

# Sodexo

## Fiche 5 – Fiche Métier

### Objectifs –

- Décrire et illustrer des métiers d'aujourd'hui et de demain.



**Nom - TRAISSAC**  
**Prénom – Philippe**



**Dénomination du poste occupé chez Sodexo : Directeur des projets grands comptes stratégiques et internationaux**

**Explicitation des tâches réalisées liées au métier :**

**1 - Animation matricielle** d'équipes de ventes-études en phase commerciale, experts-chiffreurs en phase de d'études, experts-opérations en phase de déploiement et stabilisation (équipes qui lui seront rattachées fonctionnellement en regard des besoins, de la taille et de la complexité du projet, et ce pendant toute sa durée, de l'étude jusqu'à la fin du déploiement).

**2 - Validation de la stratégie** de réponses avec la Direction Générale France

- **Garant des données d'études** remontées et « business model »
- **Garant du process d'étude** et mobilisation jusqu'à la fin de la phase de stabilisation
- **Garant des solutions** remontées et business model.
- **Garantie** des process de mobilisation jusqu'à la négociation finale
- **Accompagnement** futurs directeurs de compte jusqu'à la fin de la période de stabilisation

**3 - Pilotage de projets OE** (Excellence opérationnelle) en phase d'exploitation courante en dehors des périodes de projets

- **Comprendre les enjeux globaux et spécifiques à chaque compte** : modèle économique, structure de gouvernance
- **Favoriser la prise de décision sur les modèles opérationnels**
- **Remonter les besoins de ressources et structurer l'équipe projet** à chaque phase de son déroulé **Garantir le bon déroulé de chaque projet** : alerter sur risques, dérives, validation des données avant transmission aux clients finaux
- **Favoriser le mode projet** avec les opérationnels et suivre la production des livrables attendus
- **Structurer les plans de progrès** (glide path, benchmark) pour garantir le respect des plans d'économies,

**Parcours professionnel (formations initiales et continues / changement d'entreprises / changement de postes chez Sodexo) :**

**Formation scolaire :**

1981 : B.T.S. de gestion des hôtels et des restaurants  
1979/1981 : École Hôtelière de Paris (Jean Drouant)  
1979 : BAC B (Sciences Économiques et Sociales)  
1972/1979 : Collège Militaire de St Cyr l'Ecole

**Expériences professionnelles :**

**Sté Sodexo**

- 2019 à ce jour : **Directeur des Projets Grands Comptes Stratégiques et Internationaux**

- 2017 à 2018 : **Directeur Développement Workplace**

Création d'une offre innovante de co-construction des espaces de travail et des services associés comme outil de Change Management

- 2009 à 2016 : **Directeur Développement Facility Management France et Restauration Province**

Encadrement de 9 Responsables Développement Portefeuille de 150M€

- 2006 à 2009 : **Responsable Développement**

Commercialisation de l'offre Facility Management sur l'ensemble du territoire français. Correspondant commercial pour les Grands Comptes internationaux.

- 1999 à 2005 : **Directeur de centre de profit**

Chantiers de l'Atlantique : transformation totale du mode de restauration, signature et réalisation de nouveaux services autres que restauration, signature de nouveaux contrats et triplement du volume d'affaires, 11M€ de CA et 150 salariés.

- 1994 à 1998 : **Responsable de secteur**

Grands Comptes (Bull et Philips) : détermination et réalisation d'une offre par client permettant une baisse de leurs coûts restauration tout en pérennisant nos résultats,

R.I.E. Ile de France Ouest : mise en place de nouveaux concepts, développement du volume d'affaires (+20%) et des résultats.

**Sté Frantour** : 1992 à 1994, Directeur des buffets de Lille Flandres et Lille Europe, Directeur adjoint du buffet de la gare St Lazare.

**Compagnie Internationale des Wagons-lits** : 1986 à 1990, Responsable de secteur chargé des services à bord. 1990 à 1992, Directeur du buffet de la gare de Nancy.

**Sté Générale de Restauration** : 1984 à 1986, Gérant.

**Hôtels Hilton International de Paris et d'Orly** : 1981 à 1982, Réceptionnaire des marchandises. 1983, Contrôleur de la restauration. 1984 : Analyste restauration.<sup>3</sup>

**Dénomination du poste occupé chez Sodexo : Directeur des projets grands comptes stratégiques et internationaux**

**Présentation des compétences nécessaires pour exercer ce métier :**

**Savoir-faire:**

- Pilotage d'équipes non rattachées hiérarchiquement
- Négociation commerciale à haut niveau
- Capacité à convaincre
- Expérience opérationnelle de sites complexes dans un contexte grands comptes
- Bilingue (Anglais minimum, une autre langue est la bienvenue)

**Savoir-être:**

- Rigueur
- Pugnacité
- Curiosité
- Humilité

**Partage d'expériences ...**

**(Ce que vous souhaiteriez transmettre aux jeunes)**

- 1) Mobilité géographique (nationale et/ou internationale)
- 2) Multiplier les employeurs pour acquérir différentes expériences d'entreprises (pas trop quand même !) jusqu'à trouver celui qui vous correspond (variété des métiers, possibilité d'évolution, valeurs...)
- 3) Oser se lancer dans des domaines innovants et différenciants pour l'entreprise.
- 4) Rester soi-même,
- 5) Continuer à pratiquer au minimum la langue anglaise.

