

STRATÉGIE DE FORMATION

PROVENCIA RENFORCE L'EMPLOYABILITÉ DE SES SALARIÉS AVEC LA PRO-A



Témoignage

Jean-Jacques SIGNOUX,
DRH de Provencia

PROVENCIA

FRANCHISÉ INDÉPENDANT CARREFOUR ET CARREFOUR MARKET.

Pour faire monter en compétences ses salariés et les fidéliser, l'enseigne de grande distribution implantée en Auvergne-Rhône-Alpes mise sur la Pro-A. Ce dispositif de reconversion ou de promotion par alternance permet de professionnaliser les salariés, avec le soutien de l'Opcommerce. Témoignage.

Pas simple d'attirer et de fidéliser des salariés dans une région en situation de plein emploi ! « *La concurrence est rude en Haute-Savoie, surtout lorsqu'on se rapproche de la frontière avec la Suisse*, pointe Jean-Jacques SIGNOUX, le DRH de Provencia, un groupe familial de grande distribution, franchisé Carrefour et Carrefour Market. *Pour faire la différence et maintenir un lien fort avec nos équipes, il faut constamment innover* », poursuit le DRH.

Approche opérationnelle

Quand Grégory BACZYNSKI, Conseiller emploi-formation au sein de la Délégation régionale Auvergne-Rhône-Alpes de l'Opcommerce lui présente le dispositif Pro-A de reconversion ou de promotion par alternance, Jean-Jacques SIGNOUX n'hésite pas une seconde.

« *Depuis la création du groupe en 1963, la promotion interne est une valeur forte de l'entreprise. La Pro-A résonne donc bien avec cette préoccupation* », explique-t-il.

Surtout, l'approche très opérationnelle du dispositif, qui permet de former les salariés en alternant savoir théorique et pratique professionnelle, séduit le DRH (Voir encadré ci-après).

“ Le sur-mesure est la clef de la réussite d'un projet comme la Pro-A. Nous avons tenu à co-construire la formation. Nos formateurs internes ont été associés dès le début à l'ingénierie de formation.

Jean-Jacques SIGNOUX,
DRH du groupe Provencia

Articuler CQP et Pro-A

Pour expérimenter le nouveau dispositif, Jean-Jacques SIGNOUX choisit de former, dans un premier temps, les équipes des rayons fruits et légumes des magasins situés en Savoie, Haute-Savoie et dans l'Ain et de les préparer au CQP « *Employé de commerce* », une certification reconnue par la branche Commerce à prédominance alimentaire.

« *Les fruits et légumes, c'est le premier rayon que voient nos clients en arrivant. Ils y trouvent toute l'année des produits frais que nous achetons auprès de producteurs locaux. La qualité de la relation est donc primordiale. Les salariés doivent être à leur écoute, savoir parler et mettre en valeur les produits que nous proposons* », explique le DRH.

LE GROUPE PROVENCIA EN CHIFFRES

3 000 salariés

40 magasins Carrefour et Carrefour Market - Provencia implantés en Rhône-Alpes.

350 producteurs régionaux partenaires.

+3 600 produits locaux référencés.

LA PRO-A EN BREF

- Le dispositif permet à un salarié de suivre une formation en alternance dans son entreprise. Il vise à sécuriser les parcours professionnels, tout en répondant aux besoins en compétences de l'employeur.
- Le niveau de qualification des salariés doit être inférieur ou égal à un bac + 2. Ceux-ci doivent être en CDI, en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI) ou en activité partielle (en CDI ou en CDD).

Parcours sur-mesure

Pour mettre le parcours sur pied, Provencia s'est appuyé sur GM2S, un organisme de formation régional. « Nous avons tenu à coconstruire le parcours. Nos formateurs internes, que nous appelons des moniteurs, ont été associés dès le début à l'ingénierie de formation, explique Jean-Jacques SIGNOUX. Le sur-mesure est la clef de la réussite de ce type de projet ». Les deux moniteurs du rayon fruits et légumes, Jean-Marc CLAUSTRÉ et Marc FLEURY, ont ainsi travaillé à adapter le parcours à la culture de l'entreprise et à ses problématiques terrain.

Dispositif de 2^{ème} chance

Depuis septembre dernier, sous la houlette de leurs tuteurs internes, neuf collaborateurs du rayon fruits et légumes alternent périodes de formation, mises en pratique des connaissances acquises et évaluations de la pratique professionnelle en situation réelle. Ils termineront leur parcours en juin 2022.

« La Pro-A articulée avec le CQP offre des modalités pédagogiques pertinentes pour l'entreprise, comme l'évaluation en situation de travail », explique Lara LEMOINÉ, Responsable formation et développement des compétences chez Provencia. « Ces salariés ont souvent un bac pour diplôme,

“ La Pro-A permet à la fois de promouvoir les salariés et de sécuriser leur parcours professionnel en renforçant leur employabilité.”

Lara LEMOINÉ, Responsable formation et développement des compétences du groupe Provencia

et certains, un CAP ou un brevet des collèges. Pour eux, la Pro-A s'apparente à un dispositif de deuxième chance et permet de sécuriser leur parcours professionnel. Les compétences acquises leur permettront aussi d'évoluer vers d'autres rayons. »

Retour sur investissement

« CQP et Pro-A permettent de s'adosser à des Référentiels de certification pour bâtir nos parcours d'accompagnement collaborateurs. Cette démarche est structurante pour l'entreprise », ajoute Jean-Jacques SIGNOUX. Convaincu par la démarche, le DRH a initié une nouvelle Pro-A, mi-octobre, pour huit directeurs de magasin. Ces derniers préparent le CQP « Manager opérationnel spécialisé en gestion d'un point de vente », qu'ils valideront en mai prochain.

« Si nous avons pu mener ces projets, c'est parce que la relation avec l'Opcommerce a été nourrie et profonde, à travers l'accompagnement et l'écoute de Grégory BACZYNSKI, souligne le DRH. Ces projets représentent un investissement pour l'entreprise. Mais les retours sont bien là, en termes d'employabilité et de compétences renforcées pour les salariés, mais aussi en termes d'image. Une entreprise capable de certifier ses salariés est une entreprise responsable. »

