

Commission Emploi

Market

*2 Juin 2022*

# Campagne ECC 2022

# Campagne ECC 2022 = 1er temps fort managérial

Démarrage de la Campagne ECC le **18 Janvier 2022** pour tous !



- Fin de la campagne **Agents de maîtrise et Cadres** : **Reportée au 31 Mars 2022**  
*\*sauf Direction Marchandises*
- Fin de la campagne **Employés** : **Reportée au 31 Mai 2022**

Plusieurs entretiens sont réalisés lors de ce temps fort :



- **Entretien de performance** >> focus sur le bilan de l'année et la fixation des objectifs à venir
- **Entretien de développement professionnel** >> focus sur les compétences et les souhaits de développement
- **Entretien sur la charge de travail pour les cadres au forfait** >> focus sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, sur la charge de travail, le respect des temps de repos, ...
- **Entretien sur le bilan à 6 ans** (le cas échéant) >> focus sur l'évolution, la formation et la rémunération depuis 6 ans

La préparation et les entretiens se réalisent dans l'**Appli Carrière** 



# Présentation de l'Entretien de mi-année

## Nouveauté Appli Carrière 2022 : L'Entretien de mi-année

L'**entretien de mi-année** est un temps d'échange, de partage et d'écoute entre Manager et Collaborateur pour :

- > Donner et recevoir un **feedback constructif à mi-parcours**
- > Être accompagné grâce à la mise en place d'un **plan d'actions**

### **Les bénéfices pour les collaborateurs et les managers :**

- > Instaurer une relation de proximité, de confiance et transparence entre Manager et Collaborateur
- > Accompagner la culture du feedback
- > Valoriser les points d'appui, aborder les difficultés rencontrées et clarifier la direction à prendre pour le reste de l'année
- > Elaborer un plan d'accompagnement à mi parcours, sans attendre l'ECC de l'année suivante
- > Faire le point sur **les objectifs**, s'ils ont besoin d'être ajusté, en cours d'année.

- **L'entretien de mi-année est :**

- ❑ **Obligatoire pour les AM & Cadres**

*les Employés peuvent réaliser un Entretien de mi-année à leur initiative ou celle de leur manager (il n'y a pas de notion d'objectifs).*

- ❑ **Préparé par le Collaborateur & le Manager**

- ❑ **Commun pour tous les collaborateurs France**

- ❑ **Formalisé dans l'Appli Carrière**

- ❑ **Une fois par an, à mi-année (mi-juin à fin septembre)**



Si les objectifs individuels n'ont pas été définis en amont lors de l'ECC (absence pendant la campagne ECC ou arrivée a posteriori), il conviendra de réaliser un Entretien de Fixation des Objectifs avant de pouvoir réaliser l'entretien de mi-année.



**Ateliers /  
Webinaires**



**Guides**

## Managers

Un **Atelier du Manager** prévu sur le thème en Juin 2022



### Guide Manager

« Préparer et réaliser les Entretiens de Mi-Année 2022 de ses équipes »



## Collaborateurs

Webinaires de **présentation** de l'entretien de mi-année



### Guide Collaborateur

« Préparer son Entretien de mi-année 2022 »



## RH

Sessions de **prise en main**



### Guide RH

« Administrer les Entretiens de Mi-Année 2022 dans l'Appli Carrière »



# Zoom sur l'entretien de mi-année AM / Cadre

Date de l'entretien : JJ/MM/AAAA

## Votre entretien de mi-année

Cet entretien permet de réaliser un point d'avancement à mi-parcours sur l'atteinte des objectifs. Il donne l'opportunité d'échanger de manière constructive avec son Manager en recueillant du feedback sur ses points d'appui, en abordant les éventuelles difficultés rencontrées et en clarifiant la direction à prendre pour le reste de l'année.

### ENTRETIEN DE MI-ANNÉE

#### ETAT D'AVANCEMENT DES OBJECTIFS INDIVIDUELS

Précisez les points forts et opportunités de développement du collaborateur au regard de l'avancée des objectifs individuels mentionnés ci-dessous. Si vous avez besoin d'ajuster ces objectifs (modification de périmètre; changement de poste...), ou de fixer des objectifs individuels avec votre collaborateur si cela n'a pas été fait durant l'ECC de cette année, réalisez un Entretien de Fixation des Objectifs (bouton à droite) avant de poursuivre l'Entretien de mi-année.

