

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés AUCHAN France SA, SODEC SAS, AUCHAN Carburant SAS,

Représentées par Gilles Simon en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

Ci-après dénommés "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

A été conclu le présent accord, suite à la réalisation du diagnostic préalable annexé et aux réunions paritaires des 5 juillet 2016 et 11 octobre 2016.

PREAMBULE :

Depuis 2009, l'entreprise s'est engagée dans une gestion active des âges afin d'adopter des mesures en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés. Un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés a ainsi été conclu le 17 décembre 2009.

L'entreprise s'est ensuite engagée dans une réflexion plus large incluant l'intégration des jeunes dans l'entreprise ainsi que la transmission des compétences entre les jeunes et les seniors. Cette démarche a conduit à la conclusion d'un accord sur le Contrat de Génération le 30 septembre 2013.

Dans un contexte économique et social en mutation, les parties renouvellent par le présent accord leurs volontés de mettre l'accent sur des mesures destinées à favoriser la transmission des savoirs et des compétences intergénérationnels, en facilitant l'insertion durable des jeunes, et le maintien dans l'emploi des seniors.

De plus, l'entreprise et les partenaires sociaux souhaitent créer de vraies synergies entre la Formation et la GPEC, afin d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise, en particulier des jeunes et des seniors, d'assurer l'adaptabilité des salariés à leur poste de travail, de maintenir leur capacité à occuper un emploi et de développer leurs compétences.

C'est dans cette optique que l'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord dont le terme coïncidera avec celui relatif à la GPEC en cours, afin de préparer et négocier un accord regroupant la GPEC, la Formation et les thématiques du Contrat de Génération à compter du mois de juin 2018.

6L SP 93 81

SOMMAIRE :

ARTICLE 1 - OBJET

ARTICLE 2 - DIAGNOSTIC PREALABLE

ARTICLE 3 - POPULATIONS CONCERNEES PAR LE CONTRAT DE GENERATION

ARTICLE 4 - MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

- Article 4.1 - Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI
- Article 4.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise
- Article 4.3 - Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et la ressource formatrice
- Article 4.4 - Perspectives de recours à l'alternance et conditions de recours aux stages
- Article 4.5 - Mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels d'accès à l'emploi

ARTICLE 5 - MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

- Article 5.1 - Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés
- Article 5.2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- Article 5.3 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges
- Article 5.4 - Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite
- Article 5.5 - Information des séniors sur les différents dispositifs de formation, d'aménagement et d'organisation du temps de travail existants

ARTICLE 6 - MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

ARTICLE 7 - EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 8 - NON-DISCRIMINATION

ARTICLE 9 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

ARTICLE 10 - DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 11 - REVISION DE L'ACCORD

ARTICLE 12 - DEPOT DE L'ACCORD

ANNEXE 1 : DIAGNOSTIC CONTRAT DE GENERATION – ANNEE 2013-2015

ANNEXE 2 : FICHES DESCRIPTIVES DES RESSOURCES FORMATRICES

GL
68
V
SR
B)

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet de répondre au triple objectif suivant :

- Faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi, en développant leur employabilité quelque soit la forme du contrat ;
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

ARTICLE 2 - DIAGNOSTIC PREALABLE

Dans le cadre du dialogue social, ces objectifs d'intégration des jeunes, de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de transmission des compétences, se fondent sur les résultats d'un diagnostic approfondi, quantitatif et qualitatif, portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord, sur la période 2013-2015.

Ce diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges ;
- Aux caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise ;
- Aux prévisions de départ à la retraite ;
- Aux perspectives de recrutement ;
- Aux « compétences clés », à savoir celles dont la préservation est considérée comme essentielle ;
- Aux conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité, telles qu'identifiées notamment dans l'accord sur la prévention de la pénibilité en vigueur en date du 12 mars 2013.

Ce diagnostic préalable a fait l'objet d'une présentation et d'échanges avec les partenaires sociaux. Il est annexé au présent accord (annexe 1).

ARTICLE 3 - POPULATIONS CONCERNEES PAR LE CONTRAT DE GENERATION

3.1 L'analyse de la pyramide des âges de l'entreprise conduit à définir les salariés concernés par le présent accord de la manière suivante :

- Les « jeunes » sont les salariés de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans lorsqu'ils bénéficient de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
- Les « salariés âgés » sont les salariés de 55 ans et plus.

3.2 Le présent accord se réfère aux ressources formatrices telles que définies par l'accord relatif à l'Orientation et la Formation Professionnelle du 20 décembre 2013.

Deux catégories de ressources formatrices sont identifiées :

- Les ressources formatrices accompagnant les collaborateurs suivant des formations encadrées par une certification : tuteur-tutrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, maître d'apprentissage et maître de stage.

JP
^ 3
GL 65 BJ

- Les ressources formatrices accompagnant les collaborateurs de l'entreprise : parrain-marraine, formateur-formatrice, animateur-animateur.

Les ressources formatrices sont identifiées parmi les collaborateurs reconnus pour leur professionnalisme et justifiant d'une expertise identifiée en matière de transmission des savoirs et des compétences, et prioritairement parmi les salariés âgés.

ARTICLE 4 - MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

A partir de l'analyse du diagnostic préalable, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes.

ARTICLE 4.1 - OBJECTIFS EN MATIERE DE RECRUTEMENT DE JEUNES EN CDI

Compte tenu du contexte économique et des départs à la retraite prévus, les parties conviennent de viser l'objectif chiffré suivant.

Objectif : Recrutement de jeunes en CDI à hauteur de 65% des embauches en CDI par année d'application du présent accord.

Indicateur : Taux de recrutement de jeunes en CDI par année d'application de l'accord.

ARTICLE 4.2 - MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

Article 4.2.1 – Intégration

- Les parties réaffirment l'importance d'un parcours d'intégration destiné aux jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise.

Le parcours d'intégration est piloté chaque fois que cela est possible par un salarié âgé identifié comme ressource formatrice.

Une journée d'accueil et d'intégration devra obligatoirement être planifiée et se déroulera comme suit :

- Mise à disposition du livret d'accueil
- Présentation de l'environnement de travail et du poste
- Informations relatives à l'activité et la culture d'entreprise
- Découverte de l'équipe et des locaux de l'entreprise
- Remise de la fiche métier

Il est expressément convenu que la journée d'accueil et d'intégration sera obligatoirement programmée durant les horaires de travail de la ressource formatrice.

Indicateur de suivi : Nombre de jeunes ayant bénéficié du parcours d'intégration par année d'application de l'accord.

- La ressource formatrice identifiée au moment de l'intégration accompagne le jeune dans l'entreprise. La ressource formatrice bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et des formations spécifiques, qui lui sont proposées. Elle se voit remettre une fiche descriptive de son rôle en qualité de ressource formatrice. (cf fiche descriptive jointe en annexe 2).

Le rôle de la ressource formatrice sera évoqué lors de l'entretien annuel.

Indicateur de suivi : Nombre des ressources formatrices identifiées par tranche d'âge par année d'application de l'accord.

Article 4.2.2 – Formation

- Chaque jeune embauché bénéficiera de la mise en œuvre des parcours de formation Pépite ou Ecole des Managers pour l'encadrement, incluant les formations à la sécurité, à la relation clients, les formations métiers et connaissance produits, prévues par le plan de formation.

Indicateur de suivi : Taux de jeunes ayant réalisé une formation métier ou produits par année d'application de l'accord.

- L'entreprise encouragera la formation des jeunes, notamment les moins qualifiés, par le recours à la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) ou à tout autre dispositif permettant aux demandeurs d'emploi de bénéficier de la meilleure intégration possible par l'acquisition préalable des compétences requises pour occuper un emploi.

Indicateur de suivi : Nombre de POE par année d'application de l'accord.

ARTICLE 4.3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN ENTRETIEN DE SUIVI ENTRE LE JEUNE, SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE ET LA RESSOURCE FORMATRICE

L'entreprise s'engage à ce que, dans le cadre du parcours Pépite et de l'Ecole des Managers, un entretien de suivi se tienne après une période d'un mois de présence du jeune collaborateur dans l'entreprise.

A l'occasion de cet entretien, il sera présenté au jeune la grille GDI ou grille de tenue de fonction pour l'encadrement. Lors de cet entretien, une première évaluation de l'exercice du métier sera effectuée.

ARTICLE 4.4 - PERSPECTIVES DE RECOURS A L'ALTERNANCE ET CONDITIONS DE RECOURS AUX STAGES

Article 4.4.1 - Perspectives de recours à l'alternance

L'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) a deux objectifs principaux :

- Insérer durablement les jeunes dans l'entreprise sur des métiers d'experts et/ ou fortement concurrentiels sur le marché de l'emploi, pour lesquels des besoins de

recrutement ont été identifiés par l'entreprise

- Favoriser le développement des compétences et de l'employabilité des jeunes par le biais de l'alternance, y compris sur des métiers pour lesquels des besoins en recrutement sont moins importants, afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi.

L'entreprise affirme son ambition de maintenir le recours à l'alternance et de respecter le seuil de recrutement fixé par la loi.

- D'une part, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les alternants recrutés sur des métiers pour lesquels des besoins de recrutement ont été identifiés et à transformer directement en CDI au-delà de 18% des contrats d'alternance, conclus dans ces métiers.
- D'autre part, l'entreprise vise un objectif annuel global de transformation en CDI de 17% des contrats d'alternance, recrutés à hauteur du seuil légal, dans un délai d'un an suivant la fin du contrat d'alternance.

L'entreprise s'engage à organiser des 'people review alternants' par bassin afin de faciliter leur maintien dans l'emploi et envisager leur éventuel passage vers d'autres magasins.

Indicateurs de suivi :

- Taux d'alternance par année d'application de l'accord,
- Taux de transformation de contrats d'alternance recrutés à hauteur du seuil légal, en CDI, dans un délai d'un an suivant la fin de l'alternance par année d'application de l'accord,
- Taux de transformation de contrats d'alternance en CDI sur les métiers pour lesquels des besoins ont été identifiés par année d'application de l'accord.

Article 4.4.2 - Modalités de recours aux stages

A titre liminaire, l'entreprise rappelle qu'il ne peut être recouru aux stagiaires pour pourvoir à des emplois durables et permanents.

L'entreprise s'engage à respecter les obligations légales et réglementaires relatives à l'accueil de stagiaires. A minima, l'entreprise s'engage à accueillir 10% de stagiaires au regard de son effectif global annuel.

Une convention de stage doit être conclue entre les parties concernées prévoyant une indemnisation fixée dans les conditions légales.

Indicateur de suivi : Nombre de stagiaires accueillis, tous stages confondus, par année d'application de l'accord.

5
GL
68

ARTICLE 4.5 - MOBILISATION D'OUTILS EXISTANTS DANS L'ENTREPRISE PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS D'ACCES A L'EMPLOI

Afin de faciliter l'accès à l'emploi et de favoriser la mobilité professionnelle des jeunes et ce, dès les périodes de formation en alternance, l'entreprise entend mobiliser spécialement ses efforts autour d'une politique logement efficace.

A cette fin, l'entreprise s'engage à accompagner les jeunes dans leurs parcours résidentiel en leur donnant un accès direct à la « Plateforme Logement d'Auchan », outil Web dédié au logement des collaborateurs de l'entreprise. Cette plateforme regroupe les collecteurs d'Action Logement partenaires d'Auchan. Un suivi et un regard particulier leur seront apportés dans l'attribution des réservations locatives, aides financières et services proposés par les collecteurs auquel l'entreprise verse une partie de sa participation à l'effort construction.

Les modalités d'accès à la plateforme seront précisées dans le livret d'accueil, et une communication sera établie par voie d'affichage au sein des établissements.

ARTICLE 5 - MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

ARTICLE 5.1 - OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Compte tenu de l'analyse des éléments du diagnostic réalisé préalablement à la conclusion du présent accord, les parties conviennent de viser les objectifs chiffrés suivants.

Article 5.1.1 – Recrutement

- **Objectif** : Recrutement a minima de 20 salariés âgés de 55 ans et plus par année d'application du présent accord, en CDI.
- L'entreprise s'engage par ailleurs à former l'ensemble des recruteurs à la formation « Recruter sans préjugés ni stéréotypes ».

Indicateur chiffré : Nombre de recrutements de salariés âgés par année d'application de l'accord.

- Les salariés âgés nouvellement recrutés se voient proposer le parcours d'accueil et d'intégration, ou l'Ecole des Managers pour l'encadrement, incluant les formations aux métiers, à la connaissance produits, à la relation clients et les premiers gestes de sécurité.

Article 5.1.2 - Maintien dans l'emploi

- **Objectif** : Porter, à périmètre comparable, la proportion de salariés de 55 ans et plus à 10 % des effectifs sur la durée d'application de l'accord, dont au moins 4% de salariés de 57 ans et plus.

