Inclusion & diversités

Ensemble, pour aller plus loin

Sommaire

[L'INCLUSION EN ACTION 3](#_Toc46942408)

[PROMOTION D'UN BIEN VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE 4](#_Toc46942409)

[Des actes pour valoriser et encourager nos différences 4](#_Toc46942410)

[RICHESSE DES ORIGINES SOCIALES & CULTURELLES 6](#_Toc46942411)

[Nos critères pour recruter : les compétences, un point c'est tout ! 6](#_Toc46942412)

[ÉCLOSION DES TALENTS 8](#_Toc46942413)

[L'alternance, un pont solide pour rejoindre son avenir 8](#_Toc46942414)

[ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ 10](#_Toc46942415)

[Ouvrir plus largement la voie aux femmes 10](#_Toc46942416)

[SYNERGIE DU MULTIGÉNÉRATIONNEL 12](#_Toc46942417)

[Tant d’expériences à transmettre 12](#_Toc46942418)

[INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 14](#_Toc46942419)

[Faire sauter les obstacles 14](#_Toc46942420)

[ACCOMPAGNEMENT DES ATHLÈTES DE HAUT NIVEAU 16](#_Toc46942421)

[L'équilibre entre carrière sportive et activité professionnelle 16](#_Toc46942422)

[DES CHIFFRES QUI PARLENT 17](#_Toc46942423)

[L’INCLUSION, UNE DYNAMIQUE À ENTRETENIR DANS LE TEMPS 18](#_Toc46942424)

TOP EMPLOYER : SNCF a obtenu pour la 8e année consécutive le label « Top Employer ». Cette certification évalue la qualité de l’offre RH qu’une entreprise met en œuvre au bénéfice de ses salariés.

# L'INCLUSION EN ACTION

La diversité de formation, d’origine, d’expérience et de parcours professionnel de chacune et de chacun de nos salariés est une formidable richesse qui nourrit notre agilité, notre performance, notre créativité et notre capacité à nous réinventer sans cesse... et nous en sommes fiers !

Pour valoriser et encourager nos différences, renforcer notre cohésion et aiguiser notre envie de bien vivre et travailler ensemble, nous mettons l’inclusion en action.

Par exemple, quand nous formons 6 000 salariés dont 1 800 managers à la non-discrimination grâce au Serious Game ProDIVERSITÉ, nous faisons vivre l’inclusion. Quand plus de 20 000 salariés participent à nos conférences-débats qui promeuvent l’ouverture, le respect des différences et la coopération, nous faisons vivre l’inclusion.

Quand nous allons à la rencontre des jeunes dans les quartiers prioritaires pour leur faire découvrir nos métiers, leur ouvrir la voie de l’insertion professionnelle et combattre l’autocensure, nous faisons vivre l'inclusion.

Je pourrais multiplier les exemples mais vous l'avez compris, à la SNCF l’inclusion n’est pas qu’un mot ni même une simple intention, ce sont des actions qui, pas après pas, nous permettent d’avancer tous ensemble, Tous SNCF.

**Jean-Pierre Farandou,**

Président Directeur Général de la SNCF

# PROMOTION D'UN BIEN VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE

## Des actes pour valoriser et encourager nos différences

Sans une lutte déterminée et efficace contre les discriminations, la promotion de la diversité n'est qu'un vœu pieu. Par conviction, mais aussi parce qu’il est de notre responsabilité de créer les conditions de travail dans lesquelles chacun et chacune peut s'épanouir et évoluer, SNCF se veut intransigeante sur le respect des différences et sur l'égalité de traitement. Jeunes, seniors, femmes, hommes, porteurs ou non d'un handicap : à nous d'offrir à toutes et tous les mêmes conditions de réussite !

Pour défendre la pluralité et valoriser le talent de chacun et de chacune, les managers sont en première ligne. Mais, plus largement, notre responsabilité sociétale d'employeur est de faire rayonner l'esprit d'ouverture et de tolérance dans tous les collectifs de travail. C'est l'objet d'une démarche d'inclusion qui repose sur plusieurs initiatives concrètes. Focus sur trois d'entre elles.

