



Direction des Ressources Humaines France
Mars 2023

Mon accompagnement professionnel, mon évolution, ma mobilité

Avec le plan Carrefour 2026, le Groupe accélère sa transformation.

Carrefour s'engage à **“Rendre le meilleur accessible à tous ses clients”** et à **“Inventer le monde de demain”** en développant des innovations, en créant de nouveaux métiers et en confirmant les opportunités offertes par notre modèle, la Digital Retail Company.

Pour accompagner ces évolutions, **un nouvel accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)** a été signé avec les organisations syndicales le 17 mars.

Il repose sur des dispositifs visant à **aider les collaborateurs à déployer leur employabilité, et à accompagner leur mobilité.**

GUIDE COLLABORATEUR



La formation professionnelle

En tant que salarié du Groupe Carrefour*, vous bénéficiez de droits à la formation.

Découvrez les dispositifs auxquels vous avez accès.

1. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est **ouvert à toute personne, quel que soit son statut, et l'accompagne tout au long de sa carrière professionnelle**. Les droits inscrits sur votre compte vous permettent de financer des actions de formation ainsi que l'accompagnement à la validation de vos acquis. Le CPF est utilisable à votre initiative et les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

LES FORMATION ÉLIGIBLES

- Les formations conduisant à une qualification ou à une certification.
- Les formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences (CléA).
- Le bilan de compétences.
- Les actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE).
- Le permis de conduire B et le permis poids lourd.

La liste des formations éligibles est mise à jour régulièrement sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr

2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE vous permet de faire **valider les acquis de votre expérience professionnelle** afin d'obtenir **un diplôme, un titre ou une certification professionnelle** enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour cela, vous devez justifier d'**au moins un an d'expérience en rapport direct avec votre certification**.

Pour obtenir ce diplôme, il faut d'abord identifier celui qui correspond le mieux à votre expérience professionnelle. Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre, lequel se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat.

Pour préparer votre VAE, vous avez la possibilité d'obtenir **un congé de validation des acquis d'une durée maximale du congé de 24 heures de temps de travail par session**. Vous présentez et soutenez votre dossier lors d'un entretien avec le jury qui statue ensuite.

3. Bilan des compétences

Le bilan de compétences est l'**analyse et l'évaluation de vos compétences professionnelles et personnelles**, ainsi que de **vos aptitudes et motivations**. Il aboutit à la définition d'un projet professionnel réaliste et adapté au marché.

* Cf Annexe 1



Réalisé par un prestataire référencé par le Groupe, il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou à l'initiative du salarié dans le cadre de son Compte Personnel de Formation (CPF).

Les motivations pour faire un bilan de compétences peuvent être multiples : **réorientation professionnelle, réalisation d'une formation en vue d'obtenir un diplôme, évolution en interne ou en externe, réalisation d'une VAE en France.**

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF. Lorsque vous mobilisez votre CPF pour un bilan hors du temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. S'il n'est pas financé par votre CPF, l'employeur doit donner son accord.

La durée du bilan de compétences varie selon les besoins.

4. La Reconversion ou Promotion par Alternance "Pro-A"

La "Pro A" est un **dispositif de professionnalisation par l'alternance**. Elle peut être mobilisée à votre initiative ou celle de l'employeur dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre le salarié et l'employeur.

Sous le principe de la formation en alternance, la durée doit être, a minima, de **150 heures** et être comprise entre **15 et 25 %** du temps de travail (à l'exception des CLÉA et des accompagnements VAE).

La Pro A permet notamment de financer le passage d'un Certificat de Qualification Professionnelle "CQP", c'est-à-dire permettre de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier au travers d'un parcours de formation.

5. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement **gratuit, personnalisé et confidentiel** permettant à toute personne active **de faire le point sur sa situation professionnelle et d'établir un projet** (reconversion, reprise ou création d'activité...) sur son temps libre.

Pour faciliter l'accès au CEP, les salariés occupant un métier sensible pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 7 heures sur la durée d'application de l'accord GEPP.

Vos 5 dispositifs de formation

1. Le compte personnel de formation (CPF)

2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

3. Bilan de compétences

4. La Reconversion ou Promotion par Alternance "Pro-A"

5. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)



POUR PLUS D'INFO rendez-vous sur
<https://capformation.lms.crossknowledge.com>
Votre plateforme e-learning Carrefour.
600 modules de formation accessibles à tous, sur PC ou sur mobile via l'application My Learning.

Cette fiche pratique est remise à titre d'information et constitue un résumé des dispositions de l'accord GEPP.





