



Transilien

Nouveaux trains

La SNCF choisit Bombardier pour construire le futur train de banlieue. P. 2



Anne-Marie Idrac

Interview

La présidente fait le choix stratégique de ne pas fillaliser le fret. P. 3

Les infos-radio P. 15

• Chaque jour, l'essentiel de l'actualité de l'entreprise. Ce qu'en dit la presse nationale. Actualisation à chaque événement sur 515 302 ou au 0805 90 51 51.

lesinfos

la radio le journal

P14

Nouveaux embauchés

«Surtout, fuir la routine et être utile à l'entreprise»

«J'ai rejoint la SNCF en 2002, avec un statut de contractuel, explique Antoine Grassien, 30 ans, jeune cadre achevant sa formation au sein du service électrique de l'établissement ouest-parisien, à Versailles. C'était une opportunité, pas une vocation, même si j'ai toujours la photo où je pose, enfant, devant un TGV. Ma première mission, après des études de chimie et un DESS en statistiques appliquées à la qualité, consistait à mener à bien la certification ISO 9001 des trois sites de Lille, Amiens et Rouen de la plaque ingénierie Manche

Nord. D'entrée, on m'a confié la charge du management de 250 personnes. Très peu d'entreprises vous font autant confiance. C'est motivant.» A l'issue de ce CDD de quinze mois, il est repéré par la direction des Cadres. Antoine est embauché définitivement pour assurer, dans un premier temps, la continuité de sa mission. Puis, Vincent Louart, responsable RH de l'Even ouest-parisien, lui propose de rejoindre l'établissement. «J'ai repassé l'ensemble des tests et suis entré en formation en 2005, reprend Antoine Grassien. Je savais parfaite-

ment où je mettais les pieds, et ce sont les perspectives d'évolution de carrière qui m'ont vraiment séduit. La SNCF offre une grande diversité d'activités. Ailleurs, je devrais changer d'entreprise tous les quatre à cinq ans pour me renouveler.» Pendant sa formation, Antoine a souhaité être affecté à un service «terrain». Un passage obligé pour les jeunes cadres, qui doivent prouver rapidement, outre leurs compétences techniques, leur capacité à maîtriser la sécurité du personnel et des circulations, les impératifs de la production,



le management des hommes, les relations sociales, les processus RH de l'entreprise... «Cela leur demande un investissement important, concède Vincent Louart, même avec une longue période de formation. Nous mettons donc le pied à l'étrier aux futurs managers en les responsabilisant d'emblée sur des sujets utiles à l'unité. C'est le moyen de les intégrer, mais aussi l'occasion

de bénéficier de leur regard neuf sur l'entreprise.» Tout juste papa, Antoine Grassien attend sereinement sa prochaine nomination. «J'ai bénéficié d'une excellente formation, on m'a fait confiance, et je veux être utile à l'entreprise au moment où elle doit faire face à de nouveaux enjeux concurrentiels», conclut-il. GEORGES LESAGE