

DISTRIBUTION CASINO FRANCE

COMMISSION FORMATION — 15 MARS 2023

La réunion de la Commission Formation s'est tenue le mercredi 15 mars 2023 au Siège Social du Groupe Casino à Saint-Étienne et en visioconférence.

La séance est ouverte à 14 heures 05 sous la présidence de Stéphane BURON, Directeur des Ressources Humaines DCF.

Étaient présents :

Membres de la Commission

Nathalie DEVIENNE (FO) – CHF Toulouse Fenouillet

Nathalie TULPIN (UNSA) – CHF Aix en Provence

Thomas MEYER (UNSA) – SM Paris La Pompe

Frank FUNAJOLLI (FO) – CHF Villeneuve Loubet

Pour la Direction

Stéphane BURON, Directeur des Ressources Humaines DCF

Laurence STEFANIAK, Directrice des Ressources Humaines Branches Hypermarchés / Supermarchés

Pascal PIOTROWSKI, Directeur des Ressources Humaines DCF Amont et Proximité

Laurence LERAY, Directrice Formation CAMPUS

Quentin OSSEDAT, Responsable Relations Sociales Branches Hypermarchés/Supermarchés Casino

Absents excusés :

Isabelle ROBERT (CFDT) – CHF Montpellier Autoroute

Nathalie LE GOFF (CGT) – CHF Morlaix

Stéphane HAMON (CGT) – CHF Saint Brieux

Véronique BIGARDS (CFE-CGC) – Toulouse Bon Rencontre

Olivier MANGANO (CFDT) – CHF Saint Martin d'Hères

Membre rapporteur au CSEC : Nathalie TULPIN

Stéphane BURON ouvre la réunion. Il remercie les présents à cette commission.

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION REALISEES PENDANT L'ANNEE 2022

1. *CAMPUS Formation*

Laurence LERAY dresse un bilan des actions menées par CAMPUS en 2022 :

- 21 048 personnes formées ;
- 170 811 heures de formation dont 66 008 heures à distance ;
- 77 diplômés du Master 2 Commerce et Distribution ;
- 23 diplômés du Corporate Executiv Program, dispensé avec l'école de commerce Audencia ;
- 1 095 salariés certifiés ;
- 175 formations inscrites au catalogue de CAMPUS.

Laurence LERAY évoque en préambule les transformations multiples survenues depuis la crise sanitaire, avec notamment une accélération de la transformation numérique, une hybridation des fonctionnements des équipes, une évolution des manières de manager et l'émergence constante de nouveaux métiers. Ce contexte global place la formation comme un des leviers de l'accompagnement de ces transformations.

Les orientations 2023 de l'accompagnement CAMPUS sont les suivantes :

- les transformations numériques et technologiques ;
- la transition environnementale ;
- l'évolution des postures managériales ;
- les évolutions de métiers : nouveaux métiers et passerelles ;
- Corporate : Compliance et Diversité.

CAMPUS travaille également sur deux projets en développement, dont le premier concerne la certification Qualiopi, renouvelée le 2 janvier dernier. L'idée est de faire des exigences Qualiopi une opportunité pour réviser les modes de fonctionnement et valoriser ce sujet auprès des clients internes. Le deuxième projet consiste à développer la capacité d'apprendre à apprendre, en lien avec les transformations évoquées précédemment ; il s'agit de rendre chacun responsable de son propre apprentissage et de faciliter le partage du savoir.

Concernant l'accompagnement des transformations numériques et technologiques, une Académie Digitale sera créée cette année. L'objectif est de bâtir une offre de formation innovante en lien avec la digitalisation des métiers et la nécessité de développer des capacités et des compétences. Cette Académie Digitale sera construite autour de 3 piliers :

- en soutien des stratégies digitales de chaque filiale : acculturer au digital et à l'omnicanal ; développer la culture Data ; renforcer les compétences métiers ; valoriser les métiers ;
- au cœur de la dimension humaine : accompagner les projets d'évolution et de changement ; renforcer les « soft skills » des managers et leurs équipes ; créer des communautés de pairs ;
- en veille sur les évolutions métiers : mettre en place des parcours professionnalisants ; renforcer la culture projet et la synergie des idées ; promouvoir l'innovation et les nouveaux métiers.

S'agissant de l'évolution des postures managériales, Laurence LERAY explique que le manager est aujourd'hui attendu non seulement sur l'organisation du travail, mais aussi sur sa capacité à accompagner ses équipes et leur donner du sens ; il doit à la fois travailler sur le collectif et s'orienter vers un management plus individualisé, où chacun est pris en considération dans son métier. Pour ce faire, il faut permettre au manager de bien connaître son mode de fonctionnement, d'où le développement de programmes transverses au sein des différentes organisations, notamment le Master 2 du commerce et de la distribution, ainsi que le Corporate Executiv Program dispensé avec Audencia. Le dispositif Management bienveillant contribue aussi à développer ces nouvelles capacités. Enfin, une offre Transfo est proposée à toutes les filiales pour développer la cohésion et la coopération au sein des équipes.

