



La politique de Ressources Humaines de la SNCF, partenaire de RH

Samedi 10 novembre 2012

Espace Cerise, 46 rue Montorgueil, Paris 2^{ème}

Invités :

- Séréna Krakovitch, Responsable du Recrutement et de l'Évaluation des Cadres à la SNCF ;
- Fabrice Bréard, Adhérent de Résonances Humanitaires, Ingénieur de formation, ancien expatrié d'Action Contre la Faim. A présent Manager des conducteurs (traction) à la SNCF. Il témoignera de son parcours de reconversion et nous parlera de ses responsabilités actuelles en tant que Manager à la SNCF.

Introduction par Eric Gazeau, Directeur de Résonances Humanitaires, modérateur de cette rencontre :



L'objectif de ces conférences-débats organisées régulièrement par Résonances Humanitaires s'inscrit dans la volonté constante de l'association d'éclairer ses adhérents sur des opportunités de reconversion professionnelle qui pourraient les intéresser à leur retour de mission. Conformément au projet de Résonances Humanitaires, ces conférences vont dans le sens du projet de l'association dans la mesure où elles visent à valoriser les talents et compétences des adhérents de RH en les décloisonnant et en créant des passerelles de transfert de compétences entre différents secteurs d'activité.

Les conférences métiers de RH permettent de témoigner de secteurs d'activités et de métiers qui ont du sens pour ses adhérents. Les comptes rendus de ces conférences sont consultables en ligne à partir de <http://www.resonanceshumanitaires.org/categorie/documents/>. A travers les partenariats tissés par Résonances Humanitaires avec des entreprises et d'autres ONG, RH facilite les retours de ces humanitaires.

Nombre de personnes présentes : 32

Sujets traités :

- **Partenariat Résonances Humanitaires & SNCF** : un partenariat autour de 2 axes :
 - Permettre à certains adhérents de pouvoir être conseillés par des spécialistes des ressources humaines de la SNCF (ainsi 15 adhérents RH ont pu déjà profiter d'une journée d'évaluation de compétences) ;
 - Soutien financier : la SNCF donne chaque année 20 000€ à RH depuis 3 ans.
- **La SNCF se concentre sur trois secteurs d'activités :**
 - Le transport de fret ;
 - Le transport des voyageurs ;
 - La gestion des infrastructures.

- **Présentation de la politique de recrutement de la SNCF par Séréna Krakovitch :**

- Changement des mentalités au sein de la SNCF : volonté de promouvoir la diversité et de recruter des personnes aux profils atypiques, qui ont commencé leur carrière ailleurs qu'à la SNCF et possèdent déjà un bagage professionnel ;
- Le recrutement des cadres est centralisé à Paris: la SNCF recrute 1000 cadres par an ;
- 2/3 des recrutements concernent des ingénieurs (volonté de se recentrer sur le cœur de métier) ; parallèlement, volonté de modernisation du réseau qui passe par un recrutement massif de cadres ayant des compétences pour encadrer les activités variées (RH, finances, communication...), soit de nombreuses opportunités ;
- Ce qui rassemble RH et la SNCF :
 - Des valeurs communes : la SNCF a une mission de service public et est tournée vers l'intérêt général ; elle implique la mobilisation d'un grand nombre d'acteurs sur le terrain (150 000 personnes) ;
 - Des compétences communes : travailler pour la SNCF implique de savoir gérer des situations complexes tant sur le plan humain que technique.



- **Témoignage de Fabrice Bréard : exercer un métier qui a du sens tout en étant stable :**

- Résumé d'un parcours atypique: tout au long de ses expériences professionnelles, Fabrice a cherché à donner un sens à son action. Ingénieur de formation, il a ainsi d'abord travaillé pour ARCELOR, puis est parti en mission humanitaire avec Action Contre la Faim, en tant que chef de base puis coordinateur logistique. De retour en France pour des raisons personnelles et fort de ses compétences techniques et managériales, il s'est engagé dans le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Il devient alors Responsable d'exploitation pour la Petite Reine, une association du groupe Ares, et conclut de cette expérience que l'ESS n'existe pas comme système unique et qu'elle est beaucoup plus large et ouverte qu'on veut bien le croire.
- Pourquoi la SNCF ? Intérêt pour la mission d'intérêt général, pour la complexité du milieu et pour la stabilité de l'emploi ;
- La SNCF investit beaucoup dans ses cadres, notamment en termes de formation. Du fait de la complexité des acteurs ;
- Une politique de recrutement de plus en plus axée sur la diversité : la SNCF avait davantage tendance à recruter de jeunes diplômés pour ensuite les faire gravir les échelons de la hiérarchie interne. Cela permettait aux cadres de bien comprendre la structure mais constituait également un risque en termes de non-renouvellement des idées. Désormais, la SNCF tente d'intégrer de nouveaux acteurs, désireuse de se confronter à d'autres idées et cultures de travail.