Les entretiens de gestion de carrière

LES ENTRETIENS COMPÉTENCES ET CARRIÈRE (ECC)

Les ECC sont un moment privilégié d'échange et d'écoute avec votre manager pour faire un point sur vos compétences et sur votre avenir en fonction de vos aspirations professionnelles.

Vous êtes Cadre ou Agent de maîtrise

L'ECC se compose des entretiens suivants :

L'ENTRETIEN DE PERFORMANCE

- Évaluer les actions majeures réalisées au cours de l'année précédente et la performance globale.
- Envisager les objectifs pour l'année à venir et les perspectives.

L'ENTRETIEN DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Repérer les points forts et de développement.
- Échanger sur son projet professionnel à court, moyen et long terme, ainsi que sur ses souhaits de mobilité.
- Identifier les actions de développement personnel et professionnel.

L'ENTRETIEN DE SUIVI DE LA CHARGE ET DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

pour les collaborateurs au forfait jours uniquement

- Faire le point sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle et sur la charge de travail.

L'ENTRETIEN DE BILAN À 6 ANS pour les collaborateurs éligibles

- Faire le point sur les entretiens de développement professionnel, les actions de formation, les progressions professionnelles et salariales sur les 6 dernières années.

Vous êtes Employé

L'ECC se compose des entretiens suivants :

L'ENTRETIEN DE PERFORMANCE

- Évaluer les missions principales de votre poste actuel et le niveau de performance globale.

L'ENTRETIEN DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Repérer et évaluer vos compétences acquises ou en cours d'acquisition.
- Échanger sur votre projet professionnel et sur les leviers de développement.

L'ENTRETIEN DE BILAN À 6 ANS pour les collaborateurs éligibles

- Faire le point sur les entretiens de développement professionnel, les actions de formation, les progressions professionnelles et salariales sur les 6 dernières années.



Nouveauté

Le processus de demande d'**entretien de transition professionnelle** évolue : votre manager vous demandera lors de vos ECC si vous souhaitez bénéficier de cet entretien.

L'ENTRETIEN DE MI-ANNÉE

L'entretien de mi-année est organisé afin que managers et salariés disposent d'un temps complémentaire d'échange, de partage et d'écoute à mi-parcours.

L'entretien de mi-année est **obligatoire pour les agents de maîtrise et cadres, et facultatif pour les employés.**

Zoom sur les ECC

L'entretien de performance	L'entretien de développement professionnel	L'entretien forfait jours-cadre	L'entretien de mi-année pour cadres et agents de maîtrise
----------------------------	--	---------------------------------	---

L'Appli Carrière

Les ECC et l'entretien de mi-année sont à préparer et à réaliser dans l'Appli Carrière disponible sur votre Portail RH.





La mobilité

Envie de bouger ? Parlez-en à votre manager lors de vos ECC. Vous pourrez bénéficier de mesures pour vous accompagner dans votre mobilité professionnelle interne ou externe.

LA MOBILITÉ INTERNE POUR TOUS LES MÉTIERS

Vous souhaitez changer de poste au sein de votre établissement, de votre format, de votre région ou évoluer vers un autre format ou région ? Des dispositifs d'accompagnement sont à votre disposition.

Pour qui ? Les salariés en CDI avec 2 ans d'ancienneté dans leur poste.

Sans condition d'ancienneté pour les mobilités d'un métier sensible vers un métier en équilibre ou développement ou d'un métier en équilibre vers un métier en développement.

Mesures d'accompagnement

JOURNÉES DÉCOUVERTE*

- 2 jours par an, 4 jours par an pour les collaborateurs dont le métier est déclaré "sensible" ou en mobilité vers un métier en développement depuis un métier en équilibre

PÉRIODE DÉCOUVERTE**

- Durée maximale de 3 jours, déduction faite - sauf pour les salariés occupant un métier sensible - des journées de découverte éventuellement réalisées pour le métier considéré.
- Accompagnement d'un tuteur ou garant.

PÉRIODE D'ADAPTATION

- 1 mois maximum pour les employés et agents de maîtrise, 2 mois pour les cadres.

PACK MOBILITÉ FRANCE

Les collaborateurs concernés :

- Employés, agents de maîtrise et cadres du Groupe Carrefour
- Dès lors que les conditions de la mobilité géographique sont validées

Pour en savoir plus, rendez-vous sur Workplace, My Carrefour

Mesures d'accompagnement pour toutes les mobilités géographiques Tous collaborateurs	Mesures d'accompagnement supplémentaires Agents de Maîtrise et Cadres si mobilité à l'initiative de l'employeur
 - 2 jours d'absence autorisés pour déménagement	 - Prime d'installation d'1 mois de salaire, exonérée au forfait (selon règle URSSAF)
 - Prise en charge des frais déménagement	 - Prime locative jusqu'à 400 € /mois pendant 2 ans (renouvelable 1 fois)
 - Prise en charge de frais annexes via note de frais (déplacement / hébergement provisoire)	 - Mesures d'accompagnement familial :
 - Action logement	1. Recherche emploi pour le conjoint, NEW 2. CESU garde d'enfant < 3 ans, 3. Frais d'hébergement enfant scolarisé < 23 ans.