### Garantir aux candidats à l'emploi l'absence de toute discrimination dans le processus de sélection

Les acteurs de la fonction RH et les managers bénéficient régulièrement de sessions de formation et de sensibilisation visant à écarter dans le recrutement toute forme de discrimination.

Objectif : les aider à repérer et à traiter de façon adaptée les situations sensibles en matière d'égalité de traitement.

### Sensibiliser les collaborateurs aux risques légaux et aux risques internes en cas de discrimination avérée

Égalité, laïcité, respect mutuel...

Les valeurs de SNCF ne valent que si elles sont incarnées.

Raison pour laquelle l'entreprise met à la disposition de ses managers des outils prêts à l'emploi. Comme, par exemple, des guides, partant de cas concrets du quotidien professionnel, pour rappeler le cadre juridique et indiquer les situations où il convient de renforcer le dialogue ou bien de prendre des sanctions. Vidéos, affiches et modules de formation complètent ce kit d'outils.

### Favoriser la prise de conscience par le débat

Organisés tous les mois, les Rendez-vous Inclusion & Diversités sont des conférences ouvertes à tous les salariés. Elles ont pour vocation d'ouvrir le dialogue sur le bien-vivre et travailler ensemble. Il est possible d'y participer en présentiel ou à distance, mais aussi de les retrouver sur le kit Intranet « manager la diversité & la mixité »[[1]](#footnote-1) pour les (re)voir ou les utiliser dans le cadre de formations ou de réunions d'équipe.

### Chiffres clés

* 20 000 participations aux RDV Inclusion & Diversités depuis leur lancement fin 2017
* 3 000 managers et acteurs RH sont sensibilisés chaque année à la non-discrimination
* 3 Trophées de la Diversité® obtenus par SNCF depuis 2011

# RICHESSE DES ORIGINES SOCIALES & CULTURELLES

## Nos critères pour recruter : les compétences, un point c'est tout !

Pour une entreprise de service public comme la nôtre, refléter la pluralité de la société est un enjeu primordial. C’est pourquoi nous menons des actions de recrutement dans les quartiers prioritaires, là où les difficultés sociales freinent souvent l’accès à l’emploi. Une manière de lutter contre la discrimination. Année après année, ces actions au service de l'égalité des chances prennent de l'ampleur. Nous en sommes très fiers.

Chez SNCF, nous savons d'expérience que la diversité est une source de richesse et de performance. Car depuis des années, nous recrutons des candidats que les processus classiques de recrutement ne permettent pas d'identifier. Pour favoriser leur insertion professionnelle, nous allons à leur rencontre et initions des dispositifs ciblés :

### Les « Rendez-vous Égalité & Compétences »

Ce sont des opérations de recrutement, localisées dans les quartiers prioritaires, organisées depuis plus de 10 ans, en collaboration avec les associations et les acteurs locaux de l'emploi. Elles ont permis à plus de 7 000 collaborateurs et collaboratrices de talent de nous rejoindre. Une façon de lutter contre l'autocensure et d'aller chercher les compétences là où elles se trouvent, sans autres critères.

### Le Service Militaire Volontaire

Depuis sa création en 2015, SNCF soutient cette initiative portée par l'Armée de Terre.

L’objectif est de favoriser l’insertion des jeunes, de 18 à 25 ans, éloignés de l’emploi, en leur donnant la possibilité d’apprendre un métier ou d’acquérir une première expérience professionnelle. Le Service Militaire Volontaire propose un parcours de remise à niveau scolaire et d'apprentissage de la vie en collectivité. Après six à douze mois au sein d'unités militaires spécifiques, les bénéficiaires suivent une formation au sein de SNCF. Ainsi formés, ils peuvent se porter candidats à des postes d'agent d'escale, de la voie ou du matériel par exemple.

### L'École des Nouvelles Compétences

En juin 2019, dix demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires de la ville ont intégré une formation de développeur web sans autre pré-requis que leur motivation. Cette chance leur a été offerte dans le cadre d'un programme d'insertion développé par SNCF avec les services de l'emploi de Plaine Commune. Son nom : l'École des Nouvelles Compétences. À l'issue d'un parcours certifiant de cinq mois, les stagiaires ont signé un CDI chez OUI.sncf.

