



ÊTRE
PARRAIN,

UN ENRICHISSEMENT RÉCIPROQUE

PARRAINAGE mode d'emploi



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



*“C’est, au-delà d’une mission d’accueil,
une responsabilité personnelle
pour chaque parrain.”*

LE PARRAINAGE, *qu’est-ce que c’est ?*



Le parrainage, un enrichissement réciproque.

Chaque année, plusieurs milliers de nouveaux agents rejoignent la SNCF et apportent leurs compétences, leur esprit critique et leur enthousiasme. Lors de la démarche contributive au projet industriel 2005, vous avez été nombreux à vous soucier des conditions de leur intégration. Les accueillir avec chaleur, les encadrer dans leur intégration, les orienter dans leur métier de demain pour qu’ils deviennent rapidement des professionnels efficaces, c’est pour la SNCF un enjeu fondamental.

Le parrainage est une pièce maîtresse de ce challenge. L’accompagnement du nouvel embauché par un agent volontaire et expérimenté, hors de sa ligne hiérarchique, facilitera l’acquisition d’une réelle autonomie dans ses fonctions et dans l’entreprise.

Ce document vous donnera les clés sur le fonctionnement de ce programme.
Je souhaite qu’il contribue à vous donner l’envie de partager votre expérience.

*PIERRE IZARD
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES*



COMMENT *ça marche ?*

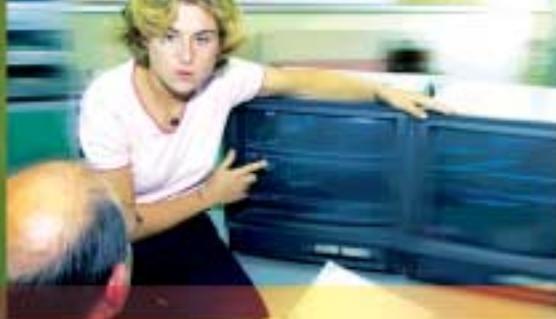
Le parrain ou la marraine est un interlocuteur privilégié du nouvel embauché. Son but est de rendre le nouvel agent autonome dans l'entreprise. D'autres acteurs sont également là pour l'aider : le hiérarchique de l'agent, le responsable ressources humaines, le correspondant intégration,...

Le parrain ne se substitue pas à la hiérarchie du nouvel agent et n'intervient en aucun cas dans les dispositifs d'appréciation ou de notation. Il suit le parcours ou la progression de l'agent et peut alerter la hiérarchie en cas de difficultés.

Le parrain est à l'écoute de son filleul et peut le conseiller sur ses orientations et ses choix. Il le guide dans la découverte de l'Entreprise et la compréhension de ses rouages.

Il oriente le nouvel embauché vers les bons interlocuteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entité.





Comment postuler ?

Vous souhaitez devenir parrain ?

*Parlez-en à votre hiérarchique.
Vous ferez alors partie des candidats au parrainage
de votre région. Le choix définitif du parrain
appartient au directeur d'établissement.*



Qui peut devenir **PARRAIN ?**

Tout agent volontaire, motivé par la mission de parrain et qui a envie de jouer un rôle actif dans l'accompagnement et l'épanouissement d'un agent nouvellement recruté, peut postuler à ce rôle.

Cette démarche doit reposer sur une initiative personnelle.

Le candidat doit avoir terminé son propre parcours d'intégration et avoir encore suffisamment d'années à passer dans l'entreprise pour accompagner le nouvel agent dans son début de carrière.

Il est nécessairement en dehors de la ligne hiérarchique du filleul mais à proximité sur le plan géographique.



TÉMOIGNAGES

PATRICK DESJARDINS
Directeur d'établissement - Région de Nantes

“Le parrainage apporte une nouvelle ouverture d'esprit, c'est une forme de “rajeunissement intellectuel” (...).

Le premier critère pour faire un bon parrain, c'est d'en avoir envie. Et puis, d'être reconnu professionnellement, même si les qualités de relations humaines priment (...).

Ces jeunes qui nous rejoignent, c'est la relève pour demain. C'est important de maintenir à travers eux l'esprit cheminot. C'est une partie de soi-même qu'on leur transmet.”



