SERCE
Les entreprises de la transition énergétique et numérique

ATTRACTIVITÉ DESMÉTIERS DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET NUMÉRIQUE

RESTITUTION DES ÉTUDES QUALI ET QUANTI

NÉNO
AGENCE CONSEIL EN ATTRACTIVITÉ

SOMMAIRE

1 L'ÉTUDE QUANTITATIVE

A. Éléments d'introduction sur le monde du travail

B. Vécu et postures face à l'orientation professionnelle

C. Fiches métiers

2 LE FOCUS GROUP

A. Les jeunes veulent un métier à la fois simple, accessible et équilibré

B. Les jeunes perçoivent les métiers techniques comme complexes et risqués

C. Les jeunes veulent « du vrai » et de la proximité

3 LES ENTRETIENS

A. Une orientation sans stratégie claire, ce qui appelle à renforcer l'accompagnement

B. Un engagement pour l'humain et la reconnaissance immédiate

C. Une recherche de perspectives rapides et une communication honnête

4 RECOMMANDATIONS

A. Mettre en avant leurs réels atouts

B. Faire connaître les métiers autrement

C. Rendre les métiers plus accessibles et moins intimidants

D. Créer des interactions riches et engageantes

3 MÉTHODOLOGIES DÉPLOYÉES

ÉTUDE QUANTITATIVE

Comprendre leurs critères de choix d'un métier, leur perception et les 4 métiers en tension et les leviers d'attractivité de ceux-ci.

ÉTUDE QUALITATIVE : LE FOCUS GROUP MISSION LOCALE

Identifier les facteurs clés d’attractivité et de choix des jeunes pour comprendre leur perception des métiers en tension et adapter les leviers de communication et de valorisation des métiers.

ÉTUDE QUALITATIVE : LES ENTRETIENS

Comprendre les motivations de choix des formations et du stage/alternance et Identifier les leviers attractifs et éléments de langage des métiers exercés par ces jeunes.

1.

L'ÉTUDE QUANTITATIVE

Objectifs de l’étude

Le **SERCE** a sollicité Néno et BVA Xsight afin de mener une large enquête sur ses métiers.
L’enquête s’articulait autour de deux volets : l’un qualitatif et l’autre quantitatif.
L’étude quantitative **devait répondre aux objectifs suivants** :

Sonder les jeunes sur leur perception du monde du travail et leurs **attentes en matière d’emploi et d’orientation** scolaire / professionnelle.

Comprendre la perception des métiers représentés par le SERCE. Au-delà de la notoriété, quelle est l’image de ces métiers ? Quels sont les avantages et les inconvénients perçus ?

Plus spécifiquement, le lien avec la transition énergétique a également été étudié.

Mesurer l’intérêt pour ces métiers puis analyser les leviers d’attractivité et les freins à exercer ces métiers.

Recueillir les opinions sur les solutions à apporter pour transformer l’image de ces métiers et attirer de nouveaux types de profils vers ces carrières.

Méthodologie de l'enquête

Recueil

L'enquête a été réalisée en ligne du **5 au 12 juin 2025.**

Echantillon

500 interviews de jeunes de 15-26 ans.

La représentativité de l'échantillon a été assurée via la **méthode des quotas**, appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, le statut du jeune (étudiant ou actifs), la profession du parent, et le lieu d'habitation.

Clés de lecture

Nous **présenterons systématiquement les résultats auprès des trois grandes catégories de jeunes** : les élèves du secondaire (collège lycée), les étudiants post-bac et les actifs.

ÉLÈVES

ÉTUDIANTS

ACTIFS

Les différences significatives entre les cibles seront indiquées par un système de couleur

Différence significative positive
Différence significative négative

01

Le salaire en ligne de mire : à tout âge la rémunération est le facteur jugé le plus important pour choisir son travail.

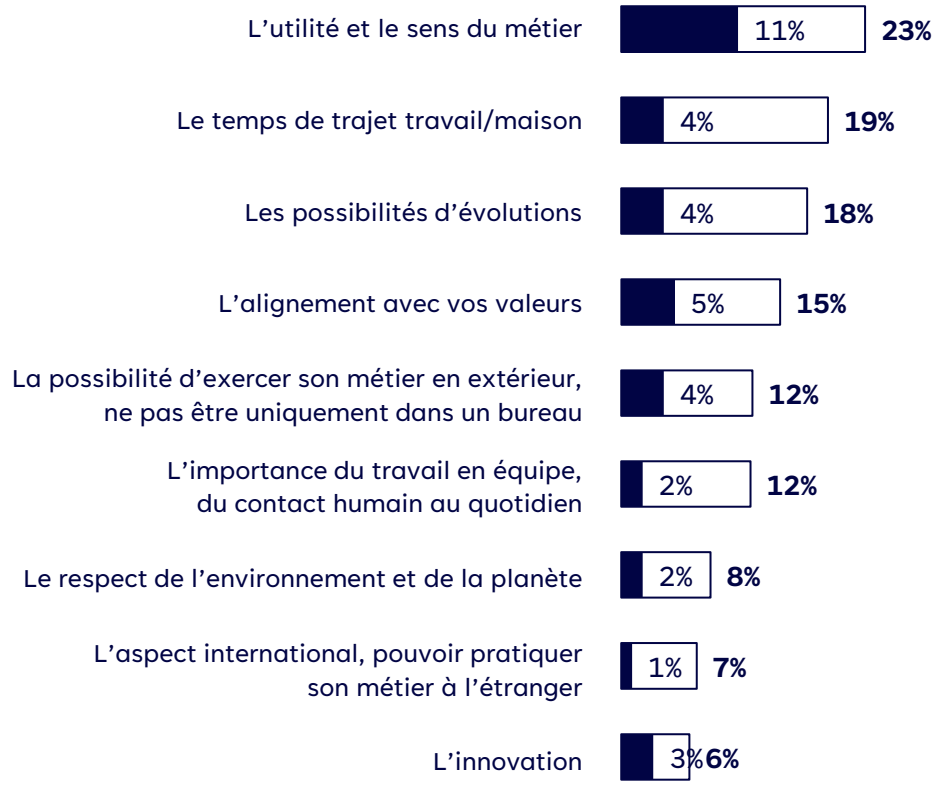
Le salaire est le première critère de choix d'un métier.

Les dimensions liées aux valeurs ou à l'engagement de l'entreprise sont citées de manière plus anecdotiques.

Q1. Quels sont les critères les plus importants pour choisir un métier ?
Base : A tous / trois réponses possibles

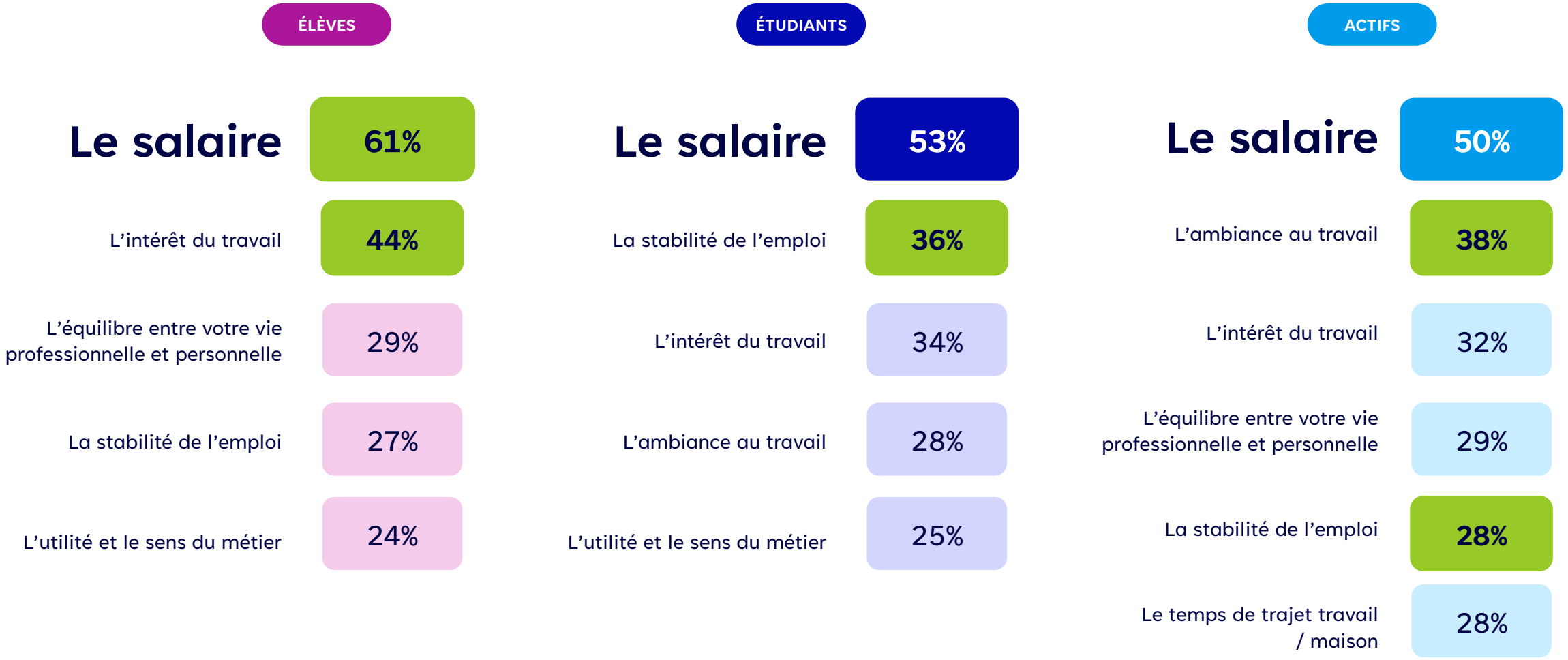
Top 5 des 15 – 26 ans

	En premier	*Total des mentions*
Le salaire	**19%**	**54%**
L'intérêt du travail	17%	36%
L'ambiance au travail	7%	30%
La stabilité de l'emploi	12%	29%
L'équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle	8%	28%



Si le salaire est unanimement le premier critère de choix, le second diffère selon la catégorie de jeunes.

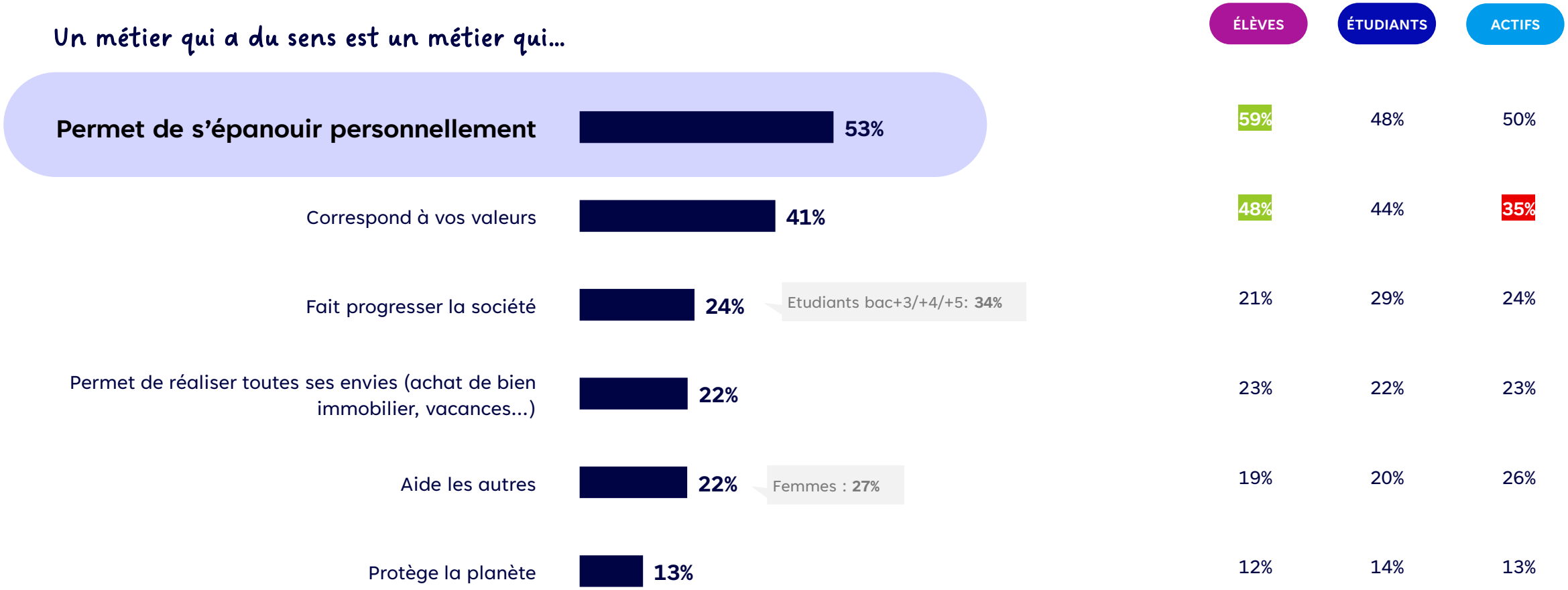
Q1. Quels sont les critères les plus importants pour choisir un métier ?
Base : A tous / trois réponses possibles



Pour les jeunes, le sens au travail rime essentiellement avec épanouissement personnel.

Une nouvelle fois, la dimension écologique est au second plan, quelle que soit la catégorie de jeunes.

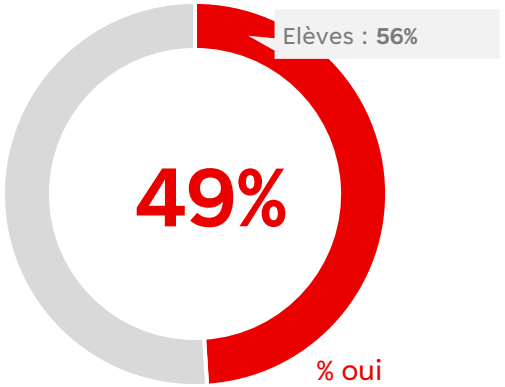
Q2. Pour vous, que signifie « un métier qui a du sens” ?
Base : A tous / deux réponses possibles



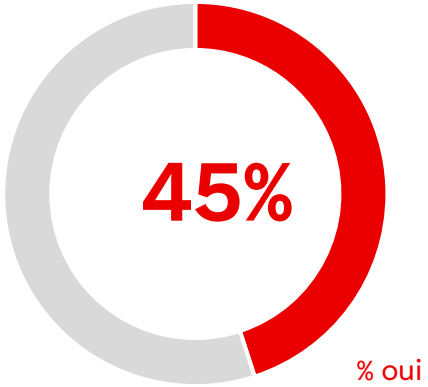
Le travail le week-end est l'élément pouvant être le plus bloquant. Le moindre télétravail n'est clairement pas un élément rédhibitoire pour les jeunes.

Q1bis. Parmi les critères suivants, lesquels vous semblent bloquants pour avoir un bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle ?
Base : A tous

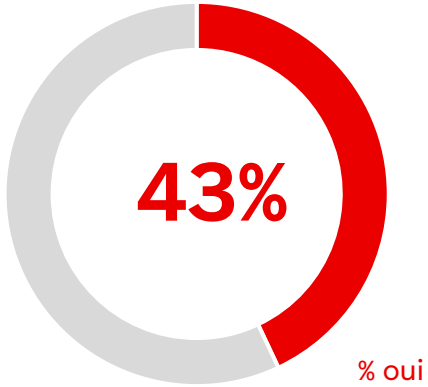
Travailler le week-end



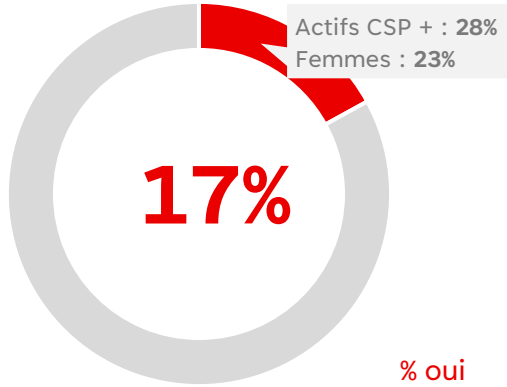
Travailler de nuit



Faire beaucoup de déplacements professionnels

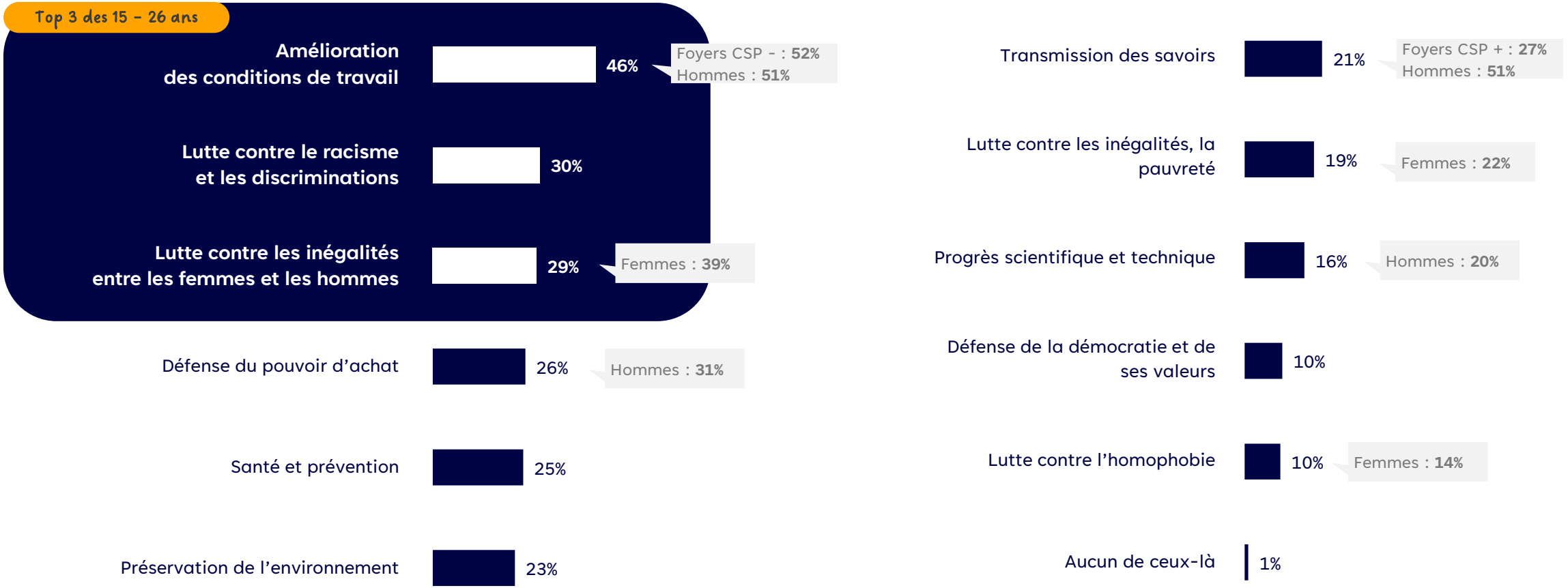


Avoir des possibilités restreintes de télétravail



Un engagement attendu en faveur de meilleures conditions de travail. La lutte contre les discriminations (de genre, raciales…) est également jugée prioritaire.

