

VI Portraits de salariés



SANDRA, 49 ANS, Directrice d'un hypermarché chez Cora

Entrée chez Cora en tant qu'employée niveau 1, Sandra est actuellement directrice d'un hypermarché (niveau cadre dirigeant).

Sandra a réalisé l'ensemble de sa carrière au sein de l'enseigne Cora. Pendant ses études de lettres, elle devient hôtesse de caisse en contrat étudiant de dix heures par semaine. Sandra a fait finalement le choix d'arrêter ses études et de faire carrière au sein de l'enseigne. **D'abord hôtesse de caisse, puis vendeuse en bijouterie, et enfin manager de rayon, Sandra restera dix-neuf ans au sein du même magasin.** Elle devient ensuite manager de département pendant huit ans au sein d'un autre magasin situé dans l'Oise. **Après une formation, elle devient Directrice de magasin.**



L'entreprise m'a accordé la confiance et l'autonomie nécessaires pour m'épanouir pleinement, tant sur le plan professionnel que personnel. Cela m'a permis un épanouissement global. »

La persévérance et la patience sont les premières qualités évoquées par Sandra comme des conditions clés pour réussir son parcours professionnel : « *Souvent on veut griller des étapes, or il faut être patient, cela ne se fait pas du jour au lendemain* ». D'après Sandra, il faut également être prêt à **s'adapter rapidement, face à un secteur qui évolue très vite. Cette capacité d'adaptation nécessite un investissement indéniable** et une capacité à « *sortir de sa zone de confort, car c'est à chaque fois une prise de risque qu'il est nécessaire de peser et d'accepter* ». En effet, qui dit évolution dit potentiellement un changement de magasin et donc éventuellement de région. Cette nécessité de mobilité peut être un réel frein au cours du parcours professionnel : « *Pendant un certain temps je n'ai pas évolué car je n'étais pas disposée à accepter une mobilité géographique. Or on est très bien accompagné sur le sujet, il faut être en mesure de sauter le pas et d'accepter de se déraciner.* »



Plus l'évolution est importante, plus le temps de formation l'est. On a des formations spécifiques permettant de comprendre les différents secteurs, et on a des magasins référents qui peuvent nous accueillir dans des périodes d'immersion. »

Sandra est reconnaissante vis-à-vis de **l'enseigne qui l'a beaucoup accompagnée au cours de son parcours professionnel, mais à qui elle a également beaucoup donné** dans le cadre de ses évolutions et prises de postes.

Dans le cadre des différentes prises de postes, elle a bénéficié de formations : « *On peut réaliser des formations techniques, on peut accompagner par exemple un directeur en place pour observer son quotidien ou encore avoir des formations spécifiques sur certains secteurs des magasins* ».



Récapitulatif de carrière

- **1995** - Sandra entre chez Cora en tant qu'hôtesse de caisse
- **1998** - Vendeuse en bijouterie
- **2004** - Manager de rayon
- **2014** - Manager de département
- **2023** - Directrice d'hypermarché



NADIA, 46 ANS, Directrice de région chez Carrefour Market

Entrée chez Carrefour (anciennement Champion) en tant qu'employée niveau 2, Nadia est actuellement directrice de région chez Carrefour Market (niveau cadre dirigeant).

Nadia est arrivée en France en 2002. Au moment de son arrivée, Nadia s'inscrit à une mission locale et réalise une mission d'orientation professionnelle. C'est dans le cadre de celle-ci qu'elle trouve un stage et intègre l'enseigne Champion en tant que stagiaire. Ce stage devient sa première expérience de travail en France. **À la suite de ce stage, l'enseigne lui propose directement un poste d'hôtesse de caisse qu'elle accepte.** En 2005, le magasin Champion devient un magasin intégré sous l'enseigne Carrefour Market et Nadia évolue au poste d'employée commerciale niveau 4. **Elle s'intéresse alors aux compétences nécessaires pour devenir manager.** Entre 2005 et 2011, Nadia passe d'employée commerciale à manager et puis elle devient Directrice du magasin Market Paris Seine. **En 2014, elle est nommée Directrice du Carrefour Market Alesia et met en place une refonte totale du magasin.** À la suite des travaux et de la réouverture du magasin d'Alesia, Nadia devient Directrice régionale en 2019. **Elle gère aujourd'hui une région de 14 magasins qui emploient près de 1 000 collaborateurs et réalisent un chiffre d'affaires de 331 millions d'euros.**



