

Commission Emploi Market

29 septembre 2022

Données chiffrées 2021 de la Société CSF relatives à l'emploi

Données chiffrées – Effectifs 2021

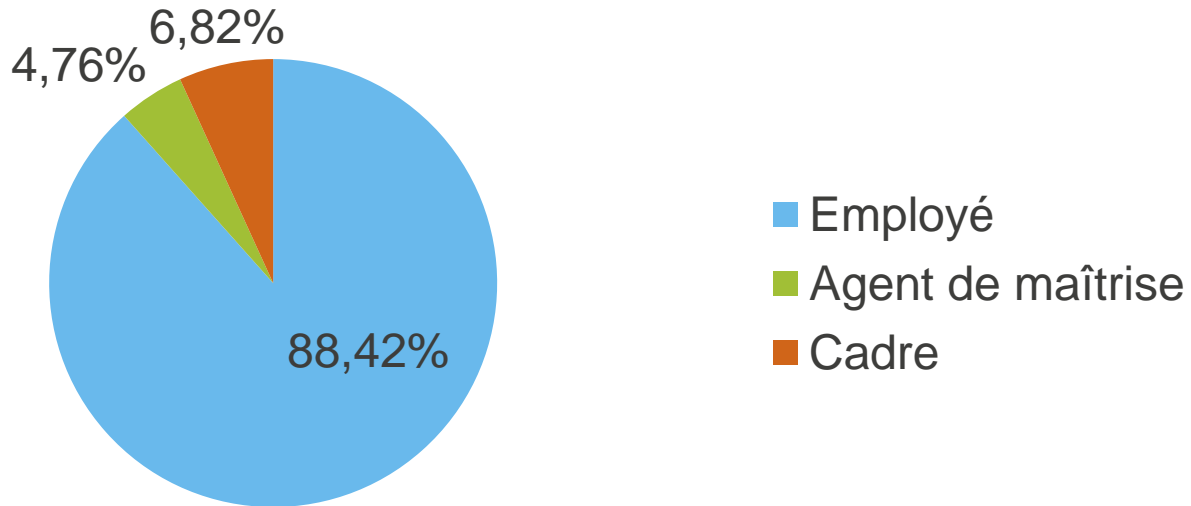
Effectif total au 31/12/2021	
Employés - Ouvriers	16 275
Agents de maîtrise	877
Cadres	1 255
TOTAL	18 407

Effectif permanent Temps complet CDI présent du 01/01 au 31/12	
Employés - Ouvriers	7 436
Agents de maîtrise	790
Cadres	1 173
TOTAL	9 399

Nombre total de salariés titulaires d'un CDD au 31/12/2021	
Employés - Ouvriers	2 774
Agents de maîtrise	16
Cadres	0
TOTAL	2 790

Répartition au 31/12/2021

Par statut



Effectif moyen de l'année considérée	
Employés - Ouvriers	17 370
Agents de maîtrise	953
Cadres	1 312
TOTAL	19 635

Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2021

Employés - Ouvriers

Hommes

5 482

Femmes

10 793

Sous Total

16 275

Agents de maîtrise

Hommes

397

Femmes

480

Sous Total

877

Cadres

Hommes

795

Femmes

460

Sous Total

1 255

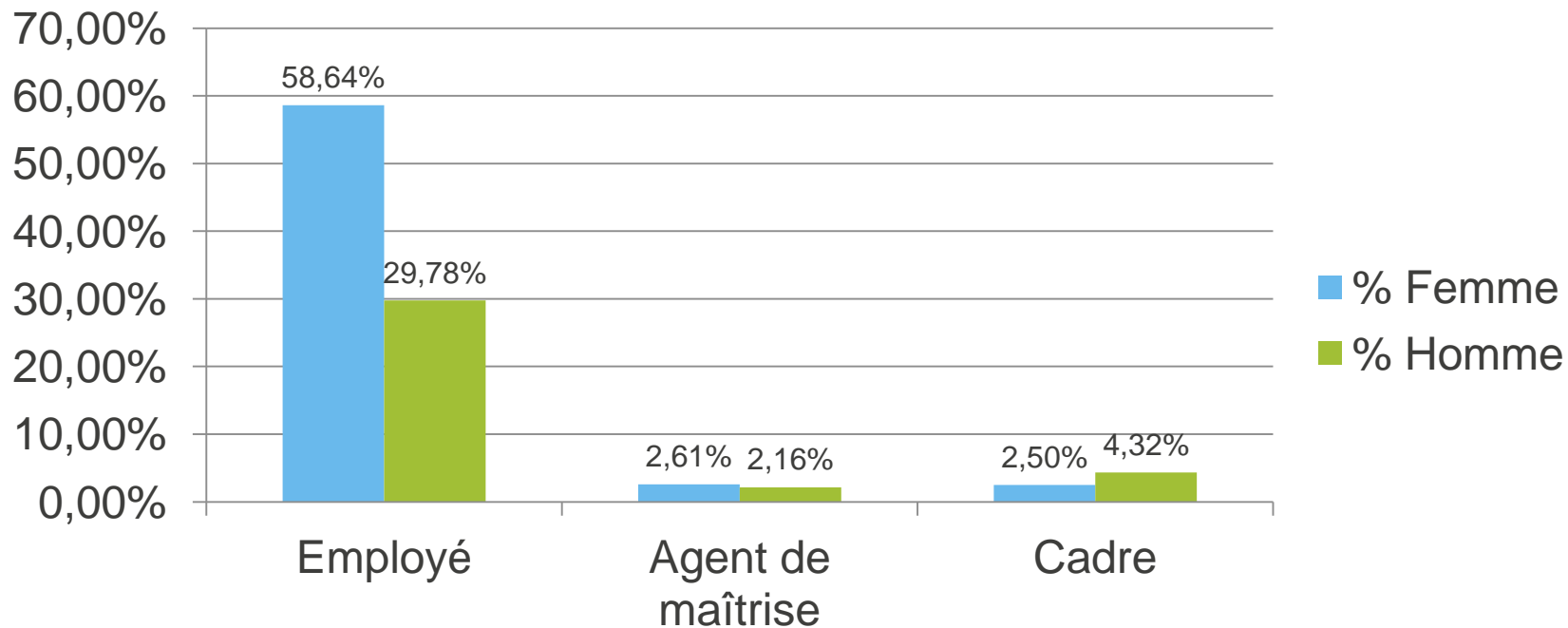
TOTAL

18 407

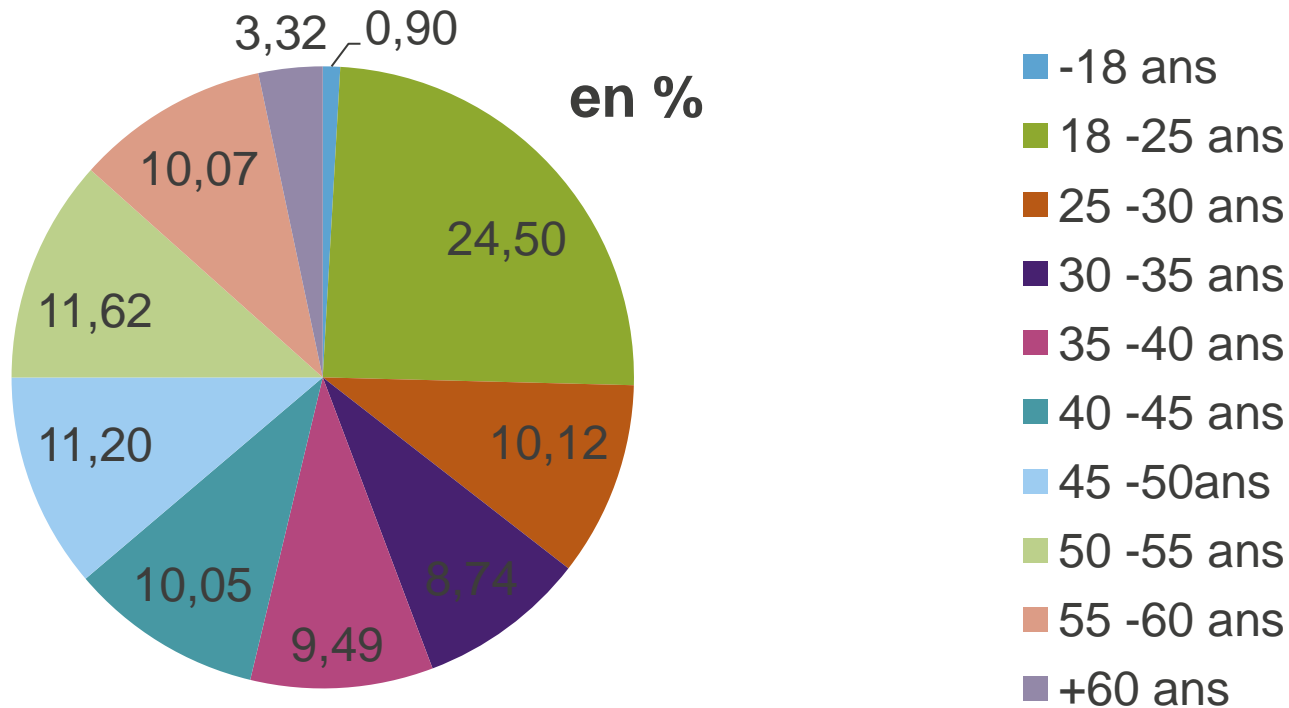
Effectif en équivalent temps plein par sexe au 31/12/21

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
EMPLOYÉS	8 598	57,10%	4 340	28,82%	12 938
AGENTS DE MAÎTRISE	473	3,15%	392	2,60%	865
CADRES	459	3,05%	795	5,28%	1 254
TOTAL	9 530	63,3%	5 527	36,7%	15 057

Effectif en équivalent temps plein au 31/12/2021:



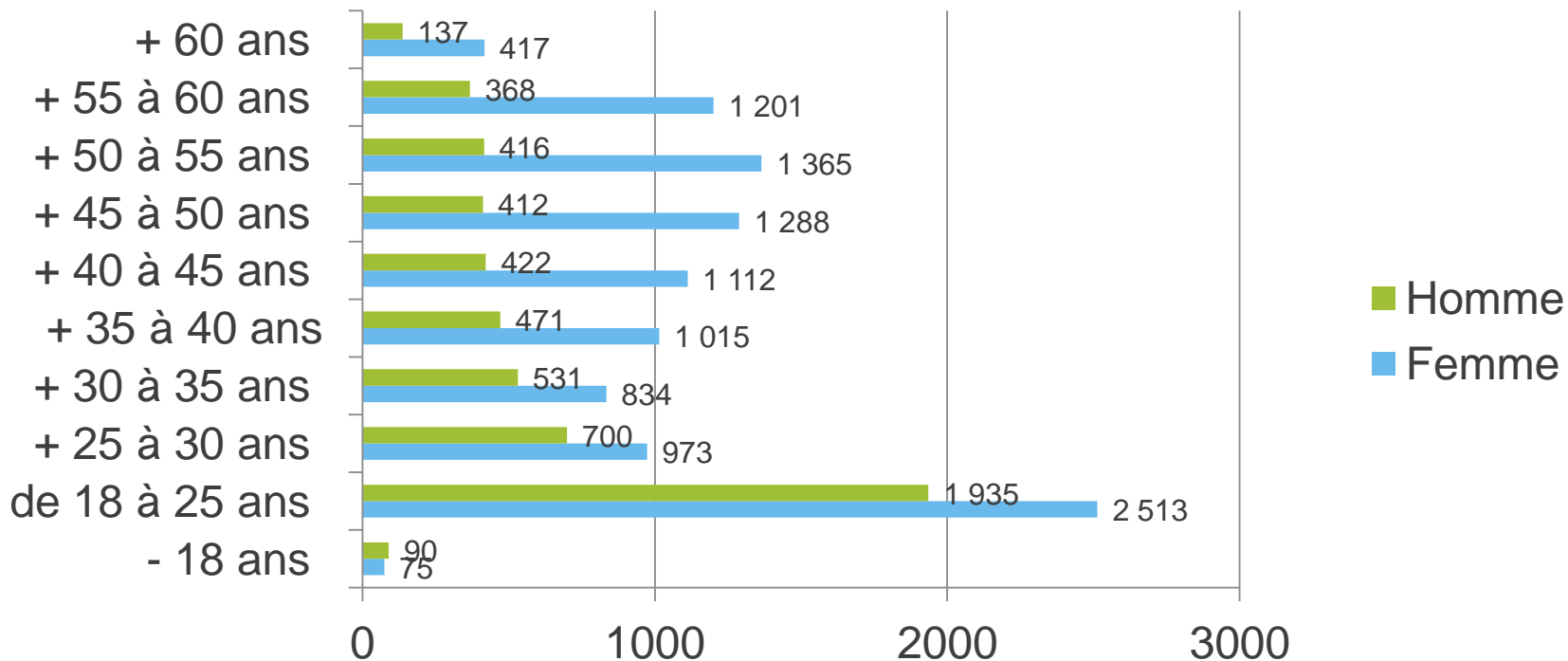
Répartition des effectifs par tranche d'âge au 31/12/2021



