

INTERVENANTS

- **Frank Avice**, RATP
Directeur en charge du Service, de la Relation Clients et des Espaces Multimodaux
- **Maxime Dubois**, Colas Rail,
Directeur Filiale Annonce Sécurité Pilotage
- **Hubert Peugeot**, Alstom,
Vice President Project Management Office
- **Paul Sessego**, SNCF,
Directeur Fret Charbon Acier

ANIMATION

- **Gilles Dansart**, Mobilettre
- **Jérôme Kravetz**, SMTC Tisséo
Toulouse, Directeur Pilotage du Réseau, Promotion Berlin du Cycle Moissons Desroches
- **Alexandre Magny**, GART,
Secrétaire Général, Promotion Londres du Cycle Moissons Desroches

INTRODUCTION

Comment s'est construit le management de la filière Ferroviaire ?

Compétences techniques, compétences de planification, paternalisme fort, relations souvent conflictuelles avec les OS sont quelques-unes des notions qui ont historiquement façonné le management dans la Filière Ferroviaire.

Quelles sont les caractéristiques du monde dans lequel les managers de la filière ferroviaire évoluent aujourd'hui ?

Les nouvelles technologies ont complètement changé les mobilités (Google car...) mais aussi les rapports de la société à la mobilité (covoiturage...)

La multiplicité de ces changements, leur rapidité, et l'incertitude créée par ces changements exigent de notre filière une capacité à rapidement évoluer ; cela nous amène donc à réfléchir sur notre manière de manager.

LES QUESTIONS QUE NOUS NOUS SOMMES POSÉES ...

Consultant & formateur franco-canadien, **Olivier Zara** est un expert en intelligence collective et en management digital. Sa mission est de booster l'intelligence collective des organisations grâce aux réseaux sociaux d'entreprise.

Auteur & blogueur, il a publié divers ouvrages : La stratégie du Thé, Le manager paradoxal, Le manager digital, Le management de l'intelligence collective (3ème édition)...

« La transformation managériale est un sujet par essence complexe. Face à la complexité, discuter n'est pas suffisant... Il est nécessaire de réfléchir. Et il ne suffit pas de mettre 10 personnes autour d'une table pour créer de l'intelligence collective.

L'enjeu consiste à basculer de la discussion collective vers la réflexion collective. Dans une entreprise, l'intelligence collective correspond à la réflexion collective. La définition du mot « réfléchir » est : se poser des questions et chercher des réponses.

Réfléchir ensemble, c'est donc se poser des questions ensemble et chercher des réponses ensemble.

De ce fait, une réunion de réflexion collective devrait débiter par 50 à 100 questions avant de chercher les réponses. ».

- Nous vous livrons donc la liste des questions que nous nous sommes posées quand nous avons organisé cette table ronde !

1. Les méthodes de management ont-elles évolué au cours des 20/30 dernières années ?
2. Qu'est-ce qui marchait auparavant qui n'est plus efficace aujourd'hui ?
3. Y-a-t-il un besoin de faire changer les méthodes de management ?
4. Quels enjeux perçus par les managers aujourd'hui ?
5. La nécessité pour le manager aujourd'hui de jongler entre plusieurs modes de management : *hiérarchique / transversal, manager des ressources qui ne sont pas de son entreprise (prestataires ...), management avec des outils numériques (plateforme collaborative...), manager des ressources qu'on ne voit pas ... ?*
6. Le rôle du manager dans l'ouverture de la filière ferroviaire ?
→ *une filière qui enlève ses œillères : exemple TGV du futur plateau commun Alstom SNCF, une filière qui s'exporte : impact sur le management ?*
7. Le « statut » est-il un frein à la mobilité dans la filière ? Pour SNCF ? Pour toute la filière ?
8. Quel attachement à la filière ferroviaire versus à l'entreprise ?
9. Comment manager dans un monde volatile et incertain et développer l'agilité des collaborateurs / des managers ?
10. Comment manager dans un monde ferroviaire dépendant du monde politique ?

11. Comment manager dans un cadre de restrictions budgétaires ?
12. Comment développer l'intelligence collective plutôt que le mode « command and control » ?
13. Comment garder sa légitimité de manager quand les collaborateurs sont parfois mieux informés ?
14. Comment manager dans un monde digitalisé ?
15. Comment garder une frontière vie professionnelle / vie privée ?

-
16. Comment développer l'agilité, la poly-compétence, la responsabilisation, la capacité à faire faire chez ses collaborateurs ?
 17. Comment garder la confiance de ses collaborateurs ?
 18. Comment responsabiliser le manager et ses collaborateurs dans un contexte MOA / MOAD / MOEG/ MOE ou PPP ?
 19. Comment attirer et garder les meilleures ressources dans le Ferroviaire et les développer ?
 20. Comment concilier l'exigence de la sécurité dans le ferroviaire et le développement de l'autonomie des collaborateurs ?

21. Comment développer l'innovation ?
Le management par objectifs a-t-il toujours du sens aujourd'hui ?
22. Quel rôle pour les dirigeants dans l'évolution managériale ?
23. L'évolution du management s'arrête-t-elle aux dirigeants ?
24. D'où viennent principalement les freins quand un manager veut expérimenter de nouvelles méthodes de management : de ses pairs ? de ses collaborateurs ? de sa hiérarchie ?
25. Comment sortir de nos schémas de recrutement classiques ?
Quelle politique de recrutement pour avoir des collaborateurs représentatifs de la diversité de notre société ?

-
26. Comment recruter les « meilleurs » pour demain quand on ne sait pas ce que seront les métiers dans la filière demain ?
 27. Quelle promesse faite aux nouveaux entrants dans la filière ferroviaire ?
 28. Comment gérer les transferts de compétences entre les générations ?
 29. Générations Y et Z : un management différent ?
 30. Quelles sont les attentes des collaborateurs / leurs managers aujourd'hui ?

31. Comment réinventer l'évaluation de nos collaborateurs ?
32. Le management dans la filière ferroviaire est-il différent que dans d'autres filières ?
33. De quelles autres filières pourrait-on s'inspirer ?
De quels pays peut-on s'inspirer ?
34. Un fonctionnement en pépinière fait-il sens dans le ferroviaire ?
Au niveau de la filière ? En inter-entreprises ?
35. Un parcours avec une mobilité / un swap inter-entreprises obligatoire mais temporaire au moins une fois dans son parcours est-il envisageable, à l'instar de ce qui se pratique dans certains postes managériaux de la fonction publique ?

Vous voulez nous envoyer vos idées, vos remarques, vos suggestions, vos encouragements ou vos questions ?

Écrivez-nous à : contact@wefer.fr

