L’organisation SNCF est une entreprise publique, commerciale et industrielle. L’état est actionnaire à 100%, elle fabrique des infrastructures et des trains à partir de matières premières d’autant plus qu’elle est commerciale en proposant ses services tel que les voyages en trains au prix d’environ 2euros. Son objectifs est de satisfaire les usagers et d’être pérenne (cette organisation existe depuis le 1er janvier 1938). La SNCF est subdivisée en trois établissements : SNCF immobilier où les salariés vont piloter et contrôler les rapports économiques et l’intégration industrielles; SNCF réseau, les cheminots sont chargés de l’infrastructure du réseau ferré et enfin SNCF mobilité, les employés sont chargés de gérer les services vers les transports et les transports compris. L’entreprise a un champ d’action national. La SNCF est particulièrement composé de mobilisateurs, c’est-à-dire une personne qui est capable de rassembler les ressources pour agir en vue d'une action. L’évolution au sein d’une entreprise est primordiale. Nous allons donc voir comment devenir un mobilisateur à la SNCF et évoluer professionnellement au sein cette entreprise. Dans un premier temps, on commencera par le rôle d’un mobilisateur à la SNCF, les relations que cela entraine et comment l’individu réfléchit, agit en entreprise. Dans un second temps, nous verrons comment évoluer au sein de l’entreprise SNCF.

1. **Devenir mobilisateur à la SNCF**

Pour devenir mobilisateur à la SNCF, un questionnaire est proposé sur le site officiel sncf.com qui permet de rediriger les personnes intéressés en fonction de leur profil, leur localisation, du niveau d’étude mais aussi du souhait du contrat. En 2018, il y a eu 4500 recrutements en CDI, la SNCF propose des postes avec le statut cheminot ce qui garantit l'emploi à vie, un avancement automatique, des avantages en nature et un régime spécial de retraite. Le statut, élaboré à partir de 1920, met les agents SNCF à l'abri d'un licenciement économique. Il prévoit seulement trois cas de départ: démission, retraite ou radiation. Une dernière possibilité qui peut intervenir après une faute grave. Le statut prévoit un avancement automatique à intervalle régulier, avec augmentation de salaire à la clé. Tous les agents au statut, ainsi que les retraités, ont droit à des "facilités de circulation", c'est-à-dire des billets gratuits ou à prix très réduits pour eux-mêmes et leurs proches. Mais cet avantage concerne également les contractuels, donc un abandon du statut n'y changerait probablement rien. Enfin, le statut renvoie à un régime spécial de prévoyance et de retraite. Jusqu'en 2016, l'âge d'ouverture des droits à la retraite était de 55 ans pour les sédentaires et 50 ans pour les conducteurs (10% des cotisants).Le statut concerne "un peu plus de 90%" des effectifs du groupe public ferroviaire, soit environ 140 000 personnes. À l'arrivée dans l'entreprise, tout essayeur suit une formation théorique en centre de formation SNCF avec une évaluation à la fin de chaque module. Cette formation théorique est complétée d'une formation terrain par compagnonnage, elle est fortement recommandée. Cela permet d'acquérir les connaissances propres à la signalisation et à la méthodologie d'essais ferroviaires. La durée de formation globale est d'environ 2 à 3 ans et peut se dérouler sur l'ensemble du territoire.

Le rôle d’un mobilisateur à la SNCF c’est d’organiser des réunions d’échanges afin de donner aux membres les informations dont ils ont besoin. Il va aussi inciter les membres à participer aux taches avec conviction tels que les réunions de groupe et faire leur travail dans un bon environnement. Les décisions d’équipe sont importantes pour le rythme de travail en fonction de l’urgence des autres taches, le choix des horaires et l’autogestion des rotations sur les postes est encouragé et libre. Le mobilisateur a un rôle de stimulant, il va favoriser l’efficacité, la capacité et l’autosuffisance du groupe et de chacun il va aussi promouvoir et encourager les collaborateurs qui sont centré, sur les mêmes objectifs par des actions exemple : projet d’un nouveau train. (Le chef de sections réparti les tâches entre ses subordonnés durant une réunion, ils prendront tous ensembles des décisions). Ces relations restent des relations formelles donc elles sont mises en œuvre et vérifiées par la hiérarchie, une influence descendante. Les mobilisateurs doivent se réunir fréquemment avec d’autres mobilisateurs autrement dit des chefs de sections afin de partager leurs expériences et améliorer leurs compétences en matière d’animation social, de management et de gestion. Ce sont des relations informelles ils sont ensembles pour s’entraider et apprendre des expériences d’autres sections, on les acquiert grâce à une bonne cohésion sociale. Dans un second temps, les employés d’une entreprise n’ont pas toujours une attitude en adéquation avec le comportement prévu par le document unique qui recense tous les risques du poste. Tous les salariés doivent s’y adapter en respectant les normes et les règles de l’organisation : SNCF Réseau doit porter à la connaissance de l’entreprise ferroviaire toute non-conformité de la responsabilité de l’entreprise ferroviaire, constatée aussi bien dans l’application des consignes et instructions de sécurité que dans l’état technique de son matériel roulant. La veille sécurité consiste à : collecter et enregistrer les données et les résultats de la veille ; assurer le suivi des indicateurs de sécurité ; examiner les accidents, quasi-accidents, incidents et signes avant-coureurs de performances insuffisantes.

La vie en communauté ou en groupe qu’impose l’activité professionnelle est source naturelle de conflit entre salariés, cadre ou responsable d’entreprise et salariés. Il est aujourd’hui admis que ces conflits, ces frictions sont plutôt favorable à la bonne gestion de l’entreprise en provoquant le dialogue, la confrontation des idées en favorisant la créativité, en agissant positivement sur le développement et la progression de l’entreprise.

1. **L’évolution professionnelle au sein de l’entreprise SNCF**

Dans les entreprises telles que la SNCF, « la gestion des talents, la volonté d’évoluer est encouragée et accompagnée. Stephane DEROUIN est un exemple d’illustration, sa bonne entente ainsi que son tempérament avec son supérieur lui a permis la reprise d’étude, un DUT génie électrique et informatique industrielle pour avoir le poste de dirigeant de 8 techniciens de maintenance électrique. Cela demande de faire campagne auprès de la hiérarchie et des équipes pour gagner en légitimité. D’adopter la posture qui convient, c’est-à-dire solidaire, prendre des initiatives, faire preuve de volonté et d’esprit d’équipe. La volonté d’évoluer à des obstacles, même quand on répond aux attentes de l’entreprise. On peut tout avoir préparé, jusqu’à sa succession et ne pas voir arriver l’évolution espérée. Dans un contexte où les opportunités sont moins nombreuses, où le niveau de salaire stagne depuis parfois cinq ans, où la préoccupation quotidienne de certains dirigeants est de préserver les emplois, des salariés parmi les plus volontaires au départ restent en postes, désabusés. A la SNCF, 7% de la masse salariale est dédié à la formation, l’apprentissage en continu est inévitable dû à l’évolution de la société. Les salariés sont le cœur de l’organisation publique.

La personnalité du salarié évolue grâce à son intégration, Stéphane Derouin a mis 4 ans pour une intégration complète au sein du bâtiment SNCF RESEAU-Direction de l’ingénierie, maintenant il échange avec tous les employés et facilite l’intégration des nouvelles recrues.

Arrangement entre collègues pour aller rencontrer l’équipe de l’aciérie et régler les problèmes d’encouragement à aller dans les services proches pour faciliter le travail.