### Chiffres clés

* 15 jeunes ont été accueillis en mars 2019, dans le cadre de la 3ème promotion du dispositif Service Militaire Volontaire
* 372 personnes ont été recrutées dans les quartiers prioritaires en 2019
* 750 contrats ont été signés grâce au dispositif des emplois d’avenir

# ÉCLOSION DES TALENTS

## L'alternance, un pont solide pour rejoindre son avenir

Chaque année, SNCF accueille plusieurs milliers de jeunes en alternance pour les former aux métiers du ferroviaire ou à des fonctions transverses. Certaines formations permettent de préparer un diplôme avec à la clé, en cas de réussite, la possibilité de se faire embaucher. D'autres permettent d'acquérir une expérience professionnelle et de se confronter au monde de l'entreprise.

Conduite, maintenance des trains et des voies, sûreté ferroviaire, signalisation et travaux, vente... SNCF a besoin de compétences dans tous ces domaines. C'est la raison pour laquelle elle propose une quarantaine de formations en alternance dans ces secteurs. Aux jeunes qui en bénéficient, elles ouvrent des perspectives concrètes : une expérience professionnelle enrichissante, une qualification ou un diplôme professionnel reconnu par le ministère de l'Éducation nationale ou du Travail et la possibilité d'être recrutés en priorité par l'entreprise !

Du CAP jusqu'au Master en passant par le Bac pro, les formations techniques et commerciales offertes par SNCF rendent l'alternance accessible au plus grand nombre, quel que soit le niveau d'études. Pour toucher les jeunes, SNCF multiplie les initiatives, parmi lesquelles :

### Des rendez-vous dédiés

En matière de professionnalisation et d'apprentissage, SNCF associe le faire savoir au savoir-faire. L'entreprise est systématiquement présente sur les salons dédiés. Elle participe également à différents forums et opérations organisés dans les quartiers prioritaires, à l'image de Osons l'apprentissage. L’entreprise co-organise aussi cette année le Hub de l'alternance avec NQT[[2]](#footnote-2).

### Trouver les mots qui parlent aux jeunes

Bien évidemment, les canaux d'information prisés par les jeunes sont mobilisés. Ainsi, plusieurs films faisant la promotion de l’alternance ont été diffusés sur les réseaux sociaux. S'ajoute une démarche de sensibilisation auprès des élèves. Ainsi, près de 3 000 collégiens en classe de troisième ont été accueillis sur les sites SNCF. Passer une annonce en gare, se mettre aux commandes d'un simulateur de conduite... autant d'expériences propices pour éveiller leur intérêt !

### Chiffres clés

* 4 372 nouveaux contrats en alternance conclus en 2019
* 619 salariés recrutés en CDI en 2019 après un contrat en alternance
* 6 318 alternants et alternantes en moyenne en 2019

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ

## Ouvrir plus largement la voie aux femmes

Recruter davantage de femmes, garantir à toutes et à tous l'égalité professionnelle tout au long de la carrière : c'est une question de justice sociale mais aussi de performance...

En progressant sur le chemin de la mixité, l'entreprise puise dans un vivier de talents plus étendu, elle expérimente des modes de coopération plus agiles ; autant de raisons qui incitent SNCF à multiplier les initiatives pour recruter des femmes en plus grand nombre.

SNCF s’investit pleinement dans sa politique d’égalité professionnelle. Mais il reste encore beaucoup à faire dans une entreprise où les métiers techniques sont traditionnellement sur-représentés. Malgré les progrès enregistrés au sein des équipes, les femmes sont cinq fois moins nombreuses que les hommes. Elles restent surtout présentes dans les activités commerciales et les fonctions support.

La féminisation de l'entreprise est une volonté que nous revendiquons. Nous continuons à porter nos efforts sur l'attractivité du Groupe, l'application de règles d'équité dans les parcours de carrière, une meilleure prise en compte des sujets liés à la parentalité et à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Autant de thématiques qui ont fait l'objet d'un accord signé par l'ensemble des organisations syndicales nourrissant une palette d'actions concrètes. En voici quelques exemples.