Sur l'accompagnement des évolutions de métiers, deux types de situations peuvent être rencontrés : soit un métier qui évolue, soit un nouveau métier qui arrive dans l'organisation. Dans les deux cas, il est proposé un accompagnement, orienté vers l'acquisition de savoir-faire et de savoir-être, via des formations techniques et

certifiantes ; au regard de l'évolution des environnements, il apparaît également la nécessité d'un accompagnement plus poussé, pour asseoir les relations du métier avec son organisation.

En ce qui concerne les sujets Corporate, CAMPUS accompagne la direction Compliance dans le déploiement des modules Loi Sapin 2 et RGPD, avec une contribution à la mise en conformité.

Nathalie DEVIENNE demande la signification du terme « compliance ».

Laurence LERAY répond qu'il s'agit de tout ce qui a trait à la conformité des process et la gestion des risques.

Sur les sujets Diversité, il est prévu de poursuivre le déploiement et la promotion du parcours SI ELLES -parcours de développement personnel et professionnel destiné aux femmes du Groupe - ainsi que l'accompagnement de la direction RSE/ Diversité dans le déploiement de contenu.

Pour accompagner la transition environnementale, CAMPUS réfléchit à la mise en place d'actions simples mais impactantes : Fresque Numérique ; Fresque du Climat ; atelier « 2tonnes » ; formation Achat responsable.

Enfin, Laurence LERAY annonce l'organisation d'un salon de la mobilité interne, du recrutement et de la formation professionnelle, qui se tiendra les 27 et 28 mars 2023 sur les Sièges de Vitry et Saint-Etienne.

Thomas MEYER demande si cet événement est réservé à la population des Sièges ou s'il est ouvert également aux salariés des magasins.

Laurence LERAY explique que l'idée est d'expérimenter cette première édition sur les Sièges ; si le salon est une réussite, la Direction réfléchira à une version décentralisée pour l'an prochain.

Stéphane BURON souligne les possibilités d'évolution et les mobilités transverses qui existent au sein du Groupe, avec des passerelles d'une BU à une autre, mais aussi d'un métier à un autre. L'intérêt de ce salon est de faire connaître la diversité des métiers et des parcours possibles, mais aussi de faciliter l'agilité dans les changements d'organisation, en favorisant des bascules de collaborateurs vers des métiers en développement ou des nouveaux métiers. Il considère que l'offre proposée par CAMPUS s'est beaucoup enrichie ces dernières années, tant sur les modalités d'accompagnement que sur le contenu des formations. L'organisation des sessions e-learning reste néanmoins à améliorer au niveau des magasins et des établissements.

2. Bilan de la formation professionnelle – Magasins HM / SM

Laurence STEFANIAK présente le bilan 2022 de la formation professionnelle pour les Hypermarchés et Supermarchés. Concernant la participation financière à la formation, l'obligation légale de 1 % de la masse salariale représente environ 4,99 millions d'euros ; l'investissement volontaire de la branche s'élève à 4,16 millions d'euros (0,83 % de la masse salariale), soit un budget total de 9,15 millions (1,83 % de la masse salariale).

La répartition des effectifs est relativement stable par rapport à 2021, avec une majorité d'hommes sur les populations cadres (73 %), une répartition assez équilibrée chez les agents de maîtrise (55 % d'hommes et 45 % de femmes), et une majorité de femmes chez les employés (63 %) ; au global, la répartition est de 40 % d'hommes et 60 % de femmes.

Les chiffres clés de la période sont les suivants : 64 110 heures de formation, 10 531 personnes formées et 31 620 actions de formation. Le nombre de personnes formées est en baisse sur 2022, mais le nombre d'heures de formation est plus important.

La répartition par CSP est de 68 % d'employés, 21 % d'agents de maîtrise et 11 % de cadres. La répartition par sexe s'établit à 46 % d'hommes et 54 % de femmes. Concernant la répartition par âge, la population des 45 ans et plus représente 50 % des personnes formées ; viennent ensuite les 35-44 ans (22 %), les 25-34 ans (17 %) et les moins de 25 ans (11 %).

Les domaines de formation

Prévention Durable Sécurité Santé au Travail - 22 451 actions de formation, dont notamment :

- SECU FD : 19 818 actions ;
- Formation Sécurité Embauche interne : 690 actions ;
- Formation Hygiène et Sécurité Alimentaire : 553 actions ;
- Formation chariots et nacelles : 463 actions ;
- Formation SST : 354 actions.

Juridique et Finances - 3 531 actions de formation, dont notamment :

- RGPD : 1 885 actions ;
- IOBSP Niveau 3 - Placement de crédits : 661 actions ;
- Procédure de recueil des signalements : 389 actions ;
- Lutter contre la corruption : 385 actions ;
- Parcours intégration managers - Droit du travail : 150 actions.

