

## Compte rendu de la conférence métier « Une carrière avec SNCF après un parcours dans l'humanitaire, ça se traduit comment ? »

Espace Cerise, Paris - 25 juin 2016 – 10h30 /12h30.



Adhérents, bénévoles et Directeur de RH

Eric Gazeau, Directeur Général de Résonances Humanitaires (RH) a ouvert cette rencontre par un rappel du format et des objectifs des Conférences-Métiers RH organisées par RH depuis près de 10 ans. Les comptes rendus de ces conférences sont tous accessibles en ligne sur le site de RH dans l'onglet Publications <http://www.resonanceshumanitaires.org/categorie/documents/>

Le partenariat Résonances Humanitaires & SNCF date de 2009. Eric rappelle que ce partenariat a été possible grâce à la volonté de son PDG, Guillaume Pépy relayée par l'implication de certains responsables ressources humaines à SNCF comme Béatrice Lafaurie puis Serena Krakovitch qui a passé le relais l'année dernière à Christophe Dumay.

Ce partenariat tourne autour de 2 axes :

- Une passerelle emploi facilitée par des rencontres organisées entre des adhérents RH et certains consultants du service recrutement des cadres de la SNCF (journée d'évaluation de compétences, tests techniques, entretiens)
- Un soutien financier au titre du mécénat

### I. Intervention de Christophe Dumay, directeur de l'agence de recrutement des cadres à la SNCF



Christophe Dumay, directeur agence recrutement des cadres - SNCF

Après avoir évoqué sa carrière démarrée en 1985 à SNCF, Christophe Dumay précise qu'en juillet 2015, RFF fusionne avec SNCF.

SNCF regroupe aujourd'hui trois entités :

- SNCF Mobilités (le transporteur) : mobilité des personnes et des marchandises
- SNCF Réseaux
- SNCF : Maison mère qui pilote le groupe public ferroviaire (GPF).

#### Quelques chiffres :

- 150 000 collaborateurs dont 35 000 cadres
- 6000 recrutements par an dont 700 cadres, principalement des opérationnels (pour la maintenance) et des ingénieurs de bureau d'études (pour la conception)
- 15 000 trains gérés par jour !

### **Les besoins en recrutement :**

Christophe précise que les besoins actuels en recrutements concernent d'abord des profils d'ingénieurs ou de spécialistes des questions de sécurité ferroviaire.

Néanmoins, depuis quelques années, la SNCF cherche à diversifier ses sources de recrutement.

Des managers généralistes capables de s'adapter à des situations très variées peuvent intéresser la SNCF. C'est dans ce cadre qu'il y a eu un rapprochement entre RH et la SNCF.

Les reconversions réussies de Marie-Odile et Fabrice en témoignent. L'agence de recrutement des cadres est donc partante pour donner sa chance aux plus motivés.

### **Le sourcing :**

« Désormais, ce sont les personnes qui choisissent les entreprises qu'ils souhaitent intégrer. Avec les générations Y et Z le schéma de la carrière toute tracée des cheminots n'est plus tellement ce qui est recherché. Il y a de plus en plus de jeunes qui intègrent la SNCF et veulent en sortir au bout de 5/6 ans. La SNCF doit donc s'adapter. C'est pour cela qu'elle a mis l'accent sur une politique de recrutement axée de plus en plus sur la diversité, pour faire preuve de créativité et d'innovation. »

### **L'international :**

Deux filiales [Kéolis](#) et [Géodis](#) (filiale marchandise constituent le prolongement de l'expertise de SNCF à l'étranger notamment dans 120 pays (ex : exploitation du tramway à Melbourne en Australie). Les opportunités d'emploi à l'international sont généralement proposées à des cadres SNCF ayant déjà une forte expérience de l'entreprise en France.

## **II. Témoignages des intervenants, adhérents de RH**

### **Marie-Odile Traub, adhérente de RH et responsable au pôle information/voyageurs concernant 31 gares SNCF à Paris**



Adhérents de RH

De formation littéraire + Sciences-Po, Marie Odile était en mission humanitaire en Haïti suite au séisme de 2010. Elle a notamment participé à un programme de prévention du choléra à la frontière de la République Dominicaine.

En 2011, elle est revenue en France et s'est orientée vers RH pour réfléchir à sa reconversion professionnelle. Elle a pu y retrouver un fort soutien notamment en participant à un Groupe de Chercheur d'Emploi « Ca m'a permis de structurer ma semaine pendant une période de chômage délicate ».

Marie Odile a également bénéficié d'ateliers de coaching

collectif ainsi que d'autres services comme les passerelles emploi proposées par certains partenaires. C'est grâce au partenariat entre RH et la SNCF qu'elle a découvert les opportunités d'emploi de la SNCF. Les rencontres proposées par le partenariat SNCF / RH lui ont permis de lever certains à priori qu'elle avait au sujet de l'entreprise SNCF.

Pour Marie Odile, la SNCF a une culture du dialogue et du terrain qui lui plaît. La diversité sociale ainsi que le maillage territorial de la SNCF font écho à la richesse et à la diversité des relations sociales qu'elle a pu rencontrer dans l'humanitaire.

Elle est rentrée à la SNCF d'abord en tant que manager de proximité avec une équipe de 30 personnes à gérer. Marie-Odile est attachée à certaines valeurs humaines comme la bienveillance et elle ne pense pas avoir vendu son âme en travaillant pour la SNCF.

A la SNCF, Marie Odile a été amenée à travailler sur des crises. Ce fut le cas suite au déraillement du train à Brétigny l'année dernière, lors des récentes inondations à Paris et plus récemment pour un événement plus joyeux : la compétition Euro 2016.

### **Fabrice Bréart, chef de projet innovation technologique au siège de la SNCF à Saint Denis:**

Fabrice a d'abord eu une expérience professionnelle au Brésil et à Bangkok, où il a travaillé dans le secteur de la métallurgie. Il a ensuite été en mission pour Action Contre la Faim au Libéria en tant que responsable de base (gestion des opérations, logistique et sécurité). Au Niger, il a été coordinateur logistique. Pour lui, ce fut une véritable expérience de « gestion de crise sociale » car il a dû fermer la mission.

A son retour en France en 2009, Fabrice adhère à RH. Sa reconversion à la SNCF était liée à son désir de trouver une nouvelle activité avec du sens mais qui lui permette de se stabiliser en France. Dans un premier temps, Fabrice s'est engagé dans une entreprise sociale, notamment pour piloter un nouveau projet dans le cadre du groupe d'insertion ARES. Sa décision de postuler à la SNCF s'est faite après un an en France.

Depuis 2015, Fabrice est employé à la direction de la « Traction » (secteur représentant tous les métiers des conducteurs des trains).

Pour lui à la SNCF, « on se fait plaisir ! C'est une entreprise au sein de laquelle on ne s'ennuie pas ! ».

Ce qui lui plaît particulièrement dans son métier c'est la part importante réservée au dialogue social, mais aussi le fort niveau d'exigence en termes de qualité ainsi que le volet « conception » qui le satisfait en tant qu'ingénieur. En intégrant la SNCF, il précise « qu'il savait qu'il fabriquerait des trains et que ce serait écolo ! ». Pour travailler à la SNCF, « il faut avoir une appétence autant pour la technique que pour les hommes ! ».

Fabrice rappelle que la SNCF constitue l'une des entreprises les plus à la pointe au niveau digital. La SNCF s'inspire largement de l'esprit Google.

Sa transition professionnelle a été facilitée grâce au soutien de RH et à la passerelle emploi dont il a pu bénéficier. Il souligne que dorénavant il n'hésite pas à faire appel au vivier de RH pour ses recrutements.

### III. Débat et questions avec la salle

**Quels sont les profils recherchés actuellement ? Dans ce cadre, comment peuvent se positionner des personnes issues de l'Humanitaire ? :**

A SNCF : 60% des recrutés sont des jeunes diplômés et 40% sont des personnes plus séniors ayant une expérience confirmée.

Certains métiers comme chefs d'escale ou managers de proximité sont bien adaptés à certains profils issus des ONG humanitaires. Cf. vidéos disponibles sur internet. <http://www.sncf.com/fr/rubrique/metiers>. + Plaquette « Nos métiers ingénieurs et cadres comme vous ne les avez jamais vus », disponible à RH.

#### 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

Christophe Dumay précise que SNCF recrute de plus en plus de femmes (qui représentent 40% des collaborateurs recrutés) en raison d'une politique centrée sur l'égalité /femmes/hommes, notamment dans le domaine de la technologie.

#### **Comment se passe le recrutement ?**

La première phase de sélection peut se découper de la manière suivante : le candidat passe d'abord 40 minutes sur une étude de cas sur le management. Vient ensuite un test technique puis un entretien face à face pour synthétiser l'ensemble des évaluations et approfondir certaines capacités et compétences.

Quant au processus d'intégration à SNCF, il se traduit pour les métiers à forte composante technique par 10 à 14 mois de formation avant toute prise de responsabilité.

***Quelles sont les compétences transversales à mettre en avant lors d'un entretien à la SNCF pour faire la différence ? Quels sont les atouts que les adhérents de RH peuvent mettre en avant ?***

- La collaboration ou le travail en équipe reste une valeur essentielle
- La capacité à gérer le stress en période de crise aussi.

***Quels sont les profils dont ont besoin les services ressources humaines de la SNCF ?***

- Les ressources humaines à SNCF sont très segmentées (gestion administrative, la rémunération, la médecine du travail, relations sociales etc.).

Il existe également des métiers liés à l'action sociale, au contact direct avec les agents de proximité, comme ce fut le cas pour Brétigny.

Enfin il y a aussi des postes d'experts, des fonctions juridiques, des recruteurs qui sont chargés de faire la promotion de la SNCF lors de salons professionnels ou sur les réseaux sociaux.

- 30 % des postes en Ressources Humaines sont des profils « d'experts en ressources humaines » qui parfois font l'objet de recrutements externes.

Les 70% restants sont des personnes issues d'autres services de la SNCF.

***Comment se négocie les salaires et quelle est la grille salariale en vigueur à la SNCF ?***

- A SNCF, comme dans la plupart des entreprises le salaire dépend de l'ancienneté et du niveau d'expérience. La marche de manœuvre pour négocier est réduite mais, plus le niveau d'expérience est élevé, plus l'employé pourra négocier son salaire.

- SNCF a négocié sa nouvelle convention collective qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2016. Les salaires sont régis par des grilles salariales. Les conventions collectives sont une protection pour les salariés.

***Le type de management de SNCF est centré sur le management d'hommes ou le management de projets ?***

- L'essentiel du management à SNCF est basé à la fois sur du participatif et du collaboratif.

- SNCF ne fait plus du management « à l'ancienne ». C'est une entreprise orientée vers la conduite du changement. SNCF « apprend de ses erreurs », et le dialogue social est très ouvert. La notion de contre-pouvoir est bien présente, peut-être même davantage que dans certaines ONG.

**La trentaine de personnes présentes à cette rencontre furent ensuite invités à continuer leurs échanges autour d'un pot.**