil** sont identifiés par les RRH des formats. Si immersion au sein du format hyper : se mettre en lien avec les 3RH.
- **Les magasins doivent être à proximité du domicile du collaborateur.** Les frais de déplacements sont pris en charge par le magasin du collaborateur (*procédure note de frais*)
- **La feuille de route du collaborateur** : partager avec le manager d'accueil son métier tant sur l'organisation de son travail que sur le management de l'équipe. Le collaborateur accompagnera le manager d'accueil toute la semaine.
- Spécificité pour les employés : veiller à **définir les horaires du collaborateur EDL** (rôle du manager actuel et du manager d'accueil)
- Le **magasin d'accueil doit s'assurer de la qualité de l'intégration** de l'apprenant EDL.

Mise à disposition d'un kit Vis ma vie



- **Des préconisations** (non exhaustives) sur les tâches à observer en binôme avec le tuteur du magasin d'accueil. *Support à destination des magasins d'accueil et/ou participants EDL.*



2 - Préparation du projet de soutenance



- **Nouveauté** : nous sommes en partenariat **avec l'Université de Dauphine** qui va certifier notre parcours.
- **Le participant présente son projet en juin devant un jury** composé de RH, Opérationnels, Dauphine (lieu et membres définis ultérieurement).
- **Il prépare 2 à 3 pages** afin de présenter son projet à l'oral.
- La forme de la **présentation orale est libre**.
- **30 mn de présentation individuelle** : 15 mn de présentation et 15 mn de questions/réponses du jury.
- **Le mentor du projet** (accompagne l'apprenant) est le/la **directeur (trice) du magasin du collaborateur**.
- **Des suggestions de sujets sont faites aux participants** : absentéisme, Relation Client, Actions mises en place sur son magasin pour développer son CA, réduire la démarque etc. >> lien avec la feuille de route du format. Projet opérationnel.

3 – Suivi du collaborateur

Le livret de suivi

Le livret est à disposition des
opérationnels et RH.

Son contenu est le suivant :

Informations & contacts du programme
Rappel AFC / 555
Point Manager et collaborateur
Bilan S1 et S2 Vis Ma Vie
Préparation du projet individuel
Bilan Programme
Notes

Une call de suivi

Une call est à organiser en DO pour les
programmes

- Manager
- Responsable de Pôles

Échéance : entre le 22 février et le 5 mars.

Objectif : faire un point à date sur le
déroulé du parcours (formation, rapport
d'étonnement, vis ma vie).

Une call est à organiser par le DevRH
format pour le programme Directeur
(RRH/DRH conviés) : prévue le jeudi 4
mars de 11h à 12h



2. Promotion 2021



- Cible : employés, managers, chefs de secteur intéressés par un **métier opérationnel en hyper ou Market**.
- Il nous faut garantir que tous les collaborateurs sont informés de la nouvelle campagne.
- **8 classes** pour les magasins + **2 classes** (Supply, Marchandises / Drive). Si appétence pour le drive & mobile >> le préciser en commentaire pour les intégrer à la promotion Drive (tronc commun avec 2 à 3 modules spécifiques).
- Le nom de la prochaine promotion : Marie-France LAISNE (première femme DR).



- Rappel volumétries :

CSF :

70 participants au Programme Employé >> 10 / DO >> exclusivement des statuts employés

8 participants au Programme Responsable de Pôle >> 1 / DO + 1 Massy >> exclusivement des AM

15 participants au Programme Directeur >> 2/DO + 1 Massy >> exclusivement des Cadres

CPF :

7 participants au Programme Responsable de Pôle >> 1/DO + 1 Massy >> exclusivement des AM

7 participants au Programme Directeur >> 1/DO + 1 Massy >> exclusivement des Cadres

A INTEGRER EN PRIORITE : les collaborateurs «retenus pour la prochaine promotion» lors de la 1^{ère} campagne de recrutement de la promotion Michel FOURNIER

Bonnes pratiques :