Indicateur chiffré : Proportion de salariés de 55 ans et plus et de 57 ans et plus sur l'effectif

SP⁷
GL Ge B)

global par année d'application de l'accord.

ARTICLE 5.2 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE, NOTAMMENT PAR L'ADAPTATION ET L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Article 5.2.1 - Aménagement de l'organisation du travail

Dans la continuité du précédent accord relatif au Contrat de Génération du 30 septembre 2013, l'entreprise reconduit les mesures d'aménagement de l'organisation du travail des seniors.

Article 5.2.1.1 - Repos consécutifs

- Tout collaborateur de 55 ans et plus, dont les horaires de travail sont répartis sur 5 jours, peut, s'il le demande, bénéficier de 13 repos de 48 heures consécutives par an, répartis le samedi-dimanche.

Dans le cas où cette mesure ne peut trouver application pour des raisons objectives d'organisation de l'équipe de travail à laquelle le collaborateur appartient, et/ou de continuité du service à l'égard des clients, cette situation sera portée, si le collaborateur le demande, à la connaissance du comité de l'établissement pour faire l'objet d'un échange avec les membres de l'instance.

Article 5.2.1.2 - Congés payés

- Tout collaborateur de 55 ans et plus peut bénéficier, s'il le demande, de quatre semaines consécutives de congés payés dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exclusion du mois de décembre.

Article 5.2.1.3 – Nocturnes

Pour rappel, la nocturne se définit comme tout travail réalisé entre 20 heures et 22 heures, conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail en vigueur.

- Un collaborateur de 55 ans et plus peut n'effectuer qu'une nocturne par semaine, s'il le souhaite.

Article 5.2.1.4 – Coupures

La coupure consiste en toute pause de plus d'une demi-heure et au maximum de 2 heures, conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail en vigueur.

- Tout collaborateur de 55 ans et plus pourra, s'il le demande, n'effectuer qu'une coupure par semaine ;
- Tout collaborateur de 58 ans et plus pourra, s'il le demande, n'effectuer aucune coupure.

GL
BS

SP

Article 5.2.1.5 - Implantations de nuit

L'implantation de nuit consiste en tout travail exceptionnel réalisé entre 22h00 à 06h00.

- Tout collaborateur de 55 ans et plus peut, s'il le demande, ne pas effectuer d'implantation de nuit.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié de chacune de ces mesures par tranche d'âge, par année d'application de l'accord.

Article 5.2.2 - Protection de la santé et de la sécurité au travail

Article 5.2.2.1 - Formations

Des modules de formations, dont les objectifs sont liés à la sensibilisation des collaborateurs aux bons gestes santé au quotidien, sont proposés dans le catalogue formation :

- Formation « Bien-être au travail » qui a pour objectifs de :
 - Sensibiliser les collaborateurs aux notions de santé et de bien-être à court, à moyen et à long terme,
 - Mettre en avant la notion d'équilibre dans la vie professionnelle, quotidienne et affective.
- Formation « Miam... mais encore » qui a pour objectifs de :
 - Choisir ses produits pour une alimentation équilibrée,
 - Développer les bons réflexes pour sa propre alimentation.
- Formation « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique » qui a pour objectif d'appliquer les connaissances théoriques et pratiques acquises en vue de réduire les risques de pathologies liées à des mauvais gestes et postures de travail.
- Formation « Acteur de ma sécurité au travail » qui a pour objectif de permettre aux collaborateurs de prendre conscience que chacun est acteur de sa propre sécurité et de travailler sur les solutions de nature à diminuer voire éliminer les risques au travail.

Indicateurs de suivi : Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié des formations susvisées, par année d'application de l'accord.

Article 5.2.2.2 - Bilan de santé

- Tout collaborateur de 55 ans et plus qui souhaite bénéficier d'un bilan de santé pourra recevoir à sa demande une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour réaliser ce bilan.

Le collaborateur préviendra sa hiérarchie au moins 15 jours avant la date prévue du bilan de santé et présentera la convocation correspondante.

Indicateurs de suivi : Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié de l'autorisation d'absence rémunérée « bilan de santé » par année d'application de l'accord.

SP 9
GL 68 43

Article 5.2.2.3 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité en application de l'accord en vigueur

Au jour de la signature des présentes, 44,3% des collaborateurs de l'entreprise sont exposés à la pénibilité, dont 10,7% exposés à plusieurs facteurs de pénibilité en application des résultats du diagnostic réalisé sur les 10 critères de pénibilité en vigueur.

L'entreprise s'engage à continuer à mettre en œuvre des mesures appropriées destinées à réduire le taux de salariés exposés à la pénibilité, calculé selon la définition en vigueur au moment de la déclaration, en particulier en faveur des salariés âgés de plus de 55 ans.

Indicateur de suivi : Taux de collaborateurs de 55 ans et plus soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité par année d'application de l'accord.

ARTICLE 5.3 - ANTICIPATION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET GESTION ACTIVE DES AGES

Les parties conviennent qu'une attention particulière doit être portée à la gestion des carrières des collaborateurs seniors. A cette fin, sont développées les mesures suivantes :

Article 5.3.1 - Le bilan d'orientation de carrière

La démarche de bilan d'orientation de carrière s'inscrit dans une politique de personnalisation de la relation au travail et d'anticipation de gestion des carrières.

Elle vise à donner aux collaborateurs l'occasion de vérifier pour eux-mêmes, leur épanouissement au travail au travers de 3 facteurs clés que sont :

- Leurs motivations ;
- Leurs compétences ;
- Leurs finalités de carrière en relation avec leurs choix de vie (équilibre de vie professionnelle et personnelle).

Il s'agit d'un temps de réflexion donné au collaborateur, de manière à vérifier – avec un membre de la file RH et l'aide d'un outil – qu'il est « en bonne santé professionnelle » dans son poste pour les années à venir, l'aider à clarifier ce qu'il aime, ce qu'il sait, ce qu'il souhaite, aujourd'hui et pour le prochain cycle de vie professionnelle, dans le cadre de l'entreprise.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs de plus de 55 ans ayant bénéficié d'un bilan d'orientation de carrière, par année d'application de l'accord.

Article 5.3.2 - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences sera également proposé lors de l'entretien professionnel.

A cet égard, l'entreprise s'engage à encourager les bilans de compétences par une communication adaptée.

GL
BJ
ES

↳

SP

Elle s'engage en outre à informer les managers de ce dispositif.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant réalisé un bilan de compétences, par année d'application de l'accord.

Article 5.3.3 -Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à encourager la VAE, outil permettant la reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés expérimentés.

A cette fin, elle entend prendre les mesures suivantes :

- La communication d'une plaquette d'information sur le dispositif
- La sensibilisation des managers à la démarche VAE
- La mise en place d'un accès à la liste des diplômes ouverts à la VAE pour les métiers de l'entreprise.

Indicateurs de suivi : Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une information relative à la VAE et nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant réalisé une VAE, par année d'application de l'accord.

ARTICLE 5.4 - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Article 5.4.1 - Réduction du temps de travail

Les parties rappellent les mesures d'aménagement de fin de carrière favorisant la transition entre activité et retraite telles qu'elles figurent actuellement dans l'accord d'entreprises relatif à la mise en place de mesures d'accompagnement dans le cadre de l'accord retraite conclu le 23 mai 2013, à savoir :

- La possibilité de réduire son temps de travail en fin de carrière (dès 55 ans) ou de demeurer à temps partiel, tout en continuant à cotiser à temps plein pour la retraite, avec une prise en charge par l'entreprise (5 années au maximum) de 80% des cotisations salariales qui découlent de cette cotisation supplémentaire (conformément à l'article 2 de l'accord retraite du 23 mai 2013) ;
- La possibilité pour les temps complets, sous réserve d'être en temps complet depuis au moins 2 années, de passer à mi-temps dès 55 ans, avec une aide financière de l'entreprise pendant une durée maximale de 36 mois (conformément à l'article 4 de l'accord retraite du 23 mai 2013)
- L'accès favorisé à la retraite progressive (conformément à l'article 5 de l'accord retraite du 23 mai 2013),
- L'amélioration de l'indemnité de départ en retraite des employés et des agents de maîtrise (conformément à l'article 6 de l'accord retraite du 23 mai 2013).

SP

11

GL

V
H

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une de ces mesures par année d'application de l'accord, pour chacune de ces mesures.

Article 5.4.2 - Formations « retraite »

Dans le but d'aborder le plus sereinement possible la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, l'entreprise entend poursuivre ses efforts en matière d'information et de formation sur ce thème :

- Dès 50 ans, par la communication d'informations précises sur le fonctionnement des dispositifs de retraite français de base et complémentaires, et sur la gestion patrimoniale ;
- Avant le départ effectif à la retraite, permettre aux salariés âgés de bénéficier d'une formation afin de préparer la transition entre la fin de leur période d'activité professionnelle et leur future retraite :
 - S'approprier les informations nécessaires à la préparation de sa retraite et être sensibilisés aux enjeux de santé et de motivation pendant cette période de transition,
 - Etre informés des dispositifs d'organisation du temps de travail, de protection de la santé et des dispositifs d'anticipation des évolutions professionnelles propres à l'accord Contrat de Génération.

La participation à ces formations s'effectue pendant le temps de travail et est rémunérée comme tel.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de la formation par année d'application de l'accord.

En outre, chaque collaborateur pourra participer à un salon de l'épargne, santé, retraite (forum social /protection sociale), avec si possible la CARSAT, organisé par l'entreprise sur chaque site ou bassin.

ARTICLE 5.5 - INFORMATION DES SENIORS SUR LES DIFFERENTS DISPOSITIFS DE FORMATION, D'AMENAGEMENT ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EXISTANTS

L'entreprise s'assurera de la connaissance par les seniors de l'existence des différentes mesures relatives à la gestion de leur santé, du bien-être au travail, de l'aménagement du temps de travail et de l'organisation du travail, telles que visées au présent article 5, par :

- L'envoi d'un courrier individualisé à l'ensemble des collaborateurs de 55 ans et plus,
- Un échange lors de l'entretien professionnel.

Un document récapitulatif des mesures (type 20/80) sera également mis à disposition des managers afin que ces derniers puissent être en mesure de répondre aux sollicitations des collaborateurs concernés.

ARTICLE 6 - MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Les parties au présent accord estiment que la mise en place d'outils permettant la transmission des savoirs et des compétences de l'entreprise est stratégique et indispensable à la pérennité de cette dernière.

Les compétences clés ont été identifiées dans le cadre du diagnostic préalable comme étant notamment les suivantes :

Deux grandes catégories de compétences se dessinent :

1. Les compétences nécessaires à la réalisation d'activités basiques communes à plusieurs métiers.

Il s'agit de compétences nécessaires pour réaliser des activités impliquant l'utilisation de savoir-faire ou de compétences basiques, dont l'acquisition peut se faire par une simple transmission opérationnelle :

- ✓ Remplissage,
- ✓ Accueil et conseil client,
- ✓ Encaissement,
- ✓ Manutention.

2. Les compétences liées à certains métiers « pénuriques ».

Il s'agit de compétences nécessaires pour réaliser des activités impliquant l'utilisation de savoir-faire, de gestes professionnels et de compétences spécifiques dont l'acquisition se fait dans le cadre d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante :

- ✓ Fabrication et transformation en atelier,
- ✓ Conception et réparation,
- ✓ Mise en œuvre et application de règles de sécurité,
- ✓ Habilités techniques.

Par conséquent, les métiers « pénuriques » peuvent être assimilés au jour de la signature du présent accord à des métiers tels que dépanneurs SAV, service technique, agents de sécurité et artisans. Ces métiers pénuriques peuvent naturellement évoluer pendant la période d'application de l'accord.

L'entreprise s'engage à :

- Favoriser l'identification des ressources formatrices prioritairement parmi les seniors ayant une expertise reconnue, ou bénéficiant d'un niveau de professionnalisme reconnu (échelon C ou D, et Professionnel confirmé ou Grand Professionnel), au travers notamment des entretiens professionnels.
- Proposer aux seniors identifiés la mission de ressource formatrice et proposer des formations adaptées à l'exercice de leurs missions.

- Favoriser les initiatives de mentorat inversé permettant la transmission des savoirs intergénérationnels des jeunes vers les seniors, en particulier dans l'utilisation des outils numériques.

Indicateur de suivi : Nombre de seniors ressources formatrices parmi les échelons C et D par année d'application de l'accord.

ARTICLE 7 - EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et, plus généralement, la prévention de toutes discriminations constitue un des axes principaux de la politique des ressources humaines de l'entreprise.

Le présent accord confirme cette volonté des parties de promouvoir, au sein de l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les collaborateurs tout au long de leur parcours.

