

## Train : un forfait pour les télétravailleurs

La SNCF lance un forfait longue distance pour les salariés qui se rendent deux ou trois jours par semaine au bureau.

FLORENCE HUBIN

**EN CETTE FIN D'ÉTÉ** dans la gare Avignon TGV (Vaucluse), on ne croise pas que des vacanciers chargés de bagages. « Je ne remonte à Paris qu'une fois par semaine pour la réunion hebdo », confie une voyageuse à son voisin. Pour les salariés qui ont fait le choix du télétravail, la SNCF propose dès ce mois de septembre un forfait pour 250 trajets, valable un an pour toutes les destinations TGV INOUI et Intercités en France, utilisable du lundi au jeudi uniquement. Le voyageur estime que cela répond aux besoins des usagers qui travaillent chez

eux deux à trois jours par semaine, le vendredi étant majoritairement télétravaillé.

Intitulée Mon Forfait Annuel Télétravail, cette nouvelle offre ne remplace pas le forfait annuel (450 voyages pour cet abonnement) mais coûte 40 % moins cher. Pour un trajet Paris-Le Mans en 2<sup>e</sup> classe par exemple, l'abonnement annuel est au prix de 6 228 € contre 3 732 € pour le forfait télétravail, payable lui aussi en douze mensualités (311 € par mois). Pour un voyage régulier entre Paris et Avignon, il vous en coûtera 4 296 € avec ce nouvel

abonnement, contre 7 164 € pour l'abonnement annuel classique. Et si vous voyagez en 1<sup>re</sup> classe entre Lyon Saint-Exupéry et la capitale, le coût passe de 10 548 € pour 450 trajets à 6 324 € pour 250 trajets.

### Possibilité de changer son heure de départ

Pas question de louper son train de retour le jeudi soir, car l'abonnement MFA Télétravail n'est donc pas valable le vendredi. Il est utilisable pour le moment seulement sur TGV INOUI et Intercités. Pour les TER, des discussions sont en cours. Il est en revanche possible de modifier son heure de

départ dans la journée, en échangeant son billet pour n'importe quel train de cette même date, sur le même trajet, y compris sur un train complet, mais sans garantie de place assise.

Les voyageurs déjà inscrits au forfait annuel classique depuis plus d'un an peuvent basculer en MFA télétravail si la formule est plus intéressante pour eux. La demande doit être faite avant le 9 du mois en cours pour une prise en compte le suivant. Et si vous venez juste de souscrire à un abonnement annuel, et que vous souhaitez changer au plus vite, tentez votre chance auprès du service client !



## Avec L'Identité Numérique La Poste, l'accès à vos services en ligne devient plus simple et plus sécurisé, et vos clients sont rassurés.



L'Identité Numérique La Poste est équivalente à une vérification d'identité en face à face pour accéder à vos services en ligne. Elle est la première et la seule identité électronique attestée conforme en France par l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) au niveau de garantie substantiel au titre du règlement eIDAS. Elle remplace ainsi la pièce d'identité lors d'une entrée en relation à distance et vous permet de réduire les risques de fraude ou d'usurpation d'identité.

L'Identité Numérique La Poste est une solution distribuée par Docaposte, référent de la confiance numérique en France.

[docaposte.com/solutions/identite-numerique](https://docaposte.com/solutions/identite-numerique)



DOCAPOSTE - SAS au capital de 89 446 010 € - 493 376 008 RCS Créteil - Siège social : 45-47, boulevard Paul-Vaillant-Couturier, 94200 Ivry-sur-Seine - Crédit photo : Getty Images - 09/2021.

CONSEIL  
D'EXPERT



**GUILLAUME DUBRULE**  
DIRECTEUR DE KEYCOOPT  
SYSTEM, PLATE-FORME  
DIGITALE ET COLLABORATIVE  
DE RECRUTEMENT

### Comment recruter par cooptation ?

**TRÈS USITÉE** outre-Manche, la cooptation repose sur l'activation du réseau des collaborateurs pour dénicher des talents.

#### Qu'est-ce que la cooptation ?

Pour une entreprise, c'est le fait de capitaliser sur ses propres collaborateurs, les coopteurs, pour se donner un maximum de chances d'identifier les meilleurs candidats au recrutement, les cooptés. Les salariés deviennent ainsi des ambassadeurs, sollicitent leurs réseaux professionnels ou personnels, et recommandent les profils les plus adaptés au poste recherché. Si la cooptation est fructueuse et aboutit à un recrutement, les personnes à l'origine de la recommandation sont le plus souvent récompensées.

#### Quels avantages et inconvénients ?

Selon une étude de l'Apec, 37 % des candidats recrutés sont déjà connus d'au moins une personne de l'entreprise. Dans des contextes de pénurie de talents, il serait donc dommage de ne pas faire confiance à ses collaborateurs. Cela permet non seulement de trouver plus rapidement des candidats, mais c'est également un levier de recrutement plus qualitatif. Autre atout, les cooptés sont généralement plus fidèles à l'entreprise. Selon moi, aujourd'hui, la cooptation apparaît comme plus efficace et plus rentable que de faire appel à des cabinets de recrutement ou à des sites d'emploi sur lesquels il y a un taux de déperdition fort entre le nombre de CV reçus et retenus. Quant aux coopteurs, ils se sentent également plus impliqués dans la vie de leur société. Enfin, si certains reprochent à la cooptation de nuire à la diversité au sein de l'entreprise, je trouve au contraire que donner la parole à ses collaborateurs est propice à la booster. Il faut pour autant garder en tête que ce système ne marche à tous les coups et qu'il ne remplace pas le rôle d'un recruteur pour rencontrer les candidats identifiés.

#### Comment la mettre en place ?

La clé du succès de la cooptation est la communication. Il est essentiel d'expliquer aux collaborateurs les raisons de la mise en place de ce projet, les bénéfices pour eux, mais aussi pour l'entreprise. Plus cette dernière est grande et plus elle a intérêt à le structurer, lui donner du sens et à définir des règles en mettant en place un groupe de travail. Dans cette optique, il est essentiel de se poser les bonnes questions : qui est éligible ? Comment valoriser le système ? Quelle rémunération mettre en place ? Si la gratification financière est la plus courante, généralement entre 200 à 1 000 €, d'autres récompenses, telles que des dons à des associations au nom du collaborateur, des invitations à déjeuner, des chèques cadeaux ou encore des invitations à des événements sportifs ou culturels peuvent également être proposés. La recommandation est un acte fort, si le salarié ne se sent pas valorisé, le risque est qu'il n'adhère plus.

PROPOS RECUEILLIS PAR STÉPHANIE MARPINARD