

Auchan Retail France – un engagement pour la mixité

Entreprise largement féminisée avec 52% de femmes parmi ses 73800 collaborateurs, Auchan Retail France souhaite faire vivre la mixité dans l'ensemble de ses métiers, quelles que soient les responsabilités occupées.

Aujourd'hui, les femmes représentent 40% de l'encadrement, ce ratio étant plus faible sur les postes à plus large responsabilité.

Cela conduit Auchan Retail France à

- mener des actions de sensibilisation et d'accompagnement. Depuis de nombreuses années, des politiques sont mises en place pour promouvoir la promotion des femmes aux postes à responsabilités. Ainsi la diversité et la mixité ont été inscrites comme des fils rouges dans les parcours de développement destinés aux hommes et aux femmes (Passerelles, Talents et Déclic).

- diversifier ses sources de recrutement pour proposer de nouvelles opportunités à des profils différents.

Cet engagement se retrouve dans les choix visuels pour les campagnes de recrutements de l'entreprise qui mettent en avant la mixité et la diversité.



Cet engagement se voit aussi dans les trajectoires professionnelles de nombreuses femmes de l'entreprise. Vous trouverez dans les pages suivantes leurs témoignages.

TEMOIGNAGES

HAUTS DE FRANCE



Sylvie DHAINAUT

51 ans

**Assistante DRH Auchan Hyper France à la centrale de Villeneuve d'Ascq
Relai Mission Handicap**

“Je viens de passer le cap des 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise, je me souviens de mon arrivée comme si c’était hier, je suis entrée au bureau des affaires sociales (qui deviendra la DRH Hyper qu’on connaît aujourd’hui) pour un stage de fin d’études dans le cadre du BTS Assistante direction. 3 mois de stage qui se sont transformés en 30 ans ! Les 7 premières années j’ai travaillé en tant que secrétaire dans le domaine de la gestion individualisée des employés, les rémunérations encadrement et les indicateurs RH.

Puis j’ai saisi l’opportunité de me rapprocher de l’opérationnel quand le poste d’assistante DRH de la région nord s’est libéré. Lors de cette mission, j’ai travaillé avec la responsable recrutement et évaluation, j’organisais les sessions de recrutement régionales, participais au forum recrutement...

En 2005, l’entreprise s’est réorganisée, la région nord est devenue la direction opérationnelle nord, le contenu du poste a évolué. Je travaillais à la fois avec le directeur des ressources humaines région et le directeur opérationnel. Sur cette période, j’ai découvert un nouveau domaine, celui de la communication externe en lien avec la direction de la communication, l’univers des relation presse et du lobbying, j’ai aimé faire les dossiers de presse pour les salons PME du Nord et de la Normandie ou des réouverture magasins ... En parallèle, je m’occupais aussi de ma famille, avec 3 enfants, les journées étaient sportives !

En 2008, j’ai rejoint le magasin de V2 en tant qu’assistante, un contenu complètement différent axé sur les clients, les produits et les collaborateurs, j’ai beaucoup aimé cette période, la convivialité du magasin, la simplicité des relations, les dossiers tant sur les tracts locaux .

Enfin en 2013, j’ai rejoint la DRH France et j’ai intégré le comité éthique France auprès du secrétaire général, je partagerai aussi mon temps en assistant la directrice marketing et le directeur d’exploitation. J’avais envie de découvrir d’autres activités, c’est ainsi que depuis juillet 2017, j’ai eu l’opportunité de remplacer la responsable diversité durant son congé maternité), pour relayer les actions la mission handicap, principalement en accompagnement des sites sur les actions à mener.

Mon parcours montre que l'entreprise offre des opportunités. Si on veut s'impliquer dans des dossiers, on en trouve ! Bien sûr, il faut faire preuve d'adaptabilité, quand on travaille pour deux patrons différents par exemple; avoir le sens de l'organisation, être autonome et aimer la polyvalence quand on mène de front plusieurs missions. C'est vrai que j'ai aussi eu la chance d'avoir évolué avec des managers aux profils différents qui m'ont fait confiance et permis de m'enrichir au travers des dossiers et missions confiés.

A travers ses valeurs, l'entreprise s'engage à respecter chaque collaborateur en lui accordant la même considération. Ainsi, la place accordée aux femmes dans l'entreprise doit être identiques à celle accordée aux hommes. Pour cela, la ligne managériale doit être sensibilisée et alignée. Car ce qui peut ralentir l'évolution des femmes, c'est souvent la maternité et les absences pour congés liés à celle-ci. Il y a sans doute encore des adaptations à faire. Il faut accompagner les personnes par des mesures favorisant l'équilibre vie privée / vie professionnelle, faire évoluer l'organisation de travail et avoir recours quand c'est possible aux outils de travail à distance, permettre aussi une certaine souplesse dans les horaires à certaines périodes (pour les rendez-vous médicaux des enfants par exemple)...

L'entreprise, autant que les personnes concernées, y gagne parce que la nouveauté, le fait de travailler avec des gens différents, ça apporte du peps, de l'énergie ! “



Kimberly Pietka

24 ans

Manager Commerce Electro Electronique Grand Public Roncq

9 collaborateurs

« Pendant mes études à l'ESTICE, une école de commerce internationale, j'ai fait un stage de 6 mois comme assistante category manager chez Auchan Pro, en Master 1, puis j'ai enchaîné sur une alternance de 10 mois en Master 2 et enfin un CDD de 2 mois dans les mêmes fonctions. On m'a ensuite proposé un poste de manager commerce en magasin.

J'ai fait un « vis ma vie » sur Roncq avec le manager autobrico et l'expérience m'a énormément plu. Finalement, j'ai été nommée à Roncq sur les périmètres de la Communication, du Multimédia et de leurs accessoires.

J'apprécie la polyvalence que demande le métier, la dimension managériale, le fait de travailler sur l'humain, le commerce et la gestion. J'avais besoin d'un métier qui ne soit pas routinier et je suis comblée : aucune journée ne se ressemble.

C'est vrai que la vente d'équipements reste un univers assez masculin : j'ai une équipe avec 7 hommes et 2 femmes, mais pourtant le fait d'être une femme n'a jamais posé de souci

avec mes collaborateurs ou mes collègues. Je n'ai senti aucune réticence. J'ai l'impression qu'on a dépassé les stéréotypes dans l'entreprise.

Par contre, j'ai parfois rencontré quelques attitudes misogynes de la part de clients qui semblaient penser qu'une femme ne pouvait pas être responsable d'un rayon et compétente pour ce type de produits. Dans ce genre de situation, il faut assumer et ne pas se laisser déstabiliser. Les gens finissent généralement par comprendre.