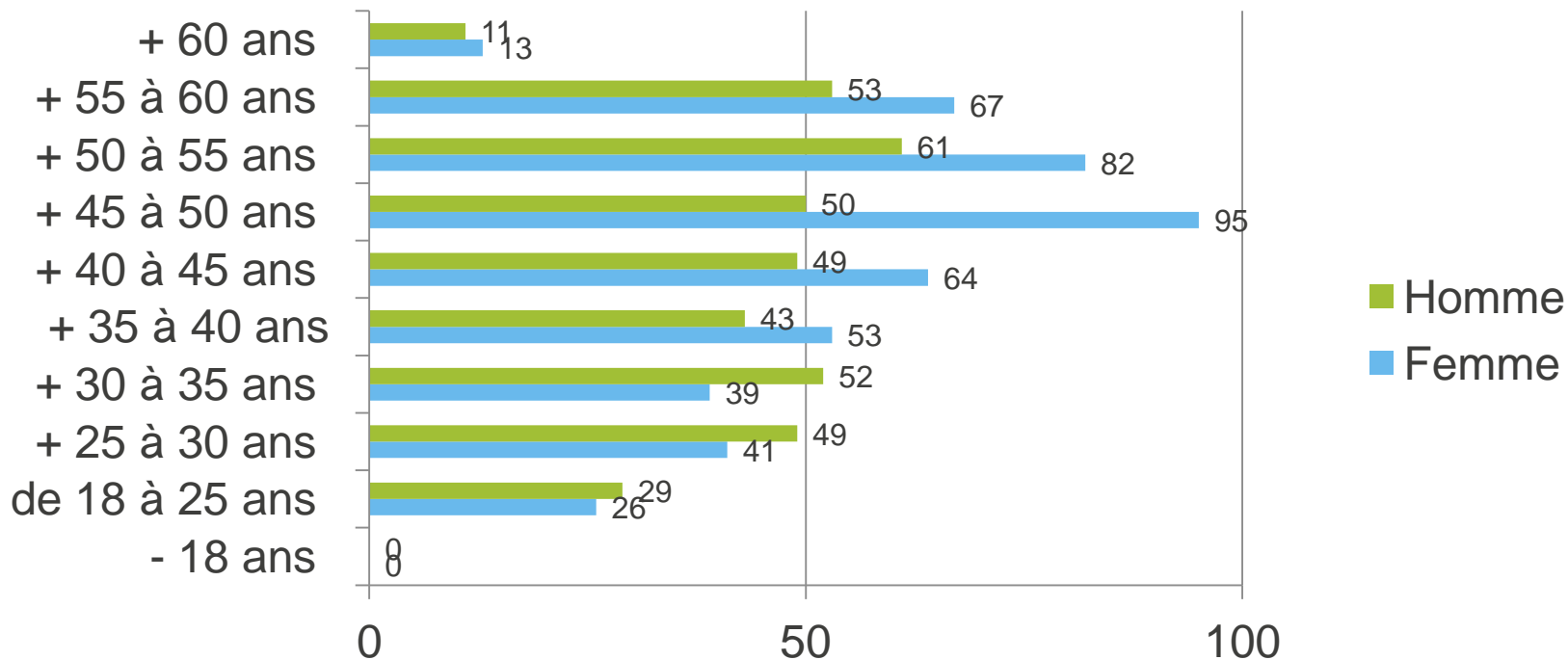
Répartition des effectifs par âge et par sexe au 31/12/2021

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL
- 18 ans	75	90	165
de 18 à 25 ans	2 543	1 967	4 510
+ 25 à 30 ans	1 052	810	1 862
+ 30 à 35 ans	929	680	1 609
+ 35 à 40 ans	1 127	620	1 747
+ 40 à 45 ans	1 268	582	1 850
+ 45 à 50 ans	1 469	592	2 061
+ 50 à 55 ans	1 512	626	2 138
+ 55 à 60 ans	1 313	540	1 853
+ 60 ans	445	167	612
TOTAL	11 733	6 674	18 407

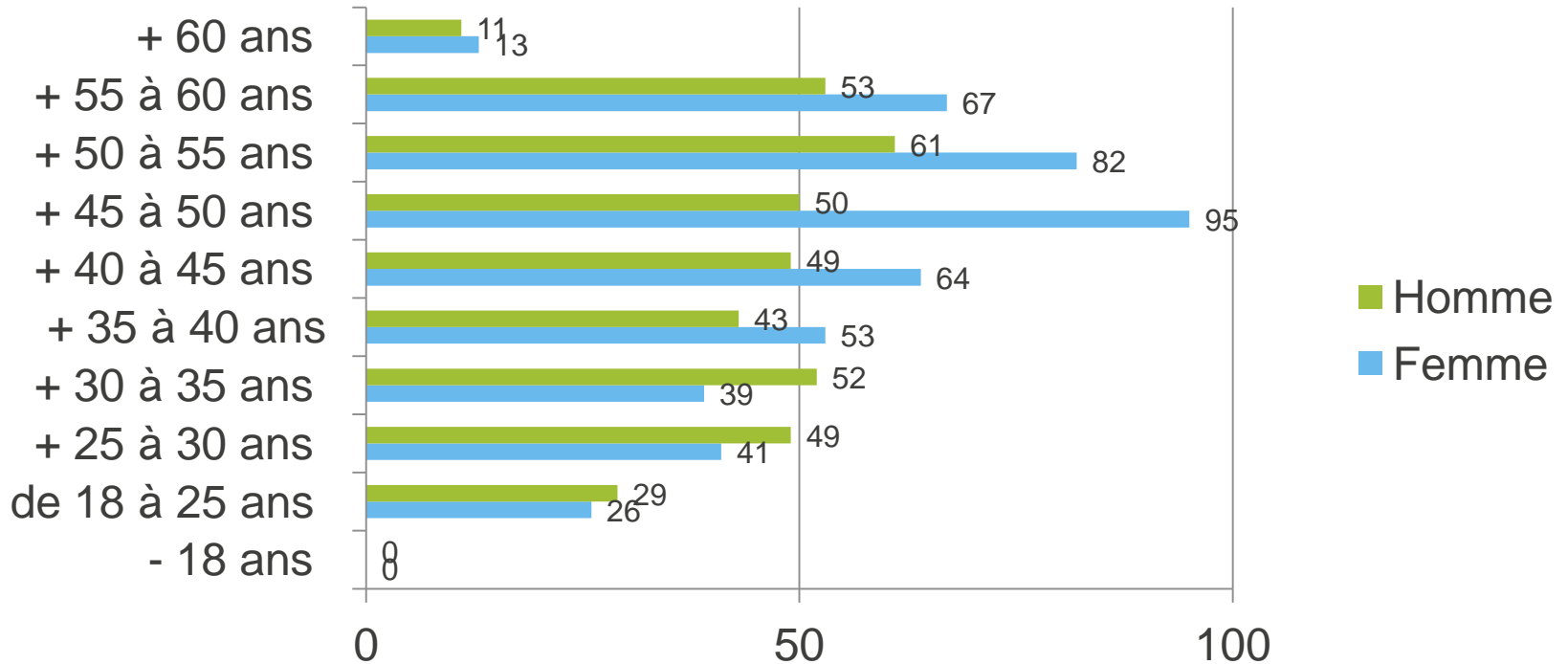
Pyramide des âges « employés » au 31/12/2021



