

### 9.3. Avec „Bert“, la SNCB chasse les talents à la sortie de l'école

*Perles rares dans un marché de l'emploi en pénurie, les jeunes issus des filières techniques attirent les regards de nombreux recruteurs. Pour les séduire, ces derniers misent sur l'originalité. Les chemins de fer le font en mettant sur pied un large concours destiné aux élèves de tout le pays.*

Ils ont 18 ans à peine et pourtant, leur profil est déjà scruté par une multitude d'employeurs. Eux, ce sont les élèves dont le parcours scolaire les amène vers une orientation mécanique, électronique ou en électricité. Des profils rares. Très rares même, au point d'organiser d'importants concours pour les attirer.

C'est dans ce cadre que la SNCB, HR Rail et Infrabel ont mis en place le concours Bert (Belgian Railways competition for Technicians). Mireille Protin, en charge du recrutement pour les chemins de fer, explique « nous recrutons 2.500 personnes par an, dont 500 candidats qui ont un profil technique, aussi bien pour Infrabel que pour la SNCB. Ce sont des métiers en pénurie et Les employeurs s'arrachent ces profils sur le marché Nous devons essayer de faire la différence et d'attirer de façon originale ces jeunes qui vont arriver sur le marché de l'emploi. »

#### **Opération win-win**

Deux défis sont proposés aux élèves. Le premier est lié à la SNCB puisqu'il consistait à développer un système qui compte, en temps réel, le nombre de voyageurs dans un train. Pour y arriver, les candidats ont développé des portiques, des applications, des capteurs, des senseurs 3D... Le second est lié à Infrabel. Les élèves devaient proposer des projets visant à améliorer l'autonomie des batteries des véhicules ferroviaires, en favorisant une solution durable. Ici, les panneaux solaires ont occupé une place de choix. L'une des contraintes étant que ces solutions devaient être totalement applicables dans le monde du travail.

Une opération win-win pour les chemins de fer et ces jeunes, « cela permet aux étudiants de prendre part à un projet concret, en lien avec le marché du travail. Cela leur permet aussi d'approcher les technologies que nous utilisons dans le ferroviaire et leur donner envie de faire carrière dans le secteur. Nous continuons à les suivre après le concours, ce qui nous permet de remarquer qu'un certain nombre d'entre eux viennent frapper à notre porte lorsqu'ils cherchent un emploi. Nous avons déjà recruté sept personnes qui ont pris part à ce concours qui est organisé pour la sixième fois», explique Mireille Protin.

Parmi les 17 écoles qui ont pris part au concours, 15 sont situées dans le nord du pays. Car c'est en Flandre que la pénurie de profils techniques est la plus forte: « Dans le Nord, certaines provinces sont presque en situation de plein-emploi. Alors qu'en Wallonie, le taux de chômage reste plus important. Ce qui fait que nous avons moins de difficultés à trouver des profils techniques dans le Sud. »

Mais ces jeunes qui ont entre 17 et 19 ans ont souvent déjà été approchés par les chemins de fer, ou d'autres employeurs, étant plus jeunes. La sensibilisation débute dès le plus jeune âge. « Nous menons des opérations dans les écoles. L'idée qui se cache derrière ces opérations est de changer les idées que les élèves se font des métiers techniques. Nous voulons éviter que les jeunes ne s'orientent dans un parcours technique qu'en cas d'échec dans un parcours traditionnel. Il faut que ce choix soit un choix positif dès le départ, et non un choix par défaut, pour lequel on opte lorsque l'on a raté. Nous voulons leur faire comprendre que dans les métiers techniques, il y a de la place sur le marché de l'emploi pour faire des choses passionnantes. » RDH.

Références – 27/05/2017 – cahier du journal LE SOIR