Dans l'ensemble, quand je regarde autour de moi, j'ai l'impression que les promotions se font au mérite. Bien sûr, prendre un nouveau poste demande un investissement personnel important, on a moins de connaissances de la réalité du métier et on doit le compenser au début par une forte présence sur le terrain. Cela peut poser des problèmes d'organisation dans sa vie personnelle et conduire certaines personnes à passer à côté d'opportunités. Pourtant, j'ai l'impression que les choses ont évolué et qu'il y a davantage de compréhension de ces questions et d'accompagnement dans l'entreprise. Aujourd'hui, je n'aurais aucun souci à évoquer des projets personnels ou familiaux avec ma hiérarchie. Je suis sûre que ça n'aurait pas d'impact sur mon évolution.

La diversité est une source de richesse et d'ouverture. Dans l'équipe, nous avons des personnes de tout âge, de tout profil, de toute culture, c'est une très belle expérience.

La mixité peut aussi apporter quelque chose évidemment même s'il ne faut pas généraliser. Par exemple, j'ai un management plutôt basé sur l'écoute et l'empathie - ce sont sans doute des traits qu'on retrouve plus souvent chez les femmes mais il y a des hommes qui ont aussi ce type de qualités. C'est avant tout une question de personnalité. »

ILE DE FRANCE



Bénédicte BURY

49 ans

RRH Auchan Plaisir, Directrice magasin en formation

« Étudiante en école de commerce, j'ai découvert Auchan lors de stages en magasin. J'ai tout de suite apprécié la facilité de communication entre les niveaux hiérarchiques, de me voir rapidement confier des missions et des objectifs. C'était clair il y avait le côté opérationnel du métier et les possibilités d'évolutions qu'il offrait. J'ai été recrutée comme chef de rayon et j'ai évolué comme chef de secteur, avant de devenir directrice marketing vente à Auchan Mantes où j'ai participé au remodeling du magasin.

La disparition annoncée du métier m'a amenée à réfléchir à mon avenir. Je tenais à rester dans des fonctions transverses, je me suis orientée sur la file Ressources Humaines. J'ai occupé les fonctions de RRH dans 3 magasins différents et je vais être nommée prochainement Directrice Adjointe.

Pour moi, c'est une évolution logique. Le commerce, c'est avant tout l'animation des hommes. Et j'ai exercé mon métier de RRH dans l'idée de créer au quotidien dans le magasin, un climat managérial de confiance utile à tous nos métiers et qui serve notre fonction numéro un : le commerce.

Aujourd'hui, j'ai le sentiment que les conditions sont réunies pour aborder sereinement mes nouvelles fonctions. Je suis reconnue dans mon métier. J'ai atteint une forme d'équilibre dans ma vie personnelle : ma fille a 12 ans, elle est devenue plus autonome. Je peux donc m'investir plus librement dans un nouveau travail qui sera plus exigeant. L'expérience nous renforce en efficacité dans notre métier et nous apporte plus de latitudes dans la gestion du temps. On sait prévoir, on sait réagir, l'équilibre de notre engagement personnel est plus facile à maîtriser.

Avec moins de contraintes personnelles et familiales, j'aurais sans doute postulé plus tôt. Dans la grande distribution, l'organisation du temps de travail colle à la dynamique du commerce : les horaires décalés, les changements de rythmes, la saisonnalité des opérations ne facilitent pas la juxtaposition de nos différentes tranches de vie. Cela nécessite un talent d'organisatrice pour concilier des contraintes variées liées aux enfants, au conjoint, à la santé, à nos ambitions... qui par la force des choses, pèsent davantage sur les femmes. Pour nous, tous les jours ne se valent pas. Un mercredi par exemple vaut de l'or pour n'importe quelle maman qui veut consacrer du temps à ses enfants. Une matinée ne vaut pas une

soirée... L'entreprise n'en tient pas toujours compte. Heureusement, les mentalités évoluent. De plus en plus de directeurs de magasin prennent conscience par exemple qu'une responsable commerce qui est aussi une jeune maman pourra peut-être commencer plus tard sa journée qu'un célibataire. Cela ne l'empêchera pas d'être 100 % opérationnelle dans son métier et finalement davantage disponible et sensible pour percevoir l'environnement et apporter les bonnes réponses.

L'entreprise évolue par la force des choses et la féminisation du commerce et de ses métiers progresse en nombre et en qualité. Je me rappelle avoir été embauchée par la première directrice d'hyper de l'entreprise, Nicole Larmor, à Auchan Plaisir. Même pour elle, promouvoir ses pairs n'a pas dû être simple. Depuis, l'entreprise a heureusement dépassé ses propres appréhensions et de proche en proche, les exemples libèrent : on se dit « si d'autres y arrivent, pourquoi pas moi ? » Certains stéréotypes ont été dépassés selon lesquels des postes étaient plutôt masculins (MC en MB, CDG, Sécurité...)

Cela dit, nous peinons encore à affirmer ces principes. Des réunions sont toujours programmées le mercredi, pesant sur la disponibilité des jeunes mères qui travaillent déjà le samedi. C'est le genre de décisions qui peut libérer les énergies, créer le déclics et convaincre de nombreuses femmes de s'investir plus et mieux leur permettant ainsi de s'engager d'avantage.

Une organisation plus souple, c'est un climat plus propice pour s'investir à fond dans son métier. La mixité apporte un meilleur équilibre dans nos organisations de travail. Le relationnel est souvent beaucoup plus simple au sein d'une équipe quand des hommes et des femmes contribuent à sa performance.

Dans un codir, la mixité joue un rôle moteur. Elle témoigne de la diversité des collaborateurs dans tous les domaines. Elle redistribue la compétitivité des qualités managériales entre ses membres hommes et femmes : l'autorité, l'énergie, la souplesse, l'écoute, le sens du détail, la vision sont mieux partagées. Mélanger les genres, c'est créer des complémentarités essentielles qui favorisent le dépassement des équipes.

Pour toutes ces raisons je me félicite de voir progresser la place des femmes au sein des équipes très masculines, comme la sécurité, la boucherie, les fruits et légumes... elles en améliorent la performance en apportant à chaque fois aux métiers, une dimension, une sensibilité qui leur faisait défaut.

N'oublions pas que nos clients sont majoritairement des consommatrices. Avoir plus de femmes cadres permet de mieux comprendre leurs attentes. Et puis la promotion de femmes managers constitue aussi un facteur de motivation pour l'ensemble des femmes de l'entreprise."



Anne-Laure Aubry

29 ans

Directrice Auchan Supermarché Reuilly

55 collaborateurs

“Je suis issue d’une école de commerce, j’ai commencé ma carrière chez Carrefour Market, où je suis restée 4 ans. J’ai d’abord été stagiaire manager zone marché, puis manager frais, puis directrice magasin pendant 1 an ½. Quand j’avais commencé comme manager, je voulais être directrice, c’était la voie logique et c’est arrivé plus vite que je ne pensais. Seulement, je voulais absolument vivre une expérience à mon compte avant mes 30 ans. Alors j’ai créé une petite entreprise en franchise dans la restauration rapide et j’y suis restée 2 ans ½.

