



## **Entretien avec Thibault Cholé, DRH, du groupe Schiever**

Publié le 09.03.09

### **Thibault Cholé - DRH du groupe Schiever**

C'est en 1871 qu'est né le groupe familial Schiever, toujours détenu à 100 % par les descendants de sa fondatrice. Depuis, il s'est peu à peu développé. Des magasins de cette entreprise régionale, qui compte 5 200 salariés en Bourgogne, Franche-Comté et dans les départements limitrophes, ont été implantés en Pologne. La gamme s'est aussi diversifiée : hypermarchés, supermarchés mais aussi magasins de bricolage, de proximité, restaurants et magasins de textile. Du coup, le groupe recrute. Précisions du DRH, Thibault Cholé.

### **Quels sont vos besoins actuels en recrutement ?**

Nous avons toujours des besoins en recrutement importants. Nous recherchons des cadres, dans le domaine du contrôle de gestion, en marketing et, pour les services techniques, des ingénieurs travaux. Dans les magasins, nous allons recruter en 2009 des directeurs de supermarchés et de magasins de bricolage ainsi que des adjoints de direction.

### **Quel type de profils recherchez-vous ?**

Nous sommes globalement peu attachés aux diplômés. C'est la personnalité du candidat et son envie de faire du commerce que nous privilégions. C'est pour cela que nous ne travaillons que sur la base d'entretiens. Pas de tests, de graphologie, etc. Un premier rendez-vous avec une personne du service des ressources humaines est organisé, puis un deuxième avec le futur supérieur hiérarchique.

### **Quel bilan tirez-vous de l'année 2008 ?**

Nous avons eu de grands besoins en recrutement pour le siège et avons fait venir pour cela des personnels des magasins. Le marché est toujours aussi tendu en ce qui concerne les cadres de haut niveau. Cela nous a confortés dans notre choix de vraiment miser sur la promotion et la formation en interne. Nous avons par exemple créé une « tribu d'adjoints évolutifs ». Pendant un an, un à deux jours par mois, ces personnes suivent une formation sur des thématiques d'adjoints mais aussi transverses (management, etc.) dans le but de pouvoir devenir directeurs de magasins. Nous avons aussi lancé des « tribus de formateurs métiers », qui regroupent des salariés ayant des compétences techniques et des aptitudes à transmettre les savoirs importants. Ils accueillent d'autres collaborateurs du groupe pour les aider à progresser. Cela crée une dynamique dans l'entreprise et facilite les carrières.

**Quelle est votre vision du métier dans le contexte actuel ?**

J'ai la conviction que la vraie différence sur notre marché se fait sur la capacité des hommes à délivrer une prestation d'excellence aux clients. Cela relève du détail, et ce ne sont pas des machines ou des process qui vont nous permettre d'atteindre ce niveau d'excellence. Il faut aujourd'hui développer des pratiques managériales formatrices et implicantes, soucieuses des compétences et des carrières. Nous nous engageons fortement dans ce sens au travers de « chartes managériales ».