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 12 juillet 2013 étant arrivé à terme, les parties s'engagent à appliquer les dispositions d'un éventuel nouvel accord ou, à défaut, l'entreprise appliquera les dispositions d'un plan d'action qui serait établi d'ici à la fin de l'année 2016.

ARTICLE 8 - NON-DISCRIMINATION

Lors du recrutement des jeunes et des seniors, l'entreprise s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Depuis plusieurs années, l'entreprise mène des actions de sensibilisation et de formation au management de la diversité à destination des managers.

Dans le cadre du Contrat de Génération, les parties réaffirment que les postes sont ouverts à tous les profils et que la décision de recrutement doit se baser sur les compétences et les aptitudes du candidat au regard des exigences du poste.

Indicateur de suivi : Proportion de Responsables des Ressources Humaines en poste ayant reçu la formation « Recruter sans préjugés ni stéréotypes » par année d'application de l'accord.

ARTICLE 9 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements :

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi à la fin de chaque année d'application de l'accord.

Il est entendu que la période de suivi de l'accord s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

- Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements :

Au niveau national, les parties se réuniront une fois par an pour effectuer un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord.

Ce bilan sera présenté à la Commission de suivi qui sera composée de :

- 3 membres par organisation syndicale représentative de l'entreprise et signataire du présent accord ;
- 1 observateur par organisation syndicale représentative non signataire ;
- Les membres de la direction.

Par ailleurs, l'entreprise transmet chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce document est également transmis aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise.

- Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés :

Cet accord fera l'objet d'une communication auprès des collaborateurs notamment via l'intranet de l'entreprise, un avis le mentionnant sera affiché dans chacun de ses établissements, et un exemplaire sera conservé et consultable au service du personnel.

ARTICLE 10 - DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet dès la signature des présentes. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2018. Il cessera en toutes hypothèses de produire effet à la date d'effet du prochain accord regroupant la formation, la GPEC et le Contrat de Génération.

ARTICLE 11 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L2222-5 et L2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de la signature du présent accord.

ARTICLE 12 - DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) au siège de la DIRECCTE de Lille accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le18/01/2017.....

SP 15 W
GL 65 W

Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN France SA
SODEC SAS
AUCHAN Carburant SAS

Gilles SIMON
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires dûment mandatées

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

lu et approuvé



Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

" lu et approuvé "

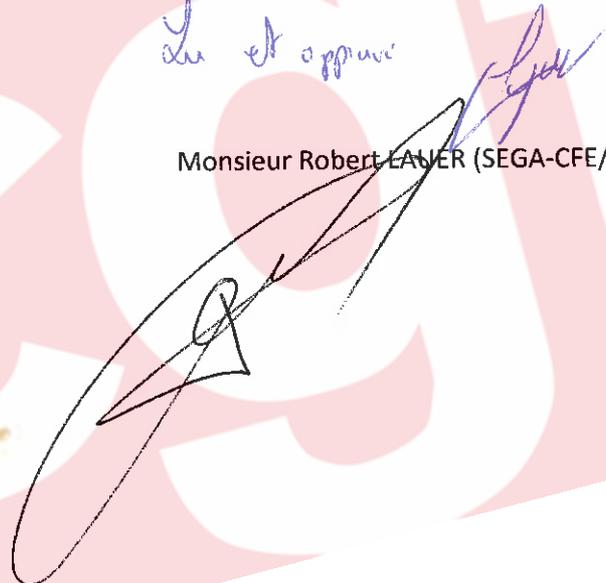


Monsieur Gérard VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

lu et approuvé

Monsieur Robert LAJER (SEGA-CFE/CGC)





56

✓

1

GL

se

83



GL 68 SP
3

Diagnostic contrat de génération

Auchan France

Années 2013 à 2015



CONFIDENTIEL

GL 58
68 B)

I. ELEMENTS DU DIAGNOSTIC, tels que prévus dans la circulaire de mai 2013

- 1) Pyramide des âges
- 2) Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place respective
- 3) Éléments relatifs aux conditions de travail et à la pénibilité
- 4) Métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est déséquilibrée
- 5) Perspectives de recrutement
- 6) Prévisions de départ à la retraite
- 7) Compétences clés de l'entreprise

II. EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES EN FAVEUR DES SALARIES AGES

III. ANNEXES

- 1) Rapport de situation comparée - 2016
- 2) Bilan de l'accord GPEC - 2016
- 3) Bilan de l'emploi des salariés âgés - décembre 2015

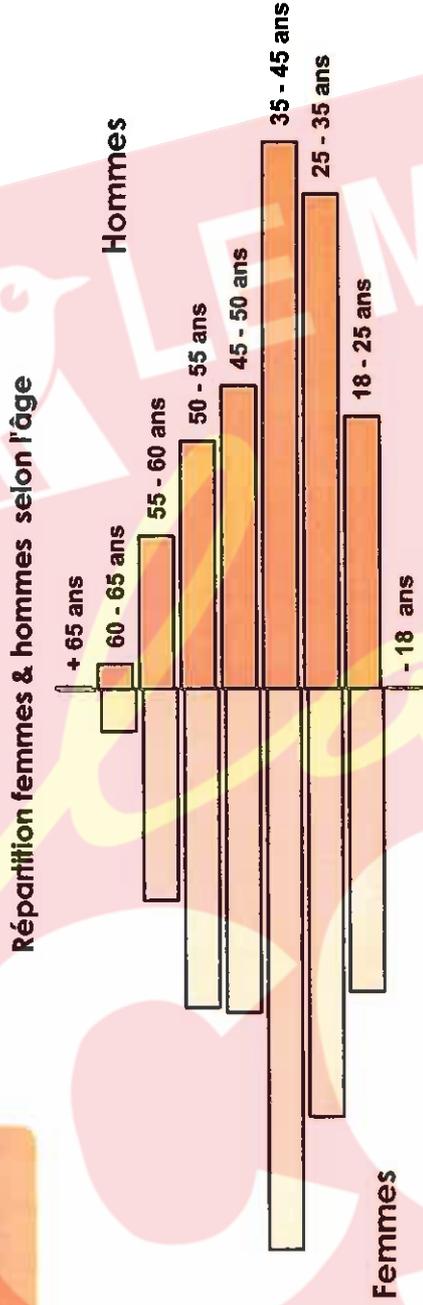
Les éléments du diagnostic

Le diagnostic contrat de génération doit permettre de présenter un état des lieux et le bilan des mesures mises en place sur les trois dernières années de l'accord contrat de génération.

GLSP SR B

Pyramide des âges

CDI au 31 décembre 2015



Tranche d'âge	Année 2013		Année 2014		Année 2015	
	F	H	F	H	F	H
MOINS DE 25 ANS	3 037	2 811	3 248	2 957	3 660	3 260
DE 25 A 35 ANS	5 584	6 194	5 357	6 093	5 156	5 943
DE 35 A 45 ANS	7 531	7 352	7 131	7 015	6 762	6 571
DE 45 A 55 ANS	7 616	6 266	7 710	6 441	7 744	6 599
DE 55 A 60 ANS	2 328	1 684	2 416	1 746	2 561	1 832
PLUS DE 60 ANS	369	303	477	325	535	324
Total	26 465	24 610	26 339	24 577	26 418	24 529

GL
68

3

SR

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés

- Contrats CDD & CDI
- Contrats en alternance
- Répartition horaire
- Répartition par annexe
- Répartition par échelon
- Effectifs par activité principale
- Ancienneté moyenne
- Formation
- Diplômes
- Absentéisme
- Conditions de travail & Pénibilité
- Métiers dans lesquels la proportion H/F est déséquilibrée

GL SP ex 3)

Contrats CDD & CDI par sexe et tranche d'âge

Présents au 31 décembre

Tranche d'âge	Année 2013						Année 2014						Année 2015					
	C.D.I		C.D.D		Total	Total	C.D.I		C.D.D		Total	Total	C.D.I		C.D.D		Total	
	H	F	H	F			H	F	H	F			H	F	H	F		
- DE 18 ANS	1	3	108	31	143	3	3	145	28	179	4	2	157	30	193			
DE 18 A 25 ANS	2 810	3 034	2 988	3 084	11 916	2 954	3 245	3 218	3 165	12 582	3 256	3 658	3 478	3 514	13 906			
DE 25 A 35 ANS	6 194	5 584	985	993	13 756	6 093	5 357	1 016	1 029	13 495	5 943	5 156	1 145	1 154	13 398			
DE 35 A 45 ANS	7 352	7 531	285	345	15 513	7 015	7 131	269	354	14 769	6 571	6 762	283	400	14 016			
DE 45 A 50 ANS	3 527	4 097	75	146	7 845	3 548	3 979	79	116	7 722	3 633	3 903	82	153	7 771			
DE 50 A 55 ANS	2 739	3 519	34	69	6 361	2 893	3 731	41	71	6 736	2 966	3 841	71	95	6 973			
DE 55 A 60 ANS	1 684	2 328	33	32	4 077	1 746	2 416	26	35	4 223	1 832	2 561	18	31	4 442			
DE 60 A 65 ANS	286	346	8	8	648	304	457	13	9	783	299	515	12	8	834			
PLUS DE 65 ANS	17	23	2	1	43	21	20	3	3	47	25	20	2	3	50			
Total	24 610	26 465	4 518	4 709	60 302	24 577	26 339	4 810	4 810	60 536	24 529	26 418	5 248	5 388	61 583			

CONFIDENTIEL

SP

CL 68

34

Contrat alternance (apprentissage & professionnalisation)

Présents au 31 décembre

Tranche d'âge	Année 2013						Année 2014						Année 2015								
	PRO			APP			Total	PRO			APP			Total	PRO			APP			Total
	C.D.I.	C.D.D	Total	C.D.I.	C.D.D	Total		C.D.I.	C.D.D	Total	C.D.I.	C.D.D	Total		C.D.I.	C.D.D	Total	C.D.I.	C.D.D	Total	
- DE 16 ANS	6	6	12	6	6	12	125	125	250	3	3	6	165	165	330	5	5	10	177	177	354
DE 16 A 25 ANS	7	856	863	1	786	787	1 650	5	1 243	1 248	2	981	983	2 231	2	1 393	1 395	3	1 082	1 085	2 480
DE 25 A 35 ANS	3	265	268	3	53	53	321	4	368	372	1	64	65	437	2	443	445	2	80	80	525
DE 35 A 45 ANS	72	72	144	1	1	1	73	90	90	90	1	1	91	26	25	51	105	17	17	122	
DE 45 A 50 ANS	26	26	52				26	26	26	26			26	26	26	25	25	25	4	4	29
DE 50 A 55 ANS	12	12	24				12	19	19	19			19	19	19	17	17	17	1	1	18
DE 55 A 60 ANS	2	2	4				2	4	4	4			4	4	4	4	4	4			8
DE 60 A 65 ANS	10	1 239	1 249	1	965	966	2 215	9	1 753	1 762	3	1 211	1 214	2 976	4	1 992	1 996	3	1 340	1 343	3 339
Total																					

58
GL

18
33

Contrat horaire (Temps partiel & Temps complet

CDI présents 31 décembre

Tranche d'âge	Année 2013						Année 2014						Année 2015							
	TEMPS COMPLET			TEMPS PARTIEL			TEMPS COMPLET			TEMPS PARTIEL			TEMPS COMPLET			TEMPS PARTIEL				
	H	F	Total	H	F	Total														
- DE 18 ANS				1	3	4	1		1	2	3	5	6			1	3	2	5	6
DE 18 A 25 ANS	1 311	576	1 887	1 499	2 458	3 957	1 343	523	1 866	1 611	2 722	4 333	6 199	1 418	668	2 086	1 838	2 990	4 828	6 914
DE 25 A 35 ANS	5 808	3 359	9 167	386	2 225	2 611	5 666	3 238	8 904	427	2 119	2 546	450	5 493	3 169	8 662	450	1 987	2 437	11 099
DE 35 A 45 ANS	7 203	4 246	11 449	149	3 285	3 434	6 844	4 069	10 913	171	3 062	3 233	146	6 394	3 952	10 346	177	2 810	2 987	13 333
DE 45 A 50 ANS	3 450	2 316	5 766	77	1 781	1 858	3 470	2 325	5 795	78	1 654	1 732	7 527	3 552	2 275	5 827	81	1 628	1 709	7 536
DE 50 A 55 ANS	2 648	1 908	4 556	91	1 611	1 702	2 796	2 018	4 814	97	1 713	1 810	6 624	2 857	2 136	4 993	109	1 705	1 814	6 807
DE 55 A 60 ANS	1 580	1 243	2 823	104	1 085	1 189	1 637	1 296	2 933	109	1 120	1 229	4 162	1 724	1 360	3 084	108	1 201	1 309	4 393
DE 60 A 65 ANS	260	183	443	26	163	189	275	231	506	29	226	255	761	268	264	532	31	251	282	814
PLUS DE 65 ANS	16	12	28	1	11	12	20	8	28	1	12	13	41	24	11	35	1	9	10	45
Total	22 276	13 843	36 119	2 334	12 622	14 956	22 052	13 708	35 760	2 525	12 631	15 156	916	21 731	13 835	35 566	2 798	12 583	15 381	50 947