J'aime accompagner les équipes et piloter la performance. Mon objectif est de valoriser les parcours de carrière et faire grandir les autres. J'essaie de détecter les talents et leur donner leur chance, ayant moi-même bénéficié de cette opportunité, je souhaite que les autres puissent en profiter également. »

Selon Nadia, un parcours professionnel est lié à des rencontres : *« quelqu'un qui va croire en vous et vous donner votre chance »*. Elle a réalisé l'ensemble de sa carrière à Paris car **le groupe Carrefour lui a permis d'évoluer en lui proposant des évolutions dans des magasins proches géographiquement.**

C'est le passage d'employée commerciale à manager que Nadia a trouvé le plus challengeant. En effet, cette évolution peut être plus longue que les autres puisque celle-ci dépend des besoins dans les magasins : *« Il est essentiel de démontrer sa singularité ou sa capacité à se démarquer, et c'est précisément à ce moment-là qu'un bon manager doit être capable de repérer les bons profils. »*



Pour évoluer, il faut être patient et savoir attendre son tour, ne jamais abandonner, car c'est souvent au moment où l'on baisse les bras que l'on est évalué. »

Nadia se décrit comme épanouie au sein du Groupe Carrefour et du poste qu'elle occupe actuellement. Elle estime ne pas avoir encore *« fait le tour »* du métier de Directrice régionale pour l'instant et ne se voit ni changer de poste, ni changer d'enseigne.



Un travail acharné et la patience permettent de grandir. Il est important de croire en soi et de faire preuve de persévérance.»



Récapitulatif de carrière

- **2002** - Nadia arrive en France et réalise un stage dans un magasin Champion
- **2003** - Recrutement en tant qu'hôtesse de caisse
- **2005** - Passage du magasin Champion en magasin intégré sous l'enseigne Carrefour Market. Nadia devient employée commerciale niveau 4
- **De 2005 à 2011** - Nadia évolue d'employée commerciale à manager, puis devient directrice de magasin
- **En 2014** - Nomination au poste de Directrice du Carrefour Market Paris Seine après Market Alésia
- **En 2019** - Nadia devient Directrice régionale en 2019. Elle gère aujourd'hui une région de 14 magasins qui emploient près de 1 000 collaborateurs et réalisent un chiffre d'affaires de 331 millions d'euros



OLIVIER, 60 ANS, Directeur d'un hypermarché et responsable de la file RH chez Cora

Entré chez Cora en tant qu'employé niveau 2, Olivier est actuellement directeur du magasin Cora de Massy Palaiseau (cadre dirigeant).

Olivier a commencé sa carrière à Cora Vesoul à 19 ans par pur hasard. Après deux ans chez Cora, il part réaliser son service militaire, et à son retour il réintègre l'enseigne en tant qu'employé de rayon non alimentaire. L'entreprise ne demande pas de diplôme particulier. C'est au cours de cette expérience qu'il découvre la gestion ou encore les relations avec les fournisseurs et s'y épanouit. **Il réalise une formation de 6 mois pour devenir manager de rayon.** À la suite de celle-ci il prend en charge les rayons brico, jardin et produits frais avec service pendant 6 ans. Puis évolue comme Manager de département des Produits Frais Traditionnels (PFT) à Lunéville pour une durée d'un an. Pour des raisons familiales, il devient par la suite adjoint en caisse au magasin de Rennes, où il développe le service après-vente ainsi que la carte de fidélité Cora. Toujours au sein de ce magasin, il prend la gestion du département épicerie et du chocolat saisonnier. **Olivier part ensuite à Saint Malo se former à son futur poste de directeur de magasin puis prend la direction du magasin de Remiremont pendant plus de 4 ans.** Il prend par la suite la direction des magasins de Blois, d'Alès et est nommé en parallèle responsable des produits frais avec service, cadre dans lequel il anime la file produits frais avec service. La « file » permet de co-construire les orientations stratégiques du rayon ou service entre les fonctions supports et opérationnelles. Olivier devient par la suite directeur des magasins de Wattignies, d'Ermont et prend la responsabilité de la file Ressources Humaines. **Depuis avril 2023 il est directeur du magasin Cora Massy Palaiseau tout en conservant sa casquette de responsable de la file RH.**