Commerce et Services - 2 129 actions de formation, dont notamment :

- Formation Service Client : 1 275 actions ;
- Pilote Flux Approvisionnement : 216 actions ;
- Formation Outils (Gold, Belive) : 187 actions ;
- Formations Métiers MT (marée, FL, référents) : 183 actions ;
- Formation E-commerce (Amazon, corners Cdiscount, drive): 132 actions.

Gestion d'équipe - 1 816 actions de formation, dont notamment :

- CAP Manager - Accompagner son équipe dans le changement : 630 actions ;
- Parcours intégration managers - Les fondamentaux du manager : 430 actions ;
- CAP Manager - Séminaire inspiration manager autrement : 168 actions ;
- CAP Manager - Coaching DB/DM : 160 actions ;
- CAP Manager - Manager dans la complexité : 117 actions.

Communication - 723 actions de formation, dont notamment :

- Tous ambassadeurs : 433 actions ;
- Formation des Bienveilleurs : 132 actions ;
- Gérer les incivilités en magasin : 75 actions ;
- Communiquer sur les réseaux sociaux : 60 actions.

Langues et interculturelité - 558 actions de formation, dont :

- Accueillir les clients sourds et malentendants : 550 actions ;
- Anglais (digital) : 8 actions.

Bureautique Informatique - 230 actions de formation, dont notamment :

- Notilus mode opératoire 2022 : 216 actions ;
- Parcours Excel - Kit de réentraînement : 5 actions ;
- Communiquer avec Teams : 5 actions.
- Sensibilisation à la sécurité informatique : 3 actions.

Efficacité professionnelle - 182 actions de formation, dont notamment :

- Les éco-gestes au quotidien - Label Diversité - RSE : 79 actions ;
- Webinaire Agir contre le sexisme en entreprise : 39 actions ;
- Lutter contre les discriminations : 32 actions.

Répartition par dispositif

30 810 actions ont été réalisées dans le cadre du plan de formation, et 810 dans le cadre du CPF.

Focus

Formations métiers

627 actions de formation ont été réalisées, dont notamment 134 sur le Drive, 110 sur le Frais industriel, 94 sur les PGC, 91 sur la Marée, 78 sur les Fruits et Légumes, 60 sur le non-alimentaire et 49 pour les conseillers du marché.

Conseillers clientèle

Au 13 mars 2023, 1 552 conseillers clientèle étaient identifiés et 1 533 étaient certifiés, dont 509 en 2022. Il s'agit d'une double certification, avec un certificat de compétence en entreprise (CCE) délivré par la Chambre de commerce et d'industrie, et un certificat en relation client délivré par l'école de commerce Toulouse Business School.

Conseillers du Marché

Les objectifs de ces 2 jours de formation sont de professionnaliser ce nouveau métier, d'incarner la culture client Casino en adoptant une posture commerciale appropriée, et d'être en mesure de conduire une animation commerciale dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire. Au 13 mars, 58 conseillers du marché étaient identifiés et 46 formés.

Pilotes Flux Approvisionnements (PFA) :

Au 13 mars, 265 PFA étaient identifiés et 209 certifiés, dont 165 formés et 135 certifiés en 2022. La formation sur les outils a été renforcée ; elle est intégrée dans les 4 demi-journées de formation, auxquelles s'ajoute 1 journée de formation culture client. L'objectif est de permettre au PFA de prendre sa place de responsable fonctionnel, de développer ses compétences relationnelles et d'organiser l'activité.

Valorisation du rayon Marée

66 collaborateurs ont été formés pour maîtriser le montage de la glace et mettre en place une présentation attractive, connaître l'environnement des produits de la mer, maîtriser le processus de réception, réaliser des contrôles à réception, et respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

Cap Manager

A ce jour, 20 directeurs de bassin, 339 DMO et 663 managers ont été formés. L'objectif est d'atteindre 100 % de managers formés en 2023.

Thomas MEYER demande s'il existe un catalogue de toutes ces formations.

Laurence STEFANIAK répond que le catalogue CAMPUS reprend l'ensemble des formations potentiellement accessibles. Les différentes branches décident des orientations de formation qu'elles souhaitent accompagner. Il n'y a pas de catalogue en tant que tel pour les Hypermarchés et Supermarchés.

Thomas MEYER trouve dommage que ces éléments ne soient pas présentés dans le cadre des instances et partagés avec les représentants du personnel pour communiquer davantage sur toutes les formations existantes.

Laurence STEFANIAK convient que la communication porte plutôt sur les orientations en matière de formation, sans entrer dans le détail des modules.

Management bienveillant

18 personnes ont été certifiées depuis 2015 sur le Master 2 Commerce et Distribution ; 6 collaborateurs des Hypermarchés et Supermarchés font partie de la promotion 2022-2023. Les Conférences Management bienveillant ont permis de former plus de 2 000 collaborateurs depuis 2014, dont 78 en 2022. Enfin, sur la formation des bienveillants, 721 personnes ont été formées depuis juin 2016, dont 132 en 2022.