GL
SS

Sp

Répartition par annexe

CDI présents au 31 décembre

Tranche d'âge	Année 2013			Année 2014			Année 2015					
	EMPLOYE	AM	CADRE	Total	EMPLOYE	AM	CADRE	Total	EMPLOYE	AM	CADRE	Total
DE 18 ANS	4			4	6			6	6			6
DE 18 A 25 ANS	5 730	39	75	5 844	6 151	27	21	6 199	6 808	89	17	6 914
DE 25 A 35 ANS	9 732	425	1 621	11 778	9 761	393	1 296	11 450	9 678	454	967	11 099
DE 35 A 45 ANS	11 791	716	2 376	14 883	11 294	676	2 176	14 146	10 848	646	1 839	13 333
DE 45 A 50 ANS	6 208	364	1 052	7 624	6 135	336	1 056	7 527	6 146	325	1 065	7 536
DE 50 A 55 ANS	5 162	271	825	6 258	5 473	310	841	6 624	5 673	323	811	6 807
DE 55 A 60 ANS	3 304	169	539	4 012	3 464	174	524	4 162	3 734	162	497	4 393
DE 60 A 65 ANS	483	22	127	632	609	27	125	761	692	20	102	814
PLUS DE 65 ANS	31	2	7	40	32	2	7	41	33	1	11	45
Total	42 445	2 008	6 622	51 075	42 925	1 945	6 046	50 916	43 618	2 020	5 309	50 947

GL ^{SP} BR

Répartition par échelons

Echelon Tranche d'âge	Année 2013					Année 2014					Année 2015				
	A	B	C	D	Total	A	B	C	D	Total	A	B	C	D	Total
- DE 18 ANS	2	2	0	0	4	3	3	0	0	6	5	1	0	0	6
DE 18 A 25 ANS	1 537	4 104	81	0	5 722	1 749	4 286	109	0	6 144	2 216	4 431	156	0	6 803
DE 25 A 35 ANS	451	7 060	2 078	141	9 730	392	6 941	2 263	161	9 757	493	6 429	2 590	165	9 677
DE 35 A 45 ANS	167	6 154	4 676	794	11 791	124	5 557	4 747	866	11 294	155	4 869	4 915	909	10 848
DE 45 A 50 ANS	43	2 859	2 699	607	6 208	38	2 583	2 809	705	6 135	43	2 389	2 928	786	6 146
DE 50 A 55 ANS	25	2 417	2 311	409	5 162	8	2 433	2 501	531	5 473	23	2 211	2 775	664	5 673
DE 55 A 60 ANS	10	1 655	1 398	241	3 304	5	1 613	1 552	294	3 464	13	1 586	1 740	395	3 734
DE 60 A 65 ANS	0	258	185	40	483	2	299	247	61	609	1	328	293	70	692
PLUS DE 65 ANS	0	16	13	2	31	0	19	12	1	32	0	17	13	3	33
Total	2 235	24 525	13 441	2 234	42 435	2 321	23 734	14 240	2 619	42 914	2 949	22 261	15 410	2 992	43 612

GL
68

3

SP

Ancienneté moyenne

CDI présents au 31 décembre

Ancienneté moyenne par
tranche d'âge

Année	Statut	Sexe	Ancienneté
2013	EMPLOYÉS	F	15,1
		H	12,1
	ENCADREMENT	F	15,1
		H	16,1

Année	Statut	Sexe	Ancienneté
2014	EMPLOYÉS	F	15,1
		H	12,2
	ENCADREMENT	F	16,1
		H	17,0

Année	Statut	Sexe	Ancienneté
2015	EMPLOYÉS	F	15,0
		H	12,1
	ENCADREMENT	F	16,3
		H	17,2

tranche d'âge	Année		
	2013	2014	2015
- de 26 ans	1,9	1,8	1,6
26 - 30 ans	4,9	4,9	4,8
31 - 44 ans	12,2	12,2	12,1
45 - 49 ans	20,2	20,1	19,8
50 - 54 ans	24,3	24,5	24,6
55 - 56 ans	27,4	27,6	27,5
57 - 61 ans	28,0	28,4	28,6
62 ans et +	24,0	25,4	25,1
Total général	14,1	14,2	14,1

GL SP

66 4

Diplômes

Niveau de diplôme des collaborateurs
de moins de 26 ans au 31 décembre

Effectif par niveau de diplôme	Année									
	2013		Total 2013	2014		Total 2014	2015		Total 2015	
	F	H		F	H		F	H		
< BAC	221	346	566	183	321	505	162	299	462	
BAC	778	571	1349	749	590	1339	804	633	1437	
BAC +2	160	140	300	145	127	272	136	130	266	
BAC +3	177	123	299	177	129	307	181	120	301	
BAC +4	29	12	42	29	15	44	24	23	47	
BAC +5	66	62	129	31	27	58	40	36	76	
N.C.	1606	1557	3162	1933	1747	3680	2313	2020	4333	
Total général	3037	2811	5848	3248	2957	6205	3660	3260	6920	

Absentéisme sur l'année

MALADIE

Tranche d'âge	Année 2013			Année 2014			Année 2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DE 15 ANS	0,00%	0,77%	0,50%	0,00%	1,22%	0,88%	6,78%	0,00%	4,99%
DE 15 A 25 ANS	2,85%	4,51%	3,62%	2,64%	4,41%	3,44%	3,03%	4,36%	3,64%
DE 25 A 35 ANS	2,60%	5,65%	3,99%	2,80%	5,45%	3,99%	3,11%	5,82%	4,32%
DE 35 A 45 ANS	3,10%	5,19%	4,11%	3,32%	5,21%	4,23%	3,30%	5,79%	4,51%
DE 45 A 50 ANS	3,57%	5,27%	4,45%	3,48%	5,83%	4,68%	3,62%	6,20%	4,91%
DE 50 A 55 ANS	4,71%	6,87%	5,88%	5,04%	7,09%	6,14%	4,72%	6,82%	5,86%
DE 55 A 60 ANS	6,97%	7,93%	7,51%	7,21%	8,38%	7,86%	7,38%	8,74%	8,14%
DE 60 A 65 ANS	7,63%	9,78%	8,76%	7,30%	8,37%	7,90%	7,61%	9,49%	8,74%
PLUS DE 65 ANS	10,29%	12,61%	11,67%	5,99%	13,46%	10,14%	0,48%	13,04%	6,80%
Total	3,51%	5,79%	4,64%	3,69%	5,93%	4,79%	3,81%	6,28%	5,03%

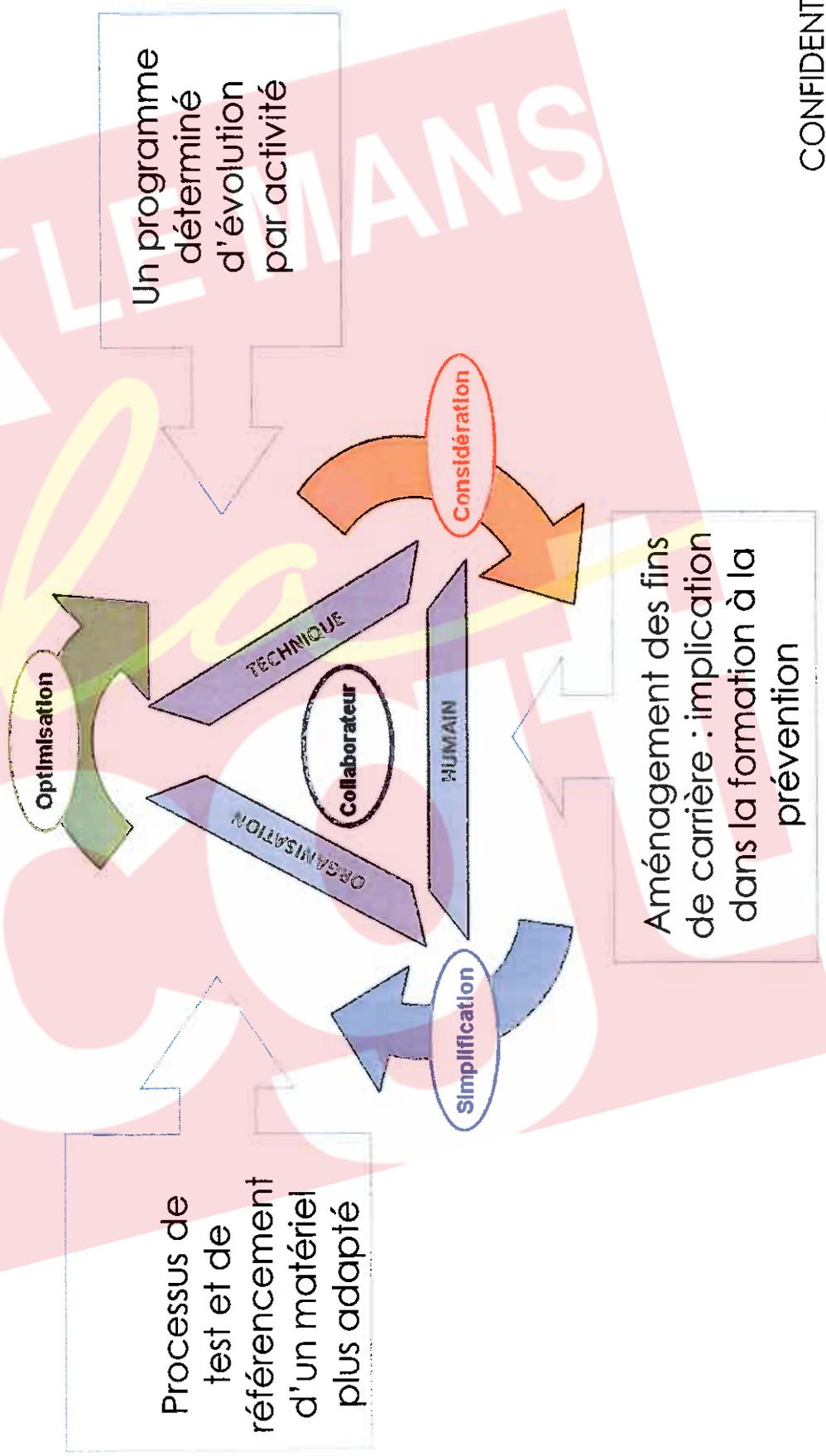
ACCIDENT DE TRAVAIL & DE TRAJET

Tranche d'âge	Année 2013			Année 2014			Année 2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DE 15 ANS	0,00%	0,00%	0,00%	0,84%	0,27%	0,43%	4,52%	0,00%	3,32%
DE 15 A 25 ANS	0,92%	1,03%	0,97%	0,94%	1,06%	0,99%	0,95%	0,91%	0,94%
DE 25 A 35 ANS	1,02%	0,96%	0,99%	1,06%	0,98%	1,02%	1,03%	1,06%	1,04%
DE 35 A 45 ANS	1,08%	1,12%	1,10%	1,15%	1,17%	1,16%	1,06%	1,03%	1,05%
DE 45 A 50 ANS	1,22%	1,46%	1,35%	1,07%	1,59%	1,34%	0,88%	0,97%	0,93%
DE 50 A 55 ANS	1,15%	1,92%	1,57%	1,19%	1,65%	1,43%	0,95%	0,91%	0,93%
DE 55 A 60 ANS	1,91%	2,41%	2,18%	1,61%	1,65%	1,63%	1,30%	1,21%	1,25%
DE 60 A 65 ANS	1,00%	2,00%	1,52%	2,40%	2,51%	2,46%	1,69%	1,58%	1,62%
PLUS DE 65 ANS	0,00%	1,39%	0,83%	0,10%	0,03%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	1,14%	1,37%	1,25%	1,15%	1,32%	1,23%	1,03%	1,03%	1,03%
Total	2,32%	3,58%	2,94%	2,42%	3,63%	3,01%	2,42%	3,65%	3,03%

GL SP 98 99

Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité

Rappel du contenu de l'engagement concernant l'amélioration des conditions de travail (accord en faveur de la prévention de la pénibilité):



GL
RR

SP

Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité

Processus de test et de référencement d'un matériel plus adapté



Une PREVENTION intégrée au COMMERCE

Mise en place le plus en amont possible d'un maillage pour définir les bons environnements propices à un commerce respectueux de la santé.

Maillage avec les métiers du commerce, la direction technique, les collaborateurs, la DAI, les archi, ...

200 Formateurs PRAP

Un réseau de compétences formé à la méthode ITAMAMI (reconnue par les CARSAT pour prévenir les TMS) pour accompagner les tests & accompagner par le pôle QVT.

