



# La filière s'organise pour rendre le secteur attractif

FACE AU MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DE LA FILIÈRE DES TRAVAUX FERROVIAIRES, L'ENSEMBLE DES ACTEURS ONT COLLABORÉ POUR TROUVER DES SOLUTIONS. UNE PREMIÈRE QUI POSITIONNE LE SECTEUR COMME ÉTANT UNE FILIÈRE MAJEURE.

**P**our l'ensemble des acteurs de l'infrastructure ferroviaire le constat est le même : quel que soit le domaine, la filière rencontre des difficultés pour recruter de nouveaux talents. Si elle a des arguments à faire valoir, le secteur doit composer avec un manque d'attractivité flagrant et une forte concurrence de la part des autres secteurs d'activité qui ont besoin, peu ou prou, de profils en partie similaire. Selon les projections des grands donneurs d'ordres, « entre

la nucléaire, la distribution d'électricité et le ferroviaire, nos entreprises devraient recruter, toutes filières confondues, plus de 10 000 personnes par an au cours des 10 prochaines années » prévient Philippe Hunault, Directeur des Affaires techniques du Serce, qui anime notamment les Commissions « Caténaires » et « Signalisation ferroviaire ». À titre d'exemple, rien que pour le secteur de l'électricité, Cécile Vigneron, Responsable Relations Écoles entreprises au Serce indique que : « Une

## ❖ SONNER LA FIN DU MERCATO

L'idée des travaux menés par le groupe de travail est d'apporter du sang neuf dans les rangs de la filière pour faire avancer le système. « Débaucher des compétences chez son voisin a toujours existé... Mais pour réussir les travaux, ce « mercato » entre donneurs d'ordres et entreprises est totalement stérile. Il faut que chacun mette les moyens pour amener du sang neuf dans la filière » explique Philippe Hunault.

étude a été menée avec RTE et Enedis. Il ressort que les besoins en emplois des réseaux électriques représentent entre 8 000 à 12 000 recrutements par an, pendant 10 ans pour faire face aux investissements annoncés et compenser les départs naturels ou en retraite. » Même son de cloche pour la filière nucléaire, autant dire que la tâche pour attirer et convaincre les jeunes s'annonce pour le moins complexe. « On parle d'une enveloppe de 100 Md€ de travaux, mais les entreprises n'iront chercher les jeunes qu'une fois obtenue davantage de visibilité sur le volume d'investissements et le programme des travaux... » poursuit Cécile Vigneron.

### Une prise de conscience générale

Conscient du problème et du fait qu'ensemble on va plus loin que seul, l'ensemble des acteurs de la filière du ferroviaire (SNCF Réseau, FIF, SETVF, Serce, Syntec, ...) ont collaboré au sein de quatre groupes de travail (voir encadré) dont un spécifique à l'attractivité. « Suite au constat qui a été établi par la profession, un groupe de travail a été créé pour répondre aux différents chantiers comme la communication, l'accueil des stagiaires... » détaille Cécile Vigneron. « Les jeunes connaissent très peu nos métiers et ils s'imaginent en majorité qu'ils sont tous pratiqués par la SNCF ! Le premier travail est donc de savoir comment nous pouvons communiquer sur les métiers en tension » indiquait dernièrement pour BTP Rail Philippe Rocher, Président du SETVF et pilote de ce groupe de travail. Dans les grandes lignes, les échanges ont permis de définir des objectifs à tenir dès cette année et pour 2025. Le premier d'entre eux porte sur les opportunités offertes par le ministère de l'Éducation Nationale en vue de faire découvrir ces différents métiers. Des actions qui passent bien évidemment par une présence sur la plateforme Parcours Sup, l'accueil de stagiaires de seconde et via l'organisation et d'opérations « découvertes » à destination des collégiens et des lycéens. Toutefois comme l'indique Laurence Veisenbacher, Secrétaire générale du Serce en charge notamment des CQP créés par l'organisation : « à travers le programme « Ecoles des réseaux, Enedis

et RTE ont pris de l'avance en mettant en place une véritable stratégie pour former massivement les jeunes en Bac Pro, afin d'agrandir le vivier et mettre rapidement les apprenants sur le marché de l'emploi ». Si la filière du réseau ferroviaire a lancé une réflexion, celle-ci est encore en cours d'élaboration. Face à cette concurrence, le volet communication (réseaux sociaux, témoignages...) s'avère primordial pour donner davantage de visibilité aux métiers du ferroviaire et l'envie aux jeunes de rejoindre la filière.