Pyramide des âges « agents de maîtrise » au 31/12/2021



Pyramide des âges « cadres » au 31/12/2021



Répartition de l'effectif par ancienneté et par statut au 31/12/2021

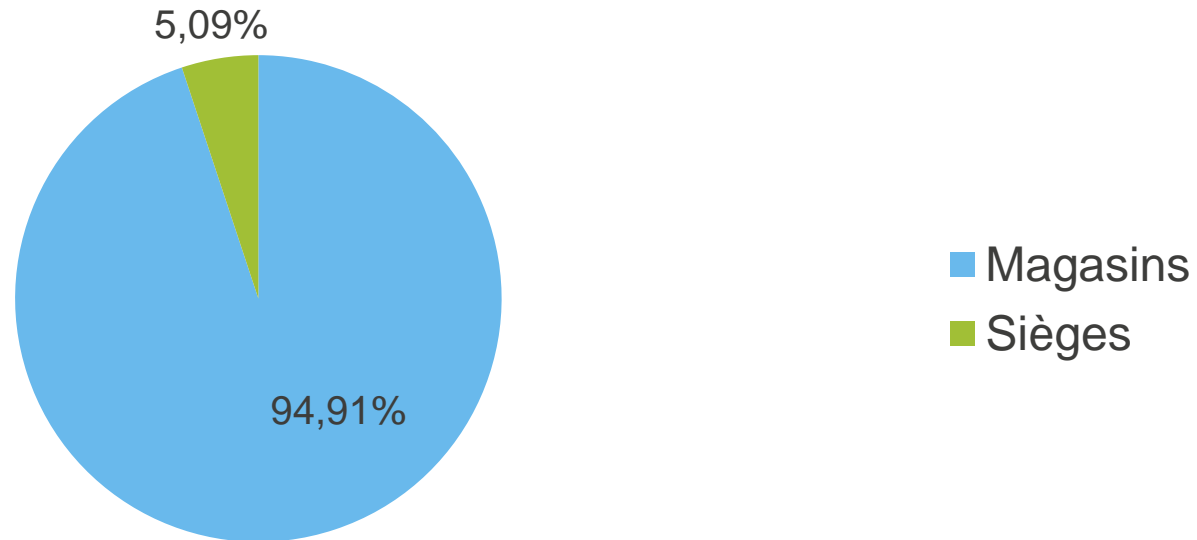
Ancienneté	Employés	Maîtrise	Cadres	TOTAL
- de 1 an	4 283	63	59	4 405
de 1 à 5 ans	3 463	121	167	3 751
de 5 à 10 ans	2 103	130	157	2 390
de 10 à 15 ans	1 541	118	156	1 815
de 15 à 20 ans	1 505	116	181	1 802
de 20 à 25 ans	1 473	116	219	1 808
de 25 à 30 ans	769	103	170	1 042
au-delà de 30 ans	1 138	110	146	1 394
TOTAL	16 275	877	1 255	18 407

Répartition de l'effectif par nationalité au 31/12/2021	
Employés - Ouvriers	16 275
Français	14 830
Ressortissants Union Européenne	320
Hors Union Européenne	1 125
Agents de maîtrise	877
Français	848
Ressortissants Union Européenne	11
Hors Union Européenne	18
Cadres	1 255
Français	1 223
Ressortissants Union Européenne	12
Hors Union Européenne	20
TOTAL	18 407

Répartition de l'effectif selon une structure de qualification au 31/12/2021

Niveaux	Effectif au 31/12/2021
Niveau 1	22
Niveau 2	10 804
Niveau 3	2 923
Niveau 4	2 526
Niveau 5	315
Niveau 6	562
Niveau 7	729
Niveau 8 et plus	526
Total général	18 407

Répartition Magasin / Siège au 31/12/2021 en %



Effectif Temps partiel / temps complet au 31/12/2021

Sont à temps partiel chez CSF :

33.75% des salariés CSF sont à temps partiel (6 212 TP / 18 407 salariés CSF)

41.42% des femmes sont à temps partiel (4 860 femmes TP / 11 733 femmes CSF)

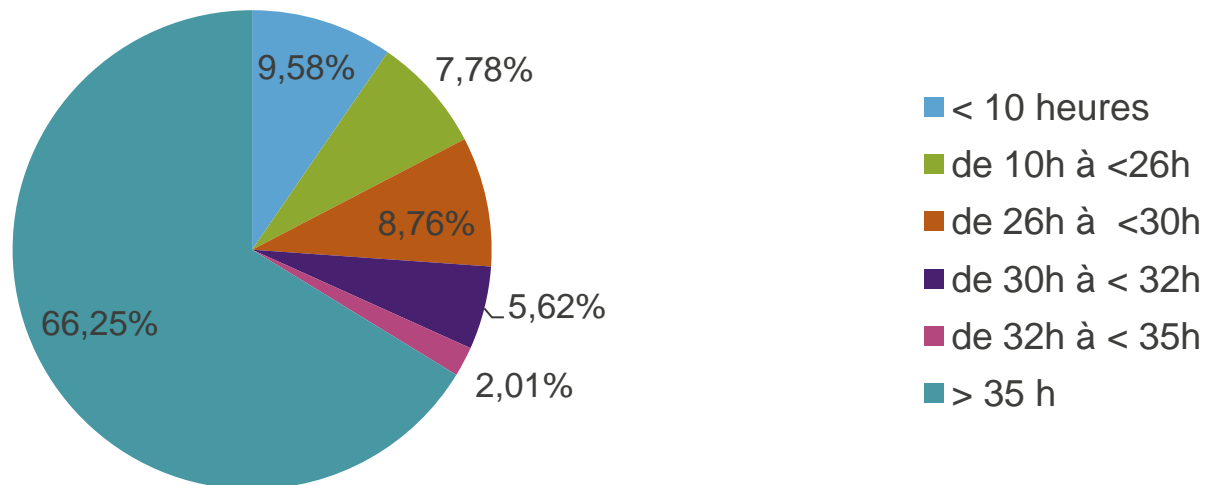
20.26% des hommes sont à TP (1 352 hommes TP / 6 674 hommes CSF)

15.01% des salariés CSF ont un contrat de – de 26 heures de temps de présence hebdomadaire (2 763 salariés Ct<26h / 18 407 salariés CSF)