Essentialiser l'offre ARIBA et communiquer sur le bon matériel avec des mémos pédagogiques.

Poissonnerie Stand
 Accueil / [L'Officiel du Métier](#) / Matériel

Bien utiliser la desserte inox poissonnerie.pdf



RH pour tous

62 SP
 15

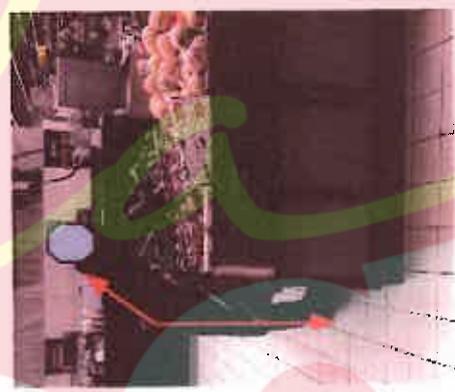
Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité

Les derniers tests et tests en cours

Guillotine à Fromage



Meuble fruits et légumes



Chariot de mise en rayon



Table élévatrice pour l'Eurocycleur

Table élévatrice pour l'Eurocycleur



1 / Pour la réparation de la machine

2 / Pour le transport

Plus besoin de porter le sac pour le monter dans un chariot

2 / Pour le transport sur les escaliers



Plus besoin de se baisser et de porter le sac pour le mettre sur un bureau

3 chaises en caisses



Broches à gravité



CL
BR

SP

Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité

Investissement par activité : amélioration Hyper

Rappel des dispositions de l'accord :

- **Pour l'activité Hyper**, l'entreprise s'engage à trouver, et le cas échéant à créer, à réaliser, ou faire réaliser, un chariot à fond constant permettant de faciliter le remplissage en surface de vente sur tous les périmètres de l'hypermarché. Ce chariot devra être testé de façon opérationnelle, référencé et mis en vente sur le site d'achat de matériel en respectant les dispositions de la mesure précédente de test et de publicité.

Concernant les activités de laboratoires et de stands, chaque plan de travail sera renouvelé au terme prévu par un plan de travail à hauteur réglable.

2013



Année de conception avec CORA MATCH - MONOP - AUCHAN du cahier des charges du chariot à fond constant adapté à la profession.

2015

Auchan

UTILISATION DU CHARIOT A FOND REMONTANT



2016



6L SP
R
F

OL
B
S

Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité

Investissement par activité : amélioration Log

Rappel des dispositions de l'accord :

Pour l'activité Appro-Logistique, l'entreprise s'engage à équiper chaque entrepôt d'un nombre suffisant de filmeuses afin que les collaborateurs ne filment plus les palettes manuellement. Un espace dédié à la filmeuse y sera consacré.

Les collaborateurs devront être formés et sensibilisés à l'usage de la filmeuse ainsi qu'à l'intérêt pour la préservation de leur santé.

Objectif : Eviter les flexions du dos (dos courbé) pour filmer les palettes (plus d'1 million de palettes par an).

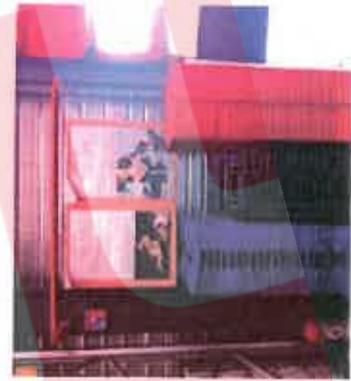
- **Soit la mises en place de 57 filmeuses (mobiles ou fixes).**
- **Taux d'utilisation à + 80 % pour Trappes et Léna.**

Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité

Investissement par activité : amélioration Drive

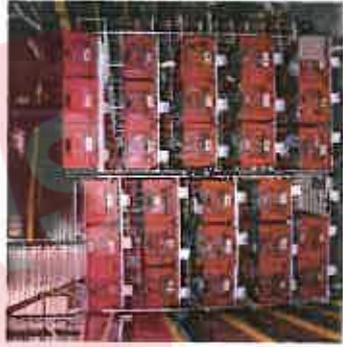
Rappel des dispositions de l'accord :

Pour l'activité Drive, toutes les implantations de produits devront être retravaillées afin de prendre en compte les zones de confort ergonomique. Les zones de confort ergonomique sont déterminées en tenant compte du poids des produits, du caractère encombrant des produits, de leur taille ainsi que de la fréquence de rotation afin d'obtenir une meilleure implantation.



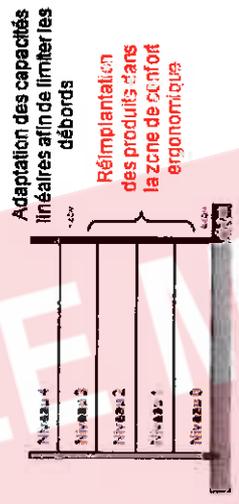
Limitation de hauteur de stockage des paniers vides (max 1,60m)

Réduction des écarts entre les grilles



Réadaptation des chariots de paniers d'anticipation

Zone de confort ergonomique



CL SP
GE BJ

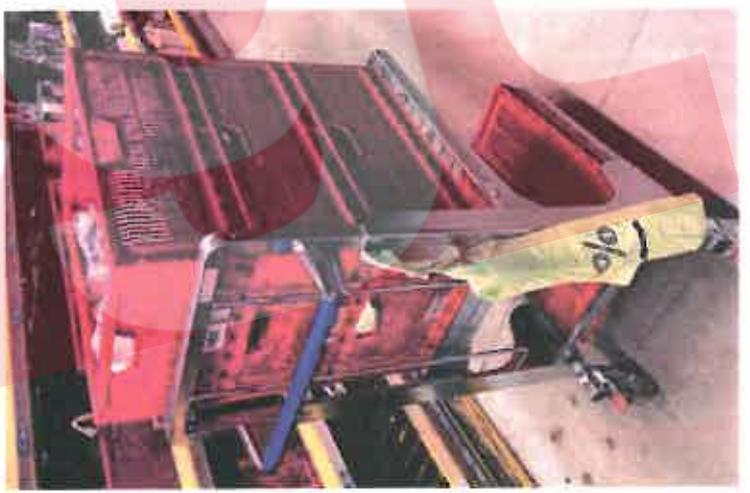
GL
ES
51
58

Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité



Investissement par activité : amélioration Drive

Nouveaux chariots de préparation à fond constant, plébiscités aussi pour la mise en stock



Nouveaux chariots de livraison
Nouveau tests en cours pour des chariots plus malléables et grands



Amélioration des conditions de travail & prévention de la pénibilité

Aménagement de fins de carrière

Rappel des dispositions de l'accord :

- L'entreprise s'engage à ce qu'un à deux collaborateurs par établissement, de plus de 50 ans, exposés à des facteurs de pénibilité et volontaires soient :
 - ✓ Formateurs sur les modules de prévention et observateurs pour les tests de matériel.
 - ✓ Permettent la démultiplication et le déploiement des modules sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Pour faire de ces collaborateurs des référents sur l'établissement, l'entreprise s'engage à leur faire suivre au préalable un certain nombre de formations dont notamment :

- ✓ Une formation sur la prévention e-learning INRS d'environ 20 heures.
- ✓ Une formation « animateur de formation ».
- ✓ Une formation PRAP.



Aucun moniteurs PRAP de plus de 50 ans n'a été formé sur la période.

Pour rappel :

- 200 Moniteurs PRAP (21 en 1 an)
- 6707 Acteurs PRAP (2421 en 1 an)

Formation de recyclage / actualisation des connaissances lancée depuis janvier 2015 :

- 33 Moniteurs PRAP
- 319 Acteurs PRAP

Amélioration des conditions de travail prévention de la pénibilité

En synthèse

- Des actions en faveur de la prévention de la pénibilité : respect du sens et des enjeux
- Des process clarifiés et connus des différents acteurs du référencement de matériel
- De vraies avancées visibles sur le matériel et les organisations de travail au Drive et en Logistique.
- Une formation PRAP en plein essor mais sans intégration de la dimension âge.

Métiers dans lesquels la proportion hommes & femmes est déséquilibrée

Métiers dans lesquels la proportion d'hommes est la plus faible

Fonction	Code	Année 2015		Proportion H / F
		H	F	
SECRET. DIRECTION	T17		59	0%
EMPL. ADM./COMPT.	T55	2	86	2%
HOT. CAISSE CENT.	M61	6	248	2%
CORRESPONDANT ADM.	M78	8	180	4%
HOTEISSE) ACCUEIL	T54	18	385	4%
ASSISTANT(6) R. H	T21	5	105	5%
HOTEISSE) PRINC.	M54	16	217	7%
V. PROD. SERVICES	M53	53	707	7%
TECH. ADM./COMPT.	T52	33	259	11%
HOT. CAISSE	M59	1 232	9 221	12%
MANAGER CAISSE	M23	39	212	16%
ASSIST. ADM./COMPT.	T51	22	112	16%
ANIM. MERC.H. TEXT.	M74	16	70	19%
HOT. CAISSE ESS.	M60	41	146	22%
C. DE VENTE	M58	697	2 433	22%
CHARGE PLANIFICAT.	M25	23	78	23%
PHARMACIEN CONSEIL	M18	17	57	23%
EMPL. EMBALLAGE	M65	182	585	24%
CHEF DE CAISSES	M09	29	83	26%

6250

18 50

Métiers dans lesquels la proportion hommes & femmes est déséquilibrée

Métiers dans lesquels la proportion de femmes est la plus faible

Fonction	Code	Année 2015		Proportion H / F
		H	F	
EQ. RESERVE MAG.	M57	1 188	289	80%
POISSONNIER	M72	139	31	82%
COORD.EQ.ATELIER	T63	55	12	82%
C. AGENCE SAV 2	S04	5	1	83%
EMPL. LIVRAISON	T60	5	1	83%
COORD.EQUIPE	T64	91	18	83%
RAL MAG.	M10	6	1	86%
RESPONSABLE LOGIST.	M19	71	11	87%
EMPL.RECEPT.DRIVE	M76	385	58	87%
COORD.EQ.ATELIER	T62	217	30	88%
DIRECT. MAG.	M01	106	12	90%
AGENT DE SECURITE	T56	1 584	93	94%
EMPL. ENTRETEN	T58	37	2	95%
OUVR. ATELIER PF	M55	1 900	98	95%
CHEF RECEPTION	M13	45	2	96%
MANAGER SCE SECU.	M14	47	2	96%
RESP. SECURITE	M06	97	2	98%
DEPANNEUR SAV	S50	110	1	99%
TECH. MAINTENANCE	T53	399	2	100%
S. ATELIER PF	M51	18		100%
E. CENTRE AUTO	M63	9		100%
RESP. E. TECH.	T12	77		100%
RESP. MAINT TECH.	T18	29		100%
LIVR. INSTALLATEUR	T57	73		100%

SB

GL
SS
B

Perspectives

- Recrutement CDI
- Recrutement des alternants
- Perspective de recrutement
- Départ à la retraite
- Les compétences clés

AL SP



GL GS B)

SP

Recrutements CDI

Périmètre Hyper

Type de site	Tranche d'âge	Année 2013	Année 2014	Année 2015
HYPER	- DE 18 ANS	12	23	34
	DE 18 A 25 ANS	3 565	4 206	4 925
	DE 25 A 35 ANS	973	1 072	1 348
	DE 35 A 45 ANS	393	331	442
	DE 45 A 50 ANS	96	85	125
	DE 50 A 55 ANS	43	49	69
	DE 55 A 60 ANS	11	15	19
	DE 60 A 65 ANS	1	2	4
	Total	5 094	5 783	6 966

CDI par individu

Recrutements CDI

Périmètre Appro & Logistique

Type de site	Tranche d'âge	Année 2013	Année 2014	Année 2015
APPRO/ LOGISTIQUE	- DE 18 ANS			
	DE 18 A 25 ANS	16	14	13
	DE 25 A 35 ANS	19	23	16
	DE 35 A 45 ANS	13	9	8
	DE 45 A 50 ANS	1	3	4
	DE 50 A 55 ANS	1		1
	DE 55 A 60 ANS			2
	Total	50	49	44

CDI par individu

66 58
65 59

CL
GS
y
Sp

Recrutements CDI

Périmètre SAV

Type de site	Tranche d'âge	Année 2013	Année 2014	Année 2015
S.A.V	- DE 18 ANS			
	DE 18 A 25 ANS	21	13	25
	DE 25 A 35 ANS	21	24	17
	DE 35 A 45 ANS	4	5	9
	DE 45 A 50 ANS	2	2	1
	DE 50 A 55 ANS	2	1	3
	DE 55 A 60 ANS		1	3
	Total	50	46	58

CDI par individu

Recrutements CDI

TOTAL

Tranche d'âge	Année 2013	Année 2014	Année 2015
- DE 18 ANS	12	23	34
DE 18 A 25 ANS	3 602	4 233	4 963
DE 25 A 35 ANS	1 013	1 119	1 381
DE 35 A 45 ANS	410	345	459
DE 45 A 50 ANS	99	90	125
DE 50 A 55 ANS	46	50	73
DE 55 A 60 ANS	11	16	24
PLUS DE 60 ANS	1	2	4
Total	5 194	5 878	7 063

CDI par individu

OL SP



Recrutement des alternants

Tranche d'âge	Année 2013			Année 2014			Année 2015		
	PRO	APP	Total	PRO	APP	Total	PRO	APP	Total
- DE 18 ANS	20	133	153	6	201	205	22	181	203
DE 18 A 25 ANS	1036	644	1 680	1506	716	2 222	1774	799	2 573
DE 25 A 35 ANS	332	31	363	406	27	463	473	46	545
DE 35 A 45 ANS	93	1	94	127	1	128	164		164
DE 45 A 50 ANS	33		33	36		36	37		35
DE 50 A 55 ANS	16		16	27		27	31		31
DE 55 A 60 ANS	1		1	6		6	5		5
DE 60 A 65 ANS				1		1			
Total	1531	809	2340	2145	945	3090	2606	1026	3632

GL
R
B
SB

Perspectives de recrutement

Comprenant les transformations de CDD en CDI et les CDI directs tous métiers et toutes annexes.

