



Résumé de l'exposé de Sybille Hug, CFF I-HR, sur le thème

"Le défi de la pénurie de personnel qualifié aux CFF"

Exposé à l'issue de l'assemblée générale du groupe régional Plateau / Jura
du 21 mars 2023

- ❑ Non seulement pénurie de main-d'œuvre qualifiée (situation de départ = formation professionnelle initiale) mais pénurie de main-d'œuvre.
- ❑ Selon le SECO, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est mesurée par 6 indicateurs : Taux de chômage ; Taux de postes vacants ; Taux d'immigration ; Exigences de qualification ; Croissance de l'emploi à long terme ; Besoin de remplacement démographique.
- ❑ Top 5 des groupes professionnels CH : professions de la santé, logiciels / applications informatiques, ingénieurs, conducteurs de travaux / contremaîtres, polymécaniciens.
- ❑ Également intéressant : plutôt en queue de peloton, les cadres, les employés de bureau et les secrétaires.
- ❑ Postes vacants CFF actuels >1800 ; en 2022, près de 95000 candidatures, plus de 5900 engagements ; en moyenne 28 jours entre la candidature et l'acceptation, objectif : 21 jours.
- ❑ Pénurie de personnel qualifié CFF Infra concrètement : Ingénierie / IT, métiers de l'électricité, artisanat, métiers du rail & secondes formations.

- ❑ **Défis à relever :**
 - ❑ **Office** (fonctions overhead / transversales) : Les appels d'offres classiques fonctionnent mal, trop spécifiques aux CFF (noms de fonctions incompréhensibles pour les externes), concurrence au sein de l'entreprise.
 - ❑ **Engineering** : annonces sans retour, les frontaliers ne sont pas employables (activité itinérante en tant qu'ingénieur).
 - ❑ **Artisanat** : concurrence très forte, car les CFF travaillent beaucoup 7*24h, l'examen d'aptitude psychologique prolonge le processus, les candidats s'orientent vers d'autres postes.
 - ❑ **IT** : il n'y a guère de personnel hautement spécialisé, de bonnes connaissances d'allemand sont exigées dans une branche où l'anglais est la langue standard.
 - ❑ **Professions ferroviaires & secondes formations** : Forte baisse de la qualité des candidatures, la ligne ne voit pas la possibilité d'un temps partiel dans ces métiers de la même manière que dans d'autres secteurs, taux d'échec très élevé lors des examens d'aptitude psychologique (1er trimestre 2023 à 60%).

❑ **Contre-mesures / champs d'action :**

- ❑ Campagne avec un très fort écho médiatique : les postes sont, dans la mesure du possible, pourvus à 60-60%.
- ❑ 100% sont mis au concours.
- ❑ Depuis septembre 2022 (lancement de la campagne), les candidatures ont fortement augmenté pour atteindre 60-80%.
- ❑ Artisans : speed-recruiting, pool-recruiting, augmenter la prise en charge des apprentis, mettre les apprentis en réseau entre eux. "Hire for attitude, train for skills".
- ❑ Mettre au concours des thèses de master pour les étudiants en master. Probablement une bonne entrée en matière pour un emploi.

❑ **Learnings ('leçons') :**

- ❑ La pénurie de personnel qualifié est spécifique au profil professionnel
- ❑ Le rythme est décisif pour les recrutements
- ❑ Les différences régionales sur le marché du travail sont importantes
- ❑ Les RH et la hiérarchie doivent y travailler ensemble
- ❑ La ligne doit être ouverte à de nouveaux modèles d'engagement
- ❑ Les apprentis comme chance.

❑ **Discussion :**

- ❑ Reprendre le personnel qualifié des entreprises qui font faillite / qui ferment (Jelmoli, etc.) est une démarche active.
- ❑ L'estime pour la main-d'œuvre permanente disposant d'un savoir-faire ferroviaire est-elle correcte dans l'entreprise ?
- ❑ Dans ce domaine, le cadre est très fortement sollicité.
- ❑ Les CFF font-ils suffisamment pour la rotation interne, pour les opportunités internes ?
- ❑ Vient de plus en plus avec "One SBB". Le nouveau projet "mobilité interne" vise à faire tourner les collaborateurs entre les divisions.
- ❑ Le développement du personnel est une tâche de direction, il y a encore beaucoup de progrès à faire dans ce domaine. Mais les collaborateurs peuvent aussi en partie contrôler la direction dans laquelle ils souhaitent évoluer par le biais des profils de collaborateurs.
- ❑ Enfin, une personne (ou une candidate) employée par les CFF est transmise aux personnes présentes.