### Séduire malgré les freins

Si des initiatives existent pour colorer des formations initiales à l'image du Campus Mecateam (voir page 20) et de Ferrocampus (voir page 22), cette voie nécessite d'embarquer plus largement l'éducation nationale. « La réforme du Bac Pro nous ouvre les portes des établissements scolaires, ce qui n'était pas le cas auparavant » constate Cécile Vigneron. Toutefois se pose la problématique de l'accueil des mineurs. « Nous sommes sur des métiers qui s'exercent la nuit, les week-ends, en grands déplacements et où la sécurité est un incontournable... Ce sont de vraies difficultés à surmonter pour les entreprises » poursuit Cécile Vigneron. À cela s'ajoute globalement un changement de comportement vis-à-vis du monde du travail. « Aujourd'hui la nouvelle génération a d'autres attentes. Nous devons aussi attirer des personnes en reconversion à qui nous devons aussi faire découvrir nos métiers » commente Cécile Vigneron. « Auparavant, lors de sessions de CQP « Monteur Caténaire », nous constatons parmi les candidats qu'il existait une transmission de père en fils, avec un sentiment de fierté et d'appartenance à la profession... Aujourd'hui certains tiennent le discours inverse. La mobilité est perçue comme contraignante et ces métiers sont considérés comme pénibles » complète

Laurence Veisenbacher. Des obstacles qui ne plaident évidemment pas en faveur de l'attractivité. Si la mise en lumière de ces métiers auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi est prise à bras-le-corps par la filière, charge aux entreprises de travailler sur la fidélisation à l'image d'un groupe comme TSO (voir page 24). « C'est aux entreprises de mettre en avant les atouts de la filière. Il y a des jeunes qui ne veulent pas être derrière un bureau ou à l'usine et qui veulent apporter quelque chose à la société » pointe Philippe Hunault.

### Des mesures concrètes pour l'avenir

Au cours de l'année écoulée, ce groupe de travail a identifié et priorisé une liste de 17 métiers et ciblé le profil des futurs candidats sur 5 diplômes (Bac Pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (Melec), BTS électrotechnique, BUT génie mécanique et productique, Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle, BUT Génie électrique et informatique industrielle) répartis sur près de 200 établissements. Une somme d'informations qui a débouché sur la réalisation d'un livrable à destination des managers (voir encadré), l'organisation d'un webinaire avec les Bureaux des Entreprises des lycées professionnels (Bac Pro & BTS) en octobre prochain, et à la mutualisation de contenu de formation en 3d via le projet MétaRail imaginé dans le cadre du Rail Open Lab. Si beaucoup de travail a été accompli pour cibler prioritairement les étudiants (du CAP à Bac +5), il reste encore du chemin à parcourir. « Il faut que nous allions plus loin, notamment sur les stages de seconde où le ferroviaire doit prendre position. Se pose également la question de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de la fidélisation afin que ces nouveaux talents restent dans la filière », conclut Philippe Rocher.

Texte et photo  
Frédéric Burguière

### ◆ UN KIT POUR LES STAGIAIRES DE SECONDE

Le groupe de travail « Attractivité » a délivré un « kit manager » pour accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes de seconde générale et technologique. En préparation : un kit « Ambassadeur » afin d'intervenir dans les établissements scolaires et de présenter les métiers aux élèves via des vidéos, des quiz et des fiches. Un premier pas, qui se poursuivra par le déploiement de ces ambassadeurs via les organisations professionnelles.