



Cahiers de l'observatoire

Les métiers de l'exploitation et de la maintenance ferroviaire
en Nouvelle-Aquitaine - 2026

SOMMAIRE

Propos introductifs.....	p.3
Les métiers et l'emploi.....	p.4
<i>Qui exerce ces métiers ?.....</i>	<i>p.4</i>
<i>Des profils majoritairement masculins.....</i>	<i>p.4</i>
<i>Une pyramide des âges vieillissante.....</i>	<i>p.5</i>
<i>Un besoin à tous niveaux de qualification.....</i>	<i>p.5</i>
<i>Les mobilités professionnelles.....</i>	<i>p.5</i>
Les besoins en recrutement.....	p.6
<i>Des tensions accrues sur certains métiers</i>	<i>p.6</i>
<i>Un recrutement exigeant.....</i>	<i>p.6</i>
<i>Des métiers porteurs à valoriser.....</i>	<i>p.7</i>
<i>Un turn-over faible.....</i>	<i>p.7</i>
<i>L'évolution des métiers.....</i>	<i>p.7</i>
Orientation, formation et accès à la qualification.....	p.9
<i>La formation initiale.....</i>	<i>p.9</i>
<i>L'alternance.....</i>	<i>p.9</i>
<i>La formation continue.....</i>	<i>p.10</i>
Enjeux et pistes d'action identifiés.....	p.11
<i>Enjeux.....</i>	<i>p.11</i>
<i>Pistes d'action.....</i>	<i>p.13</i>

Propos introductifs

Cap Métiers a été mandaté par la Région Nouvelle-Aquitaine pour réaliser une **analyse qualitative emploi, compétences et formation sur les métiers du ferroviaire en Nouvelle-Aquitaine**, en particulier sur les métiers de la maintenance, de l'exploitation, en partenariat avec l'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTPF) et la Région Nouvelle-Aquitaine.

Cette analyse est issue d'**entretiens menés auprès d'acteurs ferroviaires régionaux** entre juillet et octobre 2025, dont la mise en relation a été réalisée via l'UTPF

Ces échanges avaient pour **objectif de recueillir des éléments qualitatifs sur les métiers, les compétences, les besoins en recrutement et les dispositifs de formation existants ou à développer en région**. Cette phase qualitative a été complétée par des données quantitatives fournies par le cabinet KYU, via l'UTPF. Les données mobilisées proviennent de plusieurs sources statistiques disponibles aux dates les plus récentes au moment de l'étude.

Les structures rencontrées reflètent la diversité du tissu ferroviaire régional. Cinq entretiens ont été réalisés :

- **Le Train, nouvel opérateur ferroviaire privé en phase de pré-exploitation** : un entretien réalisé avec la responsable RH & Qualité et le directeur d'exploitation.
- **MESEA, entreprise chargée de la maintenance et de l'exploitation de la LGV Tours-Bordeaux** : un entretien réalisé avec le directeur des ressources humaines.
- **SNCF Réseau, gestionnaire historique de l'infrastructure ferroviaire** : deux entretiens réalisés, l'un avec la responsable formation DGIR Atlantique et le correspondant métiers maintenance et travaux ; le second avec la responsable du pôle Compétences et Performance RH de la DGIR Atlantique.
- **SNCF Voyageurs, exploitant de services voyageurs** (TER et autres lignes régionales) - un entretien réalisé avec le directeur des ressources humaines, le responsable emploi régional et la responsable formation TER.

Les acteurs s'accordent pour dire que la région Nouvelle-Aquitaine dispose d'atouts pour le développement du ferroviaire.

Son **maillage territorial étendu et diversifié** offre un terrain propice au développement de la filière, entre grande vitesse, dessertes régionales et lignes locales.

La présence **d'infrastructures stratégiques**, comme notamment la LGV Paris-Bordeaux, les liaisons vers l'Espagne, et les axes structurants vers Toulouse, Pau et Poitiers, renforce son rôle de **carrefour ferroviaire du Sud-Ouest** européen. Le ferroviaire constitue un levier majeur de cohésion territoriale et la continuité du service public.

La région bénéficie également d'un **écosystème industriel et technologique solide**, avec des acteurs majeurs comme Alstom à La Rochelle, le FerroCampus à Saintes, véritable pôle de compétences dédié à la formation et à l'innovation ferroviaire.