Quand j'étais employé, si on m'avait dit que je deviendrais directeur, c'est comme si on m'avait dit tu seras le Général de Gaulle. »

Olivier est fier de son parcours professionnel. Il a pu travailler dans un groupe lui permettant de manager de nombreuses équipes et de grandir avec elles, tout en l'accompagnant au quotidien en matière de formation et d'apprentissage. La richesse des métiers et l'autonomie dont il a bénéficié sont finalement les deux grandes qualités de l'enseigne selon lui : *« Être en relation avec les actionnaires et la direction générale qui vous demandent comment vous voyez les choses et vous écoutent c'est assez rare. On peut changer de métiers dix fois et toucher à tout un tas de choses, les stratégies managériales et commerciales, l'innovation, la pub, les relations publiques etc.... C'est extraordinairement riche. »*

C'est cette même richesse qui a d'ailleurs conduit l'ensemble de son parcours professionnel. **En effet, selon Olivier, sa carrière est due à une ouverture, une curiosité et une mobilité, tant d'esprit que géographique.**



En réalité, être patron d'un hypermarché, c'est être un capitaine de bateau. Donnant le cap à un équipage réalisant de très nombreux métiers. »

Pour Olivier, les évolutions professionnelles sont indissociables de la mobilité géographique. L'ensemble de sa carrière s'est ainsi inscrite dans différents magasins et régions : *« À chaque fois on découvre une nouvelle région, une nouvelle équipe et une nouvelle façon de fonctionner. Si on est ouvert aux autres, on apprend énormément. »* **Selon lui, la mobilité amène beaucoup d'éléments positifs, elle permet de sortir de sa zone de confort et est très enrichissante, mais elle doit faire partie d'un projet de famille.** En effet, ces mobilités peuvent s'accompagner d'une *« période transitoire, très enrichissante, mais qui peut également être inconfortable pendant un temps car on n'est pas encore totalement installé personnellement et il y a beaucoup d'éléments nouveaux à intégrer lors d'une prise de poste. »*

Olivier a bénéficié tout au long de sa carrière d'accompagnement et de formations (notamment en droit social, sur les risques psychosociaux, la gestion de crise, etc).



Le seul vrai talent c'est d'oser faire, le reste c'est du travail. »

Selon Olivier, il est nécessaire d'être dans une logique permanente d'apprentissage, **de se challenger afin de faire face aux évolutions permanentes du secteur et des métiers** : « Les métiers sont passionnants et le secteur est impacté par toute l'actualité (inflation, gilets jaunes, Covid ...) »



Je n'aurais pas fait ces choix de mobilité si mon épouse et ma fille n'avaient pas été d'accord. C'est un réel choix familial. »



Récapitulatif de carrière

- **Juin 1983** – Olivier entre à Cora Vesoul en tant qu'employé
- **Février 1985** – Départ au service militaire
- **Février 1986** – Retour de l'armée, réintégration de l'entreprise en tant qu'employé non alimentaire
- Formation d'une durée de 6 mois dans le magasin Cora Dornach pour devenir manager de rayon
- **1989** – Manager de rayon dans le magasin Cora Vesoul pendant 6 ans « Brico, jardin, Liquide et Produits Frais avec services »
- **1995** – Manager de département PFT au magasin Cora Lunéville pendant 1 an
- **1996** – Pour des raisons familiales, départ pour le magasin Cora Rennes en tant qu'adjoint en caisse
- **De 1996 à 1999** – Adjoint en caisse, ouverture du service après-vente et gestion de la carte Cora
- **De 1999 à 2002** – Gestion de l'épicerie et du marché du chocolat saisonnier dans le magasin Cora Rennes
- **De 2002 à 2003** – Départ pour le magasin Cora Saint Malo afin de suivre une formation de Directeur de magasin
- **De 2003 à 2007** – Directeur du magasin Cora Remiremont
- **2007 à 2023** – Directeur des magasins Cora Blois, Alès, Wattignies, Ermont
- 2016 Responsable de la file Ressources Humaines
- **Depuis avril 2023** – Directeur du magasin Cora Massy Palaiseau et Responsable de la file RH