EFO

**Objectif comportemental/managérial** : libellé

**Objectif métier 1** : libellé

**Objectif métier 2** : libellé

**Objectif métier 3** : libellé

**Objectif métier 4** : libellé

#### FEEDBACK SUR LES POINTS FORTS

Quels objectifs ont été atteints ou sont en bonne voie de l'être, quels sont les points d'appui, les réussites, les points forts à valoriser ?

COMMENTAIRES

## Zoom sur l'entretien de mi-année AM / Cadre

### FEEDBACK SUR LES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

*Expliquez où se situent les possibilités d'amélioration. Quels objectifs reste-t-il à atteindre, quelles sont les éventuelles difficultés rencontrées et leur raison ?*

COMMENTAIRES

### PLAN D' ACTIONS

*Envisagez les mois à venir, détaillez les actions à entreprendre à court terme, vos conseils et recommandations en étant clair, réaliste et encourageant (qu'est-ce qui pourrait-être utile pour progresser ? qu'est-ce qui est attendu dans les mois à venir ? comment capitaliser sur les points forts ? quelles actions de développement concrètes doivent être mises en oeuvre ?)*

COMMENTAIRES

### VOS COMMENTAIRES

Collaborateur

Manager

COMMENTAIRES

COMMENTAIRES

# Zoom sur l'entretien de mi-année Employé

Date de l'entretien : JJ/MM/AAAA

## **Votre entretien de mi-année**

*Cet entretien permet de réaliser un point d'avancement à mi-année. Il donne l'opportunité d'échanger de manière constructive avec son Manager en recueillant du feedback sur ses points d'appui, en abordant les éventuelles difficultés rencontrées et en clarifiant la direction à prendre pour le reste de l'année.*

## **ENTRETIEN DE MI-ANNÉE**

### **FEEDBACK SUR LES POINTS FORTS**

*Quels sont les points d'appui, les réussites, les points forts à valoriser ?*

COMMENTAIRES

### **FEEDBACK SUR LES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT**

*Expliquez où se situent les possibilités d'amélioration. Quelles sont les éventuelles difficultés rencontrées et leur raison ?*

COMMENTAIRES

### **PLAN D'ACTIONS**

*Envisagez les mois à venir, détaillez les actions à entreprendre à court terme, vos conseils et recommandations en étant clair, réaliste et encourageant (qu'est-ce qui pourrait-être utile pour progresser ? qu'est-ce qui est attendu dans les mois à venir ? comment capitaliser sur les points forts ? quelles actions de développement concrètes doivent être mises en oeuvre ?)*

COMMENTAIRES



## Zoom sur l'entretien de mi-année Employé

### VOS COMMENTAIRES

Collaborateur

Manager

COMMENTAIRES

COMMENTAIRES

# Présentation du programme Talent Booster DM Market



**CARREFOUR MARKET**  
**RECRUTE**  
POUR SON  
**TALENT PROGRAMME**  
**DIRECTEUR.RICE**  
**DE SUPERMARCHÉ**

rejoignez-nous sur  
[recrute carrefour.fr](https://recrute.carrefour.fr)  
f t in d

## Les Objectifs du Programme pour Carrefour Market

- Gagner en **attractivité auprès de nos écoles** partenaires (au local et au national)
- Capter des pépites & garantir une **diversité des profils DM** : jeunes diplômés vs évolutions internes (en lien avec nos accords)
- Accompagner des **profils juniors à potentiel** & les **positionner sur des magasins à enjeux**
- Développer notre **vivier d'évolutifs DR(I/F), Directeurs supports, fonctions transverses**
- Développer **l'esprit entrepreneurial** par une immersion à la franchise & accompagner les évolutions récentes de notre parc de magasin.

## Les principes généraux



Un parcours de **18 mois dès septembre 2022**



Une promotion de **13 Directeur/ices de supermarchés** réparti(e)s toute France.