Q3. Sur quel(s) sujet(s) considérez-vous qu'une entreprise doive aujourd'hui s'engager en priorité ?
Base : A tous / trois réponses possibles



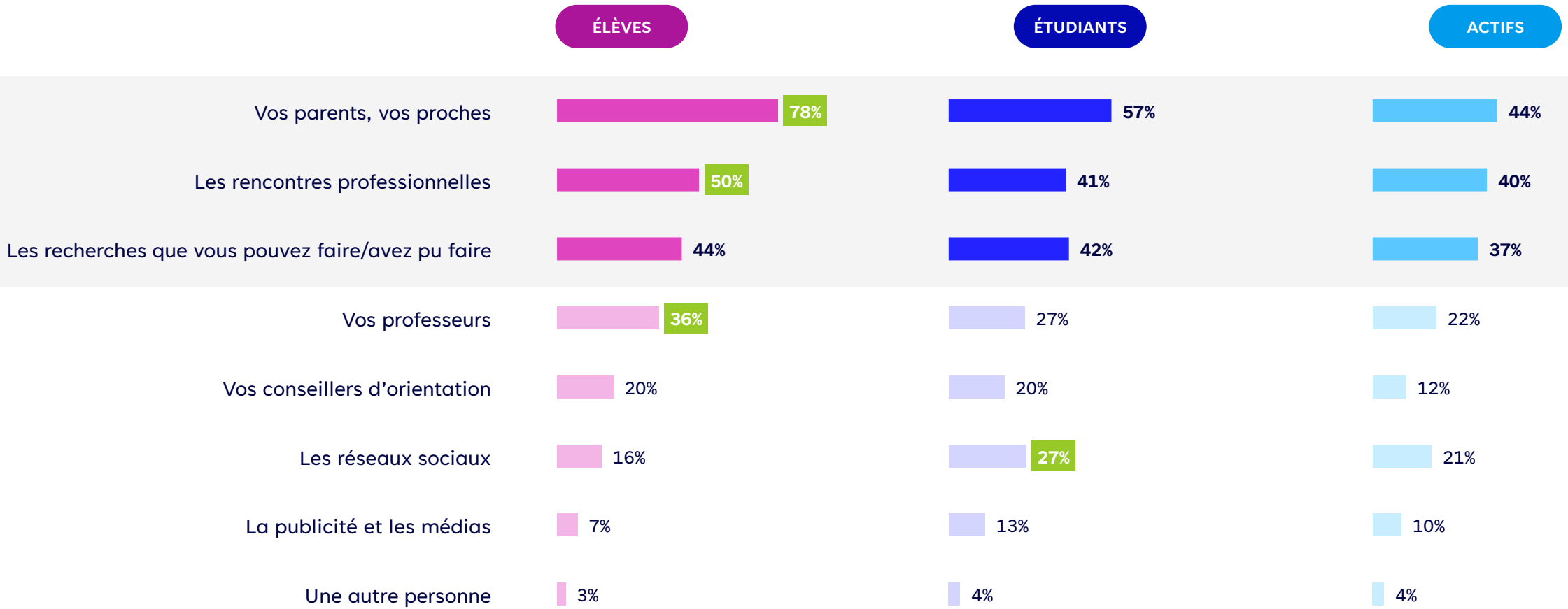
02

Des jeunes portés par leur famille pour décider de leur orientation. Mais in fine, surtout guidés par la soif d’épanouissement personnel.

Pour toutes les tranches d'âge, la famille constitue le premier prescripteur en termes d'orientation.

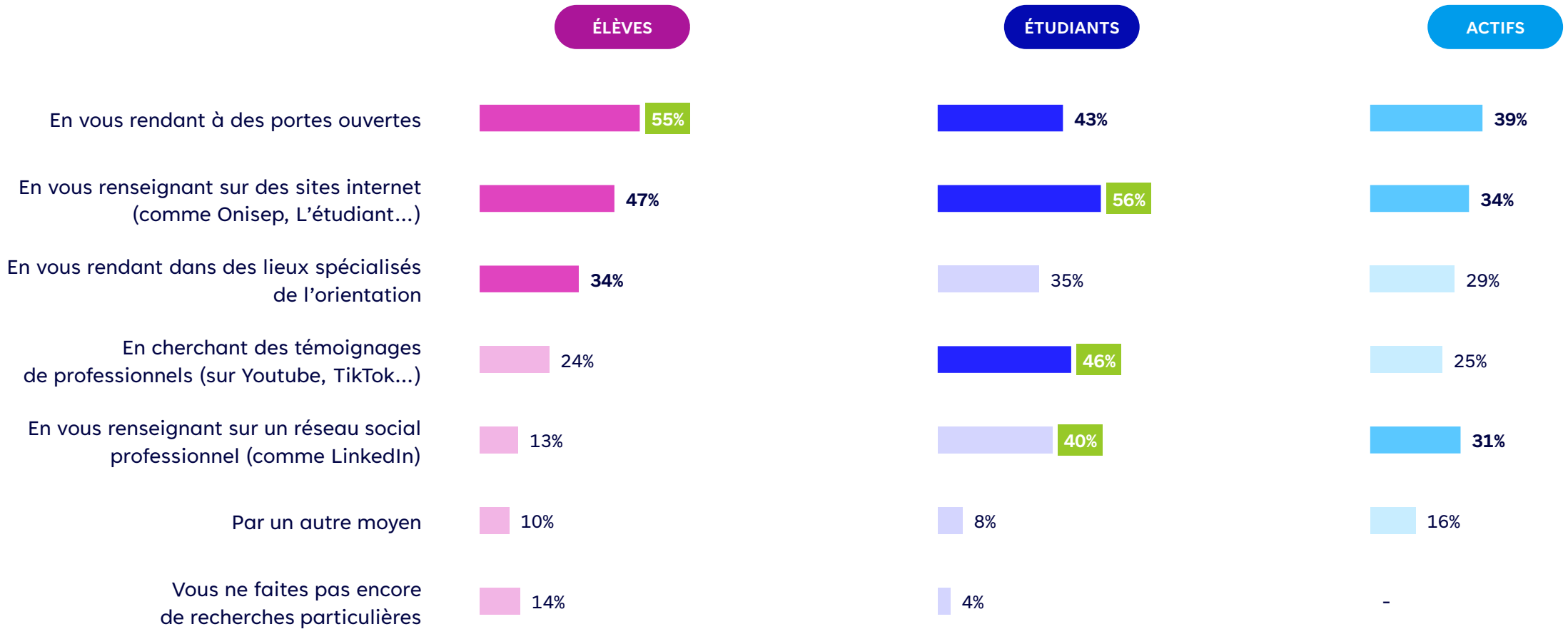
A noter, les étudiants accordent une plus grande importance aux réseaux sociaux.

Q4. Quelles sont toutes les personnes influençant votre choix d'orientation ? Quelles sont toutes les personnes ayant influencé votre choix d'orientation ?
Base : A tous / plusieurs réponses possibles



Au stade du secondaire, les portes ouvertes sont importantes dans l'orientation du jeune. Durant les études post-bac, les réseaux sociaux prennent le relai.

Q5. De quelles manières faites-vous vos recherches ? De quelles manières avez-vous fait vos recherches ?
Base : A tous / plusieurs réponses possibles

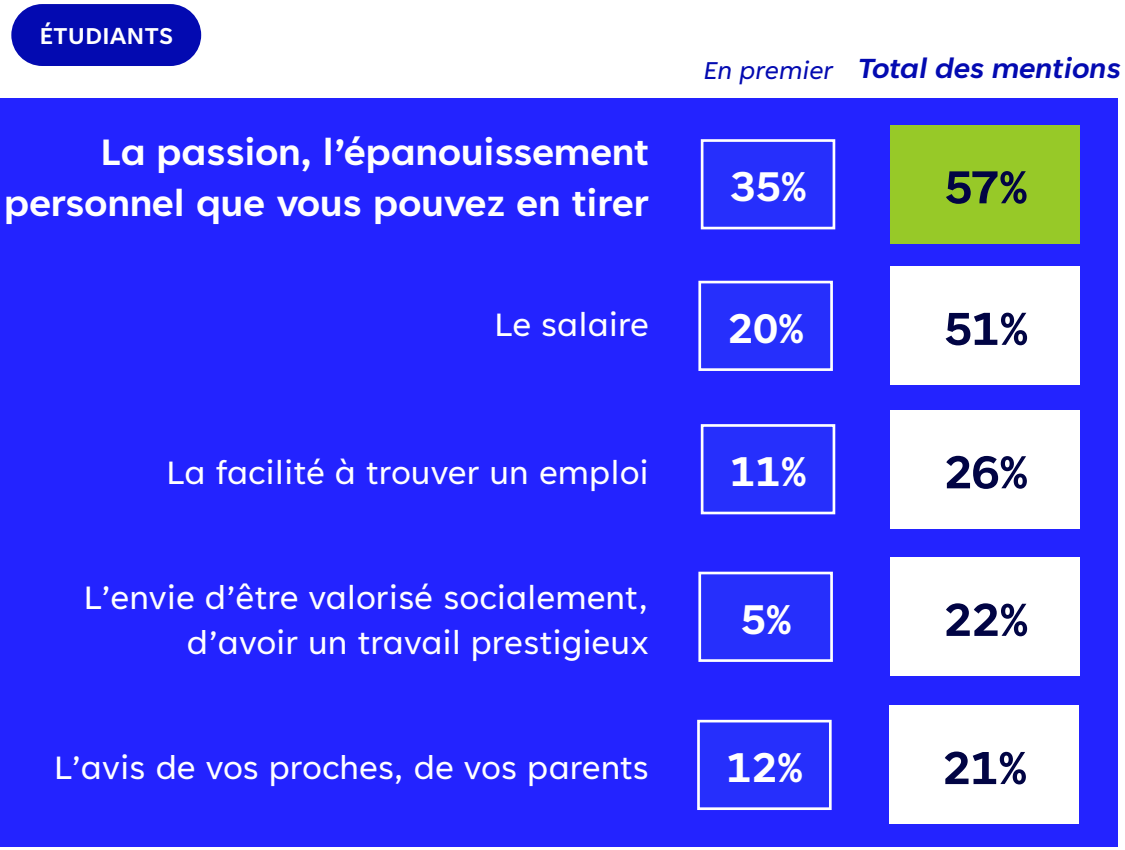


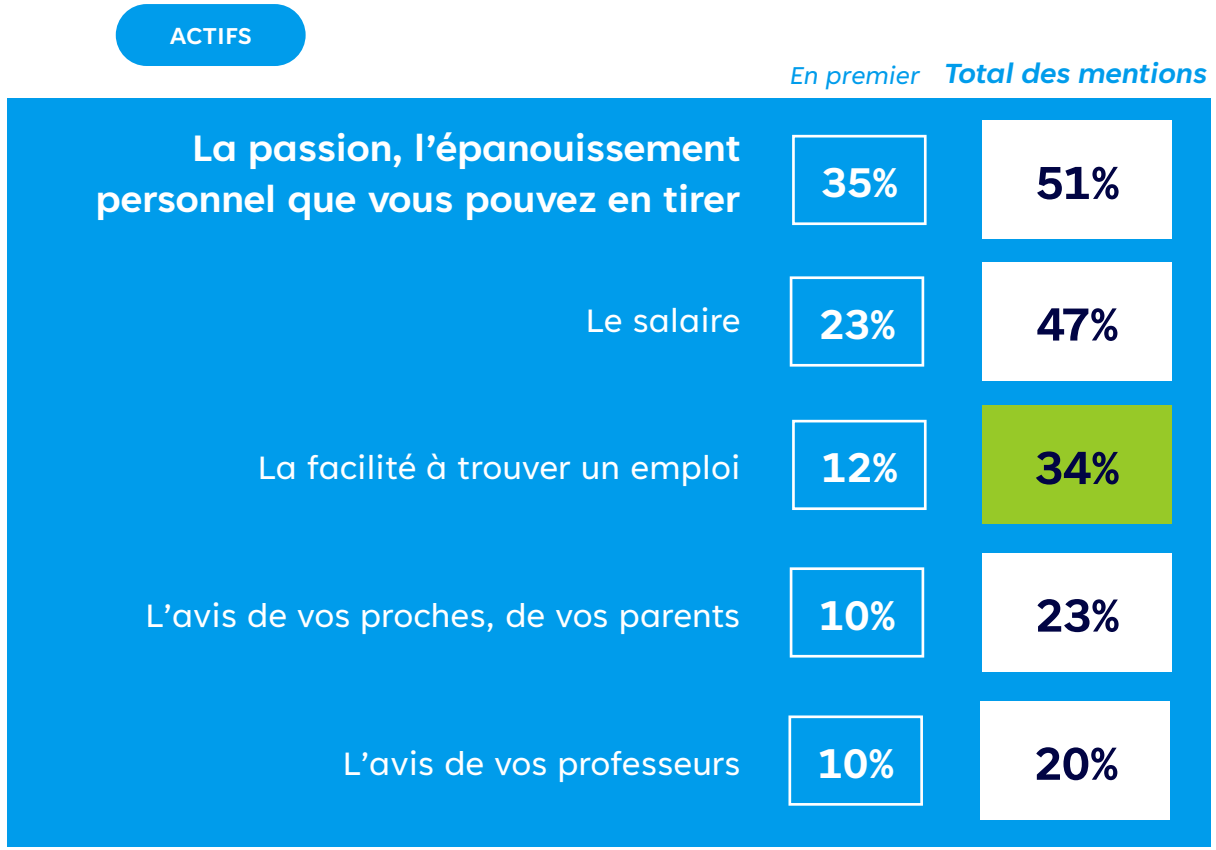
La passion est le principal moteur de l'orientation professionnelle, devant le salaire.

Les actifs accordent plus d'importance à la facilité à trouver un emploi, sûrement rattrapés par la réalité du monde du travail.

Q6. Quels ont été les principaux critères pour choisir votre filière d'étude, votre domaine professionnel ?
Base : aux étudiants du supérieur et aux actifs / plusieurs réponses possibles

Quand la question avait été posée en Q1, sur les points importants dans un métier, le salaire était arrivé en première position devant l'intérêt. Signe que le 'bon' salaire est autant un idéal que l'aspect passion qui a davantage guidé les jeunes dans leur choix d'orientation effective.





03 Des métiers disposant d’une plutôt bonne image.

De prime abord, sans les définir, l'ensemble des métiers bénéficient d'une bonne notoriété.

Les métiers de monteur électricien et de technicien bureaux d'études sont davantage connus de manière superficielle que précise.