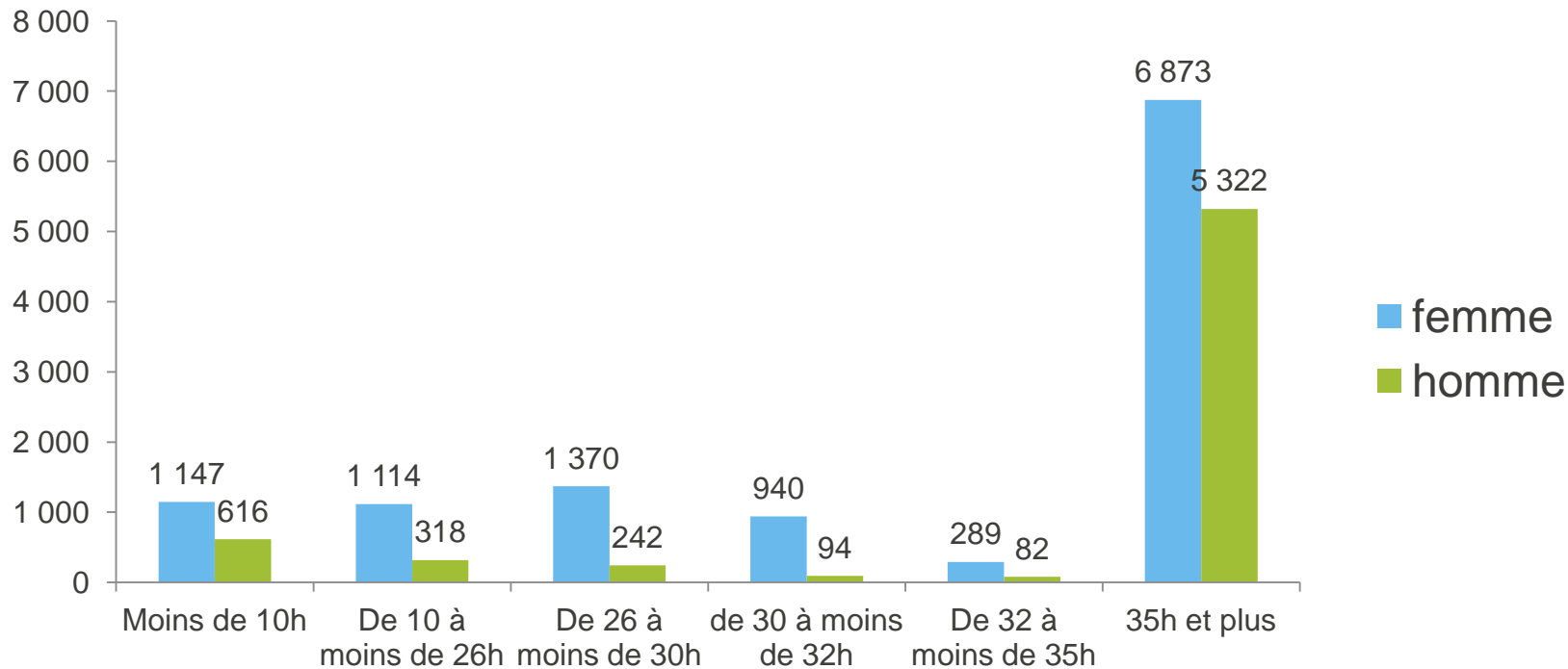
68.40% des salariés CSF ont un contrat d'une durée > à 32h de temps de présence hebdomadaire (12 591 salariés Ct> 32h / 18 407 salariés CSF)

Effectif total par tranche horaire au 31/12/2021

en %



Effectif par tranche horaire et par sexe au 31/12/2021



Travailleurs extérieurs 2021

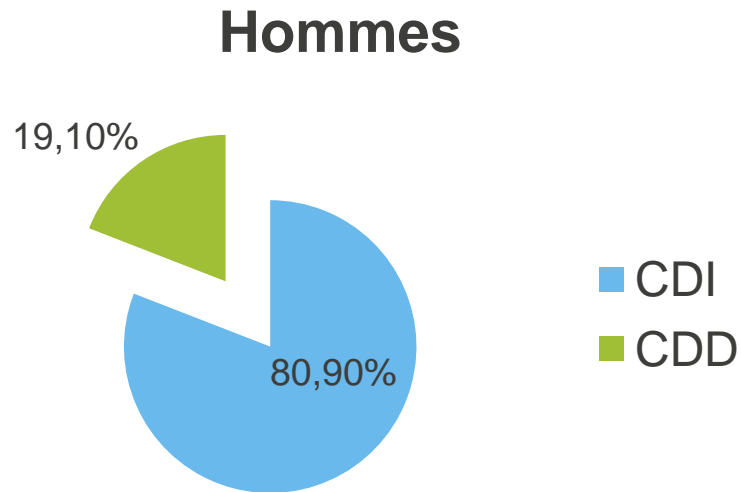
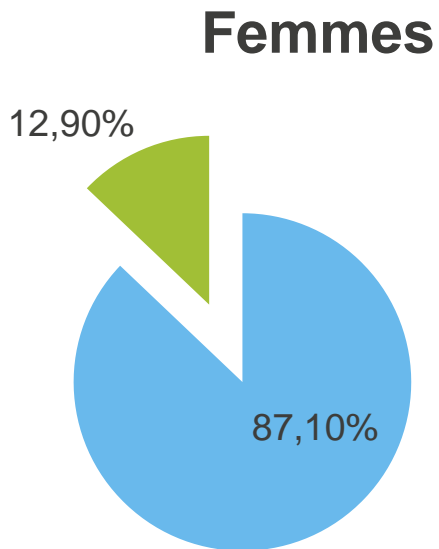
**Nombre de stagiaires
(Écoles, universités durant l'année)**

TOTAL 3015

Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

TOTAL 49

Répartition CDI/CDD par sexe au 31/12/2021



Les contrats en alternance sont inclus dans les CDD

Données chiffrées – Effectifs 2021

	Employés			Agents de Maîtrise			Cadres			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CDI	9 284	4 217	13 501	472	389	861	460	795	1 255	15 617
CDD	812	468	1 280	8	5	13	0	0	0	1 293
Alternant	697	797	1 494	0	3	3	0	0	0	1 497
Total	10 793	5 482	16 275	480	397	877	460	795	1 255	18 407

Effectifs contrats spécifiques 2021

✓ Contrats d'apprentissage :	1 407	
✓ Contrats de professionnalisation :	205	
✓ Autres (CIE, Emploi avenir...) :	31	
Total		1 733

Embauches au cours de l'année 2021

Nombre d'embauches en CDI	
Employés / ouvriers	2 181
Agents de maîtrise	81
Cadres	90
TOTAL	2 352

Nombre d'embauches en CDD	
Employés / ouvriers	9 179
Agents de maîtrise	10
Cadres	6
TOTAL	9 195