### L'Atelier mixité en jeu

Déployés dans la plupart des comités de direction et démultipliés auprès des collectifs de travail, ces ateliers visent à sensibiliser la ligne managériale sur la nécessité d'une plus grande mixité. Au programme des thèmes abordés : comprendre ce qu'est la mixité, accompagner les femmes dans la concrétisation de leurs ambitions, lutter contre le sexisme.

### La Semaine de la mixité

Débattre de l'égalité professionnelle lors d’une mobilisation nationale pour encourager la prise de conscience et valoriser les avancées : c'est le pari de ce rendez-vous annuel. Partout en France, des expos photos, forums, conférences et challenges stimulent les échanges au cœur des équipes.

### « Girls' Day », Journée de la mixité

« Chez SNCF, beaucoup de métiers sont réservés aux hommes », le cliché a la peau dure ! Pour le combattre, quoi de mieux qu'une plongée dans la réalité des journées de travail ? Chaque année, nous invitons 1 500 jeunes femmes – collégiennes, lycéennes, étudiantes – dans nos établissements. Les échanges avec les salariés et les visites de terrain leur permettent de se projeter dans les professions techniques du secteur ferroviaire.

### Les formations sur le leadership

Très actif au sein du Groupe, le réseau SNCF au Féminin se propose d'aider les femmes à construire des carrières plus attractives. Parmi les moyens utilisés figure le mentoring. Dans ce programme, la personne accompagnée bénéficie de l'écoute, de la vision et des conseils d'une ou d'un salarié plus expérimenté occupant un poste de haut niveau après un parcours au sein de l'entreprise. Un appui précieux pour prendre confiance et oser construire un projet professionnel ambitieux.

### Chiffres clés

* 22,8 % de femmes dans l’effectif SNCF, dont 29 % sont des cadres
* 8 000 femmes et hommes du Groupe SNCF participent au réseau « SNCF au Féminin », premier réseau féminin d’entreprise en France

« Ce qui me plaît dans mon métier, c’est d’être au cœur du système de l’exploitation ferroviaire, un environnement complexe, technique, largement masculin mais qui me passionne. Mes qualités et mes compétences m'ont permis de trouver ma place au sein de mon équipe. »

**OUARDA,**

Gestionnaire de la circulation ferroviaire

Établissement Infra Circulation, Paris Saint-Lazare

# SYNERGIE DU MULTIGÉNÉRATIONNEL

## Tant d’expériences à transmettre

Chez SNCF, nous savons tout ce que les salariés expérimentés apportent au collectif et nous agissons en conséquence.

Maintenir et développer leurs compétences, leur offrir des conditions de travail adaptées en réduisant autant que possible la pénibilité des tâches, les aider à se projeter après la vie professionnelle : c'est ce que nous faisons pour eux.

Au fil de leur carrière, les seniors ont acquis la stature de spécialistes dans leur domaine. Leur expérience leur donne un recul et un discernement qui en font des ressources précieuses dans la préparation et la réalisation des projets.

L'entreprise met en place les dispositifs qui assurent l'échange intergénérationnel et l'accompagnement des seniors dans l'après carrière professionnelle.

### Je t'apprends, tu m'apprends

Les seniors ont une parfaite connaissance de ce qui fait l'ADN de l'entreprise. Aux plus jeunes, ils transmettent cette connaissance et facilitent ainsi leur intégration. À travers le tutorat, ils contribuent à pérenniser les savoir-faire nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

L'échange intergénérationnel au sein des équipes peut aussi bénéficier aux plus chevronnés... En témoigne l'exemple du « mentorat inversé ». Pour toutes les entreprises, la formation des salariés à l'utilisation des nouvelles technologies et des réseaux sociaux est devenue un incontournable.

L'originalité est ici de confier le rôle de formateur à des jeunes embauchés issus de la génération Y. Dans le cadre de courts modules, ils familiarisent leurs collègues seniors aux nouveaux usages du numérique avec à la clé, pour ces derniers, un gain en termes d'employabilité.