**Directeurs rattachés aux DO**, suivi local (RRH) et national (Dev RH)  
Missions successives effectuées en magasin (I/F) et en siège (DO ou national selon opportunités)



À l'issue des 18 mois : proposition aux intéressés **d'un poste de Directeur/ice** en magasin (format supermarchés)

# Le parcours - à compter de Septembre 2022

## Septembre

Année N  
**2022**

Journée d'intégration à Massy  
le 1 septembre & mise en place  
du parrainage

Immersion en magasin intégré et  
suivi du passeport DM  
*5 mois*

## Février

## Mars

## Juin

Année N  
**2023**

Immersion  
en start-up  
*1 mois*

Immersion en franchise  
*3 mois*

Découvertes  
flash\*

Mission stratégique en siège régional  
ou national  
*7 mois*

## Janvier

## Mars

Année N  
**2024**

Réintégration en  
magasin intégré



Nomination au poste  
de DM en mars 2024

\*Découverte flash des fonctions supports régionales

- 1 semaine RH
- 1 semaine CDG
- 1 semaine Stratégie & Clients
- 1 semaine Transfo & Opérations

## Mai et Juin

Pré-sélections EEF 1  
personne dédiée

Entretiens RRH

Entretien opérationnel

## 1<sup>er</sup> juillet

Clôture du process.

Annonce des résultats  
aux heureux candidats

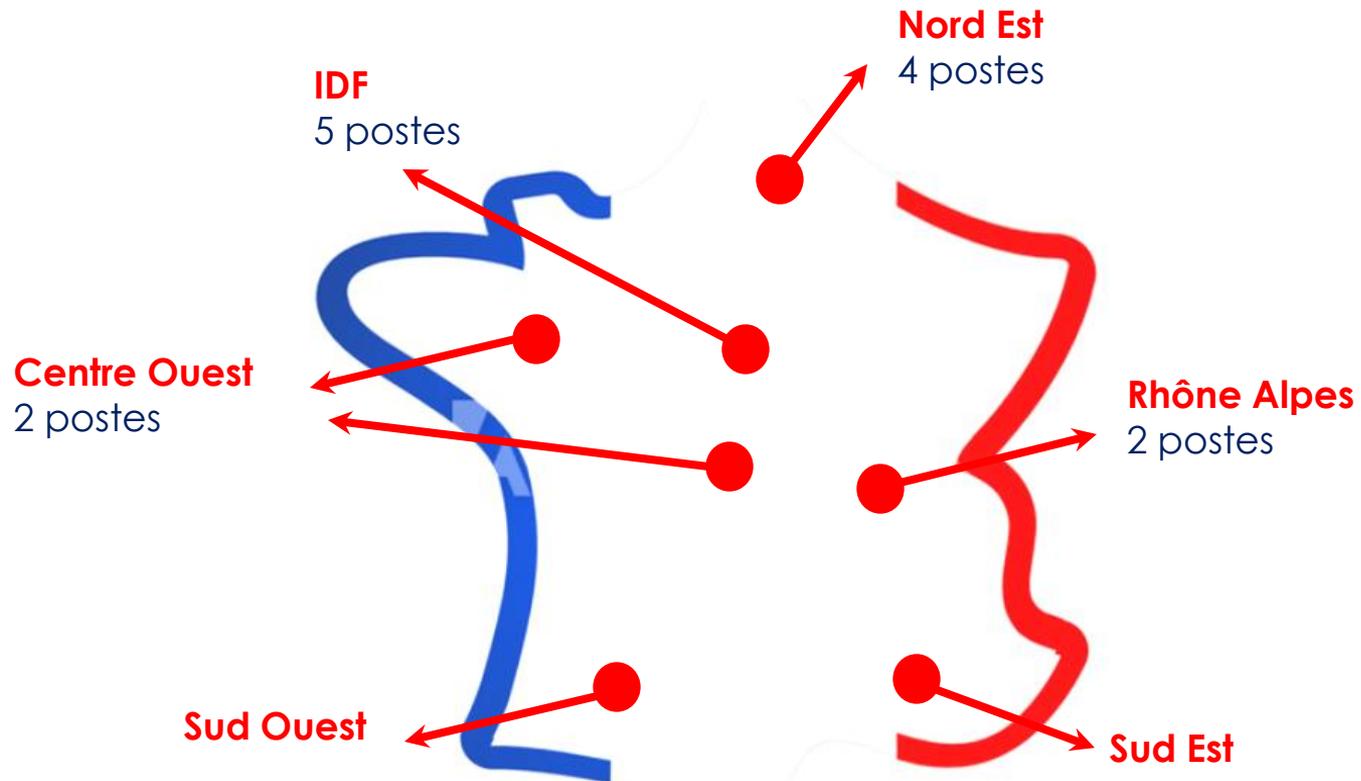
READY TO  
START

Rencontre  
DO

Intégration  
Massy

## Septembre

# Cartographie des recrutements



# Présentation de la Campagne Ma Rem & Moi





## Campagne MA REM & MOI

Réunion du CSE du Siège National  
de la Société CSF  
du 24 mai 2022



## Notre ambition



## Notre ambition

- Valoriser de façon pédagogique les dispositifs de rémunération et avantages sociaux dont les salariés bénéficient.
- *Les thématiques décryptées dans la campagne : BSI, congés, prime vacances, titres restaurant, remises achats, santé, PFA, PEG, Filib, Participation, Intéressement, mobilité.*
- Inciter les collaborateurs à les activer.
- Inscrire la campagne dans le temps sur la période mai 2022 - mars 2023, via des rendez-vous mensuels.