Ces implantations s'accompagnent d'un **soutien politique fort de la Région**, qui investit dans le renouvellement du matériel roulant, la modernisation du réseau et la structuration de la filière.

Enfin, la **qualité de vie et l'attractivité résidentielle** de la région constituent un atout non négligeable pour le recrutement et la fidélisation des professionnels, notamment auprès des jeunes actifs et des publics en reconversion.

À l'échelle nationale, **la région se distingue par un tissu industriel ferroviaire dense**, la **présence de sites stratégiques** comme Alstom et FerroCampus, ainsi que par l'atout structurant de la LGV Tours-Bordeaux, qui renforce son rôle dans les dynamiques de mobilité et d'innovation du secteur. Combinés, ces éléments positionnent la Nouvelle-Aquitaine comme un territoire moteur pour la filière ferroviaire.

1. Les métiers et l'emploi

Qui exerce ces métiers ?

10 600

professionnels
en Nouvelle-Aquitaine⁽¹⁾

5^{ème} région
en termes d'effectifs ⁽²⁾

0,5 % de l'emploi régional ⁽³⁾

+ 4,2 % par an ⁽⁴⁾

La filière ferroviaire en région mobilise une grande diversité de compétences, allant des métiers opérationnels en gare et sur les voies jusqu'aux fonctions d'ingénierie et d'appui aux services. Les emplois couvrent ainsi des activités variées, essentielles au bon fonctionnement du réseau et à la qualité du service aux voyageurs. Les métiers du ferroviaire en région sont répartis entre les activités suivantes :

- **Exploitation** (conducteur de train, aiguilleur du rail, agent d'escale, contrôleur, opérateur circulation)
- **Maintenance** (technicien de maintenance voie, électrotechnicien caténaires, mécanicien matériel roulant, spécialiste signalisation ferroviaire),
- **Supervision** (régulateur de circulation, opérateur de centre opérationnel, superviseur trafic),

- **Ingénierie** (ingénieur infrastructures, ingénieur signalisation, ingénieur systèmes ferroviaires, chargé d'études mobilité/transport),
- **Fonctions support** (responsable RH, chargé de communication, acheteur, comptable, juriste, data analyst).

93 % en CDI

(68 % en moyenne tous métiers et secteurs confondus) ⁽⁵⁾.

90 % à temps complet

(71 % en moyenne tous métiers et secteurs confondus) ⁽⁵⁾.

Les professionnels sont répartis sur l'ensemble du territoire régional, mais se situent principalement en Gironde (40 %), en Haute-Vienne (13 %), suivi de la Dordogne (8 %) et de la Corrèze (8 %) ⁽⁵⁾.

Des profils majoritairement masculins

20 %

de femmes

(49 % en moyenne tous métiers et secteurs confondus) ⁽⁵⁾.

Les personnes exerçant ces métiers sont majoritairement des hommes avec une présence féminine en progression, notamment sur les fonctions administratives, commerciales ou d'encadrement. Cela s'explique en partie par le fait que les formations initiales menant à ces métiers sont majoritairement composées d'hommes, de fait, les candidatures sur ces métiers suivent la même tendance.

Les entreprises expriment toutes la volonté de **féminiser les métiers techniques**, encore perçus comme peu accessibles. Des actions de communication et de sensibilisation sont mises en œuvre, mais des **freins structurels** demeurent : représentations genrées des métiers et conditions de travail parfois dissuasives.

Sources : ⁽¹⁾ INSEE BTS, Portrait statistiques de branche DARES (2023) ; ⁽²⁾ INSEE, DSN, Traitement KYU – 2022 ; ⁽³⁾ INSEE RP, DARES (2021) ; ⁽⁴⁾ Portrait statistiques de branche DARES (2023) ; ⁽⁵⁾ INSEE BTS 2022

Une pyramide des âges vieillissante

Les effectifs présentent une **pyramide des âges vieillissante**, avec une part importante des salariés qui partira à la retraite dans les dix prochaines années.

45 %

ont 45 ans ou plus

(43 % en moyenne tous métiers et secteurs confondus) ⁽⁶⁾.

Un besoin à tous niveaux de qualification

67 %

ont un niveau équivalent ou supérieur au Bac (61 % en moyenne tous métiers et secteurs confondus) ⁽⁶⁾.