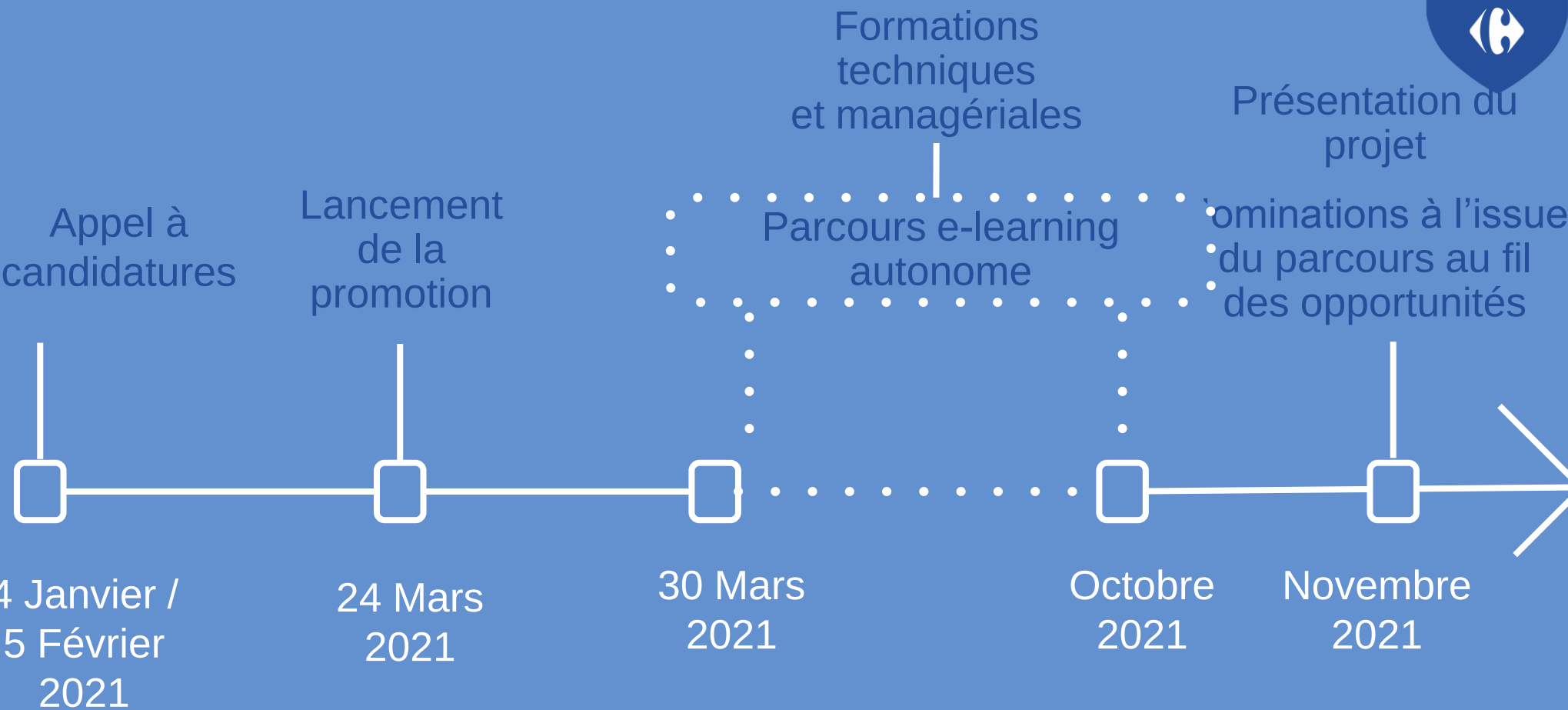
>> Ventiler des places d'une DO à une autre mais **pas d'un programme à un autre**

>> Pas de retour aux candidats avant la fin de la campagne

>> Y inscrire vos évolutifs & possibilité d'y ajouter des externes

>> Y inscrire obligatoirement vos évolutifs D

Le rétroplanning de la promotion 2021



+2

semaines

“Vis ma vie”

en magasin

› 1 en début de parcours

› 1 en fin de parcours



3.