### Choisir le bon moment

Parvenu à l'âge de la retraite, se pose la question de quitter la vie professionnelle pour le senior. Mais compte tenu de ses impacts en matière de revenus, de rythme de vie, d'organisation familiale et sociale, la décision ne doit pas se prendre à la légère. Aussi, l'Action Sociale SNCF organise des journées d'aide à la réflexion destinées aux salariés de 54 ans et plus.

### Du temps épargné pour la fin d'activité

Le déplafonnement du compte épargne temps permet aux salariés de cumuler, tout au long de leur carrière, jusqu'à 410 jours de congé ou de repos. Il est possible de les utiliser en une seule fois pour partir plus tôt en fin de carrière. Par des mesures d'abondement significatives, l'entreprise complète les jours épargnés en y ajoutant des jours supplémentaires.

### La cessation progressive d'activité

Terminer sa carrière en douceur avec un temps partiel dégressif ou non : c'est ce que propose le mécanisme de cessation progressive d'activité. Dans cette formule, l'entreprise cotise à la même hauteur que pour un travail à temps plein, permettant ainsi au bénéficiaire de valider ses trimestres retraite.

### Chiffres clés

* 946 salariés ont bénéficié du dispositif d’aménagement du temps de travail en 2019
* 6,7 % des recrutés en 2019 ont 45 ans et plus, soit 276 personnes
* 39,2 % des salariés de l’entreprise ont 45 ans et plus en 2019 soit 59 831 personnes

# INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## Faire sauter les obstacles

C'est un fait : les personnes en situation de handicap rencontrent davantage de difficultés pour s'insérer professionnellement. Chez SNCF, nous refusons d'y voir une fatalité.

Depuis plus de 25 ans, nous nous engageons pour leur donner accès à l'emploi, leur permettre de s'y maintenir et d'évoluer dans l'entreprise. Chaque jour, près de 6 600 salariés en situation de handicap contribuent, par leurs compétences et leur investissement, à la performance de tous les métiers de l'entreprise.

L'emploi des personnes en situation de handicap draine un nombre très grand de représentations, de préjugés et d'idées fausses. Adossée à ses valeurs de solidarité, SNCF mène des actions de sensibilisation massives pour lutter contre ces préjugés au plus près du terrain.

En 2018, elle a signé le 8ème accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Son engagement y est réaffirmé : permettre à chacune et à chacun de trouver sa place dans l'entreprise.

Dans le domaine du recrutement, plusieurs objectifs ont été définis sur quatre ans. Aux 320 entrées en alternance s'ajoutent 350 recrutements, soit un taux minimum de 1,8 % des recrutements totaux de SNCF à fin 2021.

L'accord d'entreprise inclut également des mesures pour le maintien dans l'emploi. Un sujet de première importance puisque, dans 85 % des cas, le handicap survient au cours de la vie, à la suite d'une maladie ou d'un accident.

Toutes les actions déployées partagent un point commun : elles résultent d'une dynamique impulsée avec les partenaires sociaux et l'ensemble des Sociétés Anonymes de SNCF. Deux d’entre elles illustrent particulièrement cette synergie.

### Hantrain, une passerelle vers l'emploi

Cette formation de reconversion en alternance est destinée aux personnes en situation de handicap et en demande d'emploi. En cas de réussite au diplôme et de validation des aptitudes de service par l'établissement d'accueil, elle débouche sur un recrutement.

Grâce à Hantrain, plus de 150 personnes ont depuis 2012, rejoint un des postes « cœurs de métier » de SNCF, tels que opérateur de maintenance caténaire, aiguilleur du rail, technicien de maintenance industrielle, agent commercial voyageur ou encore le métier d’ingénieur cyber-sécurité.

### Une plongée dans le quotidien des salariés

« Handicapé·e n’est pas mon métier » : c'est le nom d'une web série diffusée depuis novembre 2018 à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Dans ces cinq vidéos, des salariés parlent de leur métier et démontrent au passage que le handicap n'est pas une entrave à leur parcours et à leur épanouissement professionnel.