Q7. Avez-vous déjà entendu parler des métiers suivants ?
Base : à tous

Avant définition des métiers

CHEF DE CHANTIER

91%

le connaissent

57%
Et savent précisément en quoi consiste le métier

34%
Mais ne savent pas en quoi consiste précisément le métier

9%

ne le connaissent pas

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

86%

le connaissent

44%
Et savent précisément en quoi consiste le métier

42%
Mais ne savent pas en quoi consiste précisément le métier

14%

ne le connaissent pas

MONTEUR ÉLECTRICIEN

71%

le connaissent

27%
Et savent précisément en quoi consiste le métier

44%
Mais ne savent pas en quoi consiste précisément le métier

29%

ne le connaissent pas

TECHNICIEN BUREAUX D'ÉTUDES

68%

le connaissent

27%
Et savent précisément en quoi consiste le métier

41%
Mais ne savent pas en quoi consiste précisément le métier

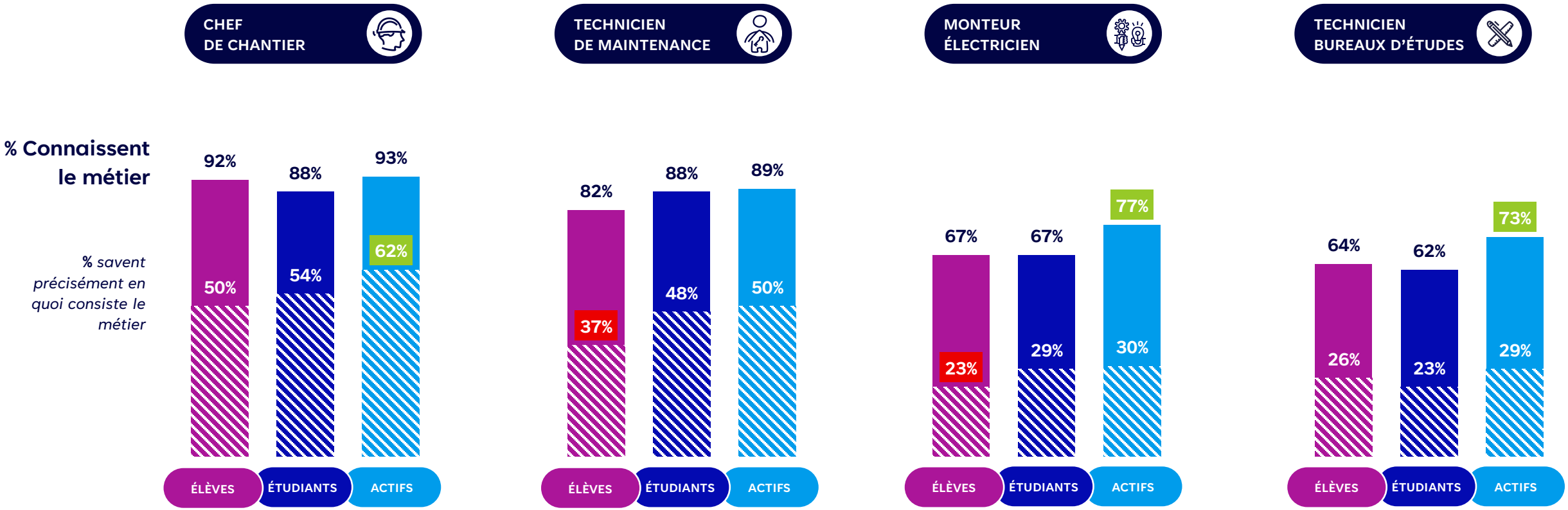
32%

ne le connaissent pas

L'entrée dans le monde du travail permet une meilleure connaissance de ces métiers (les actifs sont systématiquement plus nombreux à les connaître).

Q7. Avez-vous déjà entendu parler des métiers suivants ?
Base : à tous

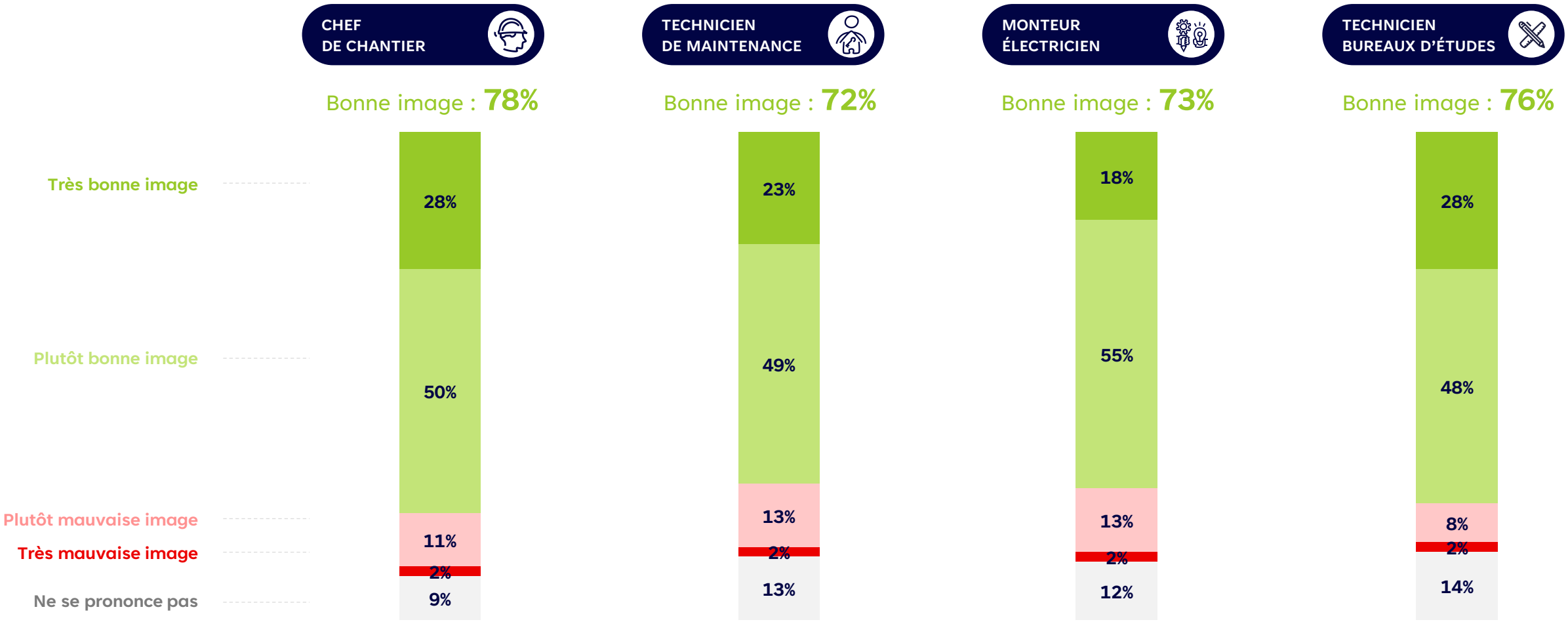
Avant définition des métiers



Les trois quarts des jeunes ont une bonne image de chaque métier. La mauvaise image est quasi inexistante.

Q8. Avez-vous une bonne image de ces métiers ?
Base : aux personnes ayant entendu parler de chaque métier

Avant définition des métiers



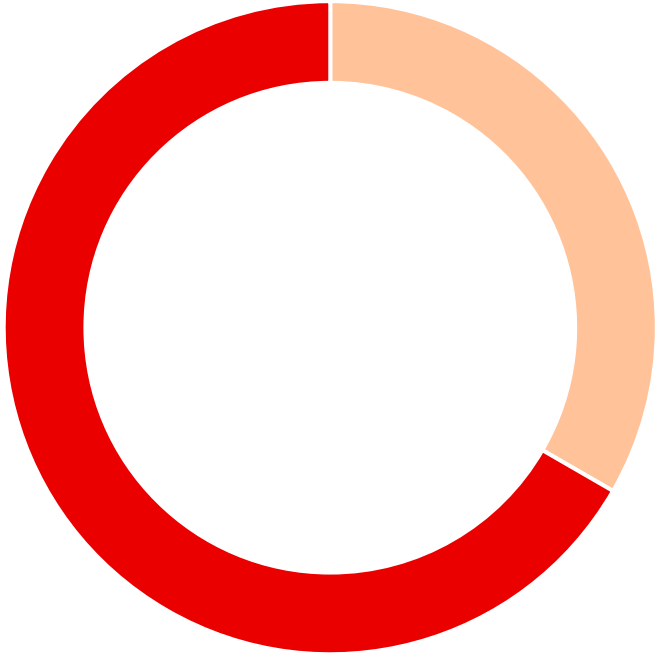
Plus d’un jeune sur quatre avait songé à l’un de ces métiers au moment de son orientation (pour finalement y renoncer).

Un intérêt relativement limité auprès de toutes les catégories de jeunes sauf auprès de ceux vivant en milieu rural.

Q23. Et au moment de votre orientation, aviez-vous réfléchi à vous orienter vers ces métiers ?
Base : aux jeunes n’ayant pas suivi de formation / n’exerçant pas l’un de ces métiers

72%

N’ont jamais songé à exercer ces métiers



28%

Avaient songé à exercer ces métiers et y ont renoncé

Les ruraux sont près de la moitié à les avoir considérés **(44%).**

La perception mitigée des métiers a eu un rôle important dans le fait de les déconsidérer au moment de l'orientation.

Les conditions de travail ont aussi été une barrière importante.

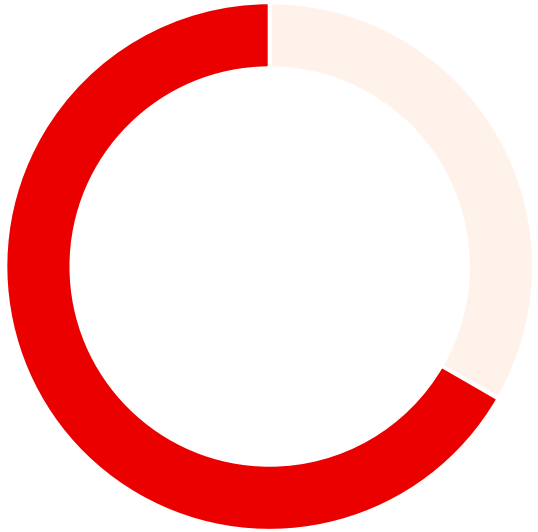
Q24. Pour quelles raisons ?
Base : aux jeunes ayant envisagé ces métiers / deux réponses possibles

28%
Avaient songé à exercer ces métiers et y ont renoncé

Pour les jeunes n’ayant jamais pensé à ces métiers, c’est surtout l’inadéquation entre les compétences requises et leur parcours qui a joué un rôle.

Q24. Pour quelles raisons ?
Base : aux jeunes n’ayant jamais envisagé ces métiers / deux réponses possibles

72%
N’ont jamais songé à exercer ces métiers



04 FICHES MÉTIERS

04.1 CHEF DE CHANTIER

CHEF
DE CHANTIER

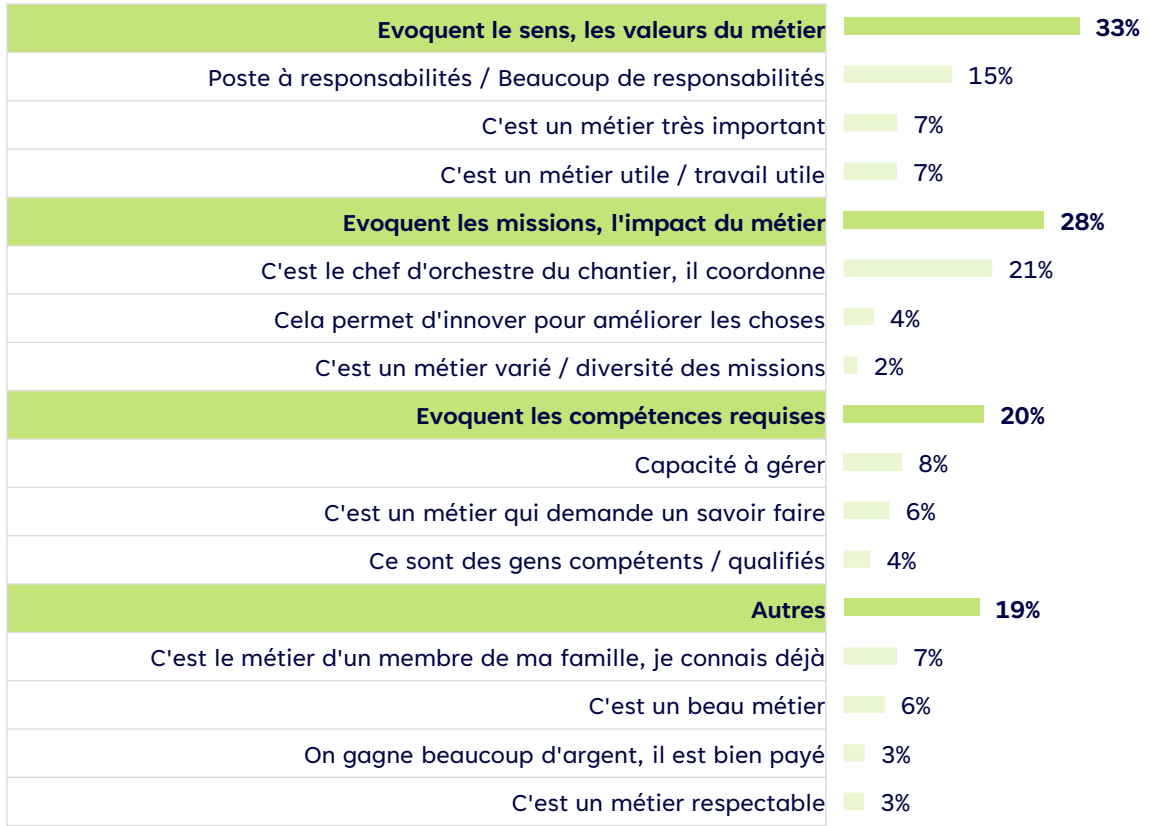
La prise en responsabilité, le rôle de coordinateur explique la bonne image du métier. Le chef de chantier est perçu comme un métier très valorisant du fait des responsabilités managériales.

CHEF DE CHANTIER

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une bonne opinion du métier de chef de chantier?
Base : à ceux ayant une bonne image

Avant définition des métiers

Les 78% ayant une bonne opinion



Il **organise le chantier**, il s'assure que chaque maçon ou travailleur est à sa place

Il s'agit majoritairement de **personnes responsables**

C'est un métier qui **a de l'intérêt et de la valeur**. Ce sont des **personnes courageuses.**

C'est un **métier à responsabilité qui permet de gérer une équipe**

Il a un **rôle très important** car il dirige le chantier, il n'est **pas qu'un simple ouvrier**

Le **terme chef est valorisant** et il sait diriger une opération en donnant des ordres et en répartissant les tâches

La dureté du métier explique la mauvaise image, de même que le fait de travailler en extérieur.

CHEF DE CHANTIER

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une mauvaise opinion du métier de chef de chantier?
Base : à ceux ayant une mauvaise image

Avant définition des métiers

Les 13% ayant une mauvaise opinion

Idée commune de celui qui **dirige mais ne fait rien**

Le **salaire est trop bas**, c'est un métier **où on est tout le temps en déplacement**, les **conditions de travail sont difficiles**

Travail **difficile, physique et peu rémunéré**

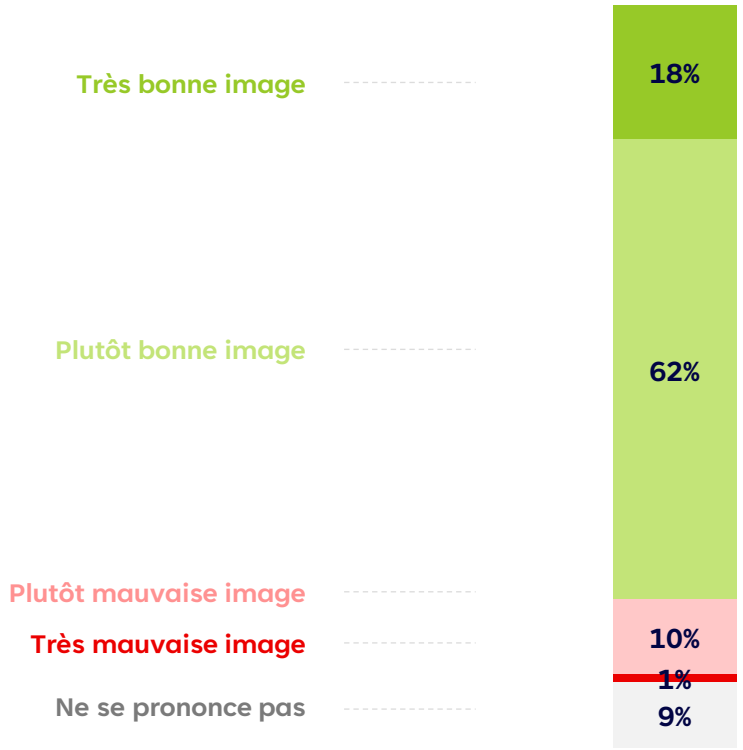
Ceux-ci travaillent **sur le terrain** et donc ne travaillant pas dans des bureaux, **c'est trop dur**

Car **ça ne m'intéresse pas** et j'ai entendu des mauvais avis

Huit jeunes sur dix ont une bonne image du métier de chef de chantier. Les actifs ont un jugement encore plus positif.

Et après avoir lu la définition de ce métier, avez-vous une bonne image de lui ?