*Sans condition d'ancienneté pour les mobilités d'un métier sensible vers un métier en équilibre ou développement ou d'un métier en équilibre vers un métier en développement.

**Frais afférents pris en charge dans la limite du barème applicable.



Cette fiche pratique est remise à titre d'information et constitue un résumé des dispositions de l'accord GEPP.

LA MOBILITÉ INTERNE POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN MÉTIER SENSIBLE OU EN MOBILITÉ VERS UN MÉTIER EN DÉVELOPPEMENT

Les collaborateurs occupant un métier sensible ou en mobilité vers un métier en développement bénéficient de mesures d'accompagnement renforcées.

Accompagnement à la mobilité géographique

Pour qui ? Les salariés dont le nouveau lieu de travail est situé à **plus de 30 km** aller simple de leur domicile entraînant un allongement de la distance domicile/lieu de travail **ou, à plus d'une heure** de trajet aller simple de leur domicile.

Mesures d'accompagnement

VOYAGE DE RECONNAISSANCE

- **3 jours de congés exceptionnels** rémunérés permettant de vous rendre dans votre région d'accueil.
- **Prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement** pour vous et votre conjoint pendant cette durée.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'HÉBERGEMENT

- Pendant la période d'adaptation dans la limite des barèmes applicables (frais d'hôtel ou loyer d'un logement et un aller-retour hebdomadaire pour rejoindre votre domicile).

ACCOMPAGNEMENT D'UNE MOBILITÉ SANS DÉMÉNAGEMENT

- **Prise en charge du coût supplémentaire de transport** dans la limite de 100 km sur la base d'un aller-retour quotidien pendant une période maximale de 12 mois (sur justificatif).
- **Indemnité de mobilité sans déménagement** égale à 1 mois de salaire de base brut, versée pour moitié au jour de la mobilité effective* et le restant au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Mobilité effective = à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste

ACCOMPAGNEMENT D'UNE MOBILITÉ AVEC UN DÉMÉNAGEMENT

Conditions Le déménagement vous rapproche de votre nouveau lieu de travail et intervient dans les 12 mois suivant la date de mobilité effective. Vous n'avez pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

Mesures d'accompagnement

L'AIDE À LA RECHERCHE DE LOGEMENT

L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE DOUBLE RÉSIDENCE

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

LA PRIME D'INSTALLATION

L'AIDE À L'EMPLOI DU CONJOINT

L'INDEMNITÉ DE MOBILITÉ AVEC DÉMÉNAGEMENT



Indemnité différentielle de rémunération

Conditions

Mobilité effective d'un métier sensible vers un métier en équilibre ou en développement. Le nouveau poste entraînerait une baisse de votre salaire plein tarif à temps de travail équivalent.

Versement d'une indemnité différentielle de rémunération

- Sans limitation de durée, sauf promotion avec évolution de salaire supérieure au montant de l'indemnité différentielle ou nouvelle mobilité interne à votre initiative
- Montant maximal de 500 € brut par mois
- Première année d'application : versement d'acomptes mensuels pour 70% de l'indemnité puis régularisation une fois le nouveau salaire plein tarif réel connu → montant gelé à l'issue de la première année d'application

LA MOBILITÉ EXTERNE POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN MÉTIER SENSIBLE

Vous avez un projet professionnel en externe (reconversion, création d'entreprise...) ?
Carrefour vous accompagne pour le concrétiser.

Pour qui ?

Deux conditions cumulatives à satisfaire :

- Être un salarié occupant **un métier déclaré «sensible» en CDI avec 2 ans d'ancienneté** (condition d'ancienneté portée à 6 ans pour les salariés ayant suivi un programme «Graduate» et les Ecoles de l'Académie de Formation Carrefour).
- Ne pas posséder **une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat** et donc son départ fortement préjudiciable pour la société ou le Groupe.

Le congé de mobilité

Le congé de mobilité est **une dispense totale d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel**, d'une durée de 9 à 12 mois maximum, en bénéficiant d'une rémunération de 80% du salaire plein tarif brut les 3 premiers mois, et de 65% du salaire plein tarif brut les mois suivants.



Cette fiche pratique est remise à titre d'information et constitue un résumé des dispositions de l'accord GEPP.

