



# Comment Picard Surgelés a-t-il modernisé la pratique de l'entretien annuel grâce à Elevo ?



**Pierre-Jean Cariès**, Responsable du développement RH



Taille de l'entreprise :

4400 collaborateurs en magasins et 600 aux Fonctions Support

Pays :

49 Magasins dans 8 pays d'Europe

Industrie :

Retail (Agro-alimentaire)

**Avant Elevo :**  
**40% de taux de complétion**

En moyenne lors d'une campagne d'entretien annuel

**Avec Elevo :**  
**88% de taux de complétion**

Lors de la dernière campagne d'entretien annuel

# Avant Elevo

Après une expérience de douze années chez IKEA France sur des fonctions RH, au sein de plusieurs magasins et au siège, **Pierre-Jean Cariès rejoint Picard Surgelés fin 2018**, en tant que **Responsable du Développement Ressources Humaines pour la France**.

Parmi ses priorités, **l'amélioration de l'Expérience Collaborateur** et le **Management des Talents**. Sur la feuille de route : l'ambition de **revisiter les process d'évaluation** et le **développement des compétences pour l'ensemble des filières Picard**, qui comportent une grande diversité de métiers (magasins, siège, activité de livraison à domicile et atelier de conditionnement de produits de la mer).



Afin d'améliorer l'expérience utilisateurs pour les collaborateurs et d'aller plus loin dans l'exploitation des données, **les managers et les équipes RH lancent un projet de digitalisation du processus d'entretien annuel à l'automne 2020**. Dans le but d'harmoniser les pratiques, il est également décidé de définir une période de campagne pour les entretiens qui sera la même pour l'ensemble des filières Picard.

# Pourquoi Elevo ?

Peu de temps sépare le lancement de l'appel d'offres (septembre 2020) de la première campagne d'entretiens (avril 2021). L'objectif est challengeant : **l'outil doit être déployé avant le 31 mars 2021** pour que les entretiens soient lancés dès le démarrage de la nouvelle année fiscale, en avril.

Mais l'outil doit répondre à d'autres critères.

Un critère s'avère déterminant : **la simplicité d'utilisation.**

**“Nous cherchions un outil simple d'utilisation car les outils digitaux ne sont pas toujours pleinement maîtrisés par l'ensemble de nos collaborateurs. Nous ne voulions pas d'une usine à gaz mais d'un outil facile à utiliser, sans mode d'emploi.”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés



Au moment de choisir l'outil un autre critère s'est révélé prépondérant : **l'agilité**. Car, chez Picard, en dépit d'un turnover très faible comparé au secteur de la distribution, **les mobilités géographiques et fonctionnelles sont fréquentes**.



**“On a une organisation qui est en mouvement permanent. Par exemple, on a des personnes qui partent en congés maternité, qui changent de poste ou de site, qui dépannent ponctuellement sur un autre magasin... Evidemment, pendant une campagne d'entretien annuel, ces mouvements continuent. Notre deuxième critère était donc d'avoir un outil souple et agile. Il fallait aussi qu'on puisse nommer un évaluateur qui ne soit pas forcément le manager du collaborateur, mais potentiellement celui qui prend le relais du manager pendant une absence dans le cadre d'une mission par exemple. L'outil devait nous permettre de gérer cela.”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés

Après avoir benchmarké plusieurs outils, Picard Surgelés retient Elevo car la solution répond à tous ses critères. Mais Elevo n'est pas qu'un outil ! Tout au long du déploiement, **l'équipe de Customer Success d'Elevo a répondu aux problématiques techniques et organisationnelles de l'équipe RH de Picard**. Ainsi, l'outil a pu être déployé dans les temps, soit avant le 31 mars 2021.



**“C’était un projet challengeant pour Cécile Camadro [Customer Success Director chez Elevo]. Il y avait des dimensions techniques et des contraintes avec nos outils, et au final, le projet s’est déroulé de façon très fluide et l’outil a été implanté en moins de 2 mois, après la signature du contrat. C’était précieux d’avoir quelqu’un à l’écoute, de disponible, et qui comprend les problématiques. Et l’énergie de tout le monde en interne a fait que le projet a été délivré à temps.”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH,  
Picard Surgelés



# Les campagnes de Picard sur Elevo

## De nouveaux supports

Préalablement au lancement de la campagne d'entretiens, **plusieurs groupes de travail impliquant des managers opérationnels ont été initiés afin d'améliorer et de simplifier les supports d'entretien existants** pour en faire des moments d'échange constructifs, tournés vers le développement des collaborateurs. Cela a notamment abouti à la **refonte du support d'entretien professionnel** et à la **mise en place de référentiels de compétences pour les différentes filières**.

**Huit compétences transverses** ont été identifiées et pour chaque compétence, des niveaux ont été définis. **Ceci a permis d'homogénéiser les pratiques d'évaluation, de les rendre plus équitables, et de clarifier les attentes au travers d'échanges plus clairs et structurés.**



## La conduite des entretiens et le repositionnement du rôle du manager chez Picard

Picard Surgelés a également redéfini le rôle de ses 1200 leaders autour de quatre attendus managériaux : donner du sens, développer, engager et responsabiliser, piloter. Début 2021, Le comité de Direction est ainsi impliqué comme l'ensemble des managers dans un vaste programme de développement destiné à partager ces nouveaux attendus, mixant présentiel et distanciel.

Dans le cadre de l'attendu "Développer", les managers ont appris à mener des entretiens d'évaluation : comment bien préparer un entretien ? Comment être à l'écoute de ses collaborateurs ? Comment donner du feedback ? Comment fixer des objectifs ?