Bonne image : **80%**



+ 2 pts après la définition

ÉLÈVES — **81%** Dont 10% de très bonne image

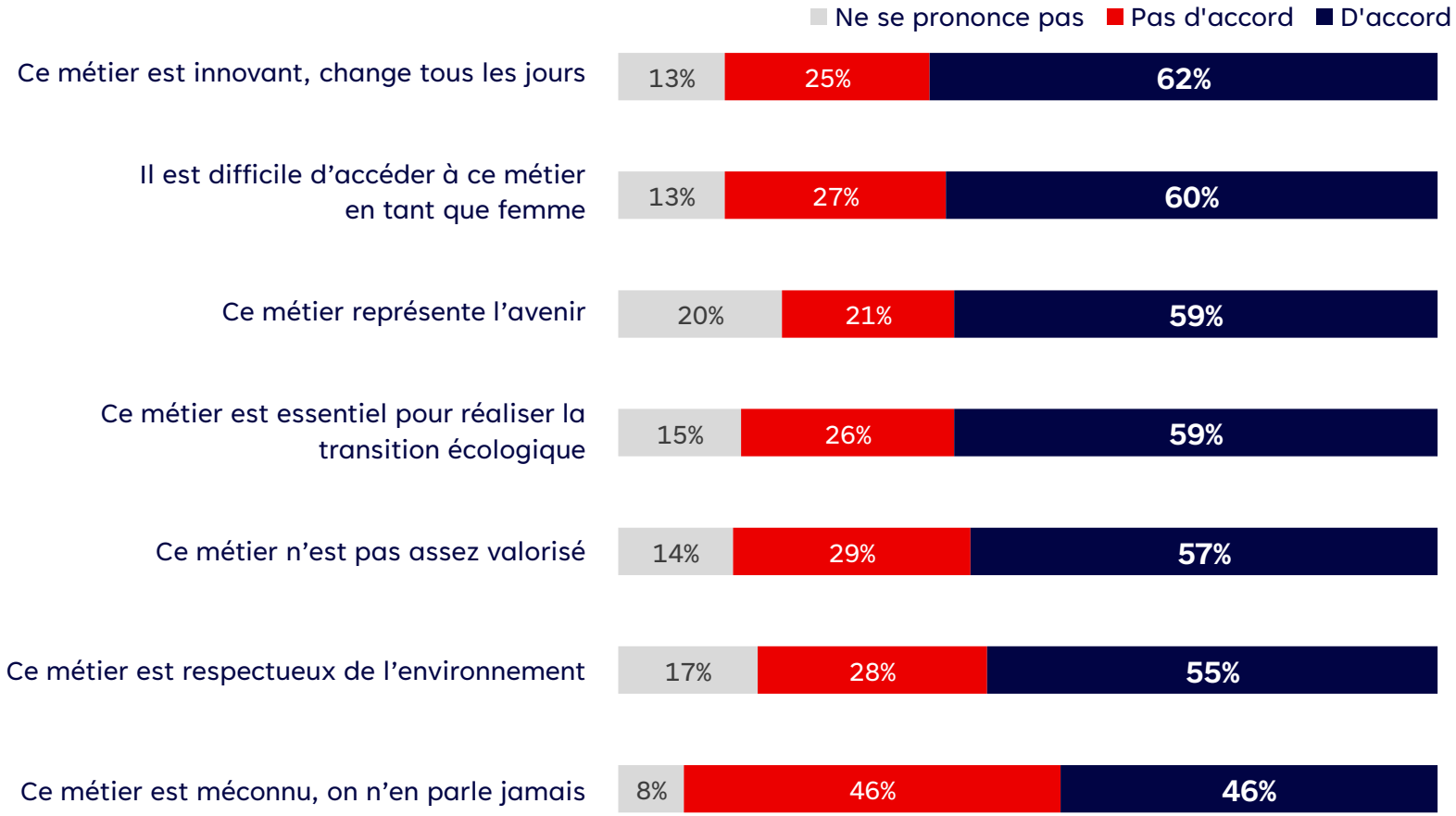
ÉTUDIANTS — **73%** Dont 11% de très bonne image

ACTIFS — **84%** Dont 27% de très bonne image

Un métier plutôt perçu comme innovant et représentant l'avenir (même si cette idée ne fait pas consensus chez tous les jeunes).

Près deux tiers des femmes pensent qu'il peut être difficile d'accéder à ce métier en tant que femme.

Nous allons vous présenter quelques idées pouvant correspondre à ce métier, veuillez nous indiquer si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec celles-ci.

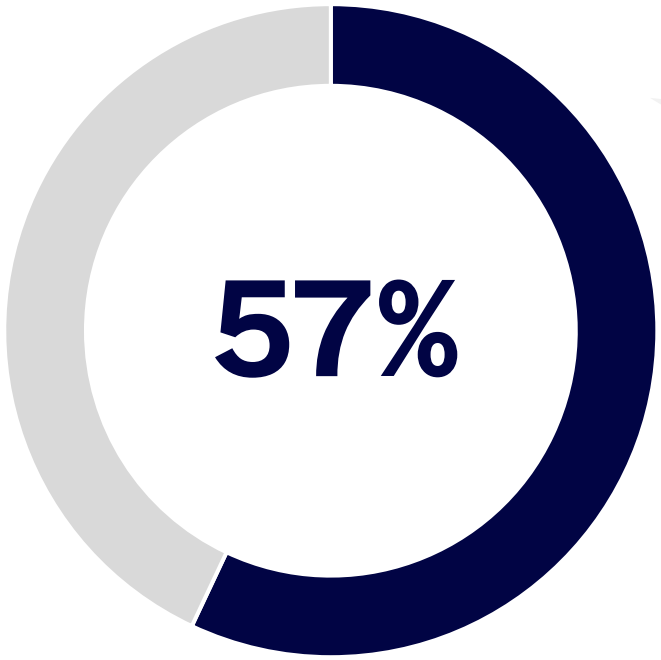


Les + d'accord avec ces opinions	Les - d'accord avec ces opinions
Foyers CSP - : **68%**	Foyers CSP + : **55%**
Femmes : **64%**	Hommes : **56%**
Actifs : **67%** Foyers CSP - : **67%**	Foyers CSP + : **51%** Etudiants : **49%**
Hommes : **61%**	Femmes : **48%**

Plus d’un jeune sur deux a déjà découvert le métier de chef de chantier, principalement par le cercle familial et amical.

Avez-vous déjà eu l’occasion de découvrir concrètement ce métier ?

% Oui



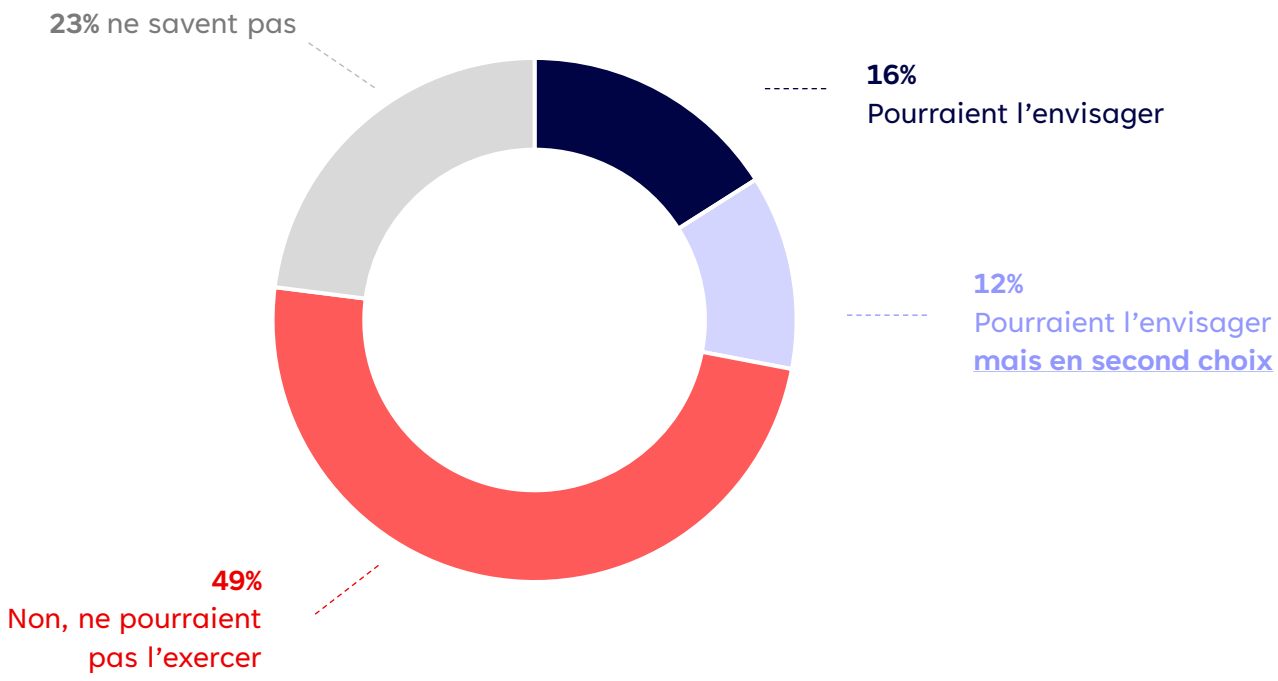
Foyers CSP - : **68%**

ÉLÈVES	38%
ÉTUDIANTS	57%
ACTIFS	72%

Par quels moyens ?

Un quart des jeunes pourraient être intéressés par le métier de chef de chantier.

Êtes-vous intéressé par le métier de chef de chantier ?



28% des jeunes sont intéressés par ce métier

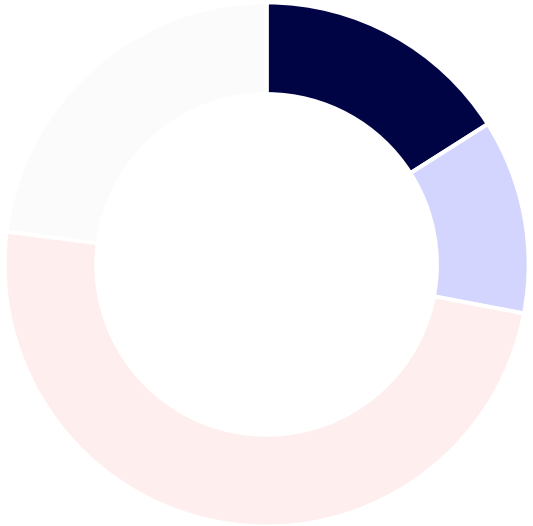
Les + intéressés	Les - intéressés
Hommes : **36%**	Femmes : **21%**

ÉLÈVES	ÉTUDIANTS	ACTIFS
29%	**23%**	**31%**

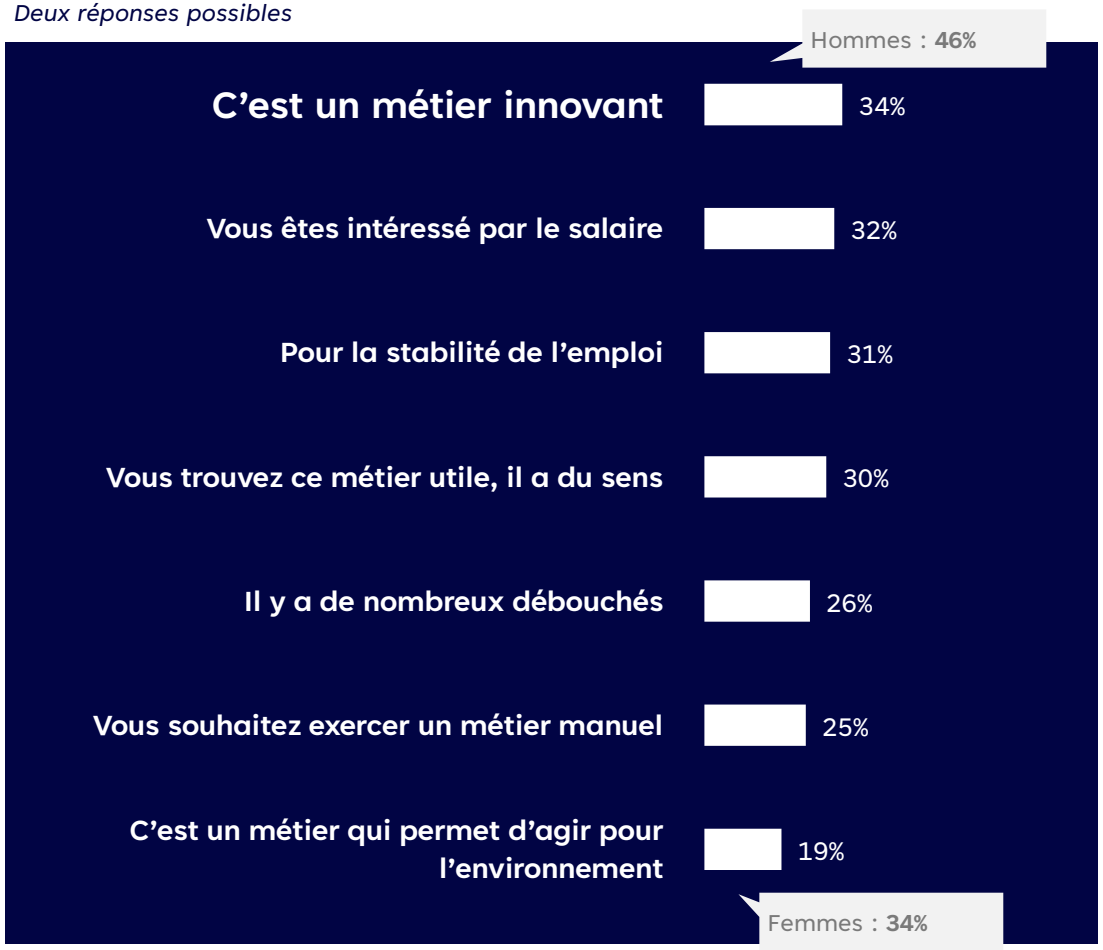
Le premier levier d'attractivité est l'innovation, en particulier pour les jeunes hommes.

Pour quelles raisons êtes-vous intéressé ?

28% des jeunes sont intéressés par ce métier



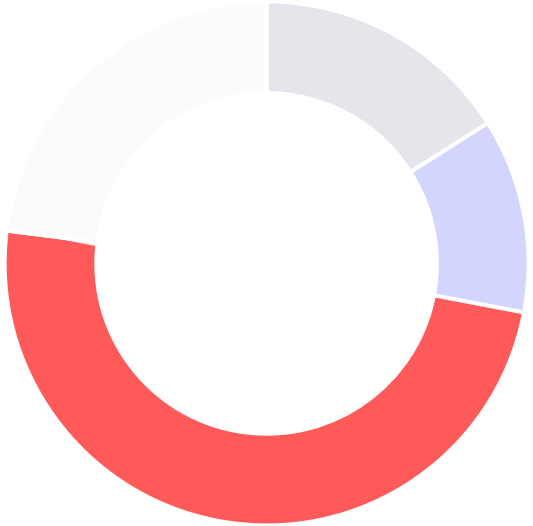
Deux réponses possibles



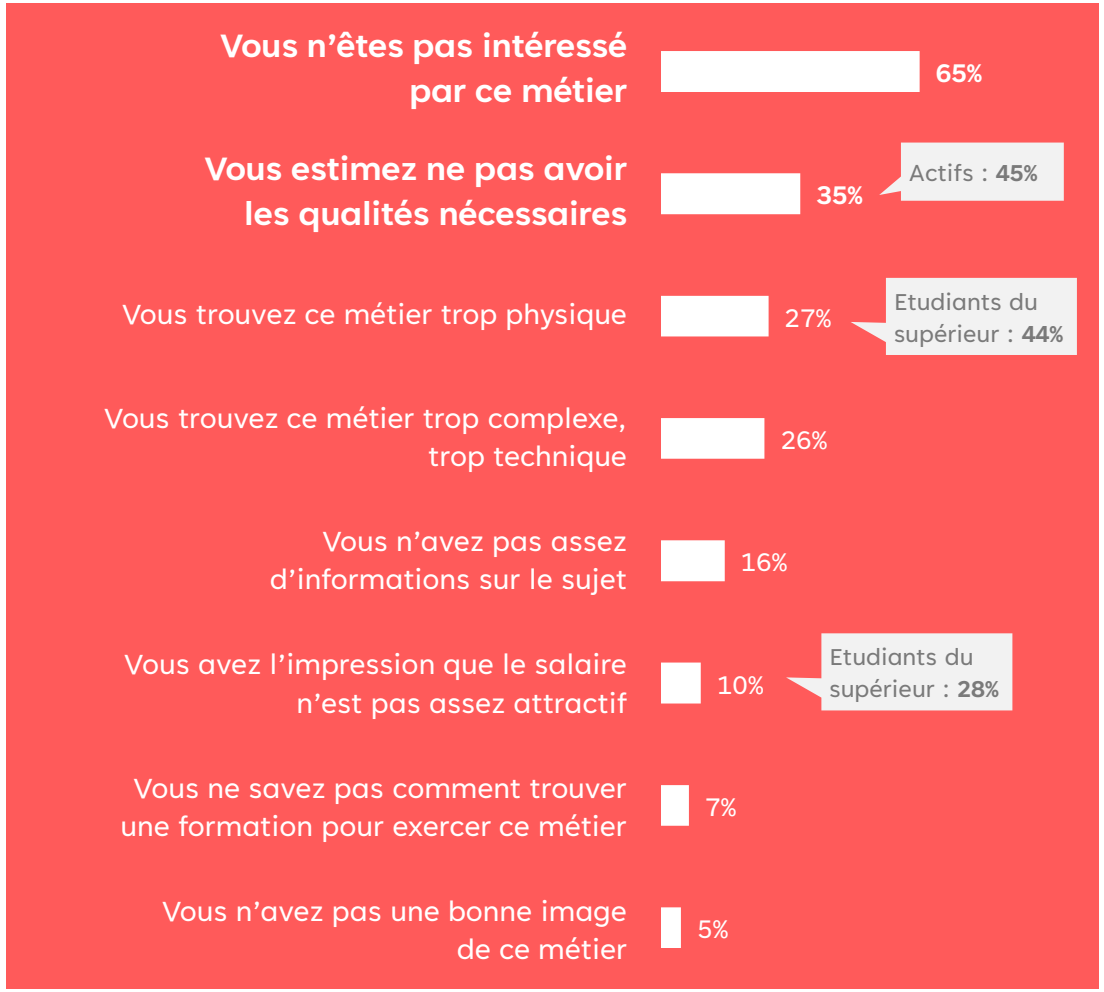
En dehors du désintérêt, l'appréhension de ne pas avoir les bonnes qualités est la première raison d'être peu intéressé par le métier.

Pour quelles raisons n'êtes-vous ou êtes-vous moins intéressé ?