J’ai ensuite voulu retourner dans la distribution et je suis entrée chez Simply Market comme directrice en formation à Vitry, puis Montrouge. Je suis ensuite passée par Daumesnil avant d’arriver à Reuilly comme directrice alors que le magasin était en travaux.

C’était une belle opportunité et un enjeu: le 1er magasin à enseigne Auchan Supermarché à Paris. J’ai suivi tout le chantier, la préparation, les réimplantations jusqu’à la réouverture.... C’est une expérience très forte, et aujourd’hui Auchan Reuilly est vraiment mon magasin de coeur !

Le métier de directrice de magasin est exigeant mais passionnant. Il faut concilier le commerce, la gestion, le management pour accueillir nos clients dans un magasin qui soit commerçant et accueillant, tout en assurant la sécurité de chacun et la rentabilité du point de vente, en gardant les équipes motivées. On ne sait jamais comment va se passer une journée, on alterne le recrutement, le terrain, les tâches administratives....

Cela demande effectivement un fort investissement en temps et en énergie. On sait que pendant les périodes propices au commerce (fin d’année, Pâques...), on a beaucoup plus de travail. Mais heureusement, avec un effectif au complet, on arrive à gérer. Je ne fais pas toutes les fermetures de la semaine !

J’ai peut être un fort caractère, mais en étant une femme, je n’ai jamais connu de problème pour évoluer et m’imposer dans de nouvelles fonctions. Peut-être aussi que j’ai eu la chance de rencontrer de hommes compréhensifs dans mon entourage professionnel.

Je pense d’ailleurs que la grande distribution est un secteur assez ouvert à la mixité. Il y a à peu près autant d’hommes que de femmes. Et même les hommes qui sont un peu “machos” à la base ont l’habitude de travailler avec des femmes et trouvent normal d’être managés par elle.

Personnellement, j'ai toujours eu des collègues femmes dans l'encadrement. Il est vrai que j'ai toujours travaillé en région parisienne où il y a un peu plus de turn over dans les entreprises, ce qui laisse peut-être plus d'opportunités d'évolution. En tout cas, quand il faut remplacer un homme qui quitte un établissement, on n'a aucune réticence à le remplacer par une femme, et vice-versa. Ce qui compte, c'est la compétence.

Sur le magasin nous avons 26 femmes et 29 hommes. Les gens se comprennent bien et travaillent bien ensemble. Ensuite, quand on dirige un magasin ou une équipe, il faut se souvenir que chaque personne que l'on doit manager est différente, qu'elle soit un homme ou une femme. Certaines personnes ont besoin d'être valorisées régulièrement, d'autres préfèrent qu'on ne leur parle que très peu. Il faut respecter ces spécificités pour que la différence de chacun soit une richesse.»



Cyrielle RADI AGNELLI

32 ans

Responsable du Concept ultra-proximité (magasin My Auchan)

« J'ai fait des études de communication à l'ISCOM et l'ESMA et je suis entrée chez Atac/ Simply Market en alternance en 2008, aux études marketing et à l'écoute client. C'était l'époque de la bascule d'enseigne, et j'ai continué à travailler quelques mois au service publicité pour m'occuper de la campagne de communication (PLV, affichage...).

J'ai quitté la société en 2009, puis, après des expériences au Maroc et en France dans l'événementiel, je suis revenue en 2011, rappelée par mon ancienne responsable de chez Simply pour travailler à la publicité et à l'animation commerciale. A ce moment, un poste s'est libéré et je suis devenue assistante responsable publicité. Je m'occupais de tous les aspects de la réalisation des catalogues : inscription des prix, organisation des shootings photos, relations avec les prestataires, dispatch et diffusion.... J'ai d'abord travaillé sur des catalogues modestes, puis sur les tracts événementiels et on m'a confiée en parallèle la partie PLV où j'ai essayé d'apporter des choses nouvelles pour créer de l'animation en magasin : une pièce montée géante pour l'anniversaire de Simply, par exemple.

Enfin, j'ai répondu à une offre sur Phare pour devenir responsable concept ultraproximité. A ce poste, je travaille sur la définition du projet commercial de MyAuchan. C'est une mission extrêmement riche car c'est un nouveau concept qui complète l'offre d'A2Pas par de nouveaux services du quotidien, par la digitalisation.

Je m'occupe de toute l'identité visuelle du concept, de la charte signalétique, je choisis les couleurs, les matériaux, les mobiliers, je suis en contact avec les bureaux d'étude, et je suis toute la chaîne de la conception à la mise en œuvre. Il y a beaucoup à faire car on est en plein développement (en France mais aussi à l'international demain.)

Le fait d'être une femme, d'avoir une famille (avec 2 filles de 3 et 7 ans), ne m'a jamais limitée. Je me suis toujours sentie libre. En 2010-2011, j'ai organisé pour le Ministère de la Défense une campagne itinérante à destination des militaires pour les sensibiliser au handicap. Cela s'est déroulé sur 2 ans, dans 15 villes en France, cela nécessitait beaucoup de déplacements et je suis arrivée à gérer. Même chose aujourd'hui, alors que je me déplace beaucoup sur le terrain et que, en plus, mon bureau est situé à 2 heures de trajet de mon domicile.

J'ai la chance d'avoir une très bonne relation avec mon responsable qui fait preuve de souplesse en matière d'horaires. Si j'ai des échéances, je suis évidemment présente au bureau aussi longtemps que nécessaire, mais à l'opposé, si j'ai des contraintes imprévues, un enfant malade par exemple, je sais qu'on gèrera la situation en bonne intelligence.

Par ailleurs, je tiens à mon épanouissement personnel, j'adore voyager, voir des amis et je ne veux pas y renoncer.

Bien sûr, concilier des métiers qui sont souvent stressants avec les exigences de la vie quotidienne peut être fatiguant pour beaucoup de femmes. Dans la société actuelle, une bonne partie des tâches domestiques, notamment dans l'éducation des enfants (les devoirs, les bains, les rendez-vous chez le médecin....) reste exercée par les femmes, avec la charge mentale que ça représente.

Il faudrait trouver des solutions pour faciliter les choses, développer le télétravail, les partenariats avec les crèches....

Cela permettrait d'avancer vers encore plus de mixité. Même s'il y a beaucoup de femmes à des postes de responsabilité dans l'entreprise, passé un certain niveau hiérarchique, cela se raréfie. Or, la différence est une richesse : plus on a de points de vue différents, plus on peut avoir une vision large du commerce. Après tout, la majorité de nos clients sont des clientes !"



Sabria Mahfoudh

37 ans

Manager Frais Auchan Supermarché Ivry

10 collaborateurs

« Je suis arrivée de Tunisie il y a 15 ans, j'ai eu 2 filles et j'ai repris le travail en entrant dans l'entreprise en mai 2009 au Simply Market de Vitry sur Seine. J'étais hôtesse de caisse en CDD 30h en remplacement congé maternité. En décembre 2009, toujours en CDD, on m'a proposé le poste d'hôtesse d'accueil et d'administrative (avec la gestion des factures, la gestion quotidienne des entrées marchandises, la mise en place de la PLV, etc.), avec une mi-temps sur chaque mission. En avril 2010, je suis passé en CDI 35h.