- **Questions/Réponses :**

- Quelles opportunités de carrière internationale au sein de la SNCF ? Très marginales ; le recrutement ne se fait pas pour l'international. Les carrières internationales au sein de la SNCF concernent principalement les experts techniques ferroviaires.

- Quels profils opérationnels la SNCF pourrait-elle recruter ? Les profils demandés sont nombreux (financiers, informaticiens, RH expérimentés) ; grande pénurie d'experts RH sur le terrain.
 - La SNCF est très attachée à la mobilité nationale de ses employés et a une réelle dynamique de réseau.
 - SNCF et RSE : il existe un petit pôle « diversité » au sein du Département des Ressources Humaines qui a pris part à un diagnostic relatif à la diversité et en a déduit des recommandations.
 - SNCF et profils de commerciaux pour gérer des contrats internationaux : une carrière possible ? Les contrats internationaux sont gérés par une filiale de la SNCF, Geodis, qui s'occupe du transport des marchandises. C'est la filiale la plus active à l'étranger.
 - Procédure de recrutement de la SNCF : en ligne, directement, à partir du site <https://www.emploi.sncf.com/fr/emploi/> . La SNCF reçoit 40 000 candidatures de cadres par an. Grâce au partenariat RH-SNCF, Résonances Humanitaires peut appuyer les candidatures de ses adhérents et faciliter le processus.
 - SNCF et CDD « externes » : quelles opportunités ? Les CDD ne sont pas centralisés à la SNCF. Il n'est pas évident d'y avoir accès de l'extérieur dans la mesure où la SNCF se réfère souvent à ses prestataires de service, ses sous-traitants, son propre réseau.
 - La SNCF investit beaucoup dans la formation des jeunes. La lecture des CV des candidats évolue également quant à la considération à la fois des parcours académiques et professionnels. Toutefois, nécessité de limiter les écarts internes/externes au sein de l'entreprise. Généralement, les cadres sont recrutés à bac+5 mais les profils bac+3 ayant une expérience professionnelle supérieure à 8 ans sont également considérés.
 - Place des femmes à la SNCF : toujours une minorité (25% des cadres), les femmes occupent principalement des fonctions support tandis que les postes techniques constituent la majorité des emplois. Volonté de renforcer le rôle et la représentation des femmes au sein de l'entreprise.
 - SNCF et profils généralistes : quelles opportunités ? Principalement à des postes de managers, mais cela peut poser problème vis-à-vis des prétentions salariales. Les postes de généralistes sont en effet généralement confiés à des juniors. D'autre part, la SNCF cultive, en interne, ses cadres « maison » (ascension en interne).
 - Fondation SNCF : elle est gérée par la SNCF mais est pour l'instant très jeune et constituée d'une petite équipe.
- **Conclusion de Christophe Coeckelbergh, Président de Résonances Humanitaire** : se réjouit de cette rencontre entre deux champions de la mobilité : Résonances Humanitaires et la SNCF. Il donne par ailleurs rendez-vous à l'assemblée pour la prochaine conférence-débat qui aura lieu le 8 décembre, sur l'encadrement de l'Insertion par l'Activité Economique, avec comme invité François Soulage, Directeur du Secours Catholique.

Document support distribué lors de la conférence et disponible sur demande auprès de RH : « Nos métiers ingénieurs et cadres comme vous ne les avez jamais vus ».



Liste des métiers de cadres par secteurs d'activités de la SNCF :

Traction & Conduite des trains :

- ✓ Manager de proximité d'une équipe de conducteurs de trains
- ✓ Dirigeant d'une unité opérationnelle traction

Circulation ferroviaire :

- ✓ Responsable de l'organisation des circulations ferroviaires
- ✓ Dirigeant d'unité opérationnelle d'exploitation

Keolis (exploitation, maintenance, billettique) :

- ✓ Futur manager exploitation (parcours pépinière)
- ✓ Ingénieur maintenance métro/tramway ou bus
- ✓ Ingénieur billettique/SAEIV

Ingénierie, process & maintenance des trains :

- ✓ Ingénieur études & conception
- ✓ Ingénieur méthodes
- ✓ Ingénieur de production

Maintenance & travaux de l'infrastructure :

- ✓ Manager maintenance & travaux génie civil
- ✓ Manager maintenance & travaux génie électrique

SNCF Proximités :

- ✓ Chef de marché desserte ferroviaire TER
- ✓ Responsable d'équipe commerciale transilien

SNCF Geodis (branche transport et logistique de la SNCF):

- ✓ Chargé des opérations
- ✓ Chef de projets ingénieur études