

Des évolutions attractives

Le secteur séduit les candidats par ses parcours évolutifs.

50 % des directeurs de magasin du groupe Schiever sont issus de la promotion interne, 65 % des cadres de Carrefour Hypermarchés et la totalité des postes de direction de Lidl sont pourvus en interne. «Notre forte croissance, la création de nouvelles directions régionales tirent les collaborateurs vers le haut», affirme Christian Maillard.

«Les métiers sont exigeants, mais apportent de vraies satisfactions, rappelle Laurence Amata. Nos responsables de magasin ont une grande autonomie et nous sommes attentifs à repérer les personnes qui s'investissent.» Le développement du réseau facilite les évolutions, tandis que bourse à l'emploi et entretiens d'activité et de progrès activent les progressions.

Des progressions qui peuvent être verticales ou horizontales. **Au sein du groupe Schiever, chaque branche d'activité a créé une charte managériale garantissant une pratique commune et des process qui impliquent la prise en compte des souhaits des collaborateurs dans le management de carrière.**

Territoire étroit

«D'une enseigne à une autre, d'un format à un autre, nous avons développé non pas des passerelles mais de véritables autoroutes, assure Thibault Cholé. On peut évoluer de l'alimentaire au bricolage, à la logistique, etc., travailler au siège puis en magasin ou inversement.»

Le positionnement du groupe, installé sur un territoire relativement étroit, permet par ailleurs de progresser sans changer de zone géographique. Par exemple, ce manager du secteur bazar d'un hyper Auchan qui vient de prendre le poste de directeur d'un magasin Weldom situé à 20 kilomètres.

Au sein des hypermarchés Carrefour, les comités de carrière passent en revue une fois par an au minimum cadres et employés évolutifs. Les progressions sont, là aussi, verticales ou transverses. «Nous comptons 120 métiers différents au sein du groupe, il est donc intéressant de pouvoir ajouter une corde à son arc », souligne Arnaud Debart, qui avoue que les collaborateurs n'ont pas toujours la vision de cette transversalité. «La stratégie de convergence des enseignes Carrefour en

France devrait favoriser le mouvement», ajoute-t-il. L'intranet groupe va dans le même sens. Les salariés peuvent s'y informer sur les postes à pourvoir, ils ont aussi la possibilité de visionner des parcours sur 4 à 5 ans selon des voies transversales.

La rémunération est un autre moyen de souligner l'évolution et les parcours possibles. Lidl le met en avant dès l'embauche. À son arrivée, un chef de magasin gagnera 30 400 euros avec une progression salariale sur deux ans. Un responsable de réseau percevra au départ 40 000 euros, avec une évolution les trois premières années. De quoi doper les énergies.

Plus classiquement, Carrefour calcule le salaire sur 13 mois et demi (plus participation, intéressement, avantages divers). Un chef de rayon touchera une rémunération annuelle fixe de près de 32 000 euros au départ, un nouveau directeur de magasin 67 000 euros.

C. Pi