Les profils recrutés combinent **jeunes diplômés issus de filières techniques (Bac pro, BTS électrotechnique, maintenance, énergie)** et **adultes en reconversion**. Les entreprises recherchent avant tout des **personnes motivées, adaptables, prêtes à suivre des parcours longs de formation et d'habilitation**.

Les mobilités professionnelles

Les mobilités internes sont fréquentes dans le ferroviaire.

Chez **SNCF Voyageurs**, plus de 70 % des cadres sont issus de la **promotion interne**, et des passerelles existent entre métiers (conduite, maintenance, gestion de site, supervision). **SNCF Réseau** propose également des mobilités verticales ou transversales après plusieurs années d'expérience, via des parcours individualisés d'acquisition de compétences.

Les passerelles internes entre métiers sont proposées avec une adaptation des parcours selon les compétences déjà acquises. Par exemple, un agent passant de la voie à la signalisation conserve certains modules communs, mais doit suivre intégralement les contenus spécifiques au nouveau domaine, notamment pour la sécurité ferroviaire.

Ces mobilités contribuent à la fidélisation, mais elles reposent sur **des dispositifs de formation interne et sur une forte culture de la transmission**.

Sources : ⁽⁶⁾ RP INSEE 2021, DARES

Les besoins de recrutement

Les volumes de recrutements sont conséquents dans les entreprises du ferroviaire : près de 250 offres d'emploi ont été déposées sur le site de France Travail en entre juin 2025 et mai 2026, principalement en Gironde (44 %) suivi de la Haute Vienne (13 %). Ces offres concernent des CDI pour près de 70 % d'entre elles ⁽⁸⁾.

On note, à titre d'exemple, un taux de renouvellement des conducteurs de 10 % par an chez SNCF Réseau.

Les recrutements concernent également des personnes en reconversion ou sans expérience préalable du ferroviaire, il inclut aussi des personnes en recherche d'emploi.

Au-delà des métiers techniques et opérationnels, les entreprises expriment également des besoins de recrutement sur des fonctions d'ingénierie et d'encadrement. Les profils d'ingénieurs, recrutés notamment dans le cadre de parcours de jeunes cadres, constituent un vivier important pour le renouvellement des fonctions managériales et l'accompagnement des transformations du secteur.

Les recrutements se répartissent entre trois secteurs : Transport ferroviaire interurbain de voyageurs (50 %), Services auxiliaires des transports terrestres (47 %) et les transports ferroviaires de fret (3 %) ⁽⁹⁾.

Des tensions accrues sur certains métiers

Les acteurs soulignent une **pénurie de main-d'œuvre qualifiée** sur les métiers techniques. Les tensions concernent principalement :

- la **maintenance de l'infrastructure** (voie, caténaire, signalisation, énergie) ;
- la **maintenance du matériel roulant** ;
- la **conduite de trains voyageurs** ;
- la **supervision et la régulation du trafic**.

Le métier **d'électricien** est également particulièrement impacté.

Les **territoires ruraux sont davantage touchés par ces tensions** que les grandes villes, plus attractives pour les candidats.

Un recrutement exigeant

- **En matière de sécurité**

Certains postes impliquent des tâches critiques de sécurité (TCS) nécessitant un agrément délivré après formation et contrôle de connaissances, sous supervision de l'EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire).

Les agents formés dans d'autres structures doivent souvent suivre des modules complémentaires pour obtenir ces habilitations.

Les entreprises peinent à recruter des jeunes diplômés disposant d'expérience pratique : les **exigences réglementaires et de sécurité** imposent des formations longues, parfois dissuasives.

Les établissements employeurs

En quelques chiffres ⁽⁷⁾

161 établissements

Des établissements plus grands que la moyenne

19 % ont plus de 50 salariés

Près de la moitié localisés dans 3 départements :

Gironde (30 %)
Pyrénées-Atlantiques (13 %)
Charente-Maritime (11 %)

Sources : ⁽⁷⁾ INSEE SIRENE, DARES (2025) ; ⁽⁸⁾ France Travail, Traitement KYU ⁽⁹⁾ INSEE, DSN, Traitement KYU – 2022

- **En plusieurs étapes**

Les recrutements sont exigeants et en plusieurs étapes, avec des critères liés à la sécurité. En plus d'un certain niveau de formation lié aux métiers, les candidats doivent aussi avoir la capacité de s'engager dans une formation parfois longue, passer une visite médicale d'aptitude à la sécurité : de nombreux échecs sont enregistrés dès cette étape.