Nombre Total de CDI	4000
Collaborateurs - de 26 ans	2800
Collaborateurs + de 55 ans	15

Le nombre de recrutement effectif dépend du contexte, de l'évolution et du turn-over de l'entreprise.

2025

18

Prévisions de départ à la retraite

Nombre de collaborateurs atteignant l'âge des 65 ans et plus sur ces périodes.

Année	Sexe		Total général
	F	H	
2016	26	30	56
2017	30	22	52
2018	36	30	66

Prévisions de départ à la retraite sur les années de l'accord : **174** départs à la retraite sur la durée de l'accord.

Les compétences clés dans l'entreprise

Circulaire du 15 mai 2013

« Ce sont les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise et dont la perte pourrait fragiliser son bon fonctionnement ou sa compétitivité. »

GL^{SP} 654

Les compétences clés dans l'entreprise

En raison de la taille de notre entreprise Auchan France et de notre capacité à nous adapter, nous n'avons pas identifié de compétences « dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement de l'entreprise ».

A Auchan, nos métiers peuvent être complexes, mais non-compliqués. Néanmoins, nous avons identifié des **métiers pénuriques**. Ces métiers sont pénuriques pour trois principales raisons :

- Ce sont des métiers sur lesquels la demande est supérieure à l'offre.
- Ces métiers demandent un savoir-faire, des habiletés et des compétences particulières, nécessitant une qualification ou une certification, dans la majorité des cas.
- Ce sont des métiers qui s'exercent principalement sur des domaines d'activités qui contribuent à la fidélisation de nos clients à l'enseigne.

Les compétences clés dans l'entreprise

Par conséquent, deux grandes catégories de compétences se dessinent.

Les compétences communes à tous les métiers.

Il s'agit de compétences nécessaires pour réaliser des activités impliquant l'utilisation de savoir-faire ou de compétences basiques, dont l'acquisition peut se faire par une simple transmission opérationnelle :

- ✓ Remplissage,
- ✓ Accueil et conseil client,
- ✓ Encaissement,
- ✓ Maintenance.

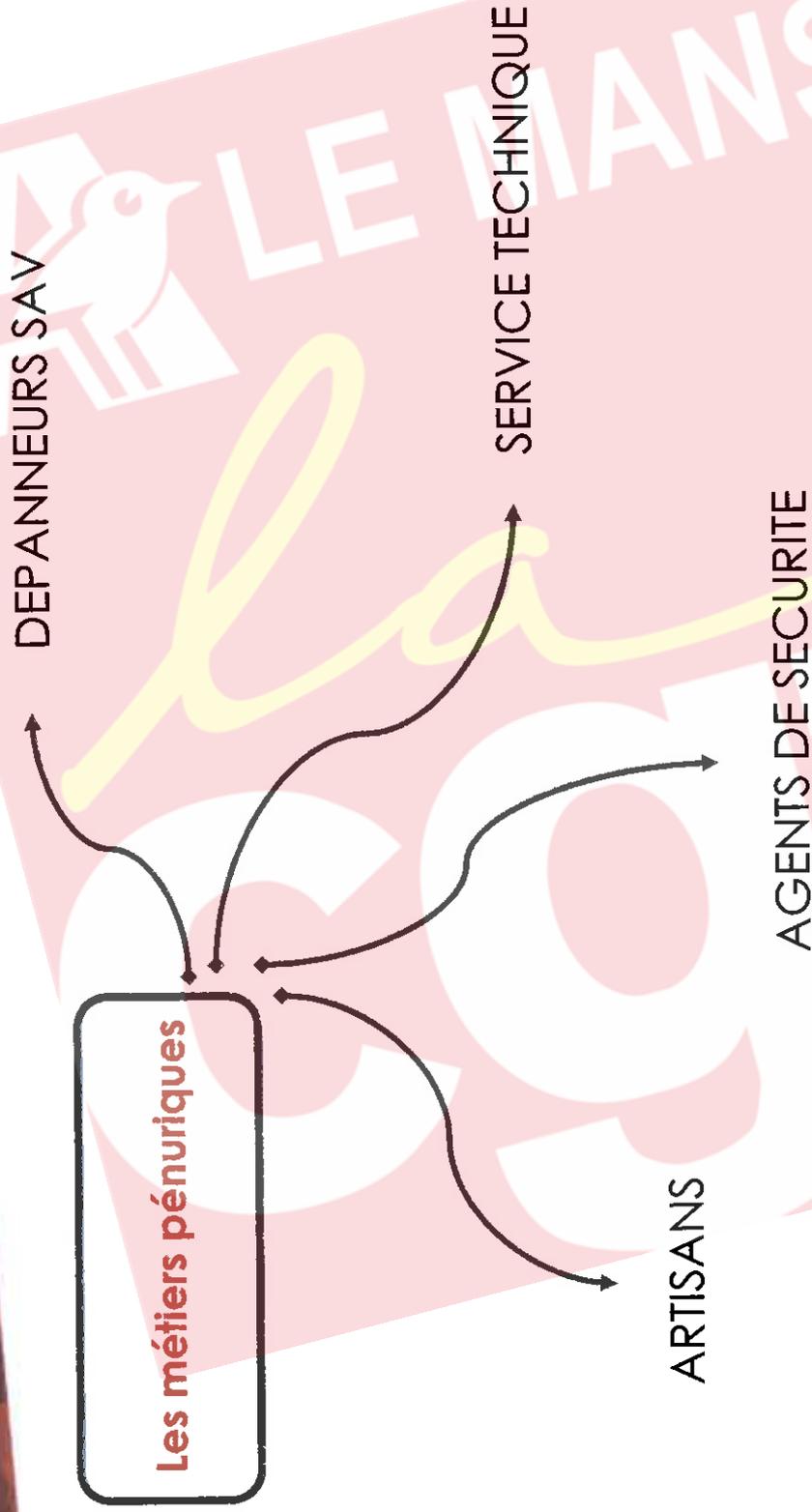
Les compétences liées à certains métiers « pénuriques ».

Il s'agit de compétences nécessaires pour réaliser des activités impliquant l'utilisation de savoir-faire, de gestes professionnels et de compétences spécifiques dont l'acquisition se fait dans le cadre d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante :

- ✓ Fabrication / transformation en atelier,
- ✓ Conception et réparation,
- ✓ Mise en œuvre et application de règles de sécurité,
- ✓ Habilités techniques.

GL GS y SP

Les métiers « pénuriques » dans l'entreprise



Sur ces métiers, la priorité est donnée à la transmission des savoirs et des compétences, par le biais des dispositifs existants.

Point à date de la transmission des savoirs & des compétences

➤ Dispositifs existants pour la transmission des savoirs et des compétences

Compétences communes

Organisation de la transmission des savoirs et des compétences via les dispositifs « classiques ».

Compétences liées aux métiers pénuriques

- Favoriser la transmission des savoirs et des compétences via les dispositifs « classiques ».
- +
- Identifier les ressources formatrices.
- En cas de départ connu, organiser une transmission des savoirs préalablement identifiés.
- Favoriser les VAE, les CQP, les certifications...

Entretien professionnel

Ressource formatrice

Professionalisation

Alternance & Tutorat

Formation

GL SP

19

25

Evaluation de la mise en
œuvre des mesures en
faveur des salariés âgés

Contrat de Génération

Bilan de l'accord
du 15 décembre 2015

LE MANS

GC
ES
SP

Recrutement de salariés âgés

Engagement : 15 salariés de + 55 ans par année

- D'octobre 2014 à septembre 2015, **39** personnes de plus de 55 ans ont été recrutées en CDI.

GLSP

SP 9

Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Engagement : proportion des salariés âgés dans l'effectif égale à 9 % à la fin de l'accord, dont 4 % de plus de 57 ans

- A fin septembre 2015,
- les salariés de plus de 55 ans représentent **10,7 %** de l'effectif CDI (5407 personnes),
- les plus de 57 ans (3301 personnes) représentant **6,5 %**.

Les repos consécutifs supplémentaires pour les collaborateurs de 55 ans et plus :

- 3942 personnes en ont bénéficié.

La possibilité de bénéficier de 4 semaines consécutives de congés payés :

- 538 personnes en ont bénéficié.

GL SP
SP

Les collaborateurs de 55 ans et plus n'ayant effectué qu'une seule nocturne par semaine :

- 248 personnes.

Les collaborateurs de 55 ans et plus ayant effectué qu'une seule coupure par semaine :

- 530 personnes.

Les collaborateurs de 55 ans et plus n'effectuant plus d'implantation de nuit :

- 124 personnes.

Déploiement des formations

Afin de permettre aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus de bien gérer leur santé au travail et dans leur vie quotidienne, proposition de suivre les formations suivantes

- « Bien-être au travail » : 18.
- « Prévention des risques liés à l'activité physique » : 254.
- « Miam ... mais encore » : 274.
- « Acteur de ma sécurité » : 165.

Bilan de santé

25 collaborateurs âgés de 55 ans et plus ont demandé à bénéficier d'une autorisation d'absence pour réaliser un bilan de santé.

66 SP
16 31

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges

- Dans le cadre de l'accord, nous avons rappelé les différents dispositifs existants ayant pour ambition de permettre, notamment aux collaborateurs de 45 ans et plus, d'anticiper l'évolution de leur carrière professionnelle.
- Ils sont au nombre de 3 :
 - Le bilan de compétences : 14 personnes;
 - La validation des acquis de l'expérience : 55 personnes.
 - Le bilan d'orientation carrière : 11 personnes.

62 58
19 4

CL
BS
Bj
Sp

Anticipation des évolutions professionnelles et
gestion active des âges

- **Dans le cadre de l'accord retraite du 23 mai 2013 :**
 - **303 collaborateurs** sont à temps partiel, tout en bénéficiant d'une cotisation temps plein pour améliorer leur retraite.
 - **2 collaborateurs temps complet** ont choisi de passer à mi-temps avec une aide financière de l'entreprise
 - **9 collaborateurs** ont choisi d'accéder au dispositif de retraite progressive
 - **392 collaborateurs** ont bénéficié d'une amélioration de leur indemnité de départ en retraite (employés et agents de maîtrise)
 - **183 collaborateurs** ont choisi d'accéder au dispositif de préretraite totale

Aménagement des fins de carrière et transition
entre activité et retraite

- Formations « **Préparer sa retraite à 50 ans** » :
 - 869 collaborateurs formés entre octobre 2014 et septembre 2015.
- Formations « **Atout Age** » :
 - 21 cadres formés entre octobre 2014 et septembre 2015 (deux sessions juin et septembre).
 - 88 employés formés entre octobre 2014 et septembre 2015.

79
58

68

187

189

Sp

Les annexes

Le diagnostic doit s'appuyer sur :

- Les objectifs et les mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du rapport de situation comparée (en attente de présentation au CCE).
- Bilan social (en attente de présentation au CCE).
- Présentation des mesures prises dans le cadre de l'accord GPEC.