Puis, en septembre 2010 : j'ai été nommée assistance administrative à plein temps, un poste directement rattaché au directeur, pour assister les managers sur une large palette de compétences. En 2013, en plus de mes fonctions au magasin de Vitry, j'ai élargi mon champ d'action aux 6 magasins dont mon DMR de l'époque avait la gestion et qui n'avaient pas de poste administratif.

En novembre 2015, après 5 ans passés sur le poste d'administrative, on m'a proposé de devenir manager de la relation client sur le tout nouveau magasin d'Ivry-sur-Seine qui a ouvert ses portes en mars 2016. Durant 5 mois j'ai donc activement participé à l'ouverture du magasin dès le début du chantier, avec le directeur de l'époque et les managers frais et PGC. En Juin 2017, j'ai obtenu mon diplôme de tutrice avec le soutien de mon directeur opérationnel, ce qui m'a permis de former des managers de la relation client. J'ai ainsi formé la personne qui m'a remplacé en janvier 2018 à la relation clients sur le magasin.

Je suis alors devenue manager frais sur la suggestion de mon directeur opérationnel. Dans ces nouvelles fonctions, je suis bien aidée par mon expérience d'administrative sur les questions de gestion et d'inventaire notamment. Et puis, quand j'étais en relation clients, je remplaçais de temps en temps le manager frais et le manager PGC. Aujourd'hui, je souhaite prendre le temps d'acquérir les connaissances qu'il peut me manquer notamment sur le produit et sur le commerce pour bien maîtriser le métier.

Durant ce parcours, j'ai eu la chance d'avoir été repérée et accompagnée par mes managers. Même si l'envie d'évoluer me plaisait, je n'ai jamais demandé à être promue et ce sont davantage mes compétences qui ont donné envie à mes supérieurs de me faire évoluer.

Bien sûr, pour évoluer, il faut avoir envie d'apprendre, faire preuve d'énergie, s'investir. Je dois avouer que la vie en magasin nous prend parfois beaucoup de temps et j'ai la chance d'avoir un mari compréhensif qui m'a toujours soutenu et qui a su prendre le relai notamment avec nos filles lorsque je rentrais tard.

L'entreprise prouve chaque jour que sa réussite est aussi basée sur sa mixité au sein des collaborateurs. Par exemple, l'encadrement de notre magasin est composé de 3 femmes et

un homme et j'ai en tête de très beaux parcours de femmes dans l'entreprise, je pense à mes collègues Adeline, Virginie, Yolande et bien d'autres. Ce sont des sources d'inspiration.

Pour l'instant, je me concentre sur mon nouveau métier mais plus tard je pourrais être particulièrement intéressée par un poste en publicité – signalétique – merchandising visuel, C'est une des choses qui me plaisent le plus dans ma carrière chez Auchan, je prends beaucoup de plaisir dans les mises en avant, les décorations thématiques, etc. Je n'exclue pas non plus la possibilité un jour d'être directrice de magasin. »



Fanny Delannoy

31 ans

Directrice adjointe / MyAuchan Vaugirard

11 collaborateurs

« J'ai commencé ma carrière dans le Nord il y a 9 ans, en caisses, chez Ed et Dia. Puis je suis venue en région parisienne et j'ai travaillé chez Franprix et Leader Price comme responsable frais. Enfin, je suis arrivée en septembre 2017 chez MyAuchan. Après 3 semaines de formation et un passage de 4 mois à Grenelle, j'ai pris les fonctions de directrice adjointe de MyAuchan Vaugirard.

Je supplée mon directeur de magasin, Thomas, au quotidien que ce soit pour les commandes, la gestion, le management. Ce que j'aime dans ce métier, c'est la dimension humaine, la relation avec l'équipe et les clients, l'animation commerciale. C'est une mission intéressante et valorisante d'autant que Vaugirard est un magasin vitrine pour l'enseigne.

Il y a 11 collaborateurs sur le magasin, avec des profils et des anciennetés différentes. Certains sont là depuis une dizaine d'années quand le magasin appartenait à Monoprix, d'autres sont arrivés récemment.

Je ne suis pas chez Auchan Retail France depuis longtemps mais je sens de la part de l'entreprise, un véritable souci du bien-être des collaborateurs. Dans les autres entreprises où j'ai travaillé, on s'occupait du travail et de la productivité des collaborateurs et c'était tout. Sur le magasin, avec le directeur, nous nous efforçons de faire attention à tout le monde, de favoriser la bonne humeur, pour que chacun soit content d'être là et ne vienne pas que par obligation.

Le fait d'être une femme n'est pas un problème dans le commerce. Dans d'autres secteurs, pour certains métiers très physiques, cela peut poser question, mais dans la distribution, la mixité est quelque chose de naturel.

Dans les magasins, les hommes peuvent parfois vous « tester » un peu au début mais une fois qu'on s'est imposée, tout se passe bien. Bien sûr, il faut être à l'écoute, développer des relations de confiance avec les personnes qu'on manage, que ce soit des hommes ou des femmes d'ailleurs.

Dans le management, sans généraliser, les hommes sont souvent plus dans l'autorité, les femmes dans la sensibilité, ce sont des qualités complémentaires et les binômes Hommes/femmes comme celui que je forme mon directeur, fonctionnent très bien. On se complète et ça crée une dynamique positive pour les collaborateurs. La mixité est positive aussi dans les équipes. Elle est facteur d'équilibre et permet d'éviter parfois certaines tensions.

Bien sûr, c'est un métier exigeant, en investissement personnel et en temps. En plus, j'ai beaucoup de trajet – 2h - entre mon domicile et mon travail. Mais tout est beaucoup plus simple quand on aime ce qu'on fait et qu'on vient au travail avec le sourire.

Les hommes et les femmes peuvent avoir des qualités différentes, mais ils ont les mêmes compétences et il n'y a aucune raison qu'une femme ne puisse pas exercer le même métier qu'un homme et évoluer dans l'entreprise. Exercer un poste à responsabilité quand on est une femme, c'est un signe de modernité et une image positive envoyée aux collaborateurs et aux clients. ça donne l'exemple. »



Eugénie Piot

26 ans

Directrice de SIMPLY MARKET MONTROUGE 2

40 collaborateurs

« Je suis issue d'un master 2 d'école de commerce à Reims. Je ne savais pas quel métier pouvait répondre à mes attentes : je voulais avoir des responsabilités larges en matière de gestion, de commerce et d'humain. Puis lors d'un salon, j'ai rencontré un professionnel de la grande distribution qui a éveillé mon intérêt sur le poste de directeur, confirmé par des échanges auprès de différents RH de SIMPLY MARKET.