Embauches au cours de l'année 2021

Nombre total d'embauches	
Employés / ouvriers	14 048
Agents de maîtrise	101
Cadres	96
TOTAL	14 245

Nombre total d'embauches de salariés de moins de 25 ans	
Employés / ouvriers	9 906
Agents de maîtrise	34
Cadres	8
TOTAL	9 948

Départs au cours de l'année 2021

Nombre de démissions	
Employés / ouvriers	1 751
Agents de maîtrise	45
Cadres	68
TOTAL	1 864

Nombre de licenciements pour motif économique	
Employés / ouvriers	2
Agents de maîtrise	5
Cadres	10
TOTAL	17

Nombre de licenciements pour autres causes	
Employés / ouvriers	848
Agents de maîtrise	42
Cadres	53
TOTAL	943

Données chiffrées – Effectifs 2021

Départs au cours de l'année 2021

Nombre de fins de CDD	
Employés / ouvriers	9 438
Agents de maîtrise	16
Cadres	6
TOTAL	9 460

Nombre de décès	
Employés / ouvriers	19
Agents de maîtrise	1
Cadres	2
TOTAL	22

Nombre total de départs au cours de la période d'essai	
Employés / ouvriers	718
Agents de maîtrise	28
Cadres	16
TOTAL	762

Départs au cours de l'année 2021

Nombre de départs pour autres causes	
Employés / ouvriers	442
Agents de maîtrise	7
Cadres	1
TOTAL	450

Nombre total de départs en retraite	
Employés / ouvriers	175
Agents de maîtrise	8
Cadres	8
TOTAL	191

Nombre total de salariés promus

Niveau mini	Niveau Maximum								Total
	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	11								11
2		310	40	5		1			356
3			126	4					130
4				24	3				27
5					63	11			74
6						27			27
7							39		39
8								7	7
9								5	5
Total	11	310	166	33	66	39	39	12	676

Point sur l'emploi des jeunes

Poursuite de la collaboration mise en place en 2012 avec la Direction Emploi et Mobilité dans les processus de recrutement avec de multiples partenariats en vue de favoriser la Diversité et l'accès à l'emploi notamment avec Pôle Emploi, les missions locales, Cap emploi, etc.



Les partenariats actifs sur l'insertion et parrainages externes.

Objectif : favoriser l'employabilité des personnes « peu ou pas diplômées » issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville et en recherche d'emploi ; les préparer à la vie active et les aider dans leur orientation professionnelle.



Poursuite des nouveaux engagements Carrefour :

- dans le cadre de dispositifs gouvernementaux en faveur de l'inclusion : "PaQte" (programme centré sur les QPV) et "la France une chance, les entreprises s'engagent" (programme pour tous les publics fragiles)
- de mobilisations interentreprises : le Collectif des entreprises pour une économie inclusive (35 entreprises) et le Cohesion project (5 entreprises autour du lancement d'un parcours innovant à destination de jeunes décrocheurs)

Leur objectif est d'attirer les talents pour répondre aux besoins de l'entreprise et de nos clients



Le Paqte Avec les Quartiers
pour Toutes les Entreprises

Point à date sur l'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.

RÉTRO-PLANNING : Promotion 5



Parcours certifié



Chacun sa chance



#JeVeuxJePeux

Ecole des leaders Promotion 1 à 3 Market : collaborateurs par programme

Programme	Promo 1		Total Promo 1	Promo 2		Total Promo 2	Promo 3		Total Promo 3	Total général	
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme			
Programme Directeur	4	7	11	3	20	23	5	2	7	41	24%
Programme Responsable de Pôle	5	6	11	1	6	7	2	3	5	23	14%
Programme Manager	16	26	42	22	12	34	5	3	8	84	50%
Programme Niveau 4							9	7	16	16	10%
Programme Franchise							1	3	4	4	2%
Total général	25	39	64	26	38	64	22	18	40	168	

- **168 collaborateurs Market sur les 3 premières promotions**
- **43 % de femmes et 57 % d'hommes**
- **Les programmes Employé vers EC4 et Franchise sont en place depuis la promotion 3**

Ecole des leaders Promotion 1 et 2 Market : Point sur les évolutions

Programme	Promo 1			Total Promo 1	Promo 2			Total Promo 2	Total général	
	Programme Directeur	Programme Responsable de Pôle	Programme Manager		Programme Directeur	Programme Responsable de Pôle	Programme Manager			
Evolution réalisée	8	8	24	40	16	4	11	31	71	55%
Evolution en cours	2		4	6	5	2	5	12	18	14%
Evolution non réalisable	1	3	14	18	2	1	18	21	39	30%
Total général	11	11	42	64	23	7	34	64	128	

- **69 % d'évolutions « réalisée » ou « en cours »**
- **Evolution non réalisable due principalement à des départs de l'entreprise (28%), Posture non adéquate (28%), non mobile (18 %), passage en LG (10%),**

Point à date sur le programme Talent Booster DM 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.



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)

01

Tour de table et ice breaker

02

Retour expérience sur votre intégration

03

Conférence Amélie GOUDJO
Vice Championne du Monde à deux reprises avec l'équipe de France et maintenant consultante Handball TV

04

Présentation de Market et des enjeux opérationnels



Cartographie des recrutements & affectations

IDF

Berikan BULUT : Rochechouart
Soukaina OUBENHAMED: Voisins le Bretonneux
Chloé LORIC : Croissy sur Seine
Alexandre APARICIO : Paris St Marcel
Pierre Emmanuel NKONGO : Vanves

Centre Ouest

Alexandre PITTET : Fenestrelay
Jules Emile Simon : Villers Bocage

Sud Ouest

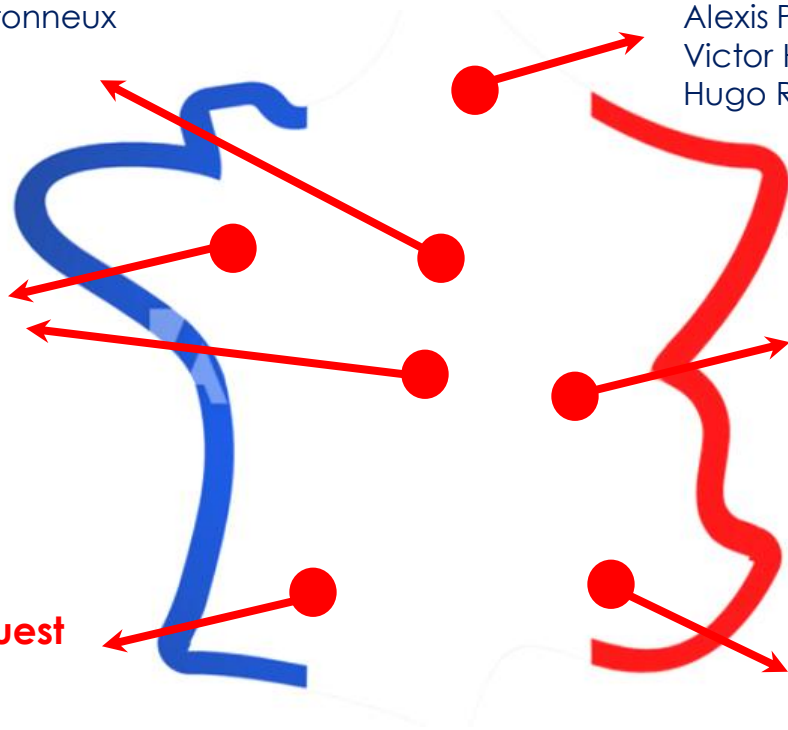
Nord Est

Gauthier FRANQUE : Guines
Alexis PLOT : Manom
Victor HAUDRECHY : Annœullin
Hugo RIBALS : La Madelaine