Les postes sont toutefois ouverts à tous types de profils même non techniques, dès lors que l'envie, l'engagement et les capacités d'apprentissage sont présents.

Des métiers porteurs à valoriser

L'**attractivité des métiers** constitue un défi majeur. Les horaires décalés, les contraintes physiques, le travail en extérieur ou de nuit et une image encore perçue comme "traditionnelle" du secteur freinent certains candidats.

Les employeurs cherchent à **moderniser l'image du ferroviaire**, en mettant en avant les aspects **technologiques, écologiques et durables** du secteur, ainsi que les **opportunités de carrière** et la **stabilité de l'emploi**.

Un turn-over faible

Le **turn-over** reste faible par rapport aux autres secteurs d'activité. La fidélisation passe par des parcours internes, la possibilité d'évoluer au sein de la même entreprise, la valorisation des compétences et des conditions de travail attractives.

L'évolution des métiers

Les métiers évoluent sous l'effet de plusieurs dynamiques :

- **Arrivée de nouveaux acteurs**

Nouveaux acteurs du ferroviaire : L'ouverture à la concurrence favorise l'émergence de nouveaux acteurs, souvent plus petits et plus agiles (tels que Le Train), qui **mutualisent certains métiers**, notamment chez MESEA (ex : technicien voie + caténaire).

Cette recherche de polyvalence modifie les besoins RH : elle exige des profils plus adaptables et capables de maîtriser plusieurs compétences techniques. En conséquence, cela intensifie la compétition entre les anciens et les nouveaux opérateurs pour attirer et fidéliser ces talents, devenus plus rares sur le marché.

- **Évolutions technologiques**

Nouvelles technologies : développement de solutions de mesure et de relevés automatisés, usage accru de la donnée pour la maintenance prédictive.

Intelligence artificielle : projet en lien avec l'IA pour prévoir les anomalies et optimiser les interventions.

ERTMS : formation des techniciens à ce système européen de signalisation embarquée, exigé sur les LGV pour SNCF Voyageurs.

Ces évolutions impliquent une montée en compétences constante des équipes techniques avec des formations régulières, lorsque cela est nécessaire, souvent assurées en interne. Les formations en interne permettent de garantir la maîtrise des procédures de sécurité, des spécificités techniques de l'entreprise et des exigences réglementaires propres à son activité.

- **La transition écologique est** également une dynamique majeure. Elle constitue un enjeu transversal pour l'ensemble de la filière ferroviaire.

Les acteurs rencontrés soulignent que le ferroviaire est déjà reconnu comme un mode de transport à faible empreinte carbone et **engagé dans le développement durable**.

Cela se traduit par la mise en œuvre de démarches concrètes : recours à des biocarburants, électrification progressive des engins de maintenance, généralisation de la maintenance prédictive pour optimiser les ressources, ou encore adoption de pratiques respectueuses de la biodiversité sur les chantiers.

Chez MESEA, ces engagements se traduisent par une réduction ciblée de l'empreinte carbone (objectif – 90 % d'ici 2030) et par la pérennisation du zéro phytosanitaire dans l'entretien des voies et abords. SNCF Réseau et SNCF Voyageurs intègrent également la dimension écologique à travers la modernisation des infrastructures, la conduite éco-responsable, et le développement de matériels moins énergivores.

Elle n'entraîne toutefois pas de nouveaux métiers, mais plutôt **une intégration de pratiques en faveur du développement durable dans les métiers existants**.

L'ensemble des projets du ferroviaire prend en compte la dimension transition écologique.

Elle introduit progressivement de nouvelles pratiques dans le ferroviaire : maintenance prédictive, utilisation de capteurs et données, développement de l'éco-conduite et méthodes d'entretien écologique des emprises (fin du glyphosate, alternatives mécaniques).

Ces évolutions impliquent des compétences supplémentaires en data, supervision numérique, gestion énergétique et sensibilité environnementale. **Les acteurs estiment que l'impact sur les compétences reste pour l'instant limité et progressif, et n'a pas encore transformé en profondeur les gestes métier.**

2. Orientation, formation et accès à la qualification

La formation interne comme clé d'intégration dans les métiers ferroviaires

L'offre de formation ferroviaire reste concentrée et inégale selon les territoires.