J'ai commencé chez Simply en septembre 2015, en binôme avec une directrice confirmée sur le magasin de Tolbiac. En parallèle, j'ai suivi pendant 6 mois une formation sur les aspects théoriques du métier (réglementation, sécurité alimentaire...). Ensuite, j'ai été missionnée en tant que manager pendant 3 mois sur le magasin de Montrouge 2. En juin 2016, à seulement 24 ans, je suis devenue directrice à Sceaux. Depuis novembre dernier, j'ai pris la direction du magasin de Montrouge 2.

Tout a été fait pour me mettre en confiance, j'ai rencontré beaucoup de bienveillance dans l'entreprise et ça m'a permis de relever les défis du quotidien.

C'est un métier où il y a beaucoup d'imprévus mais qui correspond totalement à mes attentes, il nécessite une vraie polyvalence, de la rigueur et de l'organisation. Evidemment, c'est une fonction prenante, mais je suis vigilante à respecter un équilibre vie professionnelle/vie personnelle, pour les collaborateurs, les managers comme pour moi.

Le fait d'être une femme et d'être jeune n'a pas provoqué de réticences, peut-être quelques interrogations chez certains collaborateurs mais ils ont vite vu que j'étais là pour avancer dans la même direction qu'eux.

J'ai été d'ailleurs surprise de voir la forte représentation des femmes chez Auchan Retail France. Sur mon territoire, par exemple, il a 5 directrices de magasin pour 5 directeurs et une directrice opérationnelle. Quand on voit ça, il n'y a aucune raison de se fixer des barrières. Il y a de belles valeurs d'ouverture chez Auchan Retail France et j'y adhère complètement.

Après, c'est vrai que dans l'entreprise comme ailleurs, on voit moins de femmes aux postes de Hauts dirigeants. Cependant, l'entreprise se transforme et les choses vont dans le bon sens. En tout cas, à mon niveau, j'ai envie d'être pleinement actrice de ces évolutions. »

GRAND EST



Aude MEYER

51 ans

Directrice Opérationnelle Haut Rhin à Strasbourg

en charge de 13 magasins

soit 550 collaborateurs

« J'ai connu ma première expérience dans l'enseigne Stoc du groupe Les Comptoirs Modernes à Tours puis je suis entrée en 1994 à la SASM (Société Alsacienne de Supermarché) dans la région de Strasbourg qui a été ensuite rachetée par Docks de France, eux-mêmes acquis par Auchan en 1996. Pendant cette période, j'ai été directrice dans plusieurs supermarché - Sarrebourg, Metz, Schiltigheim, Strasbourg – jusqu'à fin 2004

J'étais intéressée par des responsabilités plus transverses et j'ai ensuite eu l'opportunité de devenir directrice pilote fromage – charcuterie. A ce poste, j'ai contribué à la définition de la politique commerciale : l'offre, la gestion, le matériel, la formation, le travail du produit....

Puis il y a eu l'évolution vers l'enseigne Simply Market, avec la rationalisation des assortiments, le passage au libre-service. Ça été un vrai bouleversement commercial.

Je suis restée jusqu'en janvier 2007 où je suis devenue RRH pour le réseau Est, une évolution qui m'a demandé un gros investissement personnel – c'est un métier d'expert, avec une dimension technique importante. J'ai aussi rencontré un nouveau challenge, extrêmement enrichissant, en opérant le rapprochement des réseaux Nord et Est – nous sommes passés de 45 magasins à 89.

Puis en mai 2011, je suis devenue directrice opérationnelle pour le territoire Lorraine qui regroupait 25 supermarchés et 900 collaborateurs. En mai 2016, j'ai pris la responsabilité du commerce pour le Nord Est avec pour objectif d'adapter notre politique commerciale dans l'optique de notre rapprochement avec U, un projet qui a été abandonné 2 mois plus tard ! J'ai donc poursuivi la mission dans la perspective du projet de marque unique. Et enfin, en 2018, j'ai pris de nouvelles fonctions comme directrice opérationnelle.

J'ai connu un parcours très riche avec beaucoup d'évolutions dans des contextes très variés. Durant cette période, j'ai pu constater l'évolution de la vision de la femme dans l'entreprise comme dans la société.

Le moment de ma carrière où j'ai le plus senti ma spécificité de femme c'est quand j'ai annoncé ma grossesse en 1997. J'ai été la première femme directrice enceinte dans l'entreprise. Le directeur de réseau était un peu en panique ! A l'époque, quand on en était en maternité, on ne pouvait plus compter sur des évolutions de salaires, des primes... Aujourd'hui, la situation a changé et ça ne pose plus de problème.

Dans la société en général, le regard a changé. A une époque, dans un couple, l'épouse n'était pas censée bouger pour sa carrière. Ça a évolué mais on reste encore par certains aspects dans une société patriarcale. Les contraintes horaires, les besoins de mobilité, les déplacements... tout cela pèse encore davantage sur les femmes que sur les hommes. Et dans les entreprises, ça peut freiner la promotion interne.

J'ai eu la chance d'avoir un mari en or, une nourrice précieuse pour les enfants, mais concilier vie privée et vie professionnelle demande une organisation très carrée. Il faut aussi se discipliner, savoir couper avec le travail quand c'est nécessaire, une journée de repos, ça doit être une journée de repos !

La mixité, au sens large - de sexes, de personnalités, de profils - est une chance, une source d'ouverture, de réflexion collective. L'avantage de la distribution en général, et d'Auchan Retail France en particulier, c'est que les personnes de l'entreprise ont eu des parcours variés. Tout le monde ne vient pas des mêmes écoles, des mêmes formations. Cette diversité est un vivier qu'il faut exploiter.

Les entretiens individuels sont parfois faits par obligation, or c'est une occasion précieuse pour permettre à chacun d'exprimer ses envies et ses choix. Il faudrait favoriser les échanges, les rencontres pour permettre à chacun de mieux connaître les métiers et les

compétences liées, au-delà des clichés. Par exemple, sur les 89 magasins du Réseau Nord-Est on a 2 chefs bouchères... alors qu'il n'y a plus de carcasse à manipuler.

Il faut que, hommes ou femmes, les personnes ne se limitent pas dans leurs aspirations. Qu'ils comprennent que si d'autres se sont épanouis dans des métiers qui les attirent, alors ça peut être possible pour eux aussi ! »



Caroline Cardot

37 ans

Directrice Auchan Bar Le Duc

165 collaborateurs

“J’ai commencé ma carrière comme responsable d’un laboratoire d’analyse sensorielle à

Nancy pendant 3 ans – je faisais tester des produits à des consommateurs pour connaître leur préférence. Puis, j’ai eu une expérience comme responsable qualité de 4 mois à Carrefour mais j’étais attirée par un métier avec du contact et du management, j’ai postulé à Auchan Semécourt en octobre 2007 et j’ai commencé le mois suivant, comme chef de rayon en formation puis en crèmerie, fromage et self discount.