Les aides à la création et reprise d'entreprise

Conditions

La création ou la reprise d'entreprise doit être concrétisée avant la fin du congé de mobilité

Mesures d'accompagnement

CONSEILS ET ACCOMPAGNEMENT DANS LES DIFFÉRENTES PHASES DE CONSTRUCTION DE VOTRE PROJET

PRÊTS À TAUX 0% À L'ENTREPRISE CRÉÉE OU REPRISE DANS LA LIMITE D'UN MONTANT MAXIMUM DE 15.000 €

INDEMNITÉ DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE

Les aides à la mobilité géographique

Conditions

Votre nouveau lieu de travail est situé à + de **30 km aller simple de votre domicile** entraînant un allongement de la distance domicile/lieu de travail ou à + de **1h de trajet aller simple** de votre domicile entraînant un allongement de votre temps de trajet quotidien.

Mesures d'accompagnement

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

LA PRIME D'INSTALLATION

L'AIDE À L'EMPLOI DU CONJOINT

Les aides à la formation

Les frais pédagogiques, de transport, de restauration et d'hébergement sont pris en charge dans les barèmes applicables chez Carrefour.

La formation sera dispensée durant le congé de mobilité.

Le Congé Fin de Carrière (CFC)

Il peut être activé sur décision de la société concernée.

LES INDEMNITÉS DE RUPTURE

**INDEMNITÉ LÉGALE
OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT**

INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE :

- Moins de 5 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire plein tarif
- De 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire plein tarif
- De 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire plein tarif
- De 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire plein tarif
- De 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire plein tarif
- Au moins 25 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire plein tarif





Direction des Ressources Humaines France

Mars 2023

Vous souhaitez changer de poste ?

Connectez-vous au site dédié à la mobilité interne : enviedebouger.carrefour.fr* pour consulter les offres correspondant à votre profil.

- Rendez-vous dans “Je recherche” puis dans “Un contact”.
- **100% des offres sont publiées en interne.**
- **Priorité aux collaborateurs Carrefour : les offres vous sont réservées pendant 15 ou 21 jours selon les postes.**

*Connexion au site avec l'identifiant et le mot de passe sur le bulletin de paie ou avec les codes d'accès à Workplace.

Vous avez des questions ?

Contactez votre RH de proximité.

ANNEXE 1

Les sociétés Carrefour concernées par l'application de l'accord GEP

- Almia Management
- Bellevue Distribution
- C.S.F
- Cardadel
- Carima
- Carma
- Carrefour Administratif France
- Carrefour Banque
- Carrefour Drive
- Carrefour Finance
- Carrefour France
- Carrefour Hypermarchés
- Carrefour Import
- Carrefour Management
- Carrefour Marchandises Internationales
- Carrefour Partenariat International
- Carrefour Property Gestion
- Carrefour Proximité France
- Carrefour Services Clients
- Carrefour Supply Chain
- Carrefour Systèmes d'Information (C.S.I.)
- Carrefour Voyages
- Centre de Formation et Compétences
- Clairefontaine
- CLCV Logistique
- Coviam 8
- Covicar 2
- Croquetteland
- Dejbox Services
- Distrival
- Finifac
- Genedis
- Greenweez
- Hyperadour
- Interdis
- Lapalus & Fils (Etablissements Lucien)
- Lybernet
- Maison Johanes Boubée
- Montel Distribution
- Parsevres
- Potager City
- Quitoque
- So.Bio
- So. Bio Sèvres
- Société des Nouveaux Hypermarchés - SDNH
- Société Ludis
- Sodimodis Hypermarché
- Sodisal
- Soditrive
- Sofaline
- Stenn
- Superadour
- Vezere Distribution

ANNEXE 2

Les cartographie des métiers Les typologies de métiers

La cartographie des métiers

La cartographie des métiers est établie en tenant compte des orientations stratégiques, des perspectives d'évolutions économiques et technologiques, ainsi que des enjeux de la transition écologique. Elle est ajustée au niveau le plus pertinent et est en adéquation avec les projets et/ou transformations ayant un impact sur les métiers.

Les métiers en développement

Les métiers en développement, aussi appelés métiers en tension, sont ceux générant de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- soit parce qu'ils sont inexistants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non, et que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme ;
- soit parce qu'ils sont existants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour et qu'ils ont vocation à se développer au vu de l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe ;
- soit parce qu'ils se traduisent par une compétence particulière faisant défaut ou leur rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.

Les métiers en équilibre

Les métiers en équilibre sont ceux dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

Les métiers sensibles

Les métiers sensibles, aussi appelés métiers fragilisés, sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs