

Un autre axe des ressources humaines cher à Marc Veyron est de « faire grandir les directeurs régionaux » qui chapeautent entre 10 et 12 magasins. (Champion représente 1025 magasins dont 625 intégrés et 400 franchisés). « Nous les aidons mieux communiquer sur la stratégie et à être à l'écoute de leurs équipes ».

Pour que les RH soient vraiment au service des objectifs commerciaux de l'entreprise, Marc Veyron estime que « la dimension RH doit être considérée le plus en amont possible...et pas à la fin ». C'est pour cela qu'il juge important de faire partie du CODIR et qu'il rappelle en souriant que « le pouvoir que l'on a, c'est celui que l'on prend ». Comme le prouve son parcours professionnel.

Accompagner plutôt que diriger

Pourtant, Marc Veyron se destinait au départ à une toute autre voie. En effet, il est ingénieur en agriculture de formation, diplômé de l'ISARA (Institut Supérieur d'Agriculture Rhône Alpes). « Ce n'est que lorsque mon frère cadet a repris l'exploitation agricole familiale que je me suis senti libéré moralement de faire autre chose ». Et son choix se porte sur les RH. « Je souhaitais avoir un métier en lien avec les hommes. J'estimais que c'était là ma place naturelle par rapport à ma personnalité. Je préfère accompagner que diriger. Travailler avec la direction pour motiver et faire progresser les compétences et le social ». Ceci l'amène à suivre en formation continue le DESS de Gestion des Ressources Humaines à l'IAE d'Aix en Provence - « une très bonne formation davantage tournée vers le management et la communication que sur les aspects techniques du métier que l'on apprend sur le tas de toute façon ». Pour donner un coup d'accélérateur à sa carrière, il

est d'abord consultant. Carrefour est l'un de ses clients... Depuis 92, Marc Veyron évolue dans le groupe Carrefour en y occupant successivement des postes opérationnels et fonctionnels : RRH et management commercial aux Assurances Carrefour puis responsable des relations sociales chez Carrefour Hypermarchés, responsable RH siège, directeur des relations institutionnelles et enfin, depuis 2004, DRH de Champion France.

Accepter les résultats dans la durée

Marc Veyron admet que la fonction RH doit faire face à un enjeu de taille. « Nous devons sans cesse réfléchir à la façon dont nous pouvons optimiser nos missions. Il faut faire toujours plus avec moins, dans un contexte de réduction des effectifs du siège ». Les RH sont-elles aussi amenées à la productivité ? « C'est indispensable, nécessaire mais difficile. Cela demande d'être inventif et créatif » confirme-t-il. « De toute façon, je suis persuadé qu'il faut changer les organisations dans les entreprises tous les 3-4 ans » analyse le DRH. La difficulté, c'est que les cycles RH sont beaucoup plus longs que les cycles opérationnels. « Les efforts sont aussi plus lents à aboutir et les résultats sont souvent sur du long terme » reconnaît Marc Veyron. Et de citer comme exemple l'absentéisme, les accidents du travail et le turnover. « Il faut savoir être patient et avoir la capacité de durer » conclut ce passionné de randonnée. Question endurance, ça forge !

Garder des fenêtres sur l'extérieur

Son quotidien de DRH ? « Des réunions qui s'enchaînent » lance-t-il sous forme de boutade. « J'essaie de les compacter le plus possible ou de les faire par téléphone » assure-t-il. Car ses priorités sont

nombreuses : garder du temps pour son équipe, se rendre une fois par mois en magasin, conserver un équilibre entre les RH et le social. « Carrefour a une pratique de la négociation très forte et poussée, rappelle Marc Veyron, mais il faut faire attention car c'est vite chronophage ». Et en plus de toutes ces missions « prenantes mais passionnantes », le DRH veille à conserver « des fenêtres ouvertes sur l'extérieur ». Il tient à assister à des conférences, à rencontrer d'autres DRH. Mais Marc Veyron va même plus loin puisqu'il s'implique et s'engage à travers différentes organisations. Il a été durant 4 ans président de la Commission Sociale de la FCD (Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution). Depuis 2003, il représente sa branche auprès du Medef et récemment, il a intégré le Conseil Supérieur de la Participation (CSP) où il partage son expérience de l'actionnariat salarié chez Carrefour. Ces responsabilités, Marc Veyron les occupe avec conviction car il est persuadé que l'entreprise a un rôle à jouer dans la société.

Positionner l'entreprise sur des questions sociétales

« Les problématiques sur lesquelles je m'investis et qui me motivent le plus, sont des sujets qui ne sont pas seulement RH mais plutôt sociétaux ». Trois sujets lui tiennent particulièrement à cœur : la diversité, l'égalité professionnelle hommes/femmes et l'intégration des handicapés. Sur le premier sujet, Champion a signé une convention nationale avec l'ANPE en avril 2006 pour développer le recrutement par simulation. « J'estime qu'une des responsabilités de l'entreprise est de veiller à la non-discrimination. Dans la grande distribution, c'est plutôt le cas mais il faut être vigilant. Les entreprises doivent veiller à sélectionner

selon les aptitudes et les habilités et non pas seulement sur les caractéristiques inscrites sur le CV ». Sur les deux autres points, Champion a négocié et signé des accords. Par exemple, en janvier 2005, l'enseigne s'est engagé à embaucher 250 salariés handicapés sur 3 ans.

On le voit, derrière son air lisse et discret, se cache un homme de conviction et d'engagement. D'ailleurs, un homme qui avoue aimer le sulfureux romancier Philippe Djian est forcément bien plus complexe que ce qu'il a bien voulu nous dévoiler !

Deuxième leçon du jour : dans la grande distribution, l'efficacité n'est pas antinomique avec l'humanité... ■

Références

- > Son ouvrage de référence en ressources humaines : les livres de Jean-Marie Peretti
- > Votre journal favori : *Le Monde* dont il est un lecteur assidu
- > Son modèle de dirigeant d'entreprise : des patrons charismatiques comme Claude Bébéar ou Michel Pébereau
- > Son meilleur souvenir professionnel : aux Assurances Carrefour (transformation d'une structure technicienne en entreprise commerciale).
- > Son plus grand regret : ne pas être parti à l'étranger quand il était suffisamment jeune
- > La plus grande qualité dans le travail : l'écoute et l'empathie
- > Le défaut pour lequel il est le plus indulgent : l'impatience... car cela se corrige !
- > Son conseil aux candidats : être curieux et surtout poser des questions...