Top 10 des formations digitales

Les formations se classent dans l'ordre suivant : RGPD ; IOBSP Niveau 3 - Placement de crédits ; Accueillir les clients sourds et malentendants ; Tous ambassadeurs ; Procédure de recueil des signalements ; Lutter contre la corruption ; Formation service client ; Notilus ; Parcours intégration managers - Fondamentaux ; Formation gestes et postures. Au total, cela représente 6 023 actions de formation.

NPS

18 886 personnes ont été formées à date sur le NPS. Par ailleurs, 447 salariés ont été formés sur le module Tous ambassadeurs et 1 058 sur la langue des signes, dont 1 000 en 2022.

Classes virtuelles

Les formations les plus représentatives sont notamment la formation service client, les parcours intégration managers, les PFA et les CAP Manager. Au total, les classes virtuelles représentent 2 478 actions et 20 077 heures de formation.

Formations Terrain

Les formations les plus représentatives sont notamment la formation sécurité à l'embauche, les formations chariots et nacelles, la formation gestes et postures, ainsi que la formation métier encaissement. Au total, les formations Terrain représentent 909 actions et 1 249 heures de formation.

Contrats de professionnalisation, d'apprentissage, CPF de transition et VAE

241 contrats de professionnalisation ont été initiés en 2022, dont 208 CQP. Par ailleurs, 658 contrats d'apprentissage ont été initiés.

S'agissant du CPF de transition, 56 demandes d'autorisation d'absence ont été formulées par des salariés en 2022. 19 dossiers ont été acceptés par les CPIR ; 11 sont toujours en instance d'examen et 15 ont été refusés. Le nombre de salariés ayant annulé leur demande est de 11.

3. Bilan de la formation professionnelle – DCF Amont – DA – DSI

Pascal PIOTROWSKI présente le bilan 2022 de la formation professionnelle pour la partie DCF Amont, DA et DSI. Les effectifs se répartissent comme suit : 1 196 cadres, dont 764 hommes et 433 femmes ; 397 agents de maîtrise, dont 177 hommes et 220 femmes ; 404 employés, dont 119 hommes et 285 femmes.

Les chiffres clés de la période sont les suivants : 8 092 actions de formation, 1 971 personnes formées et 15 053 heures de formation.

La répartition par CSP est de 59 % de cadres, 19 % d'agents de maîtrise et 22 % d'employés. La répartition par sexe s'établit à 53 % d'hommes et 47 % de femmes. Concernant la répartition par âge, la population des 45 ans et plus représente 50 % des personnes formées ; viennent ensuite les 35-44 ans (24 %), les 25-34 ans (13 %) et les moins de 25 ans (13 %).

Les domaines de formation – DCF Amont

Juridique et Finances - 4 271 actions de formation, dont notamment :

- Mission RGPD - Maîtrise des fondamentaux : 1 407 actions ;
- Mission RGPD - Focus sur le Privacy by Design : 1 404 actions ;
- Mission RGPD - Focus sur le parcours client : 499 actions ;
- Sapin II - Lutter contre la corruption : 345 actions ;
- Sapin II - Procédure de recueil des signalements : 327 actions.

Bureautique Informatique - 686 actions de formation, dont notamment :

- Notilus mode opératoire 2022 : 376 actions ;
- Formation « Rainbow Telephony » : 140 actions ;
- Sensibilisation à la sécurité informatique : 25 actions.

Gestion d'équipe - 486 actions de formation, dont notamment :

- Programme d'accompagnement managérial Vous êtes C.L.E.S : 157 actions ;
- C-Pro - Réussir et accompagner le changement : 129 actions ;
- Manager avec bienveillance : 76 actions ;
- Manageo'z : 72 actions.

Efficacité professionnelle - 470 actions de formation, dont notamment :

- Parcours intégration (nouveau collaborateur) : 115 actions ;
- Parcours alternants - Gestion du temps et des priorités : 110 actions ;
- Parcours E-Talent : 23 actions.

Commerce et Services - 360 actions de formation, dont notamment :

- Réduire le gaspillage alimentaire : 83 actions ;
- Parcours Casino Max : 80 actions ;
- Cap sur l'accueil des clients : 70 actions.

Communication - 340 actions de formation, dont notamment :

- Lutter contre les discriminations : 173 actions ;
- Parcours alternants - Communiquer en prenant soin de la relation : 84 actions ;
- Empreinte carbone : 61 actions.

Prévention Durable Sécurité Santé au Travail - 192 actions de formation, dont notamment :

- Ergonomie au poste de travail administratif : 75 actions ;
- Formation Hygiène et Sécurité Alimentaire : 41 actions ;

- Formation SST : 29 actions ;
- Formation incendie : 26 actions.

Ressources humaines - 163 actions de formation, dont notamment :

- Égalité professionnelle femmes-hommes : 71 actions ;
- Webinaire Agir contre le sexisme en entreprise : 23 actions ;
- Formation recrutement - Chasse digitale des candidats : 22 actions.