### Chiffres clés

* 1 491 bénéficiaires d’aménagements de poste
* 542 nouvelles reconnaissances de handicap déclarées en 2019
* 6 588 salariés en situation de handicap chez SNCF en 2019, soit 4,82 % de l'effectif total
* 35 correspondants Handicap & Emploi sur tout le territoire
* 160 relais Handicap et Emploi en Établissement

# ACCOMPAGNEMENT DES ATHLÈTES DE HAUT NIVEAU

## L'équilibre entre carrière sportive et activité professionnelle

Ils sont une trentaine de champions, valides et handisports. Comme bien d'autres avant eux, ces sportifs de haut niveau bénéficient d'un dispositif dédié, proposé par SNCF en partenariat avec le ministère des Sports depuis 1982. En échange d'un métier en lien avec leurs compétences et exercé au plus près de leur lieu d'entraînement, ces athlètes portent haut les valeurs de cohésion, de dynamisme et de performance chères à l'entreprise.

Derrière les performances réalisées par les athlètes dans les grandes compétitions internationales, il y a l'accompagnement sur-mesure apporté par l'entreprise à tous ces champions.

Après avoir passé un bilan de compétences et reçu une aide à la définition de leur projet professionnel, ils sont recrutés en CDI et rémunérés à 100 % dans le cadre d'une convention d'insertion professionnelle. Ce qu'ils y gagnent ? Un temps de travail aménagé : de quoi concilier au mieux la pratique de leur discipline (entraînement, compétitions, stages au sein de l'équipe de France ...) avec la vie professionnelle.

Comme tous les autres salariés, les bénéficiaires du Dispositif Athlètes SNCF sont invités à suivre des formations et à évoluer dans l'entreprise ; une manière pour eux de préparer leur reconversion à l'issue de leur carrière sportive.

# DES CHIFFRES QUI PARLENT

* 152 720 est l’effectif total fin 2019 au sein du GPF[[3]](#footnote-3) 273 000 au sein du Groupe
* 4 120 recrutements en CDI pour le GPF, 13 400 au sein du Groupe
* 6,83 % est la part de la masse salariale consacrée à la formation pour le GPF\* en 2019

# L’INCLUSION, UNE DYNAMIQUE À ENTRETENIR DANS LE TEMPS

Depuis de nombreuses années, nous déployons des actions destinées à ancrer les valeurs de bienveillance, de respect et de solidarité au sein de nos équipes.

Nous pensons l’inclusion non comme une finalité mais comme une dynamique à entretenir dans le temps.

Elle est source de performance pour l’entreprise et d’épanouissement personnel et professionnel pour nos salariés.

C’est la raison pour laquelle, nous sommes attentifs au quotidien à garantir l'égalité de traitement dans nos politiques RH en permettant à chacun d’exprimer pleinement ses talents, qu’il soit jeune, senior, femme, homme, en situation

de handicap ou non. Nous veillons à stimuler la coopération, le partage et la contribution de nos salariés. Le projet d’entreprise que nous sommes en train d’élaborer est fondé, sur la co-contruction. Chacun peut apporter sa pierre à l’édifice collectif, chacun peut s’il le souhaite donner son avis. Notre objectif est que tout le monde ait envie de nous rejoindre parce qu’ils savent que nous sommes une entreprise où il fait bon travailler.

**François Nogué,**

Directeur Général Ressources Humaines Groupe SNCF

SNCF — DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES HUMAINES GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE

PÔLE RECRUTEMENT, EMPLOI & COMPÉTENCES : 2, Place aux Étoiles, CS 700001, 93633 La Plaine Saint-Denis Cedex.

Conception et réalisation : Atelier du design

1. situé dans la rubrique « Inclusion & Diversités » [↑](#footnote-ref-1)
2. Association « Nos Quartiers ont des Talents » [↑](#footnote-ref-2)
3. Groupe Public Ferroviaire en vigueur jusqu’au 31 décembre 2019

   [↑](#footnote-ref-3)