GL 58²

65

A LE MANS



la
cote

GL 58 *SP*

Quelle reconnaissance de votre mission

L'évaluation de la mission d'animateur se fera dans le cadre de :

- l'entretien de G.D.I. pour les employées
- l'Entretien de Tenue de Fonction pour l'encadrement



Voici les indicateurs de cette mission :

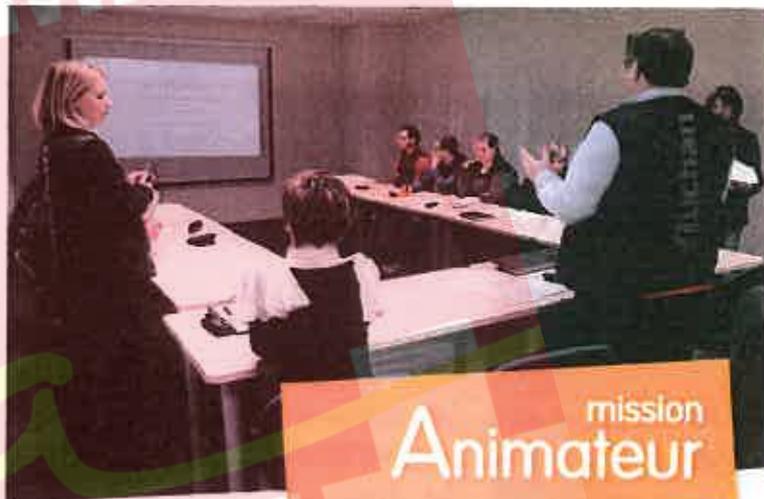
- ✓ Le nombre d'animations réalisées,
- ✓ Votre niveau de réalisation et de qualité de l'animation (fiches d'évaluation),
- ✓ La bonne utilisation des documents administratifs (feuilles de présence exploitables, questionnaire des connaissances, évaluation de fin de formation).



Pour reconnaître la mission d'animateur :

Tout collaborateur employé ayant exercé cette mission pendant l'année, quels que soient ses niveau et échelon, bénéficiant, dans le cadre de l'évaluation annuelle de sa GDI, d'un **bonus de 4 points** en lien avec l'exécution de cette mission.

Par ailleurs, le collaborateur à l'échelon C ou D, exerçant une mission en tant que ressource formatrice, se verra fixer **au moins un critère d'attribution de la prime variable individuelle portant sur la réalisation de cette mission.**



mission Animateur

Vous animez un programme de formation devant un groupe de participants à partir d'objectifs définis et en vous appuyant sur les documents communiqués (diaporama d'animation, livret animateur, mémo participant...).

Vous évaluez le niveau de connaissances des apprenants à l'issue de la formation et l'atteinte des objectifs de cette formation.

Ou vous animez un atelier de co-développement et permettez à chaque participant d'avancer par rapport à sa problématique.

Anime une formation ou un atelier de co-développement, devant un groupe de participants...

En salle

Pour tout renseignement complémentaire, rapprochez-vous de votre RRH.

2014



SP
GL
SS

LE MANS

Quelle reconnaissance de votre mission

L'évaluation de la mission de formateur se fera dans le cadre de :

- l'attribution de G.D.I. pour les employés
- l'Entrée de Tournée de Fonction pour l'encadrement

Voici les indicateurs de cette mission :

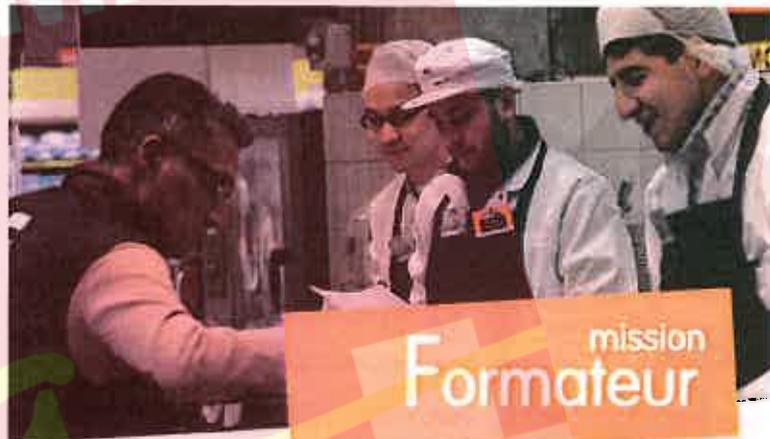
- Le niveau et la qualité du brief initial,
- Le niveau de réalisation et la qualité d'intervention (évaluations des salariés formés),
- Le niveau de qualité et de formalisation de l'évaluation en fin de séquence,
- L'évaluation des progrès du salarié formé,
- Le respect et la qualité de rédaction des documents administratifs.

Pour reconnaître la mission de formateur :

Tout collaborateur employé ayant exercé cette mission pendant l'année, pourra, quels que soient ses niveau et échelon, bénéficier, dans le cadre de l'évaluation annuelle de sa GDI, d'un **bonus de 4 points** en lien avec l'exécution de cette mission.

Par ailleurs, le collaborateur à l'échelon C ou D, exerçant une mission en tant que ressource formatrice, se verra fixer **au moins un critère d'attribution de la prime variable individuelle portant sur la réalisation de cette mission.**

Pour tout renseignement complémentaire, rapprochez-vous de votre RRH.



Vous transmettez vos connaissances, savoir-faire et savoir être en situation réelle et en respectant le programme de formation qui vous a été fourni ou que vous avez préalablement défini et formalisé.

Vous favorisez la responsabilisation et l'autonomie de chaque apprenant, en lui permettant de mettre en pratique progressivement les savoir-faire, savoir-être et connaissances acquises.

Vous évaluez les apprenants aux différents moments clés de leur période de formation à l'aide des outils à disposition. Vous encouragez les apprenants et valorisez leurs acquisitions de compétences.

Forme sur une ou plusieurs compétences qu'il pratique au quotidien et pour lesquelles il est reconnu...

... Sur site ou hors site, il forme sur le terrain



SP

GL

GS

8 qualités pour être formateur

Vous former !

- ✓ Être volontaire,
- ✓ Porter les valeurs de l'Entreprise,
- ✓ Savoir transmettre vos savoirs et savoir-faire,
- ✓ Être à l'écoute des autres et à l'aise dans la communication,
- ✓ Être motivé pour découvrir et mettre en œuvre toute nouvelle méthode pédagogique d'apprentissage et d'accompagnement,
- ✓ Savoir mettre en place les moyens pour exercer votre mission (préparation, temps...),
- ✓ Ne pas cumuler de mission complémentaire locale ou nationale,
- ✓ Être reconnu grand professionnel sur la partie du métier que vous accompagnez.

Pour démarrer votre mission : 1 formation

→ Transmettre des connaissances et compétences sur le terrain, FRA1035

Objectifs : Savoir accueillir un stagiaire et transmettre vos compétences en situation. Suivre, évaluer et accompagner l'acquisition des connaissances et compétences.

Pour vous professionnaliser dans votre mission et partager avec des pairs :

→ Formations thématiques : vous approprier des outils pédagogiques, concevoir une formation, partager des bonnes pratiques...

Pour découvrir les autres missions des ressources formatrices, connectez-vous à l'espace formation ou scannez le tag ci-contre avec votre smartphone ou tablette.



www.espaceformation-auchan.fr
S'abonner à l'espace formation
Mot de passe : FORMATEUR

Échane, l'histoire de Cuisine

“

“C'est un plaisir de travailler avec les formateurs de Cuisine. Ils ont une grande expérience et sont très professionnels. Ils nous ont permis de découvrir de nouvelles méthodes de travail et de nous former de manière très intéressante. C'est un plaisir de travailler avec eux et de leur transmettre nos connaissances et compétences. Ils ont une grande expérience et sont très professionnels. Ils nous ont permis de découvrir de nouvelles méthodes de travail et de nous former de manière très intéressante. C'est un plaisir de travailler avec eux et de leur transmettre nos connaissances et compétences.”

”

Katia, l'histoire de Cuisine

“

“C'est un plaisir de travailler avec les formateurs de Cuisine. Ils ont une grande expérience et sont très professionnels. Ils nous ont permis de découvrir de nouvelles méthodes de travail et de nous former de manière très intéressante. C'est un plaisir de travailler avec eux et de leur transmettre nos connaissances et compétences. Ils ont une grande expérience et sont très professionnels. Ils nous ont permis de découvrir de nouvelles méthodes de travail et de nous former de manière très intéressante. C'est un plaisir de travailler avec eux et de leur transmettre nos connaissances et compétences.”

”

ES
GL
SB
B)

LE MANS

Quelle reconnaissance de votre mission

L'évaluation de la mission de maître d'apprentissage se fera dans le cadre de :

- l'entretien de G.D.I. pour les employés
- l'entretien de Tenue de Fonction pour l'encadrement



Voici les indicateurs de cette mission :

- ✓ Votre niveau de participation à l'intégration de l'apprenti dans l'équipe,
- ✓ Votre niveau de réalisation et de qualité du débrief hebdomadaire,
- ✓ Le niveau de réalisation des visites pédagogiques,
- ✓ La qualité de la liaison école/entreprise et du suivi du livret d'apprentissage,
- ✓ La pertinence des évaluations,
- ✓ Le niveau de réussite à l'examen et/ou la qualité du mémoire.



Pour reconnaître la mission de maître d'apprentissage :

Tout collaborateur employé ayant exercé cette mission pendant l'année, pourra, quels que soient ses niveau et échelon, bénéficier, dans le cadre de l'évaluation annuelle de sa GDI, d'un **bonus de 4 points** en lien avec l'exécution de cette mission.

Par ailleurs, le collaborateur à l'échelon C ou D, exerçant une mission en tant que ressource formatrice, se verra fixer **au moins un critère d'attribution de la prime variable individuelle portant sur la réalisation de cette mission.**

Vous participez, lors du recrutement de l'apprenti, à sa validation et l'accueillez dans l'entreprise. Vous l'aidez à s'intégrer, à bien comprendre les règles de fonctionnement de l'entreprise.

Vous garantissez la présence de l'apprenti aux formations, l'organisation de son emploi du temps et sa pratique professionnelle au quotidien en lien avec le référentiel du diplôme visé.

Vous assurez la liaison entre l'Entreprise et l'établissement de formation (réunions de formation et d'information des maîtres d'apprentissage prévues par le CFA...).

Vous transmettez vos savoir-faire techniques à l'apprenti ou vous déléguez l'apprentissage de la pratique professionnelle à un collaborateur confirmé.

Vous évaluez l'apprenti lors des différents moments clés de sa préparation à l'obtention du diplôme visé. Vous l'encouragez et valorisez ses acquisitions de compétences.



Accompagne et forme un apprenti, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en alternance, sanctionné par un diplôme de l'Éducation Nationale (CAP Pâtisserie, Boucherie Boulangerie, Vente, Utens. Mâcher...) avec une obligation de moyens et de résultats.

Sur son site et sur son poste de travail.

Pour tout renseignement complémentaire, rapprochez-vous de votre RRH.

2014

DES HABILITÉS DE LA RÉGION



SP
GL 65 M

9 qualités pour être maître d'apprentissage

- ✓ Être volontaire,
- ✓ Porter les valeurs de l'Entreprise,
- ✓ Savoir transmettre vos savoirs et savoir-faire,
- ✓ Être à l'écoute des autres et à l'aise dans la communication,
- ✓ Être motivé pour découvrir et mettre en œuvre toute nouvelle méthode pédagogique d'apprentissage et d'accompagnement,
- ✓ Savoir mettre en place les moyens pour exercer votre mission (préparation, temps...),
- ✓ Ne pas cumuler de mission complémentaire locale ou nationale,
- ✓ Être reconnu grand professionnel sur la partie du métier que vous accompagnez,
- ✓ Être détenteur du diplôme (ou son équivalent) et d'au moins 2 ans d'expérience ou de 3 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Vous former !

Pour démarrer votre mission : 1 formation

→ Transmettre des connaissances et compétences sur le terrain, FRA1035

Objectifs : Savoir accueillir un stagiaire et transmettre vos compétences en situation. Suivre, évaluer et accompagner l'acquisition des connaissances et compétences.

Pour vous professionnaliser dans votre mission et partager avec des pairs :

→ Formations thématiques : vous approprier des outils pédagogiques, concevoir une formation, partager des bonnes pratiques...



Robert, ouvrier professionnel en boulangerie

“

En tant que maître d'apprentissage, plusieurs expériences sont à partager avec les jeunes jusqu'à l'obtention de leur CAP. Ce qui est le plus intéressant de leur partage, c'est les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises pendant leur formation, au-delà des différents matières. Il est important de leur transmettre les règles d'hygiène. La qualité de l'apprentissage est en relation avec la qualité de votre relation avec les stagiaires. C'est un rôle important des relations en dehors d'Aluchan en ce qui concerne la formation, c'est un moment d'accompagnement des jeunes. Et c'est un rôle important de leur transmettre les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises pendant leur formation. C'est un rôle important de leur transmettre les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises pendant leur formation.