En 2010, je suis passée nommée chef de secteur sur le magasin de Mâcon, puis en 2012 je suis mutée sur Caluire, avant d’être nommée directrice adjointe à Dardilly en novembre 2015 où j’ai eu la chance de participer au remodeling du magasin avant d’être nommée directrice à Bar-Le- Duc en décembre 2017.

Quand je suis entrée chez Auchan, je m’étais fixé comme objectif de devenir directrice en 10 ans et bien ça s’est effectivement passé comme ça ! Mon parcours montre que, quand on se donne les moyens, qu’on s’engage et qu’on est prête à la mobilité, il y a des voies pour évoluer dans l’entreprise. Cette évolution a aussi été possible grâce à des patrons qui ont cru en mon potentiel, m’ont accompagnée et fait grandir. Même si j’ai pu sentir, chez une minorité, une certaine réticence liée au fait que j’étais une femme et que j’étais jeune.

L’entreprise m’a apporté, tout au long de ma carrière, un accompagnement personnalisé grâce à des formations mais aussi du coaching.

Comme par exemple, le programme Déclics, rassemblant diverses personnalités (RRH, CDG, Directeur de supermarché, Responsable logistique, etc.), qui a été très enrichissant en me donnant de vraies opportunités d’ouverture pour mieux appréhender le monde dans lequel nous évoluons.

Une autre clé de la réussite a été de partager mon projet professionnel avec ma famille. Mon mari qui est ingénieur et qui a aussi un métier à responsabilités, a accepté dès l’origine de m’accompagner dans ma mobilité. Pour notre famille – j’ai deux enfants de 3 et 6 ans –

cela a demandé beaucoup d'organisation, certains sacrifices et malgré ces difficultés, nous ne regrettons rien.

La force d'Auchan Retail France aujourd'hui, c'est que l'entreprise fait preuve de compréhension et de souplesse en prenant en compte la situation personnelle des gens. Ce sont de petits détails qui comptent comme de pouvoir partir tôt pour prendre les enfants à la sortie de l'école la première semaine après un déménagement, quitte à travailler plus tard la semaine suivante.

Je pense que la mixité est un vecteur de performance, d'innovation, elle est enrichissante pour l'entreprise et tout ce qui va dans ce sens est positif. Je ne suis pas pour les quotas car le risque est de décrédibiliser notre travail et notre statut hiérarchique. Nous devons donc continuer à sensibiliser nos dirigeants sur l'intérêt de la mixité et montrer le chemin.

OCCITANIE



Marianne Geffrotin,
40 ans
Responsable Ressources Humaines Auchan Toulouse

“Mon projet professionnel a toujours été de travailler dans les ressources humaines. Je suis entrée un peu par hasard au magasin de Pau comme chef de caisses en 2002, je suis restée à ce poste 4 ans, puis j’ai été chef de rayon bijouterie, responsable planification chef de secteur caisses avant de devenir RRH à Montauban en 2012 puis Toulouse en 2013.

C’est un métier passionnant qui permet de découvrir toutes les richesses humaines qui existent dans l’entreprise. J’aime beaucoup détecter les talents, leur apporter un accompagnement personnalisé pour leur permettre de se dépasser. En parallèle, avec le temps, j’ai renforcé mon intérêt pour le commerce et le client, en plus du management, et j’aimerais à terme devenir directrice de magasin.

Si je regarde mon expérience, je dirais que la première personne qui permet d’accomplir ses projets, c’est soi-même ! A travers son envie, les moyens qu’on se donne, son engagement... Ensuite bien sûr, ce qui permet d’évoluer, ce sont les responsables hiérarchiques, leur écoute, leur accompagnement. Et toutes les rencontres qu’on peut faire dans l’entreprise, qui permettent de découvrir de nouveaux métiers, de s’ouvrir à d’autres expériences. Enfin, chez Auchan Retail, il y a aussi beaucoup de parcours de formation et de prise de fonction qui permettent de progresser et de se préparer à de nouvelles responsabilités.

Pour moi, être une femme dans l’entreprise ça a été un non-sujet. Je n’ai jamais senti de réticences parmi mes collègues et ma hiérarchie, bien que je travaille dans un milieu à dominante masculine. J’ai toujours été en contact avec des gens ouverts et attentifs. Par exemple, J’ai connu un bouleversement dans mon organisation personnelle quand nous avons adopté une petite fille il y a 2 ans. Du jour au lendemain, j’ai eu davantage de contraintes horaires et d’obligations, mais ma hiérarchie et mes collègues ont toujours été facilitateurs. J’ai fait part de certaines adaptations dont j’avais besoin, comme le fait de prendre un petit déjeuner en famille au moins une fois par semaine, ou de ne pas rentrer trop tard certains soirs. ça n’a posé aucun problème, à partir du moment, bien sûr, où je faisais par ailleurs le travail demandé.

J'ai un mari qui est très flexible sur le plan de la mobilité professionnelle et cela a aidé aussi car c'est vrai que dans le schéma dominant de la société, c'est plutôt l'épouse qui suit le mari que l'inverse.

Globalement la mixité est une bonne chose, pas seulement entre les hommes et les femmes. Tous les individus sont singuliers et ont des approches, des points de vues, des modes de fonctionnement différents. Toutes ces différences sont sources d'enrichissement."

Provence-Alpes-Côte d'Azur



Lucille Evrard
43 ans
Directrice Auchan Grasse
330 collaborateurs

“J’ai fait des études d’ingénieur agroalimentaire, les stages que j’ai pu effectués m’ont confortée dans le choix d’aller vers un métier opérationnel avec la possibilité de gérer une équipe. J’ai ainsi débuté à Auchan Nice comme Chef de rayon charcuterie volaille en 1998 et depuis lors, j’ai changé régulièrement de périmètre ou de métier.

En parallèle, j’ai eu 2 enfants, un garçon aujourd’hui âgé de 15 ans et une fille de 13 ans. Mon mari ayant un métier qui nécessitait beaucoup de déplacements à l’étranger, nous avons dû faire preuve d’une bonne organisation pour gérer la vie professionnelle et familiale ; le métier de chef de rayon offrant beaucoup d’autonomie dans la gestion de son temps de travail, nous avons pu nous adapter.

L’entreprise m’a permis de faire une pause dans ma carrière pour m’occuper des enfants, ainsi en 2005, j’ai pu prendre un congé parental de 6 mois jusqu’à la scolarisation de mon 1^{er} enfant.

A mon retour, j’ai reçu une mission régionale très intéressante d’un an concernant le déploiement des Partis-Pris d’Enseigne sur les 20 magasins du Sud.

En 2007, j’ai été nommée manager des rayons image nomade à Nice, avant de reprendre le secteur Vente d’Equipement en 2008. Etre une femme dans un univers très masculin, n’a pas été un frein, au contraire, j’avais un beau challenge, celui du changement des statuts vendeurs, que nous avons relevé avec succès avec mon équipe.