## Un projet qui s'inscrit dans la dynamique RH



**Donner à chacun la même chance de pouvoir connaître et utiliser ses avantages**



**Améliorer l'expérience collaborateur en donnant une visibilité plus régulière aux avantages sociaux**



**Simplifier la communication via une application digitale facilement accessible**



## Campagne MA REM & MOI



## Le ton de la campagne

Un claim : **MA REM & MOI**



- Un claim en proximité avec le quotidien des collaborateurs.
- Un claim simple à dire et à retenir, sans sur-promesse.
- Un claim qui permet de traiter les sujets rémunération et avantages sociaux dans une tonalité proche, humble, sympathique.

## Les supports de la campagne



- **Une affiche master** qui part d'un objet typique du pouvoir d'achat des français : **le frigo de famille**.

Ce frigo est notre point d'entrée dans les contenus, sur lequel sont disposés comme un pêle-mêle des éléments évocateurs de chaque dispositif : prime vacances, remises achats, tickets resto ...



## Les supports de la campagne



- Une **vidéo teaser** avec J.Nanty et T.Cachan.
- Un **micro-trottoir** de collaborateurs.
- Une série de **vidéos thématiques** (BSI, prise en charge des frais de repas, intéressement, santé / prévoyance ... ) avec un habillage commun (univers graphique MA REM&MOI).



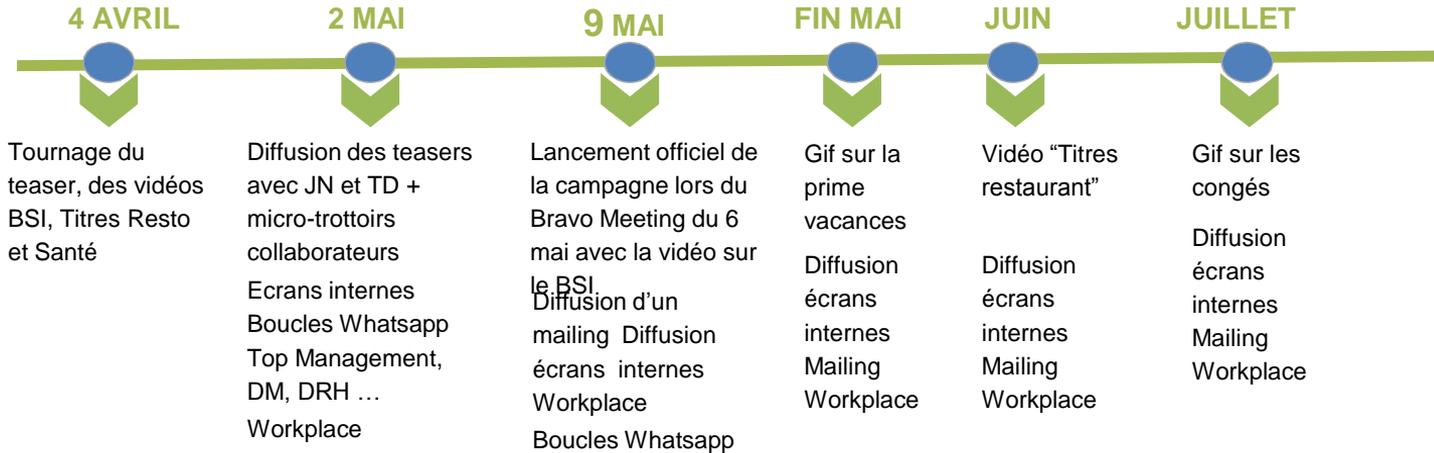
- Des **GIFS animés** pour certaines thématiques : ex : prime vacances