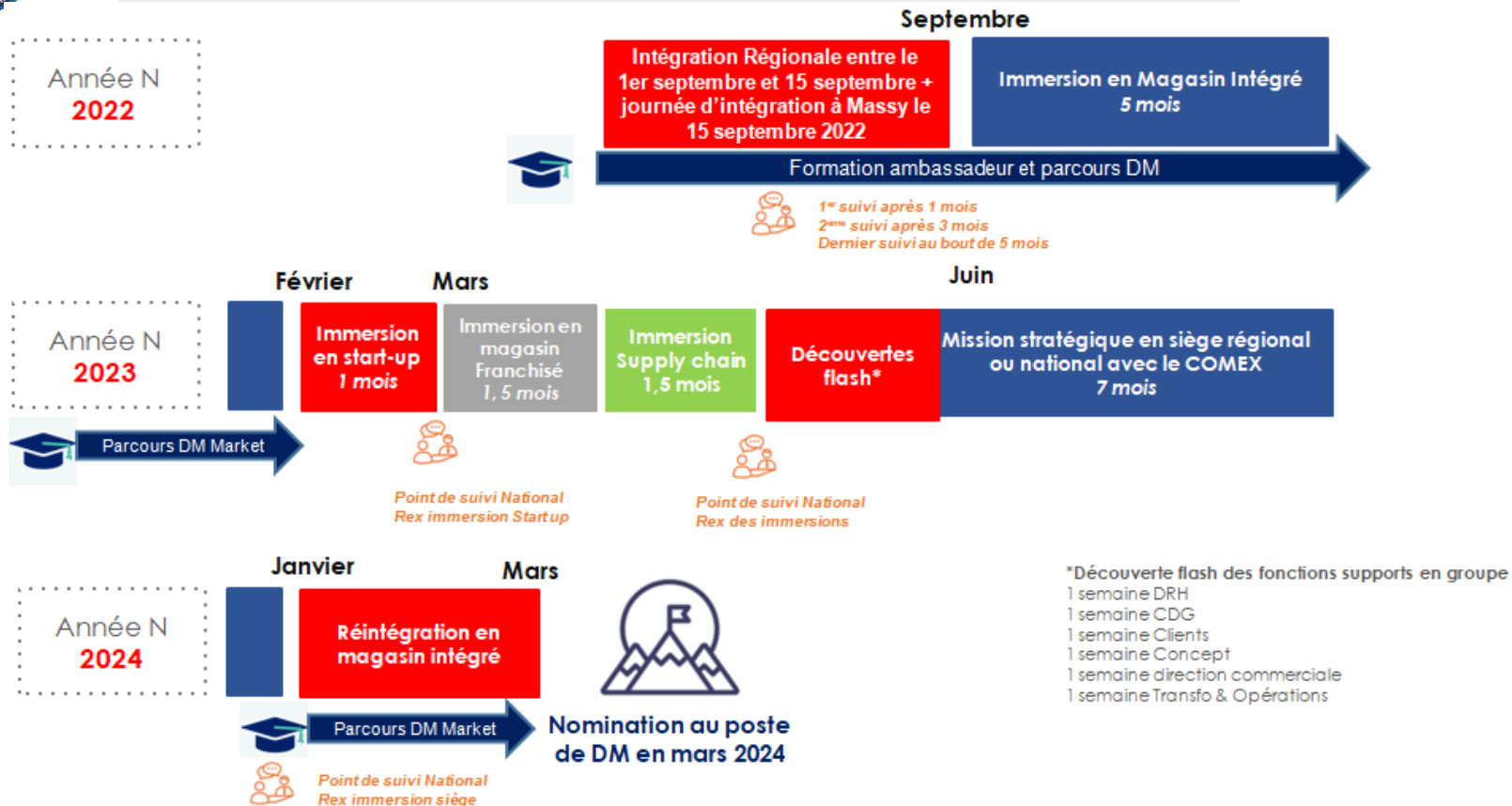
Rhône Alpes

Sud Est

Elvis GUYON : Gardanne

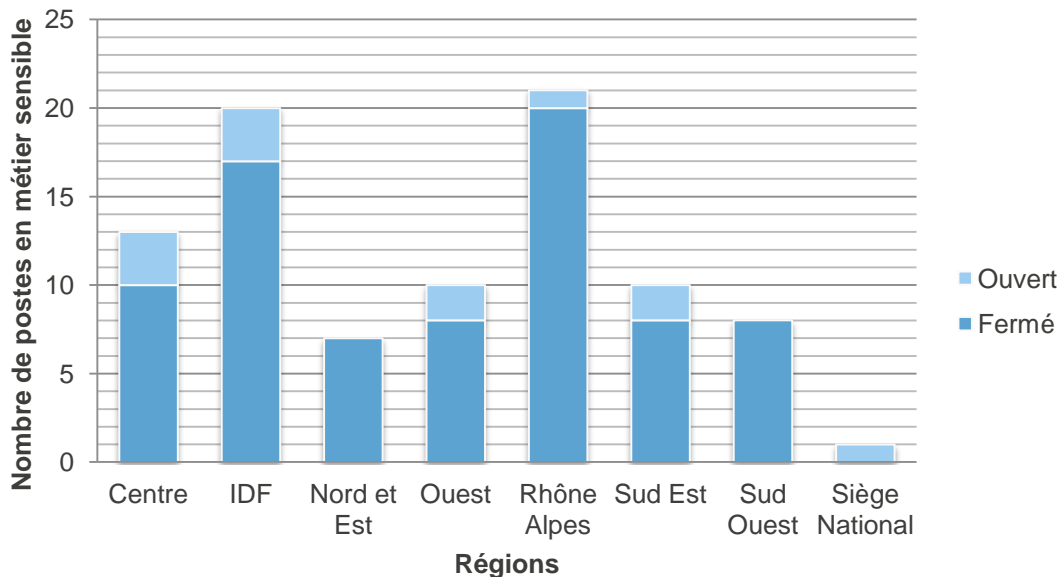


Présentation Parcours Talent Booster DM Market

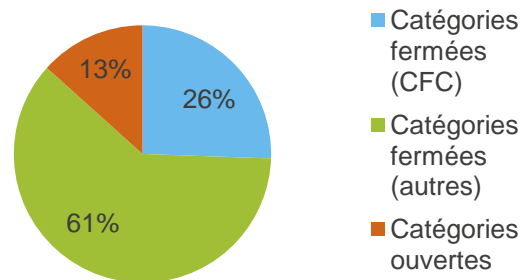


Point sur la GPEC

Etat des postes en métier sensible par région sur la GPEC CSF

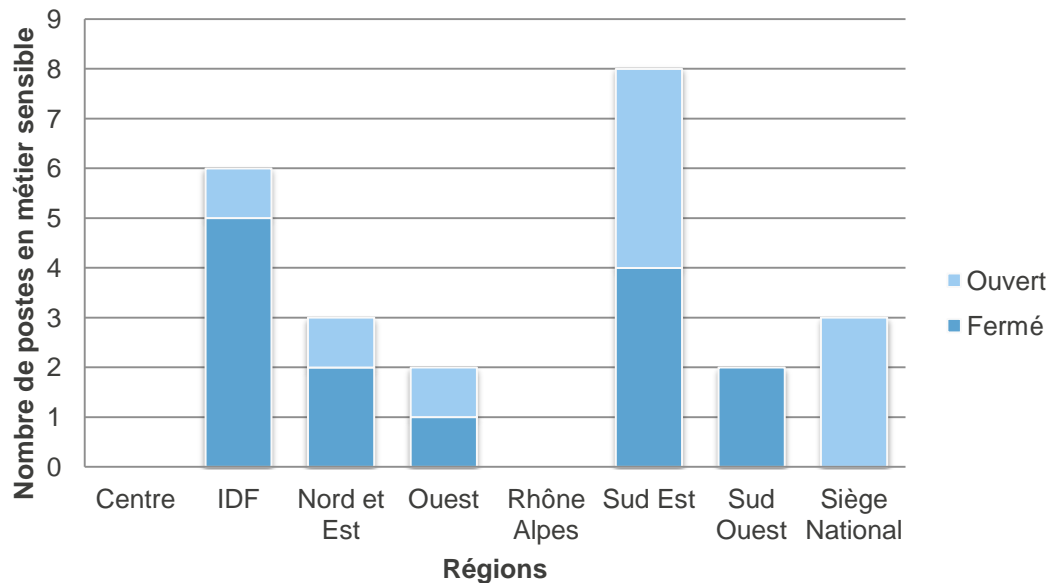


Etat des postes en métier sensible sur la GPEC CSF (en pourcentages)

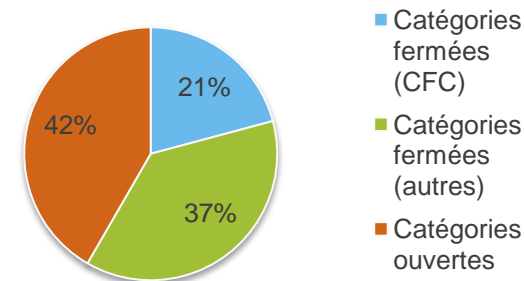


Dispositif Passerelles Sièges prolongé jusqu'au 31 décembre 2022