Retrouvez l'ensemble des formations menant aux métiers du ferroviaire sur [Futur en Train](#). 

- **La formation initiale**

Les formations initiales couvrent principalement les bases techniques générales (électrotechnique, **maintenance**, énergie), mais **peu de cursus intègrent une spécialisation ferroviaire**.

Ainsi, les jeunes diplômés entrent généralement dans le secteur avec :

- un **CAP / Bac pro** (Maintenance des équipements industriels, Électrotechnique, Métiers de l'énergie),
- un **BTS** (Maintenance des systèmes, Électrotechnique, Transport),
- une **Licence pro** orientée maintenance/production.

Les spécificités ferroviaires sont ensuite **acquises en entreprise**.

Les entreprises doivent donc assurer en interne une grande partie de la formation métier.

- **SNCF Réseau** et **SNCF Voyageurs** disposent de formations en **interne** avec des **centres de formation nationaux** (campus de Bègles, Saint-Priest, Nanterre). Les parcours varient de quelques mois à deux ans selon les métiers et comprennent une alternance entre théorie, pratique et habilitations.
- **MESEA** a créé **MESEA Académie** dès 2018, afin de former ses propres opérateurs à la sécurité ferroviaire, à la maintenance et aux spécificités de la LGV.

Suivre une formation est la première étape du processus d'intégration dans le ferroviaire. C'est une étape obligatoire par laquelle presque tous les professionnels passent une fois recrutés, afin de répondre aux exigences des métiers et de maîtriser parfaitement les règles de sécurité.

La durée des formations (jusqu'à 18 mois) et la **complexité des habilitations** limitent l'accès à **certains publics, perçu comme un frein de la part de certains candidats dès le début du processus de recrutement**.

Les formations sont vues comme un véritable investissement du côté des entreprises, au regard de leur coût et du temps consacré à former le salarié.

- **L'alternance**

Les entreprises valorisent également l'**alternance**, perçue comme un levier de professionnalisation et de fidélisation.

SNCF Voyageurs accueille environ **130 alternants** en région, sur la conduite et la maintenance.

Pour les entreprises, l'alternance permet de sécuriser les recrutements, d'observer les compétences en situation réelle, de transmettre progressivement les savoir-faire.



Top 3 formations en alternance en 2024

- BTS Support à l'action managériale
- Opérateur de Circulation Ferroviaire – niveau 4
- Bac Pro Maintenance des Systèmes de Production Connectés

- **La formation continue**

Dans la filière ferroviaire, la formation continue est incontournable dès l'arrivée dans l'entreprise et tout au long de la carrière.

À l'embauche, la grande majorité des salariés suivent un **parcours de formation obligatoire**. Le contenu, la durée et l'intensité des formations internes varient selon les métiers et le parcours du nouvel embauché. Les entreprises prennent en compte les compétences déjà acquises, notamment pour les personnes issues de la maintenance industrielle, de l'armée ou du transport routier, tout en **assurant l'acquisition des savoir-faire ferroviaires**. Ce modèle progressif facilite l'intégration de publics en reconversion.

Les formations peuvent aller **de quelques mois à 18 mois, pour obtenir les habilitations nécessaires à l'exercice du métier**, en particulier sur les aspects sécurité, circulation et maintenance. **Ces habilitations sont indispensables pour travailler sur le terrain** et doivent être renouvelées régulièrement, ce qui fait de la formation continue un élément essentiel du parcours professionnel.

Les grands opérateurs, comme SNCF Réseau, SNCF Voyageurs ou MESEA, disposent de leurs propres dispositifs de formation. Ils organisent ces parcours d'intégration et proposent régulièrement des mises à niveau afin de garantir le respect des règles de sécurité et l'actualisation des pratiques.

Pour les **acteurs de plus petite taille ou les nouveaux entrants du secteur, l'accès à la formation continue spécialisée peut être plus difficile, faute d'une offre claire et facilement mobilisable**. Cela renforce l'intérêt de mieux structurer et rendre visible l'offre de formation, de mutualiser certains outils et plateaux techniques, et de proposer des formats adaptés et accessibles à tous les employeurs du territoire.

La formation interne représente un investissement important pour les entreprises, en coût et en temps. Cet effort traduit une logique d'engagement réciproque : l'employeur forme les nouvelles recrues sur des compétences rares et réglementées, et le salarié s'inscrit durablement dans le secteur. La formation est ainsi perçue comme un véritable pari sur l'avenir et un facteur de fidélisation.