J’ai eu la chance que mes managers détectent chez moi un potentiel, me fassent confiance et m’accompagnent pour que je puisse le révéler. Tout au long de mon parcours, j’ai largement bénéficié des programmes d’accompagnement de l’entreprise comme le cursus Ariane (programme de formation pour les responsables de secteur en hypermarché) et le programme mixité en 2008. L’idée d’un programme réservé aux femmes me semblait aller à l’encontre de la mixité mais cela m’a permis de prendre conscience de l’existence du plafond de verre, plafond invisible auquel se heurtent les femmes, par manque de confiance, dans l’accession à des postes de hautes responsabilités. Ce programme m’a permis d’assumer mes envies et mes aspirations professionnelles. En 2015, j’ai suivi le programme de formation au métier de directeur et ai été nommée directrice adjointe sur Nice.

Ensuite j'ai eu d'autres opportunités - 6 mois comme directrice adjointe à Auchan Englos en 2016 dans le cadre du projet Audastore (magasin laboratoire accueillant les derniers concepts commerciaux de l'entreprise), le remplacement du Directeur d'Auchan Montauban 10 mois en 2017 avant d'être nommée Directrice d'Auchan Grasse depuis octobre 2017.

A chaque fois que j'ai changé de poste, je me suis posée la question « Est ce que j'en ai les capacités ? », la mission me paraissait insurmontable mais finalement, on prend de l'étoffe et de l'assurance avec la fonction.

J'ai envie de dire à toutes les femmes, d'oser évoluer et d'assumer leur choix de carrière.

Une femme peut être partagée entre le temps qu'elle consacre à ses enfants , à la maison et à son métier mais être une « bonne maman » c'est avant tout être une maman épanouie et notre bien-être passe parfois par notre épanouissement professionnel.

A la question de la place de la femme dans l'entreprise, c'est selon moi plus la mixité que la parité qui est importante. Sans généraliser, le management par une femme se fait peut être plus dans l'empathie que dans la confrontation d'égos. Au-delà de cela, c'est un vrai atout pour l'entreprise d'avoir des profils différents (homme, femme, promotion interne, jeunes diplômés ...) ça lui permet de gagner en agilité. »

CENTRE VAL DE LOIRE



Christelle THIELIN

Responsable Recrutement et Evaluation Région Ouest à Tours

“Je suivais un Master Ressources Humaines et je suis arrivée à Auchan Tours Nord en stage en 2007 pour travailler sur la mise en place de la planification. A la fin de ce stage, on m’a proposé un poste de chargée de planification, que j’ai exercé tout en suivant une formation à l’Ecole des Managers au métier de chef de caisse.

Au bout de quelques mois, j’ai fait le choix des caisses car j’appréciais beaucoup la dimension managériale de ce métier. J’ai fait plusieurs remplacements avant, au bout de 2 ans, d’être nommée chef de caisse à Chambray les Tours. Puis, en 2013 on m’a proposé d’être RRH et Chef de secteurs caisse à Auchan Domérat. Dans un hypermarché à taille humaine, comme celui-ci, on peut toucher à tout, on gagne en polyvalence, on ne sait jamais à quoi sa journée va ressembler.

J’aimais le fait d’être dans une position à la fois opérationnelle et stratégique, d’être en contact avec les salariés, l’encadrement, les partenaires sociaux, de m’adapter à la manière de fonctionner de chacun pour faire vivre la culture d’entreprise au quotidien.

En mai 2016, j’ai eu l’opportunité d’aller sur un nouveau métier, encore plus transverse tout en restant dans les Ressources humaines. En étant responsable recrutement et évaluation, je suis au coeur des politiques ressources humaines et je participe à leur mise en oeuvre. Par exemple, j’ai contribué au dossier FAST TRACK pour accélérer les parcours professionnels des jeunes diplômés.

Je prends beaucoup de plaisir à recruter des talents, à accompagner des gens qui veulent évoluer, à contribuer à leur développement professionnel. Les ressources humaines me passionnent et je voudrais poursuivre dans cette voie.

Je n’ai jamais ressenti le fait d’être une femme comme une spécificité. Dans les ressources humaines, la présence de femmes aux responsabilités est acquise, ce n’est pas du tout un frein. Evidemment, il faut se donner les moyens d’évoluer, investir dans son travail.

C’est vrai que des femmes dans la trentaine, avec de jeunes enfants, qui ont envie d’évoluer, peuvent se poser la question de la mobilité et de ses conséquences pour l’équilibre familial. Ce n’est pas toujours évident de faire bouger son conjoint et dans la société d’aujourd’hui, cette question se pose davantage pour les femmes que pour les hommes. Quand j’étais à Domérat, j’avais un enfant, mon mari était sur Tours, ce n’était pas toujours simple à gérer. Aujourd’hui, nous sommes tous les deux dans la même ville mais je suis assez souvent en déplacement, mon mari, pompier professionnel a des gardes de 24h, ça demande de l’organisation, même si je peux m’appuyer sur l’aide de mon entourage.

Ce sont des questions qui doivent être discutées et réfléchies en famille pour trouver les meilleures solutions.

Je constate aussi que les hommes savent plus souvent vers quels objectifs ils veulent aller alors que les femmes ne cherchent pas forcément à aller plus loin si elles sont bien dans leur métier. Elles ont souvent plus de mal à assumer leur ambition, à dire qu'elles veulent être directrices de magasin par exemple, même si elles en ont largement le potentiel.

La mixité apporte quelque chose à l'entreprise car il y a encore des différences de sensibilité, de manière de réagir, entre les hommes et les femmes. Plus largement, c'est important de s'ouvrir à des profils différents, à des manières de raisonner spécifique. Quand je m'entretiens avec un candidat pour un recrutement, j'essaie toujours de voir s'il peut apporter une vision différente en plus de ses compétences. Quand on pense tous pareil, on n'avance pas."

AUVERGNE RHONE ALPES



Suade Ghachi- Hellegouarch
43 ans
Directrice Opérationnelle Rhône Alpes Isère
en charge de 13 magasins
soit 571 collaborateurs

“Je suis passionnée des fruits et légumes depuis toujours. Je viens de la Drôme zone importante de production, et étudiante je travaillais à la qualité dans une coopérative. J’ai fait des études universitaires dans l’agroalimentaire puis un 3e cycle marketing agroalimentaire. Ensuite, j’ai fait un stage pour la certification des métiers de bouche à Auchan Fontenay et Auchan Bagnolet. En 2000, je suis entrée à Bagnolet comme chef de rayons fruits et légumes, avant de passer chez Monoprix en 2003 comme acheteuse nationale fruits et légumes.