61% des jeunes peu ou pas intéressés par ce métier



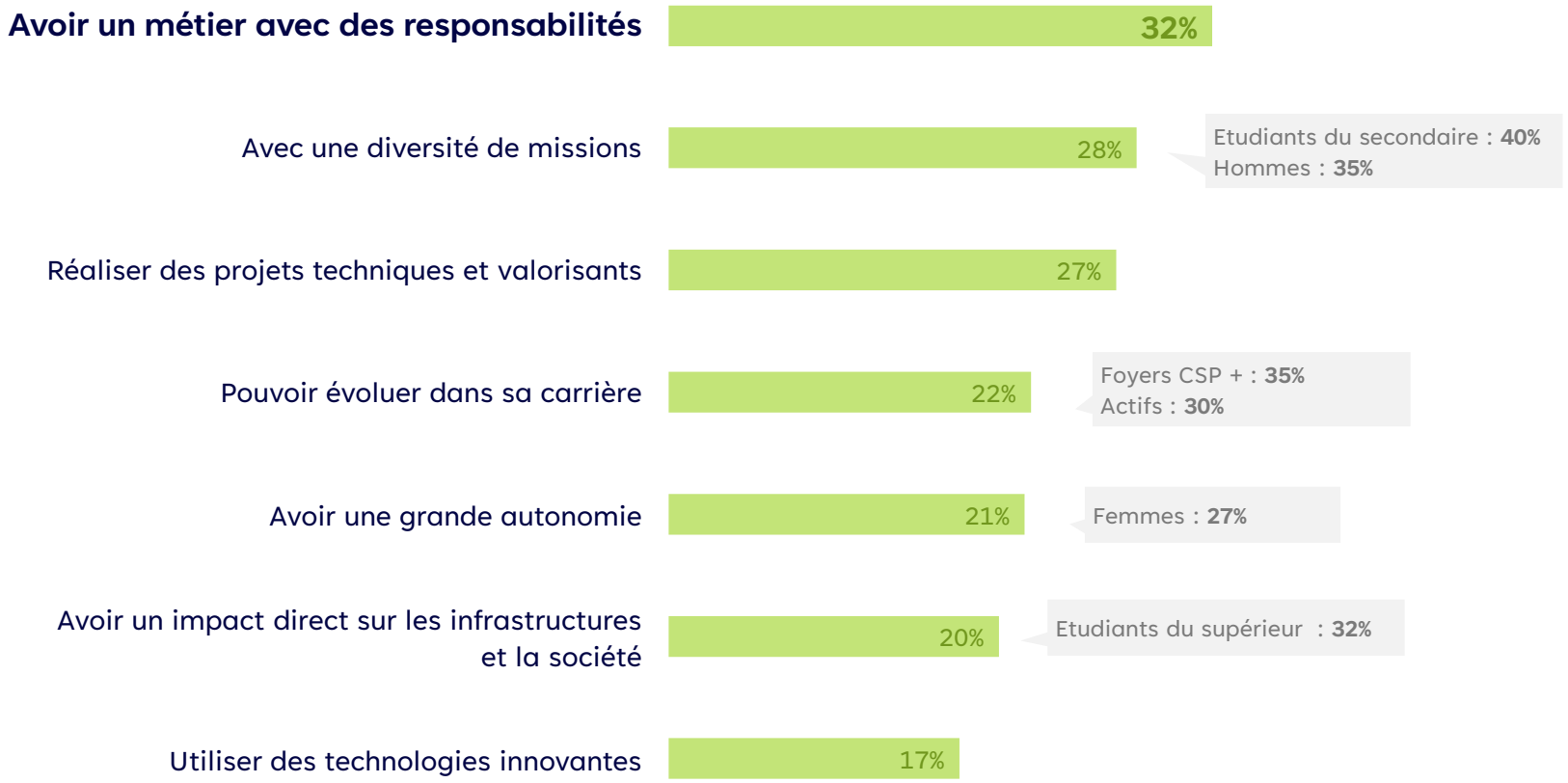
Deux réponses possibles



En conclusion, les jeunes voient la prise de responsabilités comme l'atout majeur du métier de chef de chantier.

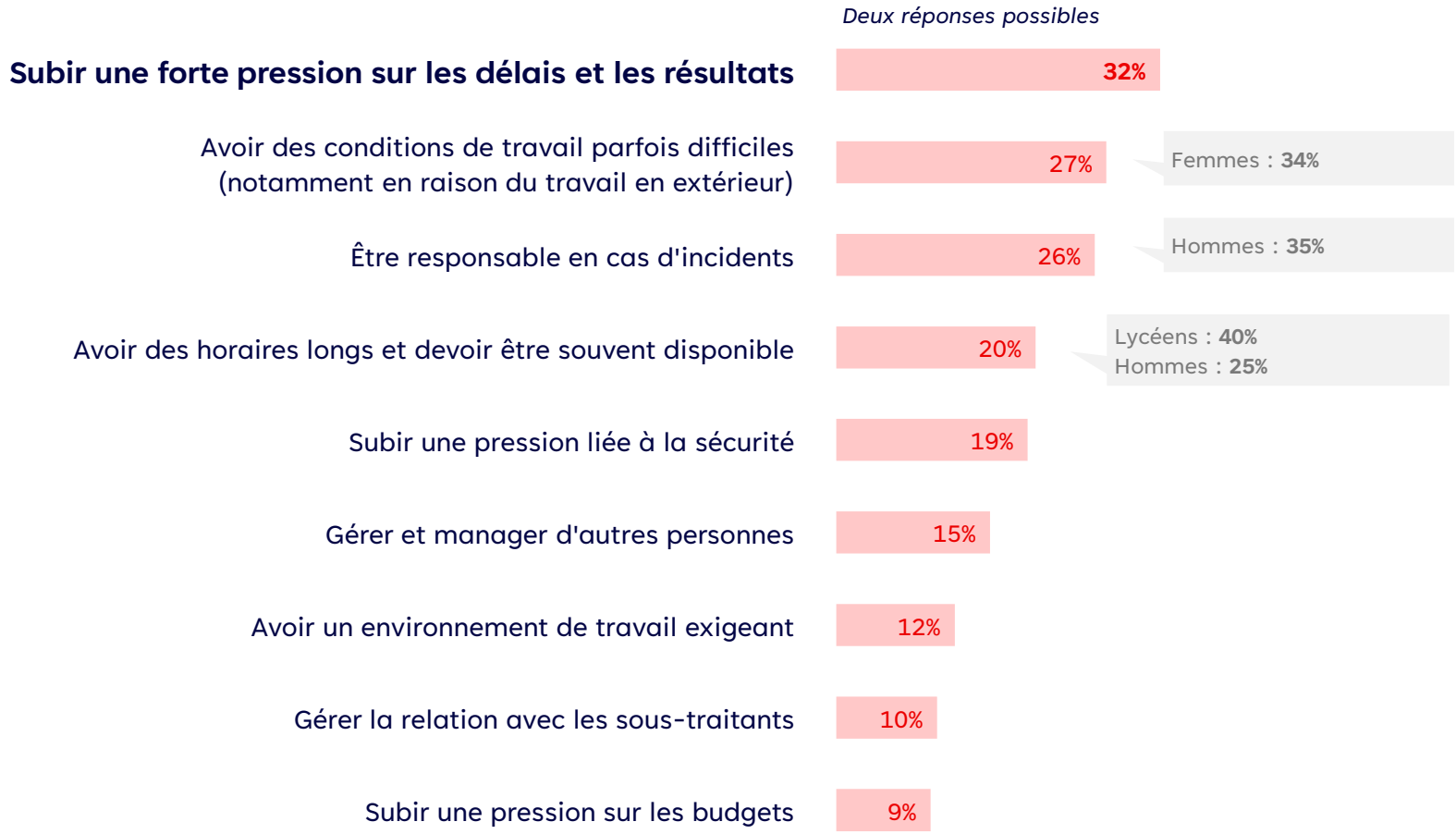
Les principaux avantages perçus

Deux réponses possibles



La forte pression sur les délais est perçue comme un désavantage important. De même pour les conditions de travail difficiles et la prise de responsabilités en cas d'incidents.

Les principaux inconvénients perçus



A RETENIR - CHEF DE CHANTIER

57%

Des **jeunes ont déjà découvert le métier de chef de chantier**, soit le score de familiarité le plus élevé des 4 métiers.

60%

Des jeunes **estiment que ce métier est difficile d'accès pour une femme** (score le plus élevé des 4 métiers).

62%

Des **jeunes jugent ce métier 'innovant'.** C'est également le premier facteur pour s'orienter vers cette profession : 34% des jeunes intéressés citent cette raison.

L'image d'un métier 'innovant' est moins partagée par les jeunes issus de foyers CSP+.

A retenir :

- Un **métier qui possède de vraies qualités** (prise de responsabilité, management, innovation…) aux yeux des interviewés mais qui a besoin d'être 'dépoussiéré' auprès des jeunes de certains milieux.
- Le **travail pour convaincre les femmes** de rentrer dans cette voie semble plus important que pour d'autres métiers.
- Pour inciter à exercer ce métier, **il paraît important de travailler sur la prise de confiance / la montée en compétences techniques des jeunes** : un nombre élevé évoque la peur de ne pas avoir les compétences requises et s'imaginent le métier trop dur pour eux.

04.2 TECHNICIENS DE MAINTENANCE

TECHNICIEN
DE MAINTENANCE

Spontanément, l'apport du métier de technicien de maintenance à la société est le principal facteur de bonne image.

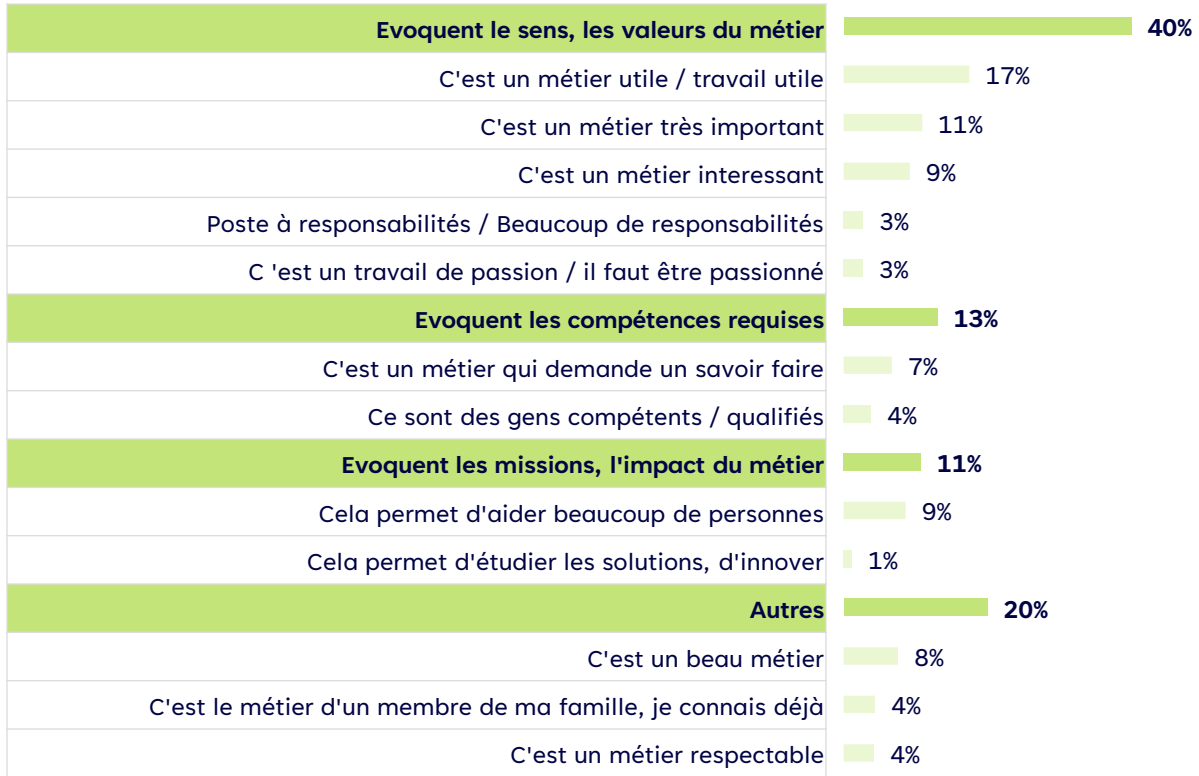
Les compétences pures et l'intérêt personnel à exercer ce métier ont été peu cités (ce qui est davantage le cas dans les autres).

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une bonne / mauvaise opinion du métier de technicien bureaux d'études ?
Base : à tous

Avant définition des métiers

Les 72% ayant une bonne opinion



Sans la maintenance qu'il fait par exemple sur des machines, **elles seront défectueuses, elles ne feront pas correctement leur travail**

Grâce à eux notre matériel fonctionne **et nous permet de pouvoir travailler**

C'est un métier **concret, utile et valorisant.**

Car c'est un **travail utile à la société**

Ils **savent tout réparer et gèrent beaucoup de problèmes**, ils sont essentiels à la vie en entreprise

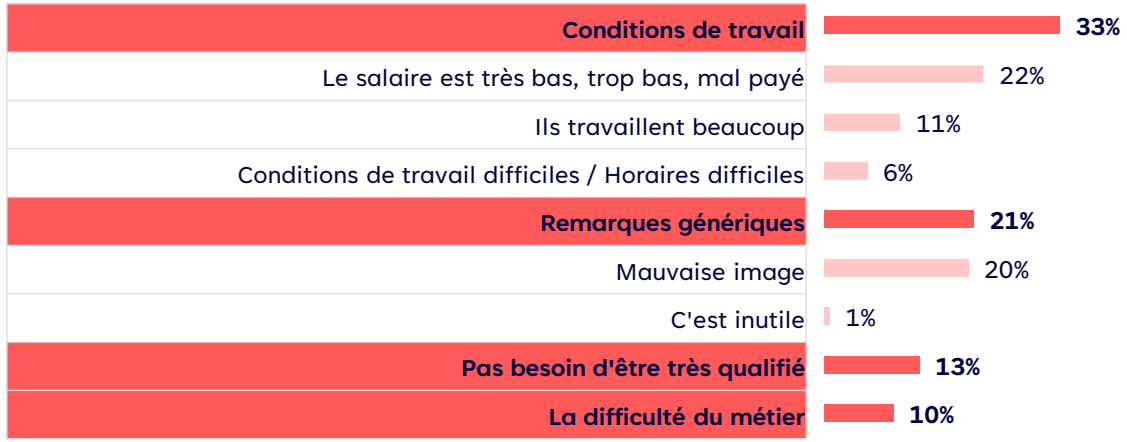
Pour expliquer la mauvaise image, les jeunes évoquent le salaire, jugé trop faible.

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une bonne / mauvaise opinion du métier de technicien bureaux d'études ?
Base : à tous

Avant définition des métiers

Les 15% ayant une mauvaise opinion



Cela ne semble **pas un métier très qualifié ni bien rémunéré**

C'est large, **beaucoup de réclamations à traiter** et donc un métier qui apparaît **chronophage**

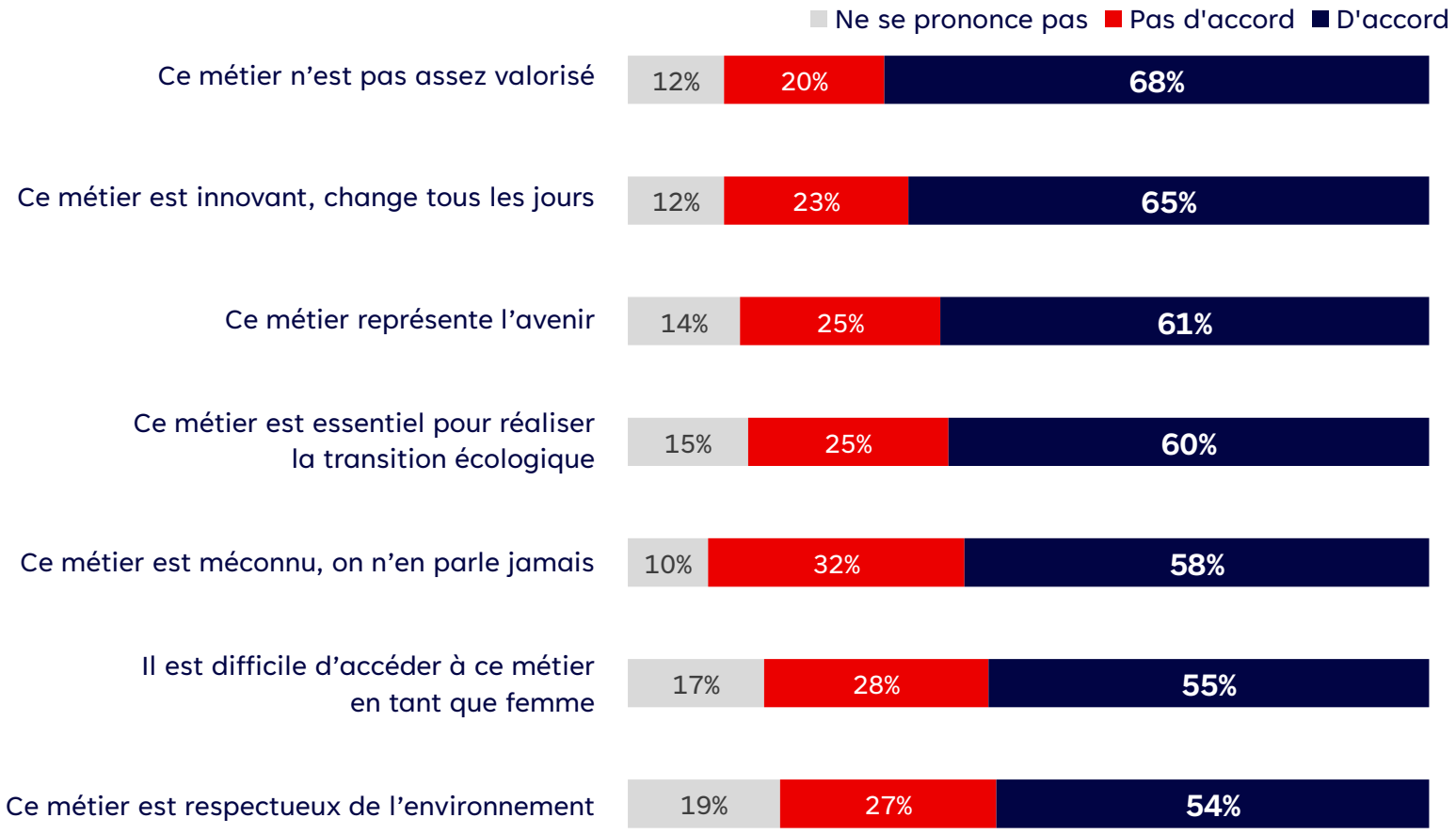
C'est un métier qui n'est **pas très valorisant**