Finalement, **la formation continue est essentielle** : elle garantit la sécurité, l'adaptation aux évolutions du secteur et la montée en compétences progressive des professionnels, tout en soutenant la transmission des savoir-faire spécifiques au domaine.

3. Enjeux et pistes d'action identifiés

Enjeux

Enjeux en lien avec la stratégie régionale emploi-formation ([SRDEII](#) / [CPRDFOP](#))

1. Assurer le renouvellement et la montée en compétences

La filière doit remplacer de nombreux départs à la retraite tout en intégrant des profils souvent novices dans les métiers ferroviaires. Cela impose de renforcer le tutorat, d'organiser la transmission des savoir-faire et de soutenir des parcours progressifs pour sécuriser la montée en compétences sur des postes sensibles pour la sécurité et l'exploitation du réseau.

*Le besoin de renouvellement des équipes et de montée en compétences dans le ferroviaire s'inscrit dans l'objectif régional de **sécuriser et fluidifier les parcours professionnels** et d'adapter l'offre de formation aux besoins économiques.*

2. Améliorer l'attractivité des métiers

Malgré des emplois stables, qualifiés et utiles, ancrés dans le développement durable, les métiers ferroviaires restent parfois mal connus ou perçus négativement. L'enjeu est de mieux faire connaître la réalité des conditions de travail, les perspectives d'évolution et la contribution du ferroviaire à la transition écologique, afin d'attirer davantage de jeunes, de femmes et de personnes en reconversion. Cela implique également de mieux faire connaître cette filière auprès des prescripteurs de l'emploi et des établissements scolaires.

*L'enjeu d'attirer plus de jeunes, de femmes et de profils diversifiés dans le ferroviaire fait écho à la volonté régionale de **valoriser les métiers, lutter contre les stéréotypes et renforcer l'attractivité des filières industrielles.***

3. Structurer une offre régionale de formation ferroviaire

L'accès aux compétences repose encore largement sur des formations internes. Ouvrir et territorialiser des parcours de formation visibles et accessibles permettrait d'anticiper les besoins, créer des viviers locaux et faciliter l'entrée dans les métiers techniques avant le recrutement.

*Le besoin d'implanter des formations ferroviaires de proximité rejoint l'orientation du CPRDFOP visant à **développer des plateaux techniques, structurer la filière formation et territorialiser l'offre.***

4. Renforcer la coordination régionale

La diversité des acteurs de la filière nécessite une gouvernance renforcée pour mutualiser les ressources, partager les besoins et harmoniser les dispositifs. Une coordination structurée permettra d'optimiser les actions autour du recrutement, de la formation et de l'orientation.

La volonté des acteurs ferroviaires de travailler en réseau rejoint les ambitions de gouvernance partagée du SRDEII et du CPRDFOP.

5. Intégrer la transition écologique et numérique

Les évolutions technologiques et environnementales transforment les métiers, avec davantage d'outils numériques, d'exigences environnementales et de pratiques durables. Même si l'évolution se fait naturellement, la filière doit accompagner ces transformations en développant de nouvelles compétences et en adaptant ses formations.

Intégrer des pratiques environnementales dans le ferroviaire s'inscrit dans les priorités régionales d'accompagner les transitions et développer des compétences vertes et numériques.

Les pistes d'action identifiées

1. Structurer une offre de formation de proximité

Le ferroviaire repose encore largement sur des **formations internes spécialisées**, notamment pour les métiers soumis à habilitation (sécurité, signalisation, conduite, maintenance voie).

La création d'une **offre de formation de proximité** permettrait de développer des **viviers de candidats formés localement** et permettrait de faciliter les parcours d'accès aux métiers.