**"On a travaillé sur un écosystème. On n'a pas seulement implémenté un outil."**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés



Sur Elevo, deux campagnes d'entretiens (entretien annuel et entretien professionnel) ont été lancées pour chacune des 4 filières Picard :



### Entretien annuel

*Une fois par an*

- Via 1:1 avec le manager ou une autre personne
  - Multi-template
- Point sur l'atteinte des objectifs
- Définition des objectifs à venir
- Evaluation des compétences



### Entretien professionnel

*Tous les deux ans*

- Via 1:1 avec le manager ou une autre personne
  - Formulaire unique
  - Projet professionnel
    - Mobilité interne
- Besoins en formation



# Les bénéfices d'Elevo pour Picard

## Les bénéfices pour les collaborateurs et les managers

### 1°) Des entretiens partagés plus facilement

Avant d'adopter Elevo, les entretiens se faisaient sur format papier ou via des PDF éditables. Dans ce contexte, pas évident pour les collaborateurs de préparer et partager leur entretien, surtout en pleine période de crise sanitaire ! **Grâce à Elevo, les collaborateurs partagent plus facilement leur préparation en amont**, et ce même à distance. Et, par conséquent, **les managers perdent moins de temps à relancer leurs N-1.**

**“Heureusement que l'on avait Elevo dans ce contexte sanitaire : cela a été un vrai plus lorsque les entretiens ne pouvaient se tenir en présentiel et qu'ils ont dû être réalisés en distanciel.”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés

### 2°) Des collaborateurs en magasin qui adhèrent massivement à l'entretien annuel

L'un des facteurs clés de succès pour Picard Surgelés était d'avoir un **outil simple d'utilisation pour que tous, y compris les moins aguerris aux outils digitaux puissent facilement prendre en main la solution.** En raison de son ergonomie, **Elevo a été rapidement adopté par l'ensemble des collaborateurs, même par les moins technophiles.** Par exemple, le fait que l'entretien puisse être facilement déroulé par un cliquer-glisser sans avoir à effectuer des multiples clics pour passer à la rubrique suivante ou revenir à la partie précédente, favorise clairement l'expérience utilisateurs.

**“Les équipes Magasin ont accueilli Elevo de façon très positive. Tous l’ont adopté très facilement, quelle que soit leur génération : cela démontre la simplicité de l’outil.”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés

Par le passé, les entretiens n’étaient pas forcément préparés par les collaborateurs. Avec Elevo, le changement a été notable. Le fait que les collaborateurs évalués soient obligés de partager leur auto-évaluation avec leur manager les a incités à **mieux préparer leur entretien** et, par là même, à prendre **plus de recul par rapport à leurs missions, l’atteinte de leurs objectifs ou encore leurs compétences à développer.**

### **3°) Des échanges plus transparents et constructifs**

Grâce à des items précis et à un partage obligatoire en amont des one-to-one, **les échanges entre managers et collaborateurs sont beaucoup plus transparents et riches qu’auparavant. Les collaborateurs savent précisément comment ils vont être évalués** et ce que l’on attend d’eux. Quant aux managers, ils identifient aujourd’hui avec précision :

- les points forts et axes de progrès de leurs collaborateurs ;
- les compétences à développer ;
- les prochaines étapes.

**“Les collaborateurs ont joué le jeu et cela a donné lieu à des échanges transparents entre eux et leur manager. Et c’est l’objectif d’un entretien d’évaluation, c’est un moment privilégié entre les deux parties prenantes. Quand il est bien préparé, l’échange est efficace !”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés



# Les bénéfices pour l'équipe RH

## 1°) Des entretiens archivés : un gain de temps

Sur Elevo, les entretiens sont archivés et accessibles en permanence aux collaborateurs et aux managers. Une interface a été mise en place avec le SIRH de Picard Surgelés, alimenté automatiquement avec les dates d'entretien lorsque ceux-ci sont clôturés. Les équipes RH n'ont donc plus besoin de saisir ces informations manuellement dans le SIRH, ce qui leur permet de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée.

**“L'intérêt énorme, et que les managers ont bien compris, c'est que l'année prochaine ils retrouveront l'entretien annuel 2021 de leurs collaborateurs sur Elevo. Cela évitera de devoir chercher des entretiens dans des dossiers, de les scanner et de leur renvoyer par mail lorsque nécessaire : autant de tâches à faible valeur ajoutée pour nos équipes RH. Et cela fera évidemment gagner du temps aux managers.”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH,  
Picard Surgelés

## 2°) Des reportings plus faciles à faire : l'exemple de la mobilité interne

Avant la mise en place d'Elevo, impossible pour les équipes Picard d'exploiter pleinement les données issues des entretiens lorsque ceux-ci étaient réalisés via des PDF ou sur papier. Désormais, grâce à ce nouvel outil, les équipes RH peuvent désormais **analyser la data et avoir une vision plus précise sur certains indicateurs RH**, notamment en matière de mobilité interne.

**“Nous allons envoyer aux Responsables Régionaux la liste des personnes mobiles dans leur zone géographique, information recueillie à partir des entretiens professionnels. C’est un plus pour eux car, avant, ils n’avaient pas ces éléments. Ils devaient lire les entretiens papier, passer des coups de fil, etc. Désormais, cette information leur sera accessible beaucoup plus facilement.”**

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés



## Et après ?

“La prochaine étape pour nous, c’est de consolider les nouvelles pratiques d’évaluation déjà mises en place car des entretiens, bien préparés et menés, impactent positivement le développement des collaborateurs et la performance de l’entreprise. Et nous prévoyons également de déployer l’outil dans nos magasins en Belgique !”

Pierre-Jean Cariès, Responsable du développement RH, Picard Surgelés



Découvrez comment Elevo peut transformer votre entreprise dès aujourd'hui.



[Demander une démo gratuite](#)