- À la différence du terme « **travail** » qui définit le facteur de production Travail (ou Force de travail), le terme « **emploi** » se définit comme toute activité productive de travail, rémunérée, déclarée.

- Le terme « **qualification** » désigne principalement la capacité à exercer un emploi ou un poste déterminé. Cette qualification est essentielle pour assurer l'employabilité des personnes actives. Elle est "mesurée" par les diplômes acquis ou l'expérience des personnels. Elle peut s'utiliser dans 2 sens distincts :

► Lorsqu'il s'agit de la qualification d'un emploi, on repère les qualités et capacités humaines nécessaires pour occuper un emploi. L'ensemble des savoir-faire dans l'entreprise doit ainsi être détaillé et répertorié. Ceci permet notamment d'obtenir des grilles de qualification, nécessaires à l'établissement des salaires. Chaque branche de l'économie détermine alors des classifications d'emplois, des titres et niveaux hiérarchiques, afin d'établir les conventions collectives (« Une convention collective est un accord écrit qui résulte de la négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs. La convention collective traite : des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, et de leurs garanties sociales. » - [https://www.service-public.fr > particuliers > vosdroits](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits) ) Il faut d'ailleurs noter que la notion de qualification des postes apparaît dans les années 1930, lorsque le souci est d'organiser une première classification sociale distinguant en particulier l'ouvrier spécialisé de l'ouvrier qualifié.

► Lorsqu'il s'agit de la qualification d'un travailleur, il faut distinguer deux significations :

Il peut s'agir de la formation initiale validée par un diplôme ; on parle alors qualification personnelle, acquise par l'enseignement essentiellement.

Il peut s'agir aussi de l'**expérience**, c'est à dire la qualification acquise au sein de l'entreprise, reprise parfois sous le terme de *learning by doing*. Ces deux types de qualifications sont essentiels pour évoluer au sein de l'entreprise.

- Le terme « **compétence** » peut se définir comme :

« Les **compétences** sont définies en l'occurrence comme un ensemble de connaissances (savoirs), d'aptitudes (savoir-faire) et d'attitudes (savoir-être et savoir-devenir) appropriées au contexte. Les compétences-clés sont celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi.» (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/>).

Être compétent signifie être capable de mobiliser une multiplicité de ressources (internes et externes à l'individu), dans une situation donnée, pour agir. La compétence est transversale, transférable.

Le déchiffrement et la lecture d'un document statistique est une compétence à caractère scolaire, transversale i.e. utile aux travail des matières de SES, SVT, Histoire/Géographie en outre au lycée et transférable aux objectifs posées par les études supérieures. La coopération au sein d'un groupe de travail est une compétence scolaire certes mais aussi professionnelle.

- L' « **expérience** » professionnelle, au sens strict, apparaît lorsque l'individu utilise tout son temps de travail à l'activité productive et acquiert ou se découvre des compétences par ce travail lui-même. Cela correspond à l'apprentissage par la pratique (*learning by doing*). Les dictionnaires définissent l'expérience comme une connaissance acquise par la pratique, accompagnée d'une réflexion sur cette pratique, ce qu'Henry Fayol ( ) exprimait en écrivant : l'expérience, « c'est le souvenir des leçons qu'on a soi-même tirées des faits ».

Elle est soumise à une triple relativité : elle dépend de l'individu qui est plus ou moins capable de tirer lui-même leçon des faits ; elle dépend du contexte car il y a des situations de travail plus ou moins porteuse d'expériences potentielles ; elle dépend enfin du système éducatif car, plus la formation explicite est développée et diversifiée, et plus le domaine de l'expérience change de nature.

- Le « **savoir** » regroupe l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques apprises par l'individu. Le **savoir-faire** fait référence à la connaissances des moyens, à l'habilité développée par l'individu. Les **savoir-être** mettent en avant les capacités et « qualités » personnelles intrinsèques à l'individu et le **savoir-devenir** « ajoute au précédent une perspective dynamique et temporelle : la manière dont la personne se met en projet en tentant d'infléchir le cours des choses, en cherchant du sens dans son futur » (Marcel Lebrun).

Question 2 – Pourriez-vous préciser les tâches que vous décrivez ? (*rechercher les termes techniques, faire expliciter les anglicismes*)

Question 3 – Pensez-vous qu'aujourd'hui, avec un BTS, il est possible d'accéder à ce type d'emploi ? (*réaliser le/les liens entre formation initiale et parcours professionnel*)

Question 4 – Qu'est-ce qui vous fait rester aussi longtemps chez Sodexo ? (*faire expliciter les relations que l'individu dans l'emploi entretient avec l'entreprise dans laquelle il travaille et vit*)

Ces questions sont des questions-type posées par un DRH et doivent permettre de « lire » des informations implicites dans un CV : il n'est donc pas prévu qu'il y ait de correction à ces questions.

Ces questions sont prévues pour être posées quelque soit le CV (le profil) de la personne en emploi.