## Calendrier de déploiement de MA REM & MOI



## Calendrier





# Calendrier



Vidéo "Remise achats"	Vidéo "Dispositif de santé"	Gif animé "PFA"	Vidéo sur le PEG	Vidéo "Filib"	Vidéo Participation / Intéressement	Vidéo Mobilité
Diffusion écrans internes	Diffusion écrans internes	Diffusion écrans internes	Diffusion écrans internes	Diffusion écrans internes	Diffusion écrans internes	Diffusion écrans internes
Mailing Workplace	Mailing Workplace	Mailing Workplace	Mailing Workplace	Mailing Workplace	Mailing Workplace	Mailing Workplace
			Workplace		Workplace	





## PARTIE 2

# “Ma Rem et moi”: Démarrage avec le BSI



## BSI: Premier sujet de “Ma Rem et moi”



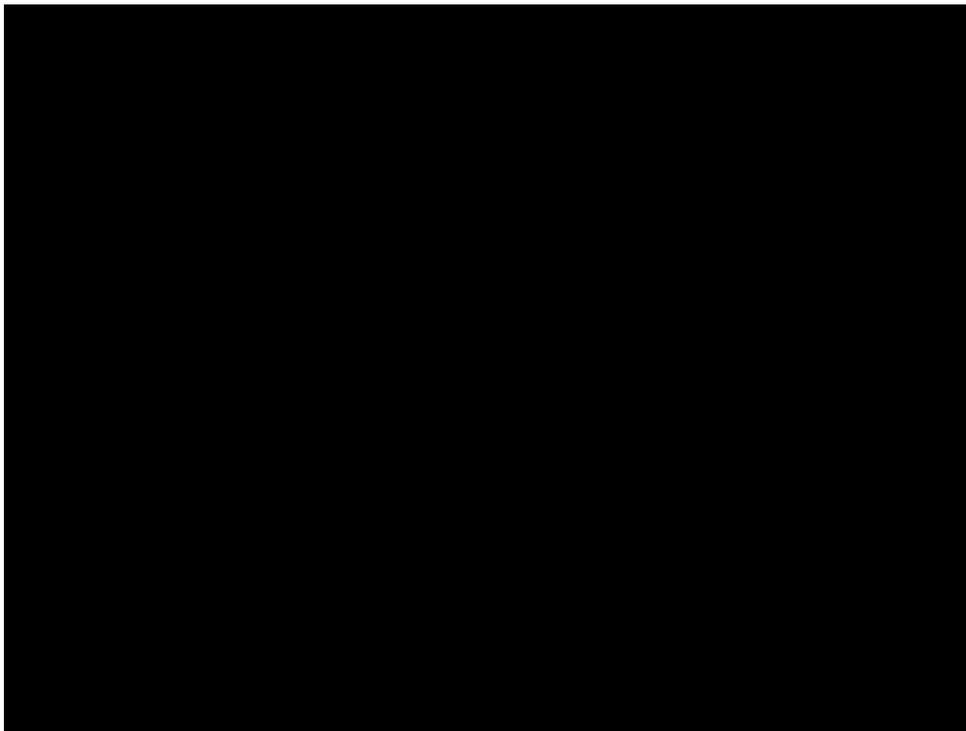
MARIE-SOPHIE  
DUPOND-DURAND

MON  
**BILAN**  
SOCIAL  
INDIVIDUEL  
2021





# Vidéo de présentation du BSI





PARTIE 3

**“MA REM et moi” x SWILE**



## “Ma Rem et moi” by SWILE

- ❑ “Ma Rem et moi” est également portée par une **ambition digitale** : Carrefour s’associe avec Swile pour offrir une expérience collaborateur unique en gestion de rémunérations et d’avantages sociaux.
- ❑ Cette ambition digitale **se concrétise** par :
  - la dématérialisation des titres-restaurant en 2021
  - la dématérialisation du BSI en 2022
  - la mise à disposition d’informations utiles Rem’ sur l’appli Swile
  - la réalisation d’enquêtes pour mesurer la satisfaction sur le BSI



# Actions en faveur du Handicap

# Evènements France Handicap & Diversité 2022

08/03/2022

Journée internationale des droits des femmes



14/04/2022

**DUO 2**



27/05/22  
 au  
 04/06/22

Opération Rêves de gosse

Rêves  
 De  
 Gosse

24/06/2022

Journée de la diversité

fiers de notre  
**DIVERSITE**

14 au 20  
 Novembre  
 2022

SEEPH



Duoday

**DuoDay**

Novembre  
 2022

Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes

JOURNÉE INTERNATIONALE  
 DE LUTTE CONTRE  
 LES VIOLENCES  
 FAITES AUX FEMMES

## CARREFOUR PARTENAIRE DE RÊVES DE GOSSE

Cette opération permet d'offrir à des enfants, notamment en situation de handicap, un baptême de l'air. Elle porte les valeurs de l'inclusion du handicap dans notre société et vise à faire tomber les barrières de la différence.