”

Pour découvrir les autres missions de ressources formatrices, contactez votre référent formation ou scannez le tag ci-contre avec votre smartphone ou tablette.



www.espaceformation-aluchan.fr
Identifiant : espaceformation
Mot de passe : FRA1035

GL 58
58

LE MANS

Quelle reconnaissance de votre mission

L'évaluation de la mission de maître de stage se fera dans le cadre de :

- l'entretien de GDI pour les employés,
- l'Évaluation de Tenue de Fonction pour l'encadrement.

Voici les indicateurs de cette mission :

- ✓ Le niveau d'intégration du stagiaire dans l'équipe,
- ✓ Le niveau de réalisation et la qualité du débrief hebdomadaire et des rendez-vous avec le N+1,
- ✓ Le niveau de réalisation des visites pédagogiques,
- ✓ La qualité de la liaison école/entreprise,
- ✓ La pertinence de vos évaluations,
- ✓ Le niveau de réussite à l'examen et / ou la qualité du mémoire.

Pour reconnaître la mission de maître de stage :

Tout collaborateur employé ayant exercé cette mission pendant l'année, pourra, quels que soient ses niveau et échelon, bénéficier, dans le cadre de l'évaluation annuelle de sa GDI, d'un **bonus de 4 points** en lien avec l'exécution de cette mission.

Par ailleurs, le collaborateur à l'échelon C ou D, exerçant une mission en tant que ressource formatrice, se verra fixer **au moins un critère d'attribution de la prime variable individuelle portant sur la réalisation de cette mission.**

Vous réalisez ou participez à l'entretien initial avec le stagiaire pour évaluer les attentes réciproques en lien avec le référentiel du diplôme visé ou la mission définie avec la structure éducative.

Vous accueillez le stagiaire, favorisez son intégration en lui transmettant l'histoire, la culture et les règles de fonctionnement de l'entreprise.

Vous êtes l'interlocuteur privilégié du stagiaire : vous cadrez le stage et accompagnez le stagiaire pendant toute la durée du stage.

Vous lui transmettez toutes les informations nécessaires au bon déroulement de son stage. Vous définissez les différentes missions relatives au stage et guidez le stagiaire dans ses différentes tâches.

Vous évaluez le stagiaire à travers les fiches d'évaluation transmises par l'école.

Vous êtes en étroite collaboration avec l'établissement du stagiaire.



Maitre de stage mission

A l'accompagnement d'un étudiant stagiaire école, une personne en reconversion professionnelle, en individuel dans le cadre d'un stage (voir un versé...) avec une convention signée entre les parties concernées, et une obligation de moyens...

Sur son site.

Pour tout renseignement complémentaire, rapprochez-vous de votre RRH.

2014

LES QUINZAINES



SR
GL
se BA

LE MANS

8 qualités pour être maître de stage

Vous former !

- ✓ Être volontaire,
- ✓ Porter les valeurs de l'Entreprise,
- ✓ Savoir transmettre vos savoirs et savoir-faire,
- ✓ Être à l'écoute des autres et à l'aise dans la communication,
- ✓ Être motivé pour découvrir et mettre en œuvre toute nouvelle méthode pédagogique d'apprentissage et d'accompagnement,
- ✓ Savoir mettre en place les moyens pour exercer votre mission (préparation, temps...),
- ✓ Ne pas cumuler de mission complémentaire locale ou nationale,
- ✓ Avoir des compétences dans la mission que vous accompagnez.

Pour démarrer votre mission : 1 formation

→ Transmettre des connaissances et compétences sur le terrain, FRA1035

Objectifs : Savoir accueillir un stagiaire et transmettre vos compétences en situation. Suivre, évaluer et accompagner l'acquisition des connaissances et compétences.

Pour vous professionnaliser dans votre mission et partager avec des pairs :

→ Formations thématiques : vous approprier des outils pédagogiques, concevoir une formation, partager des bonnes pratiques...



Laurent,
Coordinateur
de mission

“

Tout d'abord, il est indispensable de préparer avec quatre formes de stratégies : conditions d'accompagnement, conditions de mission, conditions de formation et conditions de transmission. La corrélation avec les activités de la mission est essentielle. Il est nécessaire aussi d'identifier et expliquer le plus complètement possible la mission de stage au moment du recrutement de la personne.

... ”

Pendant la durée du stage, il faut avoir deux types d'accompagnement : un accompagnement sur les questions techniques et des points thématiques sur l'outil de travail et le travail de l'enseignant. La formation thématique permet de partager des bonnes pratiques et de s'approprier des outils pédagogiques.

Cette mission a été réalisée en partenariat avec les services de la Direction de la Formation et de l'Apprentissage de la Région Centre-Val de Loire.

”

Pour découvrir les autres missions des responsables formateurs, connectez-vous à l'espace formation ou scannez le tag ci-contre avec votre smartphone ou tablette.



www.espaceformation-buchan.fr
Identifiant : espaceformation
Mot de passe : K0esT0E

GL
SP
y

LE MANS

Quelle reconnaissance de votre mission...

L'évaluation de la mission de parrain se fait dans le cadre de :

- l'entretien de G.D.I pour les employés
- l'Entretien de Touche de Fonction pour l'encadrement



Voici les indicateurs de cette mission :

- ✔ Votre participation à l'intégration du nouvel embauché,
- ✔ Votre niveau de réalisation et de qualité des débriefings hebdomadaires et intermédiaires,
- ✔ La qualité de vos évaluations,
- ✔ Votre suivi du parcours de formation,
- ✔ La qualité et la formalisation de l'évaluation fin de période,
- ✔ Le respect et la qualité de rédaction des documents administratifs,
- ✔ La qualité du suivi dans la prise de fonction.



Pour reconnaître la mission de parrain :

Tout collaborateur employé ayant exercé cette mission pendant l'année, pourra, quels que soient ses niveau et échelon, bénéficier, dans le cadre de l'évaluation annuelle de sa GDI, d'un **bonus de 4 points** en lien avec l'exécution de cette mission.

Par ailleurs, le collaborateur à l'échelon C ou D, exerçant une mission en tant que ressource formatrice, se verra fixer **au moins un critère d'attribution de la prime variable individuelle portant sur la réalisation de cette mission.**

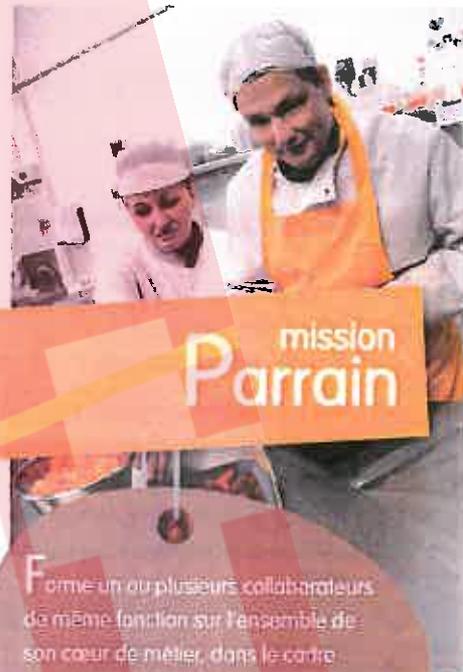
Vous transmettez vos connaissances, savoir-faire et savoir être en situation réelle, en respectant le programme de formation au métier qui vous a été fourni.

Vous favorisez la responsabilisation et l'autonomie du collaborateur en formation, en lui permettant de mettre en pratique progressivement les savoirs faire, savoir être et connaissances acquises.

Vous évaluez le collaborateur en formation aux différents moments clés du parcours à l'aide des outils à disposition. Vous co-validez sa prise de fonction.

Vous encouragez le collaborateur en formation et valorisez ses acquisitions de compétences.

Ponctuellement, vous pouvez poursuivre votre mission sur le site du collaborateur que vous avez formé.



mission Parrain

Formez un ou plusieurs collaborateurs de même fonction sur l'ensemble de son cœur de métier, dans le cadre d'une prise de fonction isolée à embauché, mobilité ou évolution avec une obligation de moyens.

Sur son site:

Pour tout renseignement complémentaire, rapprochez-vous de votre RRH.

11/2019

LES MANS - 2 rue Pierre...



SP

GL

SP

LE MANS

Quelle reconnaissance de votre mission...

L'évaluation de la mission de tuteur se fera dans le cadre de :

- l'entretien de G.D.I. pour les employés
- l'Entretien de Tenue de Fonction pour l'encadrement



Voici les indicateurs de cette mission :

- ✓ Votre niveau de participation à l'intégration du collaborateur dans l'entreprise et dans l'équipe,
- ✓ Votre niveau de réalisation et de qualité du débriefe hebdomadaire,
- ✓ Votre niveau de tenue du cahier de suivi et des fiches de liaison,
- ✓ La pertinence des évaluations,
- ✓ La réussite de l'apprenant au CQP et / ou la qualité du mémoire.



Pour reconnaître la mission de tuteur :

Tout collaborateur employé ayant exercé cette mission pendant l'année, quels que soient ses niveau et échelon, bénéficiera, dans le cadre de l'évaluation annuelle de sa GDI, d'un **bonus de 4 points** en lien avec l'exécution de cette mission.

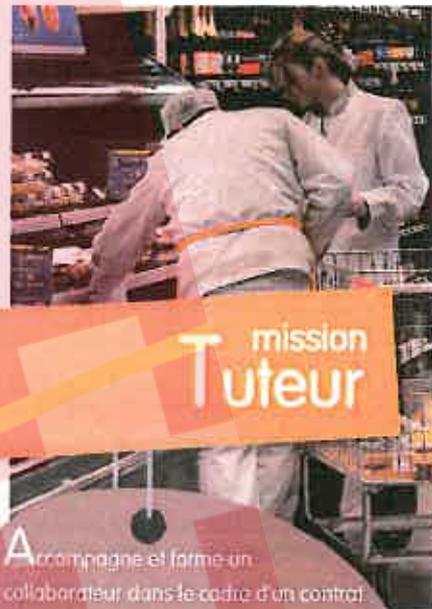
Par ailleurs, le collaborateur à l'échelon C ou D, exerçant une mission en tant que ressource formatrice, se verra fixer **au moins un critère d'attribution de la prime variable individuelle portant sur la réalisation de cette mission.**

Vous participez à la validation de l'apprenant lors de son recrutement et l'accueillez dans l'Entreprise. Vous l'aidez à s'intégrer, à bien comprendre les règles de fonctionnement de l'Entreprise.

Vous garanzissez la présence de l'apprenant aux formations, vous organisez son emploi du temps et sa pratique professionnelle au quotidien en lien avec le référentiel de la certification visée.

Vous assurez la liaison entre l'entreprise et l'établissement de formation (réunions de formations et d'évaluation...).

Vous partagez vos savoir-faire techniques avec l'apprenant ou vous déléguez l'apprentissage de la pratique professionnelle à un formateur ou parrain.



La mission Tuteur

Accompagne et forme un collaborateur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en alternance, sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CAP, avec une obligation de moyens et de résultats...

Sur son site et sur son poste de travail.

Pour tout renseignement complémentaire, rapprochez-vous de votre RRH.

02 43 00 00 00



SP

GL

SP

9 qualités pour être tuteur

Vous former !

- ✓ Être volontaire,
- ✓ Porter les valeurs de l'Entreprise,
- ✓ Savoir transmettre vos savoirs et savoir-faire,
- ✓ Être à l'écoute des autres et à l'aise dans la communication,
- ✓ Être motivé pour découvrir et mettre en œuvre toute nouvelle méthode pédagogique d'apprentissage et d'accompagnement,
- ✓ Savoir mettre en place les moyens pour exercer votre mission (préparation, temps...),
- ✓ Ne pas cumuler de mission complémentaire locale ou nationale,
- ✓ Être reconnu grand professionnel,
- ✓ Avoir au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier que vous accompagnez.

Pour démarrer votre mission : 1 formation

→ **Transmettre des connaissances et compétences sur le terrain, FRA1035**

Objectifs : Savoir accueillir un stagiaire et transmettre vos compétences en situation. Suivre, évaluer et accompagner l'acquisition des connaissances et compétences.

Pour vous professionnaliser dans votre mission et partager avec des pairs :

→ Formations thématiques : vous approprier des outils pédagogiques, concevoir une formation, partager des bonnes pratiques...



Nathalie, tutrice de 2010

“
Le suivi tuteur pour les contrats de professionnalisation. Mon rôle est de leur apporter des connaissances sur l'entreprise, leur transmettre mon savoir sur le métier et l'usage de les sensibiliser sur la démarche de qualité d'un stagiaire. C'est un plaisir de partager avec leur évolution dans le métier pour leur partager mon expérience et les encourager à la suite.”



Pour découvrir les autres missions des ressources humaines, connectez-vous à l'espace formation ou scannez le tag ci-contre via votre smartphone ou tablette

www.espaceformation-avonlan.fr
Édifiant 10, espace formation
MUF de quai St-Fort 72001

SP
GL
&
B)