CLAUDE BALLE / FILLEULE
Attachée opérateur, actuellement en formation d'agent mouvement - Région de Toulouse

“En ce qui me concerne, je pense que mon parrain me sera très utile, en particulier pour tous les aspects “métiers” de ma fonction (...).

Par ailleurs, j'ai la chance d'avoir un parrain assez jeune, qui fait le même métier que moi, et qui est très proche géographiquement (...).

Je pense que ce qui le motive à jouer ce rôle, c'est la satisfaction de pouvoir transmettre son savoir.”



STÉPHANE BINÉTRUY / PARRAIN
Direction du Fret Patrimoine et Logistique - Paris

“Le parrainage est une très bonne chose pour ces jeunes. Cela permet de les éclairer, de leur apporter de l'expérience. Leur parrain, c'est une source d'information différente sur l'Entreprise (...).

Je me suis dit que je pouvais apporter un plus aux jeunes, quelque chose dont moi, je n'avais pas bénéficié quand j'étais à leur place (...).

Ceux qui hésitent doivent essayer! C'est enrichissant pour les jeunes comme pour les parrains.”



LE PARRAINAGE, *de A à Z*



A *COMME AIDE*

Le parrain aide son filleul à comprendre le fonctionnement de la SNCF. Il l'aide aussi à comprendre son propre rôle dans l'entreprise. D'autres personnes peuvent intervenir : le chargé de communication, le correspondant formation, le responsable ressources humaines, etc.

D *COMME DURÉE*

Le parrainage permet au jeune d'acquérir son autonomie dans l'entreprise : la durée est donc limitée à la période d'intégration du nouvel agent.

Pour les attachés, cette durée est celle de la période d'attaché, pour les autres agents cette durée est celle du stage d'essai.

Le parrainage peut prendre fin plus tôt à la demande du filleul.

E *COMME ENGAGEMENT*

Le parrain doit pouvoir se rendre disponible pour son filleul. Mais des rencontres informelles n'impliquent pas nécessairement "beaucoup de temps"...

F *COMME FILLEUL*

Un parrain peut avoir plusieurs filleuls, sous réserve d'avoir la disponibilité suffisante pour assurer ses missions.

Un nouvel embauché peut demander à ne pas avoir de parrain.

C'est le directeur d'établissement qui choisit le parrain de chaque nouvel embauché.



M

COMME MOBILITÉ

La proximité géographique entre parrain et filleul doit être privilégiée au moment de l'embauche. En cas de mobilité de l'un des deux, chaque situation sera examinée afin que l'agent continue d'être parrainé, soit à distance en conservant le même parrain, soit à proximité en changeant de parrain.

P

COMME PARTAGE

Sans partage, pas de parrainage. Le parrainage est un enrichissement réciproque. C'est l'occasion pour le filleul de s'exprimer librement et pour le parrain de transmettre ses connaissances et son expérience.

R

COMME RENCONTRES

La première rencontre est à l'initiative du parrain et doit avoir lieu dès la première semaine du filleul dans l'entreprise. La fréquence et le lieu des rencontres suivantes sont laissés à l'appréciation des intéressés.

T

COMME TUTEUR

Une des missions du tuteur est "d'Accueillir, insérer et intégrer le jeune dans l'entreprise". C'est aussi le rôle du parrain. Par conséquent, le tuteur, s'il existe, est aussi naturellement le parrain.



T R O U V E R *l'information*

QUI PEUT VOUS AIDER DANS VOTRE RÔLE DE PARRAIN ?

> *Le dirigeant de proximité du filleul*

> *Votre responsable RH d'établissement*

> *Votre correspondant formation*

> *Votre chargé de communication*

DOCUMENTS/RÉFÉRENTIELS

> **RHo611**

Guide et recommandations pour l'accueil et l'intégration des jeunes recrutés.

> **RHo292**

L'admission au cadre permanent, stage d'essai, commissionnement, examens et concours.

SITES INTRANET

> **Le site du parrainage**

Forum, témoignages, liens utiles, formulaire d'inscription... et même un jeu-test.

<http://www.rh.sncf.fr/parrainage>

> **Pro' Intégration des jeunes embauchés**

Accès par le Libre service RH , espace Professionnels.

<http://www.rh.sncf.fr/>