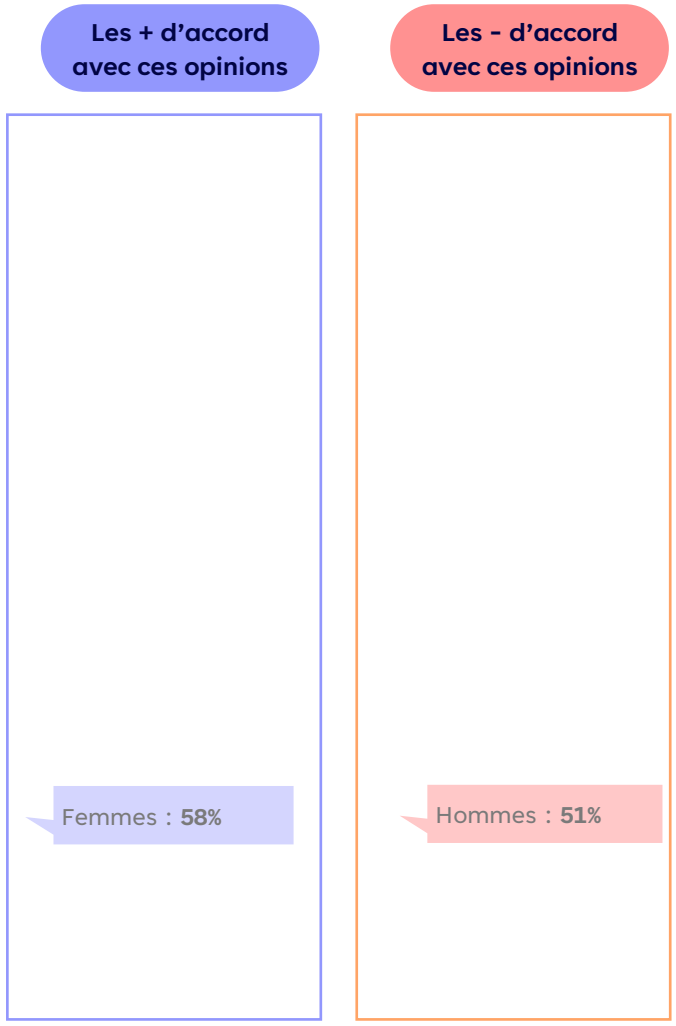
Je ne connais pas et ça n'a **pas l'air bien rémunéré**

La **vision de la société** sur ce métier **n'est pas positive**

Des jeunes surtout d'accord pour dire que ce métier n'est pas assez valorisé.

Nous allons vous présenter quelques idées pouvant correspondre à ce métier, veuillez nous indiquer si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec celles-ci.

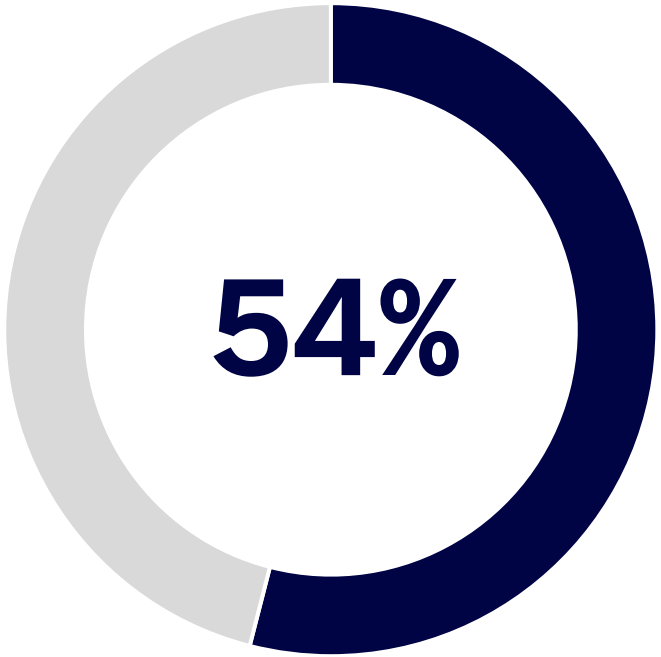




Un jeune sur deux a déjà découvert concrètement ce métier.

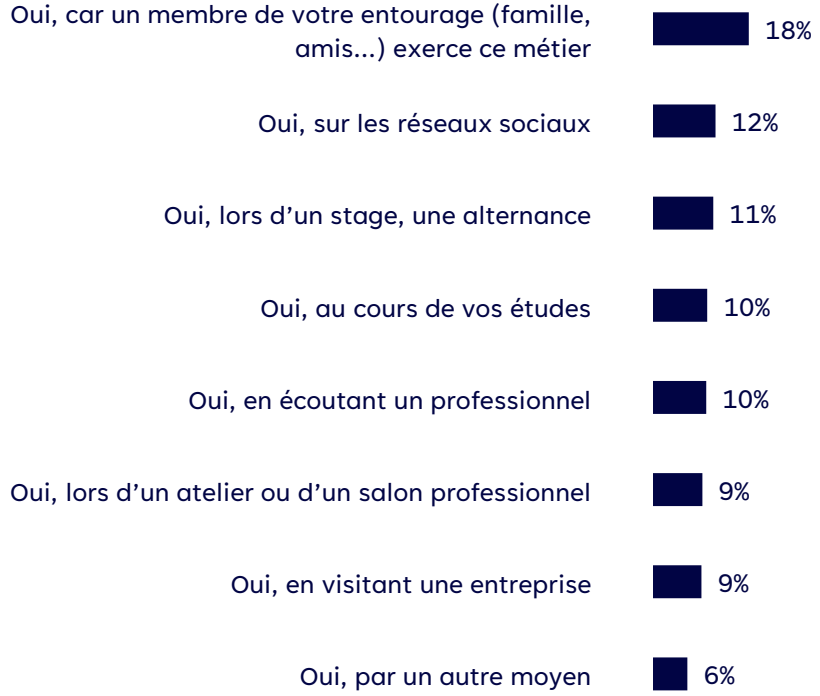
La découverte via des rencontres professionnelles (salon, visite...) est anecdotique.

Avez-vous déjà eu l'occasion de découvrir concrètement ce métier ?



ÉLÈVES	36%
ÉTUDIANTS	62%
ACTIFS	64%

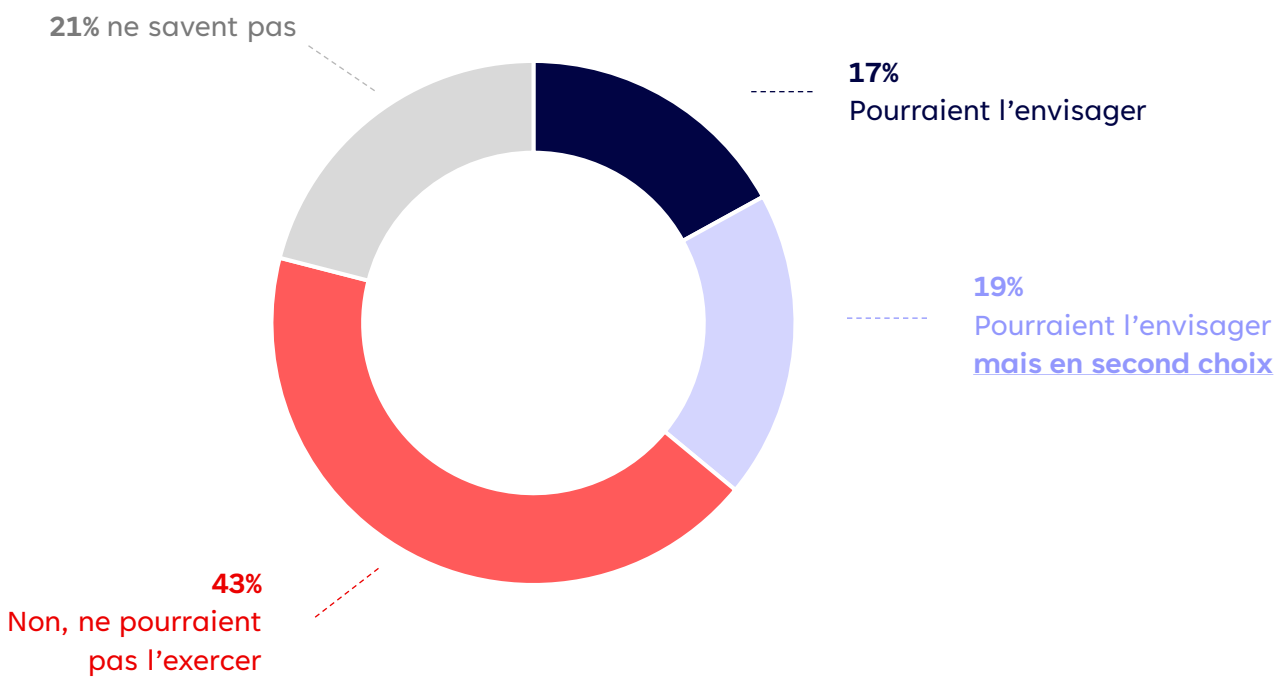
Par quels moyens ?



Plus d’un jeune sur trois est intéressé par le métier technicien de maintenance, avec un écart genré prononcé.

L’intérêt est –en tendance- plus élevé que pour les autres métiers mais est un peu plus constitué de ‘second choix’.

Êtes-vous intéressé par le métier de technicien de maintenance ?



36% des jeunes sont intéressés par ce métier

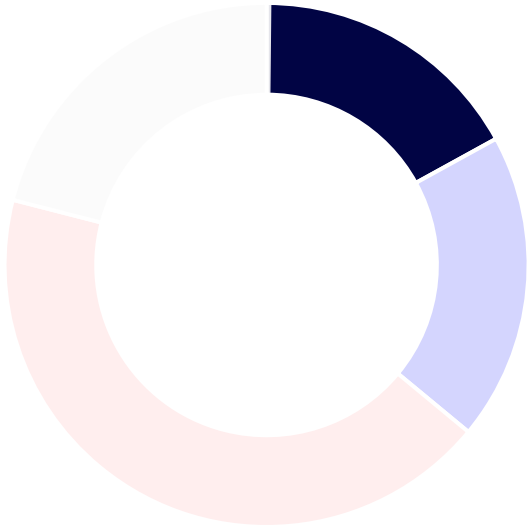
Les + intéressés	Les - intéressés
Hommes : **47%**	Femmes : **25%**

ÉLÈVES	ÉTUDIANTS	ACTIFS
29%	**31%**	**44%**

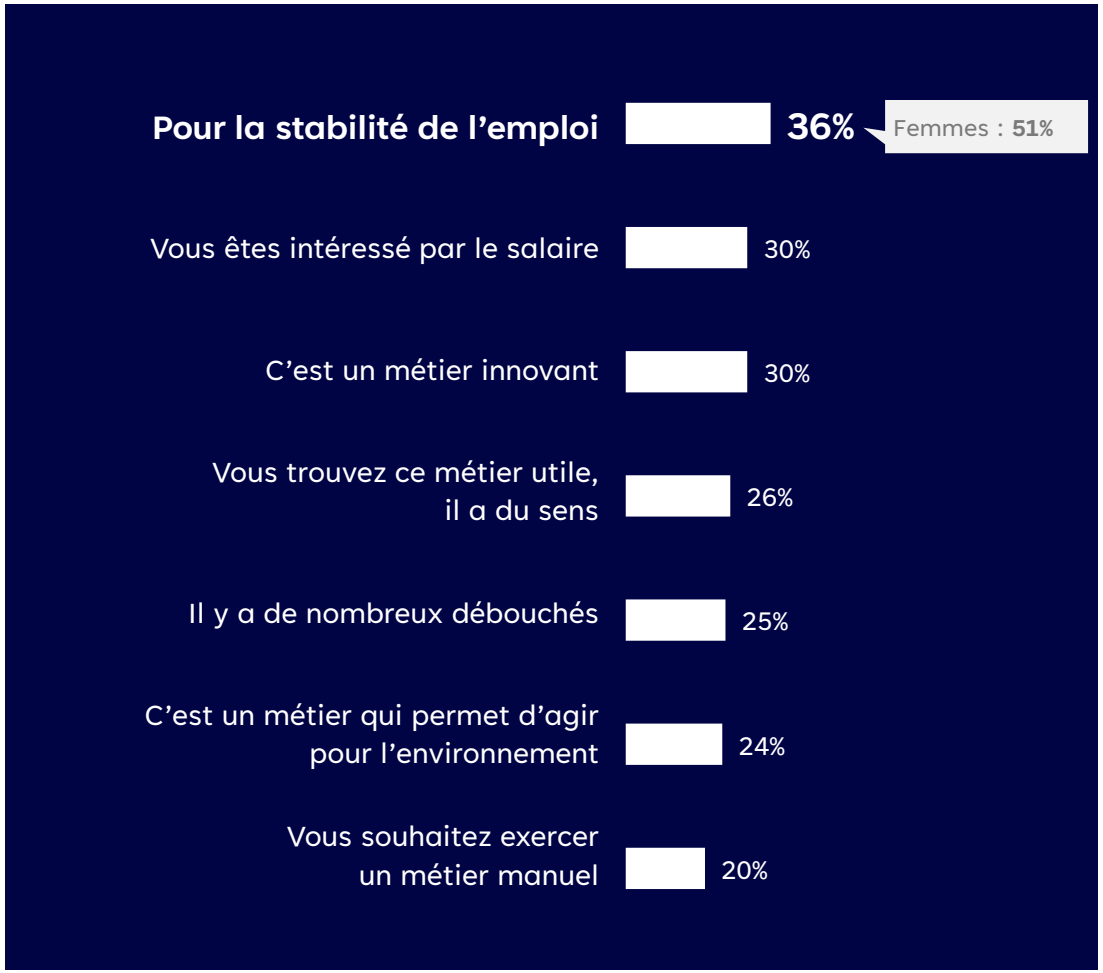
Un intérêt porté par la perception d'un métier stable, qui assure une certaine sécurité dans l'emploi.

Pour quelles raisons êtes-vous intéressé ?

26% des jeunes sont intéressés par ce métier



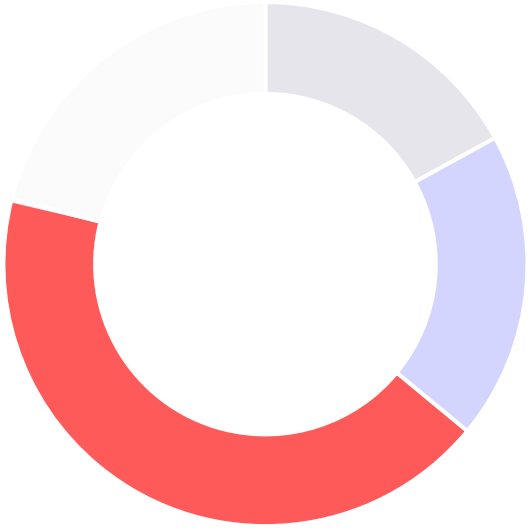
Deux réponses possibles



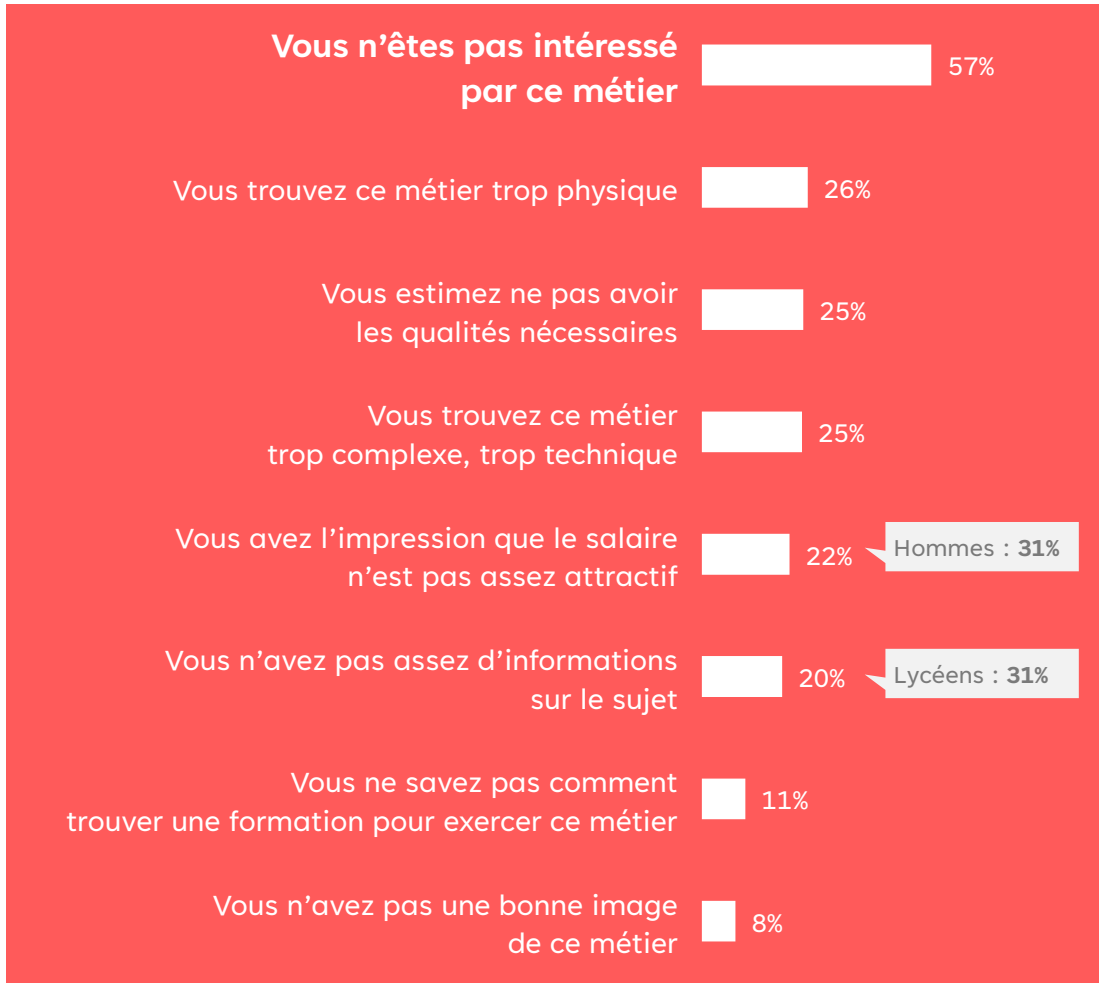
Le manque d'intérêt pour ce domaine est nettement le facteur numéro n°1 pour ne pas vouloir exercer ce métier.