En 2008, j’ai rencontré des responsables de l’enseigne Atac qui souhaitait reorganiser le fruits et légumes dans la perspective de faire du rayon une référence d’enseigne et du secteur et j’ai rejoint l’entreprise. Pendant 4 ans, forte de convictions, j’ai travaillé sur le projet filière (stratégie, métiers, organisation, outil, logistique...avec comme objectif de maîtriser toute la chaîne de valeur) avec les équipes dans un contexte de transformation et d’évolution d’entreprise (changement d’organisation, d’enseigne, et de patrons...). En parallèle étaient mis en place différentes actions pour concrétiser les premiers travaux (offre, professionnalisme, qualité, transformation magasin...) avec des résultats concrets dès 2009. J’ai beaucoup appris, comme l’importance de partager sur le bénéfice de chacun à évoluer comme l’accompagnement des équipes au changement ou encore la transformation en équipe.

En 2014 je suis devenue chef de groupe produits frais Libre Services et métiers de bouche. J’ai appris à manager l’expertise sans être experte moi-même du domaine à l’inverse du fruits et légumes. J’ai approfondi le management d’accompagnement en donnant vision et cap.

Ensuite en 2016 j’ai pris le poste de Directrice Opérationnelle. C’est un métier passionnant où on est à la fois dans un quotidien de résultats, un quotidien pragmatique, efficace, l’opérationnel, en touchant à beaucoup de domaines et où on doit aussi apporter du recul, donner du sens aux axes de la stratégie et les objectifs.

J’ai eu un parcours riche dans l’entreprise, avec de nombreuses expériences qui m’ont beaucoup apporté. Je ne me suis jamais demandé si le fait d’être une femme pouvait m’avantager ou me désavantager. Il est vrai que les fruits et légumes, c’était un monde plutôt d’hommes. Une situation qui m’a marquée ! Dans une synergie internationale groupe en 2008, où je représentais les supermarchés France, j’étais la seule femme parmi une trentaine d’hommes !

J'ai fait également la formation Mixité, ça m'a éclairée sur des situations que j'avais vécues où, peut-être, le fait d'être une femme avait joué un rôle. De même, quand je partageais avec des collègues elles m'ont parlé de situations où elles se sont senties en inconfort.... Ça donne à réfléchir.

L'entreprise a beaucoup bougé ces dernières années, mais ça doit encore évoluer. Dans ma direction opérationnelle j'ai une femme directrice ! Heureusement, les jeunes femmes qui arrivent dans l'entreprise ne se limitent pas dans leurs projets.

La mixité joue forcément sur la dynamique du groupe. Elle apporte des choses différentes, dans l'appréhension des situations, dans les actions, dans les idées, dans les postures managériales.

Un comité de direction mixte a une vision beaucoup plus large et riche. C'est une vraie force.

A mon niveau, en tant que femme et manager je considère que j'ai un rôle à jouer pour faire évoluer ces aspects-là par de l'exemplarité : mixité dans mon équipe, accompagner les projets des femmes. Je veux être une actrice de l'évolution. »

Et un regard masculin :



Benjamin Gaye
Responsable Ressources Humaines Auchan Epinay
(220 collaborateurs sur le magasin)
35 ans

« Je suis dans l'entreprise depuis 10 ans, d'abord comme chef de rayon, puis responsable commerce, chargé de mission sur les frais de personnel et enfin, en septembre dernier, je suis devenu Responsable Ressources Humaines à Auchan Epinay où je m'occupe également des caisses.

Je travaille dans un contexte largement féminin. Dans la file ressources humaines en direction régionale Ile de France Hypermarchés, nous sommes quasiment à la parité sur le nombre de RRH. En caisses, nous avons, à Epinay comme partout, une large majorité de femmes. Sur le magasin, nous avons un comité de direction masculin... à l'exception de la directrice Nelly Vuarant.

En 10 ans, j'ai pu voir de nettes évolutions dans l'entreprise. Les comités de direction sont aujourd'hui beaucoup plus mixtes qu'il y a quelques années. Les femmes comme les hommes ont la possibilité d'évoluer. C'est, entre autres, lié aux évolutions dans les mentalités. Certains hommes dans le passé avaient du mal avec l'idée d'être dirigés par des femmes. C'est beaucoup moins vrai aujourd'hui.

A Epinay, cela ne pose aucun problème au sein du comité de direction. Avoir une directrice ne change rien au commerce, ni au management. Le niveau d'exigence reste le même mais avec une meilleure compréhension quant à la notion de la gestion de la « double carrière » et de la parentalité, et des « contraintes » que cela peut engendrer.

Je trouve ça appréciable car, comme beaucoup d'hommes de ma génération, je m'inscris comme un « papa moderne », soucieux de m'investir dans l'éducation de mon enfant et ce, malgré mon investissement professionnel et les responsabilités endossées au quotidien. Ma compagne a exactement le même niveau de responsabilités que moi puisqu'elle est également membre d'un comité de direction dans un autre magasin Auchan. Nous avons donc souvent les mêmes contraintes et nous partageons les tâches au quotidien. Parfois, c'est l'un qui part un peu plus tôt pour aller chercher notre enfant, parfois c'est l'autre. Idem quand nous souhaitons arriver plus tôt au travail.

Il est important de savoir se déconnecter de son travail et prendre ses jours de repos. L'objectif premier reste l'efficacité avec le plus de bienveillance possible quant à la notion d'équilibre vie privée/ vie professionnelle qui reste propre à chacun.

La mixité apporte des choses positives dans une équipe. D'abord, même si c'est un peu un cliché, beaucoup de femmes dans la distribution sont plus organisées dans leur travail, plus rigoureuses ; plus sensibles à la présentation des produits aussi et à la notion de beau. Et puis, la grande distribution était un milieu traditionnellement un peu « macho » et le développement de la mixité rend les échanges plus intéressants dans une équipe.

J'ai l'impression que la nouvelle génération, hommes ou femmes, réfléchit avant tout en termes de compétences et que les choses sont ouvertes pour chacun... mais il reste des inégalités. La question de l'impact de la maternité sur la carrière continue à se poser pour les femmes, quel que soit le métier exercé. Il y a sans doute encore des mesures à prendre pour améliorer les choses, que ce soit au niveau de l'entreprise ou plus largement dans la société. Par exemple, dans certains pays, les congés liés à la naissance d'un enfant sont répartis équitablement entre les deux parents.

Au niveau des caisses, nous avons beaucoup de mères célibataires car elles ont plus souvent la garde des enfants lors des séparations. Même si nous faisons le maximum pour leur faciliter la vie, nous sommes tout de même sur des métiers avec des emplois du temps variables, des horaires tardifs. Certaines hôtesses ont des contraintes familiales à gérer et à concilier avec leur travail et elles le font avec énormément de courage.

Globalement, les femmes montrent de plus en plus une capacité à gérer en parallèle engagement professionnel et vie personnelle et c'est mieux accepté que par le passé. Il y a encore des progrès qui doivent être faits à tous les niveaux pour donner davantage d'opportunités à chacun, quel que soit son sexe, mais les choses vont dans le bon sens. »