Alternance et Emploi des jeunes en 2021

Le Plan Emplois Jeunes de Carrefour

- En 2021, **750 000 jeunes vont entrer sur le marché du travail dans un contexte de crise sociale et économique sans précédent.**

Face à cette situation inédite, le groupe Carrefour, en tant que **premier employeur privé de France**, s'engage pour l'avenir professionnel des jeunes touchés par la crise et annonce un plan de recrutement volontariste et inclusif.

>> 3 grands engagements pris par Carrefour <<

1# Embaucher 15 000 jeunes en 2021, en leur proposant soit un CDI (7 000 embauches), soit un contrat en alternance (8 000 contrats). Cela représente 50% de plus qu'en 2020 et nous souhaitons privilégier les contrats longs en apprentissage (12 mois) afin de créer de l'emploi durable et qualifié.

2# Faire bénéficier de ces recrutements pour moitié à des jeunes issus de quartiers défavorisés, notamment les Quartiers Prioritaires de la Ville. On est très présents dans ces quartiers : on y a beaucoup de magasins, on y joue un rôle social important et on veut y apporter plus d'activité et d'opportunités.

3# Proposer 3 000 stages pour les élèves de 3^e dans des collèges REP (Réseaux d'Education Prioritaire), afin de leur faire découvrir nos métiers, leur montrer que nos portes sont ouvertes et les aider à trouver un stage, ce qui n'est jamais facile sans réseau.

2 axes majeurs : Prioriser la formation et Développer l'emploi inclusif

1/ Prioriser la formation pour fidéliser davantage les jeunes :

En favorisant plutôt les contrats d'apprentissage de 12 mois pour développer l'employabilité des jeunes :

- 12 mois : contenu de 406h dont 50% présentiel, 25% terrain et 25% e-learning
- Préparation d'un titre professionnel avec certification PI (maths appliquées au commerce), socle de compétences et certifications Cléa
- Mise à disposition gratuite d'un ordinateur portable

Sans négliger les contrats de professionnalisation d'une durée de 6 mois avec 159 h de formation et la possibilité d'un CQP à la clé

En mettant en place un vivier d'alternants dans notre outil de recrutement pour prioriser les meilleurs profils d'alternants sur nos postes

2 axes majeurs : Prioriser la formation et Développer l'emploi inclusif

2/ Développer l'emploi inclusif, notamment en direction des candidats issus des quartiers prioritaires :

Grâce au réseau de partenaires emploi mobilisés autour de l'orientation, la formation et l'emploi des jeunes et des publics fragiles.

- **Partenaires institutionnels** : diffusion de nos offres - présentation métiers - organisation de sessions collectives de recrutement...
- **Partenaires associatifs** : sourcing de candidats - présentation métiers - visite magasins - coaching et mentorat - participation à des événements nationaux ou locaux en lien avec l'orientation ou le recrutement...
- **Réseaux d'entreprises** : participation à des dispositifs inclusifs - déploiement de projet inclusifs digitaux



PLAN D'ACTION 2021

SIMPLIFICATION DES PROCESS POUR LES MAGASINS ET ENTREPOTS :

- Centralisation des demandes d'aides par la Cellule Admin RH France
- Centralisation du traitement des contrats d'alternance par le CSP Formation France
- Centralisation du sourcing par l'Espace Emploi France

★ **Janvier :**
Communication et recensement des besoins (Alternance en magasins et entrepôts)

★ **Février :**
Communication et recensement des besoins (sièges et apprentissage)

★ **Mai :**
Communication et recensement des besoins (C. Pro en magasins et entrepôts)

Janvier :
campagne Mags et Entrepôts
(entrée: janv. / fév.)

Avril / Mai :
campagne sièges + métiers de bouche Mags
(entrée: août / sept.)

Juin :
campagne Mags et Entrepôts
(entrée : juillet / Août)

★ **Janvier :**
Création d'un événement recrutement virtuel mobilisant tous nos partenaires

Actions de communication régulières croisées avec nos partenaires



4.