Pour quelles raisons n'êtes-vous ou êtes-vous moins intéressé ?

62% des jeunes peu ou pas intéressés par ce métier



Deux réponses possibles



Au final, après présentation complète du métier, c'est la polyvalence des tâches qui est le plus apprécié.

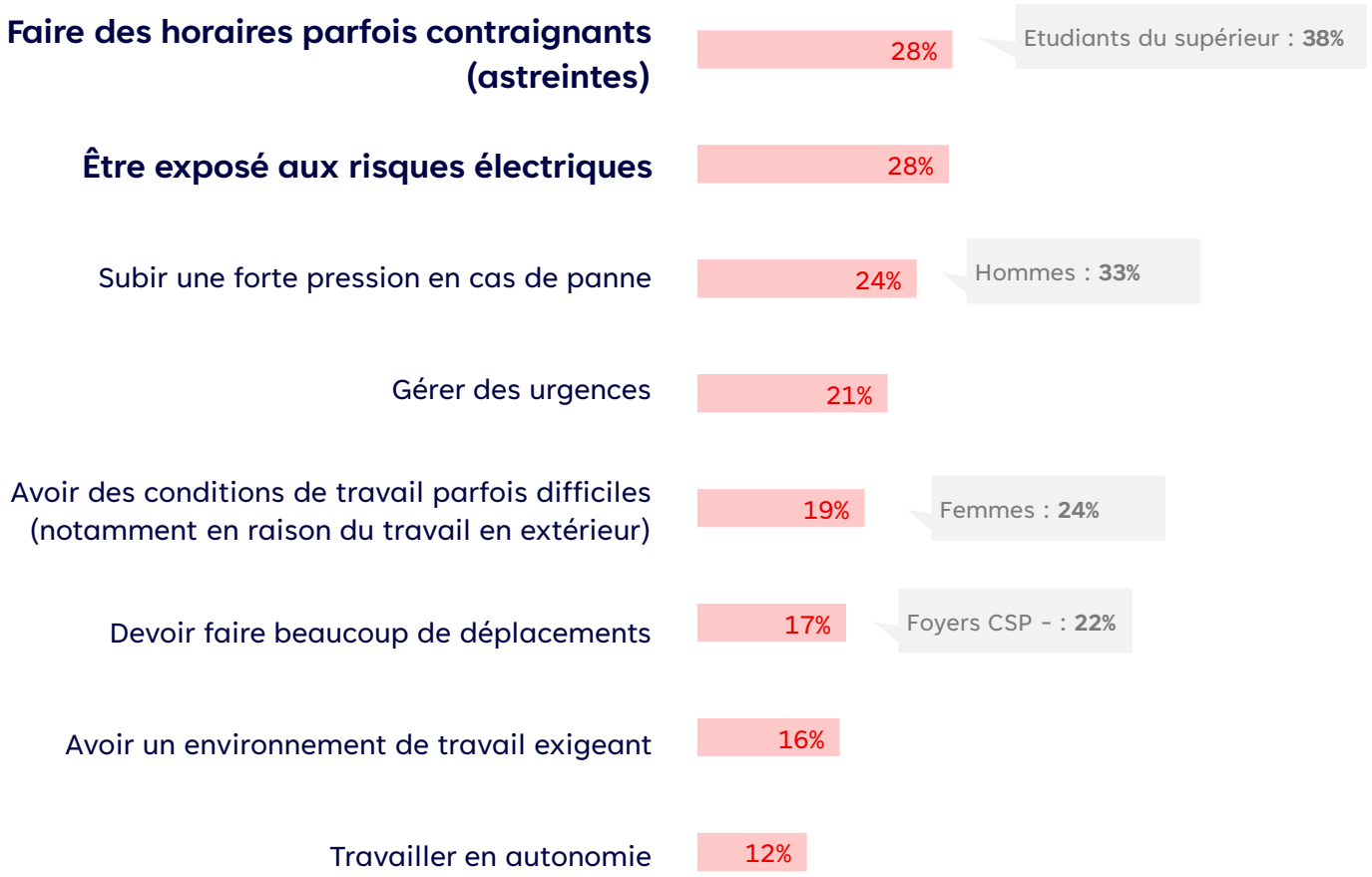
Le rôle dans la chaine de production et l'aspect technique et diverse des interventions sont également des plus.

Les principaux avantages perçus

Les horaires et les risques électriques sont deux inconvénients majeurs. L'exigence et l'autonomie ne sont pas des points rebutants.

Les principaux inconvénients perçus

Deux réponses possibles



A RETENIR - TECHNICIEN DE MAINTENANCE

68%

Des jeunes trouvent que ce métier n'est pas assez valorisé. Et 58% pensent qu'il est méconnu.

Des chiffres qui contrastent avec la forte notoriété déclarée mais qui montrent qu'un long travail est encore nécessaire pour bien faire connaître cette profession au-delà de la simple notoriété de nom.

74%

Ont une bonne image de ce métier, dont 18% de très bonne image. Si la mauvaise image est très limitée, la 'très bonne image' est moins affirmée que pour les autres métiers.

36%

Des jeunes intéressés par le métier le sont pour la 'stabilité de l'emploi', en particulier les jeunes femmes (51%).

A retenir :

- **U**n métier qui demande à être **davantage et surtout mieux connu**
- Après définition, **les perceptions du métier changent sur le salaire**, il n'apparaît plus comme un inconvénient mais comme un atout (car les jeunes ont sans doute mieux compris le degré de technicité et de responsabilités du poste). Encore plus que pour d'autres, il peut donc y avoir une utilité de communiquer sur ce métier comme ayant de fortes compétences.

04.3 MONTEUR ÉLECTRICIEN

MONTEUR ÉLECTRICIEN

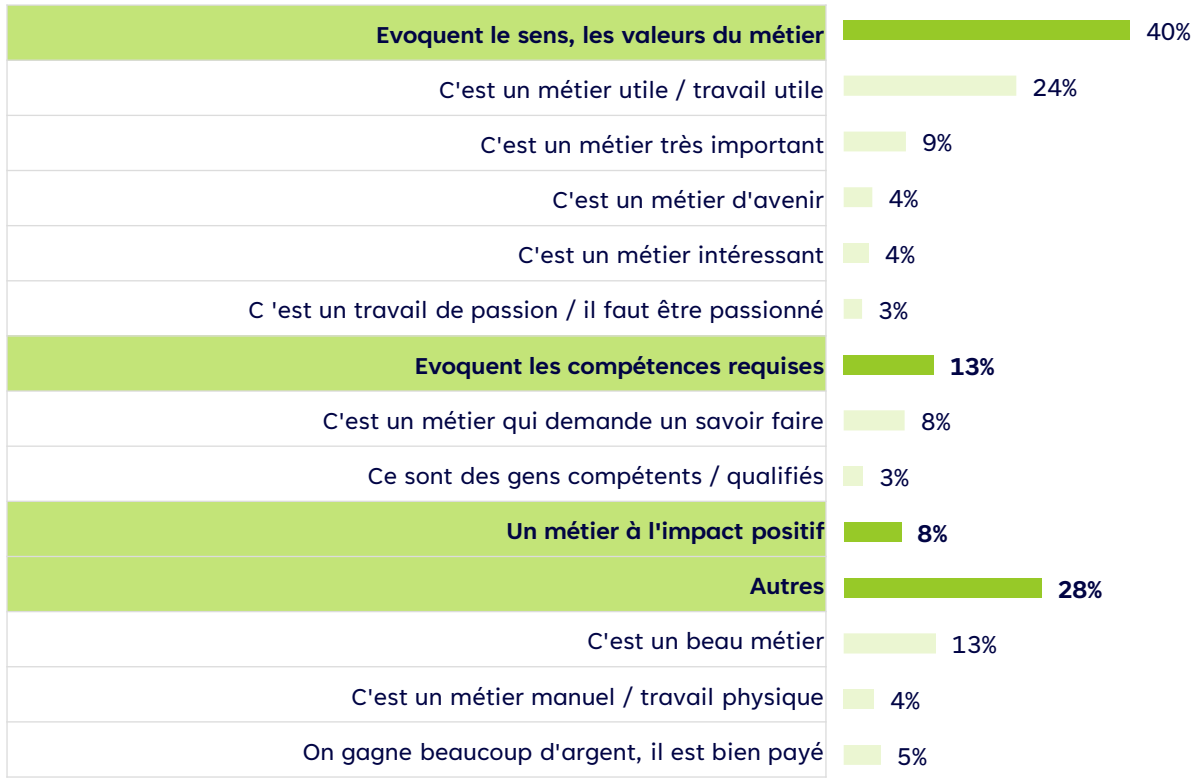
L’utilité est la raison de bonne image la plus citée.
Plus d’un jeune sur dix parlent spontanément d’un ‘beau métier’.

MONTEUR ÉLECTRICIEN

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une bonne / mauvaise opinion du métier de monteur électricien ?
Base : à tous

Avant définition des métiers

Les 73% ayant une bonne opinion



C’est un métier **pas facile** et est **exercé par des personnes passionnées**

C’est un **métier difficile** que je **trouve courageux de faire**

C’est grâce à eux que **nous avons de l’électricité 24/24**

Demande une **expertise spécifique, permet d’aider des personnes**

Métier avec des **relations humaines** (client, fournisseur), les **chantiers sont différents** d’une journée à l autre

Le monteur-électricien est **utile, cela donne de l’électricité aux personnes**. Et c’est **utile pour la société.**

C’est un travail qui **demande du temps et de la passion**

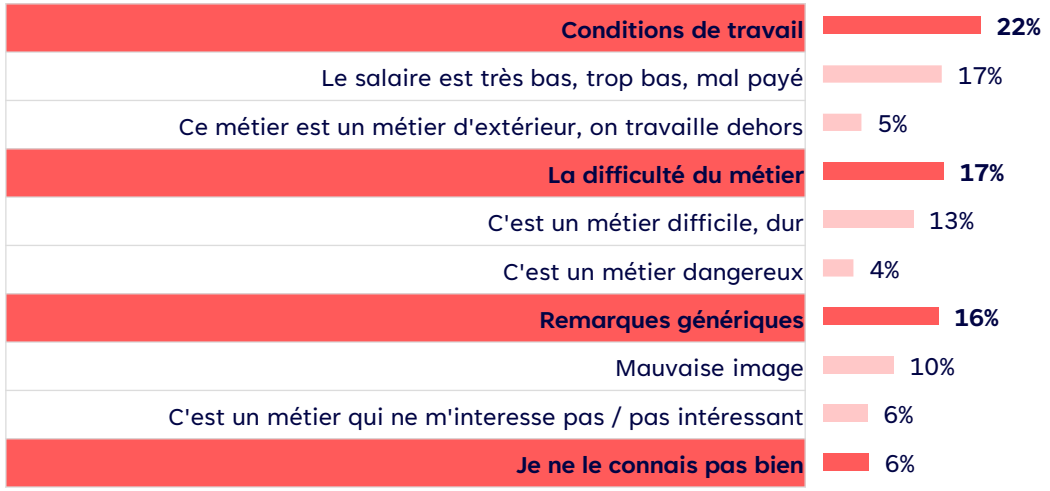
En plus de la dureté du métier, les jeunes ayant une mauvaise image de cette profession anticipent aussi le bas salaire.

MONTEUR ÉLECTRICIEN

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une bonne / mauvaise opinion du métier de monteur électricien ?
Base : à tous

Avant définition des métiers

Les 15% ayant une mauvaise opinion



Manuel, éprouvant physiquement

Pas un métier facile et pas si bien payé

Pas passionnant, routinier et trop technique

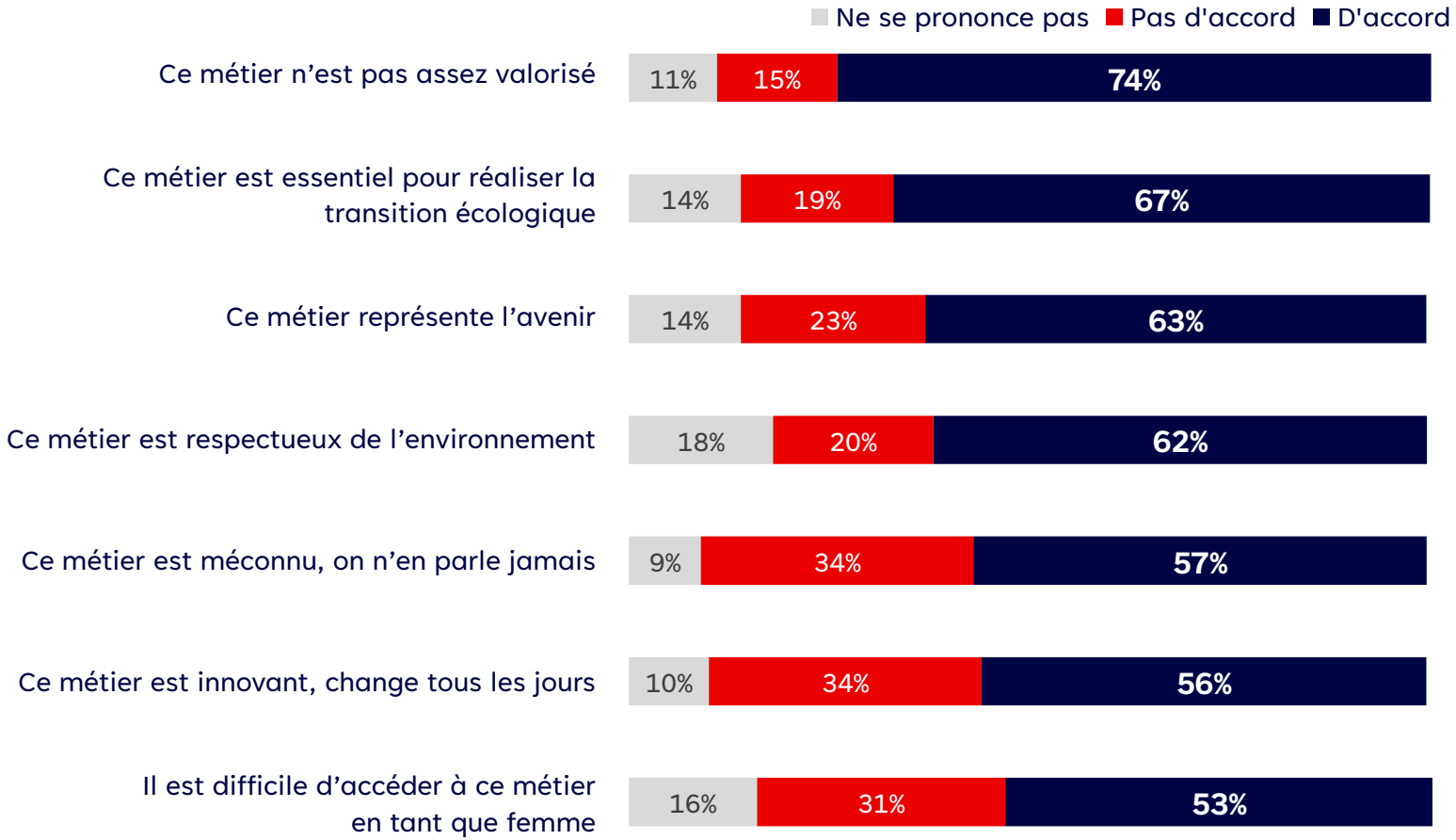
Car le domaine de l'électricité **n'est pas trop un domaine dont on parle souvent** il est plutôt mis de côté

Je pense à cause **des préjugés de la société que** j'ai dû intérioriser

Ce **n'est souvent pas un métier régulier** (il travaille de maison en maison)

Trois jeunes sur quatre regrettent que ce métier ne soit pas assez valorisé. Son rôle dans la transition écologique est plus souligné que dans les autres métiers (notamment par les CSP +).

Nous allons vous présenter quelques idées pouvant correspondre à ce métier, veuillez nous indiquer si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec celles-ci.