Langues et interculturalité - 19 actions de formation, dont notamment :

- Help! I can't get home! : 10 actions ;
- Anglais - Go Fluent : 3 actions ;
- Accueillir les clients sourds et malentendants : 1 action.

Les modalités de formation – DA

121 actions et 808 heures de formation ont été réalisées en présentiel. La lutte anticorruption représente 42 actions de formation ; le reste des actions concerne notamment la SST Formation continue (9 actions), Gérer les conflits (5 actions), Ortho Mails (5 actions) et Prévenir les violences internes (5 actions).

39 actions et 148 heures de formation ont été réalisées en distanciel, dont notamment 9 actions sur Vivre mieux dans un quotidien nouveau, 7 sur la formation des bienveillants et 7 sur l'information et la préparation à la retraite.

Les formations digitales représentent 205 actions et 103 heures de formation. Elles concernent principalement la mission RGPD (Focus sur le Privacy by Design et Maitrise des Fondamentaux).

Les modalités de formation – DSI

104 actions et 455 heures de formation ont été réalisées en présentiel, dont notamment 16 actions sur la formation SST, 52 actions sur la lutte anticorruption et 21 actions sur la formation incendie.

153 actions et 2 096 heures de formation ont été réalisées en distanciel. Il s'agit essentiellement de formations spécifiques métiers.

Les formations digitales représentent 482 actions et 305 heures de formation. Elles concernent principalement la mission RGPD (Focus sur le Privacy by Design et Maitrise des Fondamentaux).

Répartition par dispositif

8 001 actions ont été réalisées dans le cadre du plan de formation, et 91 dans le cadre du CPF.

Nathalie DEVIENNE s'enquiert des formations pour lesquelles le CPF est sollicité.

Laurence LERAY répond qu'il s'agit notamment d'E-Talent, de parcours d'anglais et de certifications informatiques.

Nathalie DEVIENNE note que le CPF est moins sollicité sur la partie Amont que sur les magasins.

Stéphane BURON explique qu'il y a moins de parcours certifiants sur l'Amont. Il précise toutefois que leur nombre devrait augmenter en 2023. Il ajoute qu'un certain nombre d'actions de formation concernent la DSI ; il s'agit de formations très spécifiques pour lesquelles le CPF n'est pas toujours sollicité.

Focus

Parcours C.L.E.S

Pascal PIOTROWSKI indique que le Parcours C.L.E.S est un programme d'accompagnement managérial. 130 managers ont été formés en 2022. Ce dispositif est dédié aux managers des fonctions support et se déroule en plusieurs étapes : phase d'écoute ; autodiagnostic ; ateliers d'échanges ; formation ; possibilité de coaching individuel.

Manageo'z

72 managers terrain ont été formés ; il s'agit essentiellement de personnes venant de la franchise. Le dispositif prévoit 3 jours de formation en présentiel, avec une intersession entre les J1, J2 et J3. Cette formation a été très appréciée et sera certainement dupliquée dans d'autres secteurs.

Parcours « ambition e-talent »

Les objectifs de cette nouvelle formation, qui s'adresse à des personnes venant de tous horizons, sont les suivants : accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétence sur les nouveaux métiers du digital ; optimiser la relation client ; développer sa notoriété sur le web ; monter en compétence sur la e-réputation et les bonnes pratiques de communication sur les réseaux, ainsi que sur la création et la publication de contenu. La formation débouche sur une certification. Le dispositif prévoit 65 heures de formation en présentiel, avec également des classes virtuelles et du e-learning. La première session a débuté en novembre 2022 et se terminera en mai 2023. Les retours sur la formation sont très positifs.

Parcours acculturation digitale

2 ateliers ont été initiés à destination des managers de DCF Amont : mener le changement dans l'ère du Cloud ; la transformation par la data avec Google Cloud. 45 personnes ont été formées, pour un total de 553 heures de formation. Par ailleurs, 12 ateliers sur la transformation digitale sont proposés à l'ensemble des collaborateurs de DCF Amont.

Déploiement de C-Pro

128 collaborateurs ont été formés, pour un total de 495 heures de formation. 4 webinaires ont été proposés à l'ensemble des collaborateurs de la Franchise en 2022 ; 2 webinaires ont déjà eu lieu en 2023. Les prochaines sessions de formation seront dédiées aux directeurs commerciaux et managers commerciaux des intégrés.

Focus GMNS 2022

Il est à noter la création d'un parcours de formation digitale dédié à Casino Max ; 11 GMNS se sont connectés au 31 décembre 2022. Par ailleurs, un pack de formation santé-sécurité a été proposé aux GMNS ; 21 ont été formés en 2022, et 30 magasins sont déjà programmés en 2023. Le lancement du parcours Sécu FD à destination de l'ensemble de la population GMNS est en cours.

Formations certifiantes - DCF Amont

Les principales formations certifiantes sont notamment la formation SST (29 actions), le parcours E-Talent (23 actions), le Master 2 MCD Management bienveillant (5 actions) et le MBA Corporate Executiv Program (3 actions).