Priorités de la formation 2021



- 1. La formation Ambassadeur**
- 2. Les parcours alternance**
- 3. L'Ecole des Leaders**
- 4. Le parcours Primeur**

LA FORMATION « ETRE UN AMBASSADEUR DE CARREFOUR »

New



Objectifs :

- Accompagner les collaborateurs afin qu'ils aient la bonne posture vis-à-vis du Client et qu'ils soient des ambassadeurs de Carrefour au quotidien.
- Connaître l'entreprise pour en parler positivement aux Clients
- Promouvoir Carrefour au quotidien



Durée :

- 1/2 journée de formation en présentiel, animée par le manager (mise à disposition d'un support de formation (commentaires sous les slides) + vidéos)
- E-learning d'1 heure sur Cap formation à réaliser par tous les collaborateurs



A déployer à l'ensemble des collaborateurs Carrefour avant fin juin 2021

LES PARCOURS ALTERNANCE



Objectifs 2021 :

- Former environ 1700 alternants en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage
- Proposer un CQP Employé de commerce et/ou un Titre Pro Employé commercial en magasin



Durée :

- 6 mois ou 1 an

Parcours contrat Pro

Durée : 6 mois
Nombre d'heures mini : 159h30
Contrat de professionnalisation

<u>Parcours</u>	
Présentiel	113h
Journée terrain	35h
Cap formation	11h30
Durée total	159h30

Titre : CQP Employé de commerce
Cléa

Parcours contrat apprentissage

Durée : 12 mois
Nombre d'heures mini : 406h50
Contrat d'apprentissage (contrat pro + de 30 ans)

<u>Parcours</u>	
Présentiel	232h
Journée terrain	77h
Cap formation	14h50
E-learning (PI)	83h
Durée total	406h50

Titre : Employé commercial en magasin
Cléa + Cléa Numérique

L'ECOLE DES LEADERS – *L'école interne de Carrefour en faveur de l'évolution interne !*



Objectifs :

- Permettre aux collaborateurs à potentiel d'évoluer
- Favoriser la promotion interne



Durée :

Un programme de 6 mois au travers duquel les participants auront l'opportunité de :

- suivre plus d'une centaine d'heures de formation sur des thématiques diverses : (555, management, merchandise, Supply Chain, RH...)
- s'immerger 2 semaines au sein d'autres formats du groupe
- présenter un projet final auprès d'un jury d'experts Carrefour



Public concerné :

- Employés, Managers, Responsables de Pôle, Chef de secteur...

PARCOURS PRIMEUR

« Un parcours certifiant (CQP) aux Fruits et Légumes »



Objectif :

- Développer notre professionnalisme sur le produit et la relation client en formant un employé primeur au sein de chaque équipe



Durée :

Parcours en deux temps :

- **Les fondamentaux (3 jours)**
- **Le perfectionnement (3 jours minimum + e-learning)**

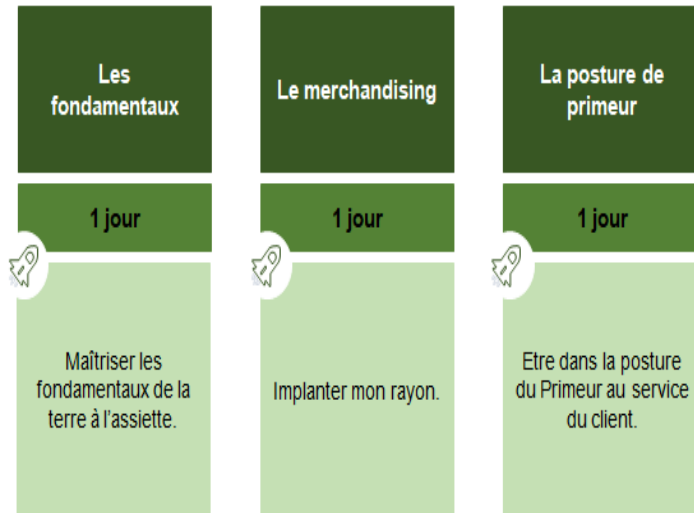


Public concerné:

- Employé commercial du rayon Fruits et Légumes

Parcours Primeur – *détail du parcours*

Niveau 1 Les Fondamentaux



Niveau 2 Le Perfectionnement