Etat des postes en métier sensible par région sur la GPEC Finance

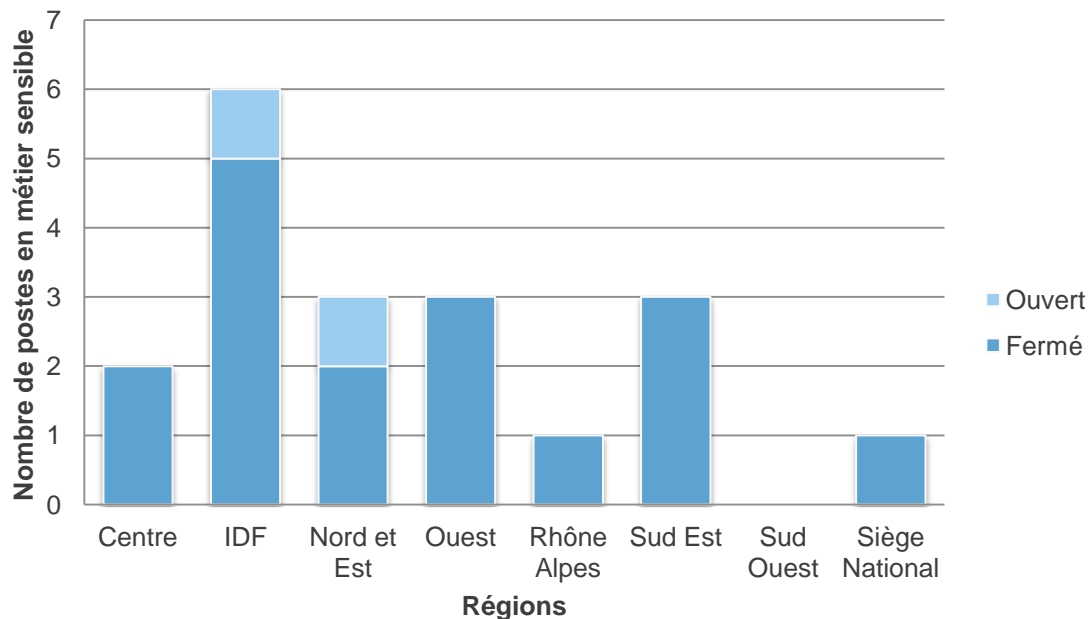


Etat des postes en métier sensible sur la GPEC Finance (en pourcentages)

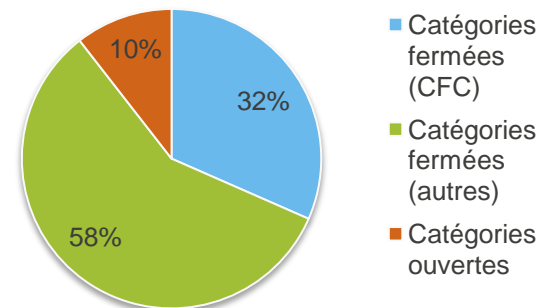


Dispositif Passerelles Sièges prolongé jusqu'au 31 décembre 2022

Etat des postes en métier sensible par région sur la GPEC DRH



Etat des postes en métier sensible sur la GPEC DRH (en pourcentages)



Dispositif Passerelles Sièges prolongé jusqu'au 31 décembre 2022