Digital Learning - DCF Amont

Les formations digitales concernent principalement la mission RGPD, Notilus et les formations en lien avec la loi Sapin II.

Contrat de professionnalisation, d'apprentissage, VAE, Bilans de compétences, CPF de transition professionnelle

6 contrats de professionnalisation ont été initiés en 2022, pour un total de 3 049 heures. Par ailleurs, 152 contrats d'apprentissage ont été initiés, pour un total de 123 367 heures.

En ce qui concerne la VAE, 3 dossiers ont été initiés ; aucun abandon n'a été constaté.

S'agissant du CPF de transition professionnelle, 5 demandes d'autorisation d'absence ont été formulées par des salariés en 2022. 2 dossiers ont été acceptés par les CPIR, et 3 ont été refusés.

2 bilans de compétences ont été initiés, pour un total de 44 heures.

La séance est suspendue de 15 heures 45 à 15 heures 55.

ORIENTATIONS FORMATION 2023

1. Orientations Formation 2023 – HM / SM

Laurence STEFANIAK indique que les orientations Formation découlent des orientations stratégiques partagées en début d'année dans le cadre du CSEC. L'ambition est à la fois de développer et poursuivre une politique de certification, et de maintenir l'employabilité des salariés dans une période de transformation du marché. Les orientations Formation sont construites autour de 3 piliers :

- les métiers : conseiller clientèle, conseiller du marché, pilote flux approvisionnement, formations PFT et métiers existants ;
- accompagner la transformation : évolution professionnelle de l'encadrement, Cap Manager, parcours d'intégration, passerelles vers la franchise ;
- SSCT : Sécu FD, DUER, accompagnement de l'encadrement, formations obligatoires.

Les métiers

Les objectifs sont de développer et pérenniser les métiers de conseillers du marché dans le cadre de la nouvelle enseigne CHF, de renforcer le professionnalisme des équipes PFT (Marée, FL), de développer les métiers de pilotes flux approvisionnement et conseillers clientèle en CHF et SM, et de poursuivre la promotion de la culture client (culture du NPS).

Nathalie DEVIENNE fait état d'un décalage dans le temps entre la formation et la certification pour les métiers de PFA ; pendant une certaine période, les personnes effectuent le travail sans avoir la revalorisation associée. Elle demande que la situation de ces salariés soit prise en compte, par exemple via l'attribution d'une mesure avec effet rétroactif.

Laurence STEFANIAK en prend note.

Nathalie DEVIENNE demande si de nouvelles formations PFA sont prévues prochainement.

Laurence LERAY répond que des dates sont prévues sur fin mars et avril.

Nathalie DEVIENNE s'interroge sur la prise en compte des évolutions liées au rapprochement avec Teract, notamment pour les employés et les managers sur le terrain.

Stéphane BURON répond que les discussions avec Teract ne font que commencer, sans certitude d'aboutir à un accord. Indépendamment de ce potentiel projet avec Teract, Casino continue de travailler sur les sujets de la saisonnalité, des produits frais, des circuits courts et des relations avec les agriculteurs, notamment grâce au partenariat avec Mauro Colagreco ; de plus en plus de produits sont référencés 100 % production française. Cette démarche RSE s'inscrit dans la feuille de route CAP'. Et si le projet avec Teract voit le jour, cela permettra d'avancer beaucoup plus vite sur ces sujets. Dans ce cas, il y aurait certainement des choses à revoir sur la partie Fruits et Légumes.

Nathalie DEVIENNE pense qu'il est important d'anticiper les évolutions liées à ce projet, notamment sur la partie Boulangerie.

Stéphane BURON souligne qu'il s'agit d'un projet industriel. Si l'entreprise veut relancer la fabrication de pain en magasin, des investissements seront nécessaires sur le matériel. De manière générale, un certain nombre de process devront être retravaillés.

Accompagner la transformation

Laurence STEFANIAK explique que l'objectif est de développer différents types de parcours selon le profil du collaborateur :

- parcours diplômant : profil interne ;
- parcours d'intégration : profil externe ;
- parcours d'accompagnement : profil alternant.

Les enjeux sont d'engager le manager dans sa formation, de développer la motivation et de favoriser la participation.

L'entreprise continue d'accompagner les salariés désireux d'évoluer vers la Franchise, avec un travail d'identification des souhaits des salariés via les EAE et les EP, ainsi que la formalisation d'un parcours d'accompagnement et de formation. Il s'agit également de travailler sur le suivi du salarié par un tuteur, avec des points d'étapes réguliers.

La démarche CAP Manager se poursuit avec l'objectif de former l'ensemble des managers d'ici fin 2023. A ce jour, 100 % des DB, 60 % des DMO et 30 % des managers ont été formés.

Le parcours d'intégration DMO a été retravaillé pour accompagner les collaborateurs dans leur prise de poste. Il est à noter l'ajout d'un parcours de développement personnel à destination des femmes (Programme Passer le

Cap !), pour les aider à développer leur potentiel d'évolution. L'objectif à terme est d'étendre cette démarche à l'ensemble des collaborateurs.