- Créer des **points de formation** initiale au plus proche des sites d'emploi, proposant des formations menant aux métiers en tension identifiés : électricité, maintenance, sécurité
- Développer des **partenariats** avec les lycées professionnels, BTS et écoles techniques pour créer des **parcours à "teinte ferroviaire"**.
- Introduire des **modules ferroviaires spécifiques** dans les diplômes existants, en lien avec les entreprises locales (maintenance LGV, sécurité, électrotechnique).
- S'appuyer sur **Ferrocampus**, à Saintes

2. Former les prescripteurs de l'emploi

- **Sensibiliser** les conseillers France Travail, Missions locales et structures d'insertion aux réalités du ferroviaire :
 - Compréhension des conditions de travail (travail en équipe, procédures strictes, horaires décalés possibles)
 - Découverte des métiers "invisibles" : supervision, signalisation, caténaire, LGV
 - Valorisation du rôle du ferroviaire dans la **transition écologique** (fin du glyphosate, maintenance prédictive, électrification, sobriété énergétique)
- Créer un **module de formation rapide** pour prescripteurs, appuyé sur des outils concrets (fiches métiers, vidéos, témoignages).
- Faire des **prescripteurs des ambassadeurs** du ferroviaire, notamment dans les zones rurales ou moins desservies.

3. Agir sur l'attractivité des métiers

- **Rendre visibles les métiers invisibles** : organiser des portes ouvertes, des immersions, des visites de sites, des campagnes de communication.
- **Valoriser les parcours de reconversion réussis**, notamment d'anciens militaires, artisans ou chauffeurs poids lourds.
- **Cibler des publics spécifiques** (jeunes sans emploi, femmes dans l'industrie, personnes en reconversion) avec des campagnes adaptées.

4. Soutenir la montée en compétences

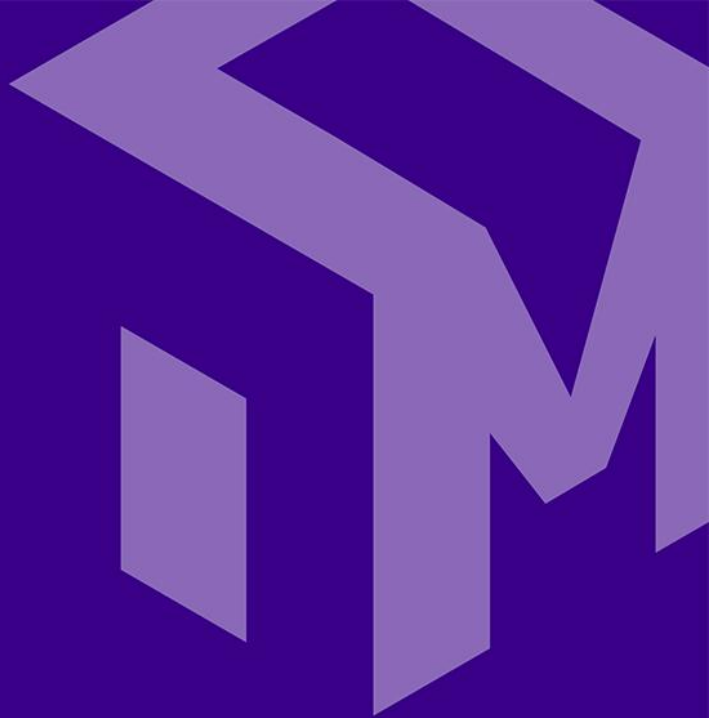
- Accompagner la **structuration des centres de formation internes**, comme MESEA Académie, notamment pour la certification et le financement.
- Encourager l'**innovation pédagogique** : apprentissage en situation de travail, tutorat renforcé, parcours individualisés.
- Soutenir l'**ingénierie de formation** sur des métiers peu couverts (LGV, sécurité ferroviaire, systèmes embarqués, ERTMS).

5. Accompagner l'action territoriale de la branche

- Appuyer le déploiement territorial des actions (promotion, formation, observation des besoins) via des relais locaux adaptés, en concertation avec les acteurs professionnels.
- Soutenir et renforcer les initiatives locales portées par la fédération professionnelle et les PME ferroviaires.
- Consolider les dispositifs régionaux de coordination pour croiser offres, demandes et besoins.

6. Soutenir les démarches environnementales du secteur

- Accompagner les entreprises dans leurs **engagements bas carbone**, notamment via le soutien à l'innovation matérielle (véhicules électriques, relevés automatisés, suppression des phytosanitaires).
- Promouvoir le **ferroviaire comme secteur porteur de sens et de transition écologique**, en le valorisant dans les actions d'orientation et les politiques régionales d'emploi.



NOTRE SITE
capmetiers.fr

Suivez-nous!



@capmetiers

Rédaction-statistiques-cartographie : Direction des ressources et analyses emploi-formation-territoires.
Réalisation : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, Juin 2026.

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, Juin 2026 ».

Crédits photos : Adobe stock.