Rêve de Gosses est ouvert aux enfants  
des collaborateurs de Carrefour\*.

Pour inscrire votre enfant, contactez votre Référent RH\*\*.

Clôture des inscriptions le vendredi 6 mai.

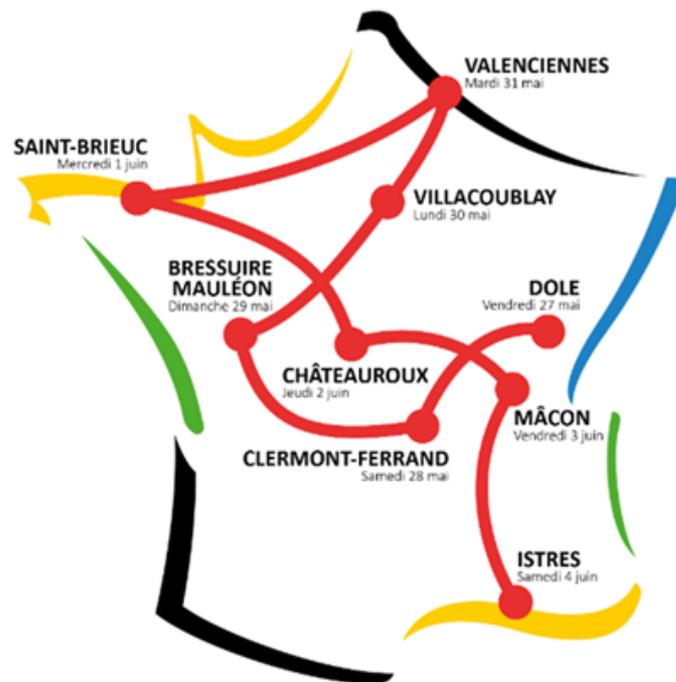
*\*Inscription des enfants de 6 à 14 ans. Les enfants en situation de handicap sont prioritaires pour participer à l'événement.*

*\*\* Inscription dans la limite des places disponibles.*

Rêves de Gosse 

Le 27 mai début du tour aérien "**Rêves de gosse**" avec 9 Étapes dans toute la France auquel Carrefour est partenaire une nouvelle fois.

Comme chaque année,  
**10 enfants de collaborateurs Carrefour entre 6 et 14 ans** (en priorité des enfants en situation de handicap) pourront réaliser leur baptême de l'air sur chaque étape du parcours  
**et 30 enfants de collaborateurs Carrefour entre 6 et 14 ans** (en priorité des enfants en situation de handicap) sur l'étape de Villacoublay le lundi 30 mai.



# Ecole des Leaders



- **Promotion 3 Gabriel BINETTI :**

237 collaborateurs

Lancement : 14/10/2021

Classe Hyper - Market - Proximité - Supply Chain –  
Marchandise – Drive - Franchise (Nouveauté)

Total Market : 49

Programme Employé(e)s vers Niv 4 : 19

Programme Employé(e)s vers AGM / Cadres : 10

Programme Manager vers Resp / DM Market : 6

Programme Resp / DM Market vers Directeur : 7

Classe Franchise : 7

Prochaines étapes : Fin du parcours le 19/05/2022,  
soutenances et clôture du programme en juin 2022.

- **Promotion 4 Emilie SIDIQIAN :**

276 collaborateurs

Lancement 01/04/2022

Classe Hyper - Market - Proximité - Supply Chain –  
Marchandise – Drive - Franchise

Total Market : 47

Programme Employé(e)s vers Niv 4 : 15

Programme Employé(e)s vers AGM / Cadres : 14

Programme Manager vers Resp / DM Market : 13

Programme Resp / DM Market vers Directeur : 4

Classe Franchise : 1

Prochaines étapes : 1er Vis Ma Vie, formations.

- **Promotion 5 :**

Lancement de l'appel à candidature >> Juin - juillet : date à  
confirmer

Lancement de la prochaine promotion >> Novembre : date à  
confirmer