SSCT

Les formations Sécu FD se poursuivent, avec le maintien des modules existants et l'ajout d'un nouveau module pour les managers sur le « recueil des faits à chaud » suite aux accidents du travail. Les DMO sont accompagnés sur l'évaluation des risques DUER. La formation de l'encadrement nouvellement promu se fait via des modules e-learning. Enfin, l'entreprise continue d'assurer les formations obligatoires : conduite des transpalettes, chariots et nacelles, SST, habilitation électrique, hygiène alimentaire, gestes et postures.

2. Orientations Formation 2023 – DCF Amont – DA – DSI

Accompagnement managérial - DCF Amont

Pascal PIOTROWSKI indique que l'objectif est de poursuivre la démarche d'accompagnement au changement, en s'appuyant notamment sur le parcours « C.L.E.S. ». Il est prévu d'organiser des ateliers de codéveloppement, avec 8 groupes de 8 personnes maximum par session, sur un format de 4,5 journées réparties sur 4 mois. Par ailleurs, 16 groupes ont été constitués pour le programme « Forma[c]tions », avec 10 participants maximum par session, sur un format d'une journée. Il est à noter également le lancement des coachings individualisés, avec une vingtaine d'actions positionnées sur l'année 2023.

Le programme Manageo'z est reconduit pour les équipes de terrain (franchise, expansion). Les 10 groupes d'ores et déjà initiés en 2022 seront poursuivis, avec deux nouvelles sessions lancées dès janvier 2023 (15 participants supplémentaires). De nouveaux groupes seront programmés sur le T2 et le T3. La volonté est de pérenniser ce programme à travers le test de séances de codéveloppement et la complémentarité d'autres actions type process Com.

Accompagner les transformations - DCF Amont

Les objectifs sont de poursuivre la professionnalisation des équipes sur le digital, d'évaluer les stratégies nécessaires pour construire une organisation à travers la data, et de reconnaître la valeur des transformations possibles avec Google. La démarche s'articule autour de 5 axes :

- E-talent : continuité du parcours, spécialisations, lancement d'une 2e promotion, identification et accompagnement des mobilités vers les métiers digitaux ;
- Data : construction d'un parcours dédié pour répondre aux besoins de montée en compétence (reskilling - maîtriser de nouvelles compétences) ;
- Cloud et outils Google : assurer un accompagnement aux changements liés aux solutions Cloud et aux outils Google ;
- SIRH : poursuivre la dématérialisation de processus RH (SI RH) et déployer des formations adaptées ;
- C-Pro : assurer la continuité du déploiement de la solution, notamment auprès des Proximités intégrés (conduite du changement, webinaires).

Laurence LERAY explique concernant le « reskilling » qu'il est plus avantageux pour une entreprise de former des collaborateurs en interne sur de nouvelles compétences plutôt que de recruter à l'extérieur. Elle précise que ces nouveaux métiers, tels que celui de Data Scientist, ne nécessitent pas forcément une formation scientifique.

Nathalie DEVIENNE souligne que ces profils sont très recherchés et qu'il est difficile de les attirer, ou de les conserver, sans leur offrir une rémunération adaptée à leurs compétences.

Stéphane BURON indique que l'intérêt de favoriser la promotion interne est précisément de permettre à des salariés qui sont déjà dans l'entreprise d'évoluer sur ces métiers, sachant qu'ils sont beaucoup plus fidèles que des personnes recrutées à l'extérieur.

Nathalie DEVIENNE insiste sur la nécessité de leur offrir une rémunération adéquate.

Formations métiers - DCF Amont

Pascal PIOTROWSKI explique que l'objectif est de renforcer le professionnalisme des équipes, ainsi que de favoriser les passerelles et la mixité des équipes. Pour ce faire, il est prévu de :

- Recentrer les missions des Managers Commerciaux/Franchise Proximités :
 - o valoriser la fonction de Manager Commercial/Franchise ;

- développer le résultat et le chiffre d'affaires, gagner en performance ;
- faire vivre la coopération entre pairs et le partage de bonnes pratiques/la relation de confiance entre le Manager et le commerçant (fédérer sur les plans d'actions).
- Poursuivre le développement des parcours métiers :
 - à destination des populations franchise, partenariats, expansion ;
 - former les équipes aux services de Proximités et aux dispositifs d'omnicanalité (e-commerce, Cmax, Casiers partenaires).
- Proposer un accompagnement personnalisé vers la franchise :
 - identifier les collaborateurs avec des souhaits de mobilité vers la franchise ;
 - faciliter les mobilités à travers un accompagnement sur-mesure (dispositifs de formation adaptés dans le cadre de la reprise d'une activité commerciale en franchise).