JULIEN, 40 ANS, Directeur d'hypermarché chez Carrefour

Entré chez Carrefour en tant qu'employé niveau 2, Julien est actuellement directeur d'un hypermarché (cadre dirigeant).

C'est en 2001 que Julien intègre l'entreprise Carrefour, d'abord en tant qu'hôte de caisse pendant ses études. Il poursuit son parcours professionnel sur un poste d'employé pendant 5 années au cours desquelles il découvre la réalité opérationnelle de différents métiers (caisses, employé de rayon, etc). **En 2006, il se tourne vers l'encadrement dans le secteur des produits grande consommation et devient stagiaire manager.** Après un an, il devient manager de rayon, poste qu'il occupera pendant 7 ans. **En 2014, il évolue au poste de chef de secteur, avant d'être nommé en 2022 stagiaire directeur puis directeur de magasin.**



Je m'étais fixé un objectif assez personnel, j'avais envie de devenir directeur de magasin avant 40 ans. Si j'ai pu atteindre cet objectif, c'est parce que je m'en suis donné les moyens mais aussi parce que l'entreprise m'en a donné les moyens. »

Julien a réalisé l'ensemble de son parcours professionnel en Île-de-France, dans 8 magasins différents. Selon lui, son parcours professionnel est en partie lié aux différentes rencontres qu'il a faites au cours de sa carrière : *« C'est surtout une question de rencontres, mais il faut également se fixer des objectifs et se donner les moyens d'y arriver, ce qui demande nécessairement des investissements. »*

En effet, selon Julien : *« Il y a un vrai gap lorsque l'on passe sur des postes de manager ou de chef de secteur. La difficulté est de plonger dans une nouvelle aventure sans pour autant avoir d'ores et déjà l'expérience nécessaire. Parfois on se retrouve même à manager ses anciens collègues et parfois des gens qui ont plus d'expérience ou d'ancienneté, ce qui est parfois difficile. »* **C'est d'ailleurs dans le cadre de ces évolutions nécessitant un accompagnement que Julien a bénéficié de parcours de formation** au sein de l'entreprise comme le « parcours de l'école des leaders » ou encore des « vis ma vie ». Ces formations à la fois générales et très opérationnelles, ont accompagné Julien dans l'ensemble de son parcours professionnel.



L'entreprise me fait confiance, et j'ai envie de poursuivre ma carrière dans d'autres magasins plus tard. Je resterai dans la grande distribution c'est sûr. »

Pour Julien, il est important *« d'avoir en tête que cela demande du travail. Il faut mettre les choses à plat avec son entourage car le travail peut être très prenant »*. Il est également important selon lui de ne pas « brûler » les étapes de son parcours professionnel et d'être patient : *« j'ai eu une déception dans mon parcours professionnel, lorsque l'on m'a dit que je ne passerai pas stagiaire directeur immédiatement [...] en réalité, j'ai appris plein de choses pendant cette période, et quand je suis passé stagiaire directeur j'avais les bonnes compétences et les armes pour réussir. Il faut faire confiance à l'entreprise »*.



Récapitulatif de carrière

- **2001** – Julien intègre l'enseigne Carrefour en tant qu'hôte de caisse en parallèle de ses études
- **2001 à 2006** – Poste d'employé sur différents métiers (caisse, employé de rayon, ...)
- **2006 à 2007** – Stagiaire manager sur le secteur des produits grande consommation
- **2007 à 2014** – Manager de rayon
- **2014 à 2022** – Chef de secteur
- **2022** – Stagiaire directeur puis Directeur d'hypermarché