Programme de prévention - DCF Amont

La démarche de prévention s'articule autour des axes suivants :

- Bien-être et charge mentale : proposer des ateliers prévention, santé, sécurité ; permettre aux collaborateurs de se recentrer, maintenir l'efficacité dans la sérénité ;
- Transformation digitale : accompagner le changement des pratiques numériques ; favoriser l'empathie digitale ; faciliter l'appropriation des nouveaux modes de travail ;
- Parentalité : favoriser l'accompagnement des enjeux de la parentalité en entreprise ; encourager l'équilibre vie professionnelle et vie privée ;
- Prévention itinérants : sensibiliser et responsabiliser les conducteurs et réduire les risques liés à la tâche de conduite ; proposer une formation préventive et innovante.

Orientations Formation 2023 - DSI

Pascal PIOTROWSKI indique que le plan de formation est adapté pour poursuivre la digitalisation et accélérer la modernisation du SI. Il s'agit notamment d'accentuer les formations liées au Cloud et aux outils Google, de poursuivre la digitalisation des processus métiers et clients, de sécuriser les plans de succession des équipes et de développer des partenariats avec les écoles (alternance).

Orientations Formation 2023 - DA

Sur la partie DA, les orientations Formation sont les suivantes :

- Développement des compétences managériales et comportementales : parcours PRO LOG' certifié par Toulouse Business School (à destination des salariés cadres) ; sophrologie ; gestion du stress ;
- Formation en management d'équipe, communication : proposer une nouvelle offre de formation sur la conduite des entretiens annuels et professionnels ;
- Parcours de développement personnel et professionnel à destination des femmes (formation Si'Elles) ;
- Développer les compétences tutorales / Formations bureautiques / Formations en anglais ;
- Formation sécurité incendie et SST ;
- Autres demandes individuelles (HR Process).

Laurence LERAY précise que concernant la formation Si'Elles, deux promotions regroupant des cadres et des agents de maîtrise ont été accueillies depuis l'année dernière, dont une sur Saint-Etienne et une sur Vitry. Au total, 24 femmes ont intégré ce dispositif d'une durée de 35 heures. Elles travaillent à la fois sur leur talent, leur motivation, leur singularité, mais aussi sur leurs croyances limitantes. Le travail porte également sur la communication authentique, l'assertivité, la créativité et l'autopromotion. Elle souligne que ce parcours est animé à 95 % par CAMPUS.

Orientations Formation 2023 - DCF

Stéphane BURON explique qu'il existe un sujet transverse autour de l'employabilité et la constitution de viviers internes évolutifs. Sur la partie employabilité, il est à noter la poursuite des comités carrières encadrement et

employés, qui permettent de cartographier les potentiels et les souhaits des salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle. Sur ce point, l'évolution des outils RH devrait permettre une meilleure exploitation de l'ensemble des données.

L'entreprise continue également de travailler sur sa politique de promotion interne, qui doit être dynamique. Une attention particulière est portée au suivi des alternants, avec la mise en place d'un certain nombre de mesures, notamment pour leur faciliter l'accès au permis de conduire et leur ouvrir le dispositif d'accompagnement à la mobilité géographique. Cette politique vise à identifier des viviers et à leur donner des perspectives d'évolution professionnelle au sein du Groupe. L'entreprise travaille aussi sur des parcours pour permettre à des collaborateurs qui le souhaiteraient d'aller vers la location-gérance et la franchise.

Stéphane BURON évoque par ailleurs la conduite d'ateliers GPEC dans le cadre de l'accord d'accompagnement des salariés sur l'évolution des métiers. Il confirme que l'objectif est d'embarquer l'ensemble des collaborateurs et de permettre à chacun de s'adapter à son environnement. Il souligne que la forte ancienneté au sein de l'entreprise est liée à une politique dynamique en matière de promotion interne.

Le second axe de travail concerne le management bienveillant, avec un certain nombre d'actions :

- Poursuivre les formations bienveillants ;
- Programme de conférences Managers et Salariés ;
- Trophées de la Bienveillance ;
- Partenariat avec l'Université de Saint-Etienne sur le Master 2 Management du commerce et de la distribution (20 places) ;
- Organisation de journées thématiques sur les sites administratifs.

Stéphane BURON, pour conclure, souligne que l'entreprise consacre des moyens pour enrichir sa politique de formation et accompagne les transformations. Il ajoute que la Direction est toujours à l'écoute des remontées pour identifier les axes de progrès. Au global, sur l'ensemble du périmètre DCF, 80 000 heures de formation ont été effectuées et 12 500 collaborateurs ont été formés en 2022, pour un budget de près de 10 millions d'euros. L'entreprise a mis l'accent sur la prévention des risques professionnels, notamment à travers la démarche Sécu FD. Elle continue également de déployer la formation CAP Manager en magasin, ainsi que le parcours C.L.E.S au niveau de l'Amont. Enfin, elle poursuit l'accompagnement des évolutions de métiers, qui concernent à la fois les magasins et la partie Amont.

Les membres de la Commission Formation n'ayant plus de question à formuler, la séance est levée à 16 heures 50.