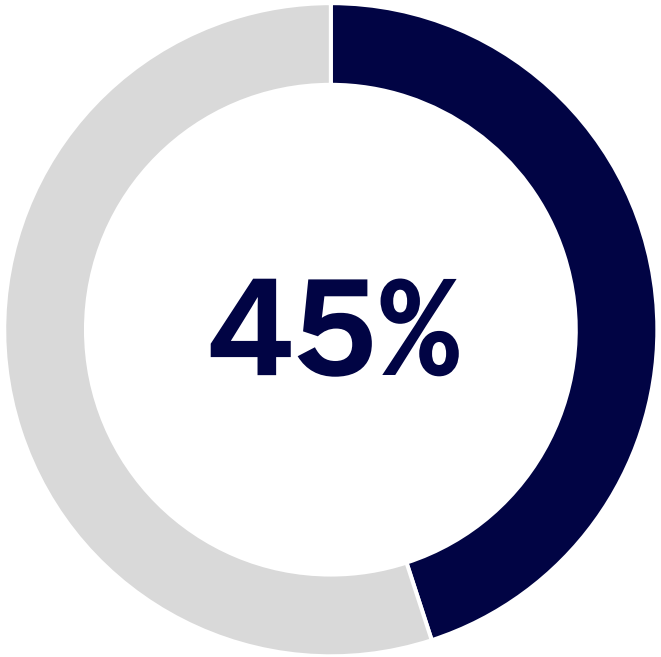


Les + d'accord avec ces opinions	Les - d'accord avec ces opinions
Foyers CSP + : **78%**	Foyers CSP - : **57%**
Etudiants bac+1/+2 : **89%**	Etudiants bac+3/+4/+5 : **42%**
Foyers CSP + : **71%**	Foyers CSP - : **54%**
Femmes : **63%**	Hommes : **50%**
Femmes : **63%**	Hommes : **44%**

Un peu moins d'un jeune sur deux a déjà concrètement découvert ce métier.

Avez-vous déjà eu l'occasion de découvrir concrètement ce métier ?

% Oui



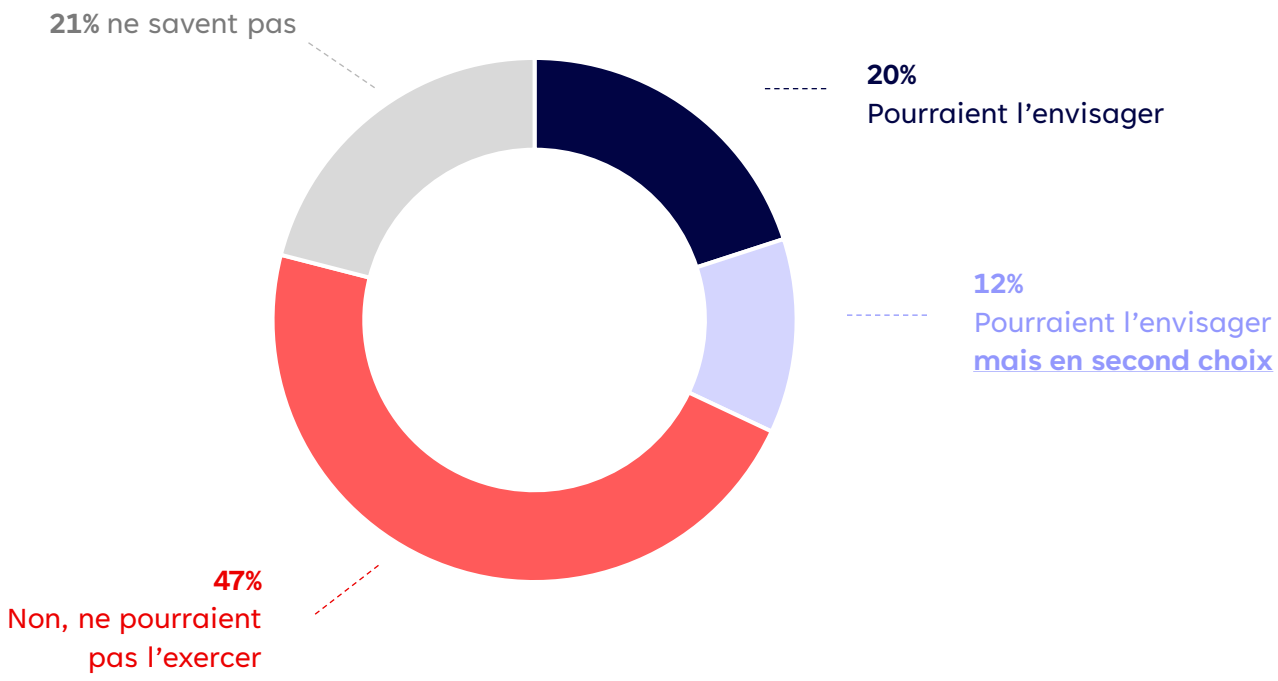
ÉLÈVES	30%
ÉTUDIANTS	53%
ACTIFS	55%

Par quels moyens ?

Un tiers des personnes interrogées se montre intéressées par le métier de monteur électricien.

Un intérêt plus qualifié que dans d'autres métiers : le % de 'second choix' est moins important.

Êtes-vous intéressé par le métier de monteur électricien ?



32% des jeunes sont intéressés par ce métier

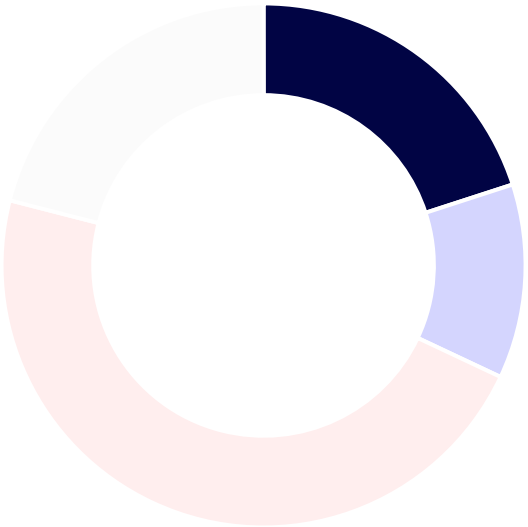
Les + intéressés	Les - intéressés
Hommes : **39%**	Femmes : **23%**
Foyer CSP + : **41%**	Foyer CSP - : **21%**

ÉLÈVES	ÉTUDIANTS	ACTIFS
26%	**51%**	**31%**

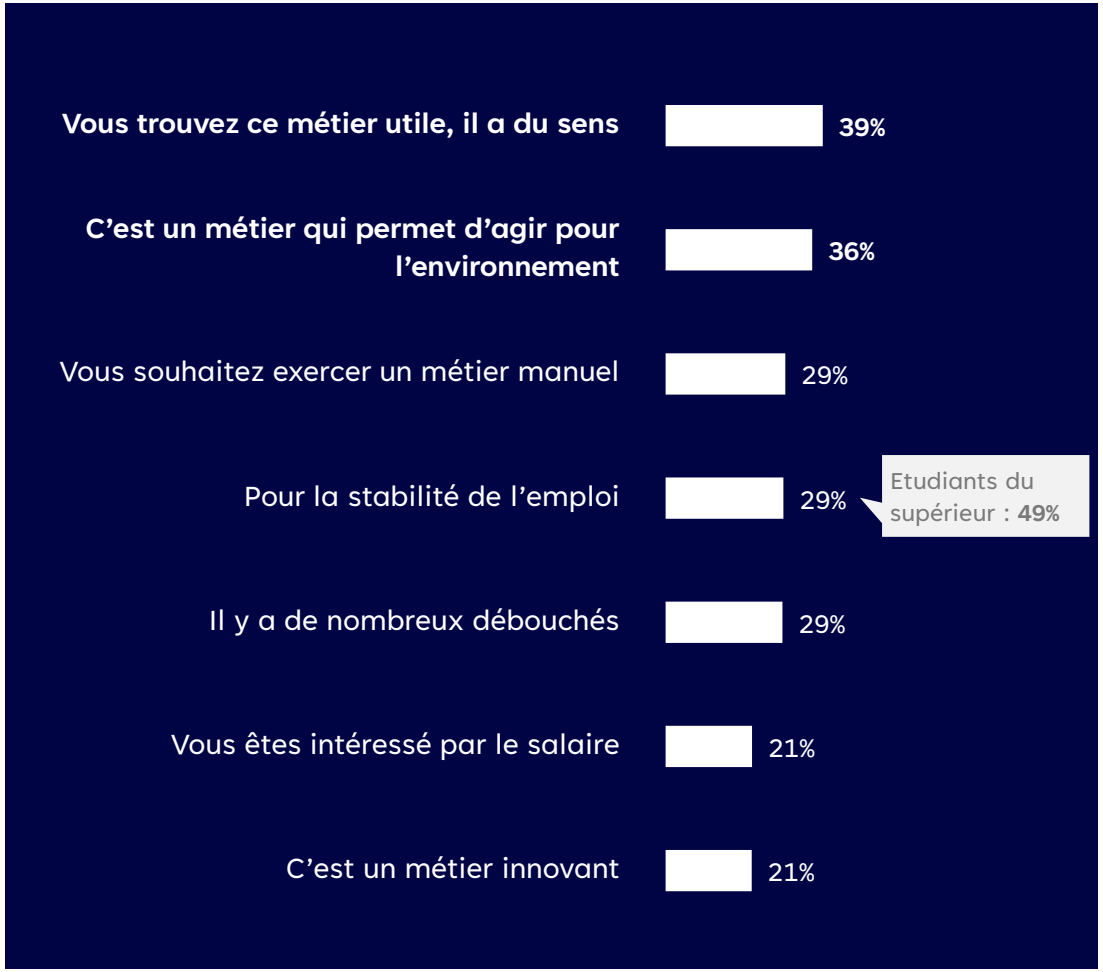
Un intérêt suscité par le sens du métier ainsi que ses bénéfices pour l'environnement.

Pour quelles raisons êtes-vous intéressé ?

28% des jeunes sont intéressés par ce métier



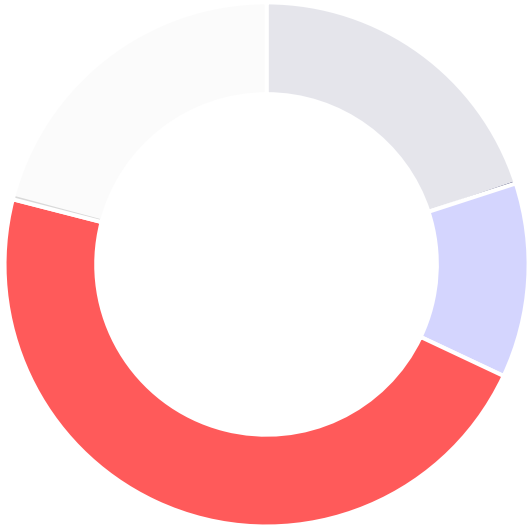
Deux réponses possibles



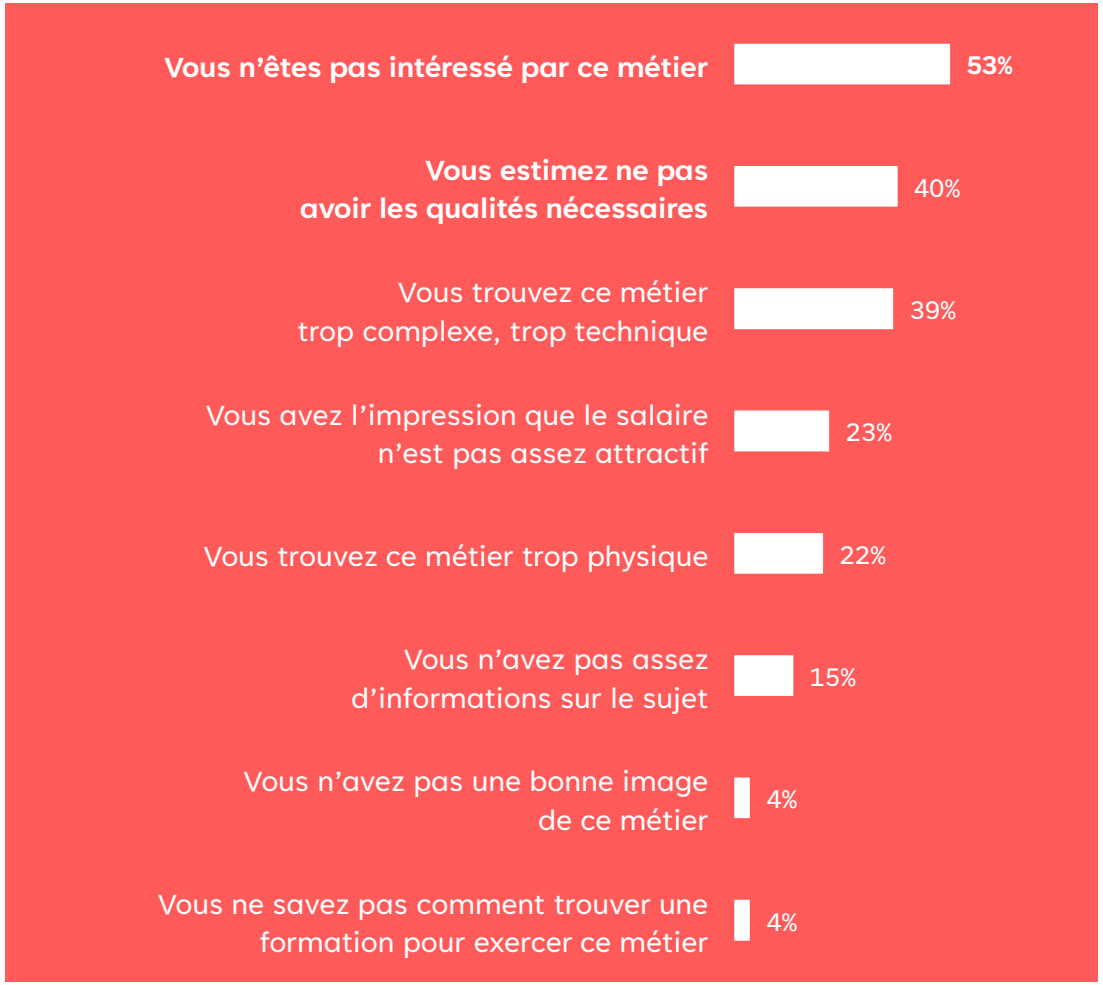
Ne pas vouloir exercer ce métier est souvent synonyme de peur de ne pas avoir les compétences requises, notamment en lien avec la perception de complexité de ce métier.

Pour quelles raisons n'êtes-vous ou êtes-vous moins intéressé ?

59% des jeunes peu ou pas intéressés par ce métier

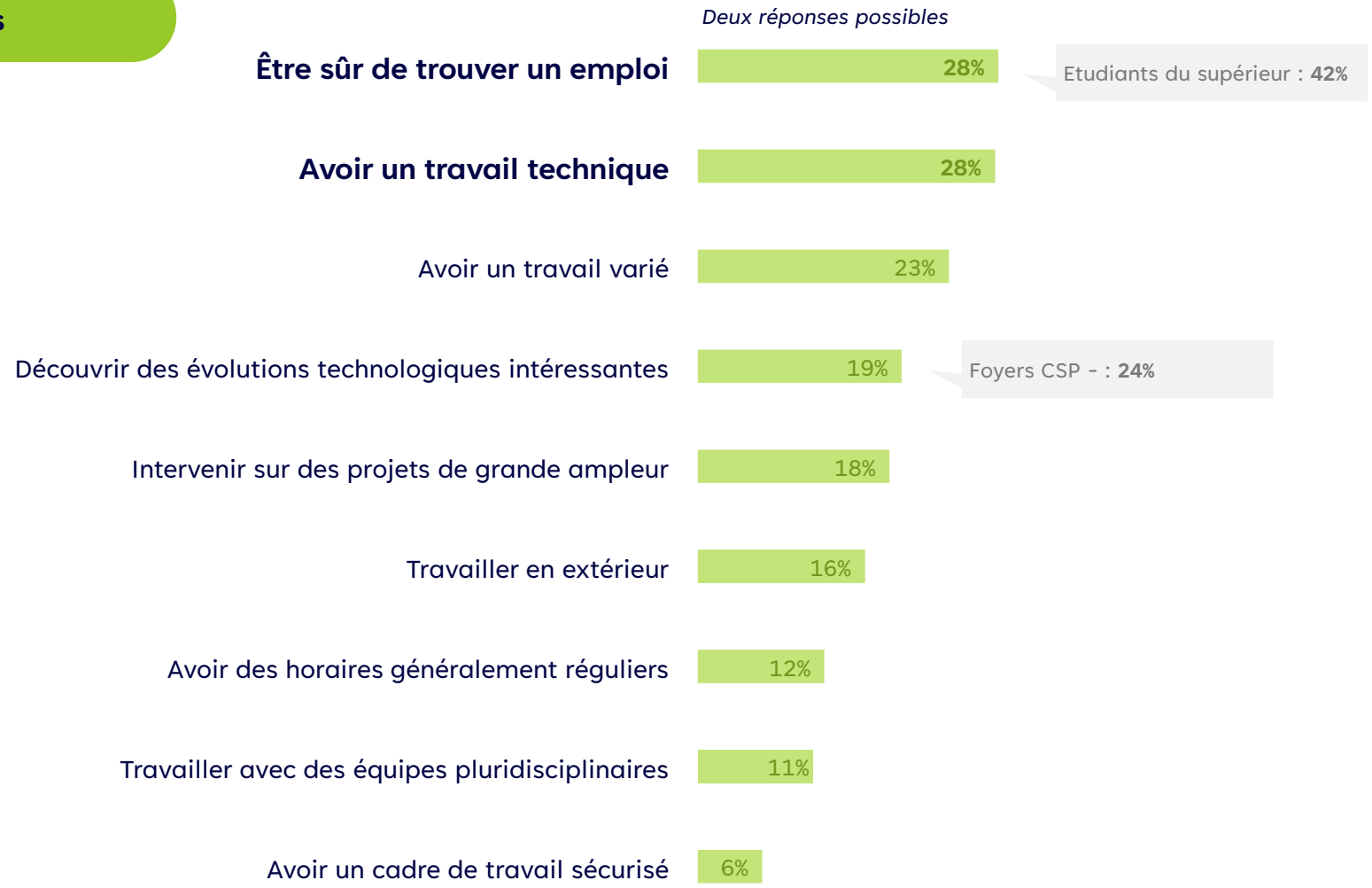


Deux réponses possibles



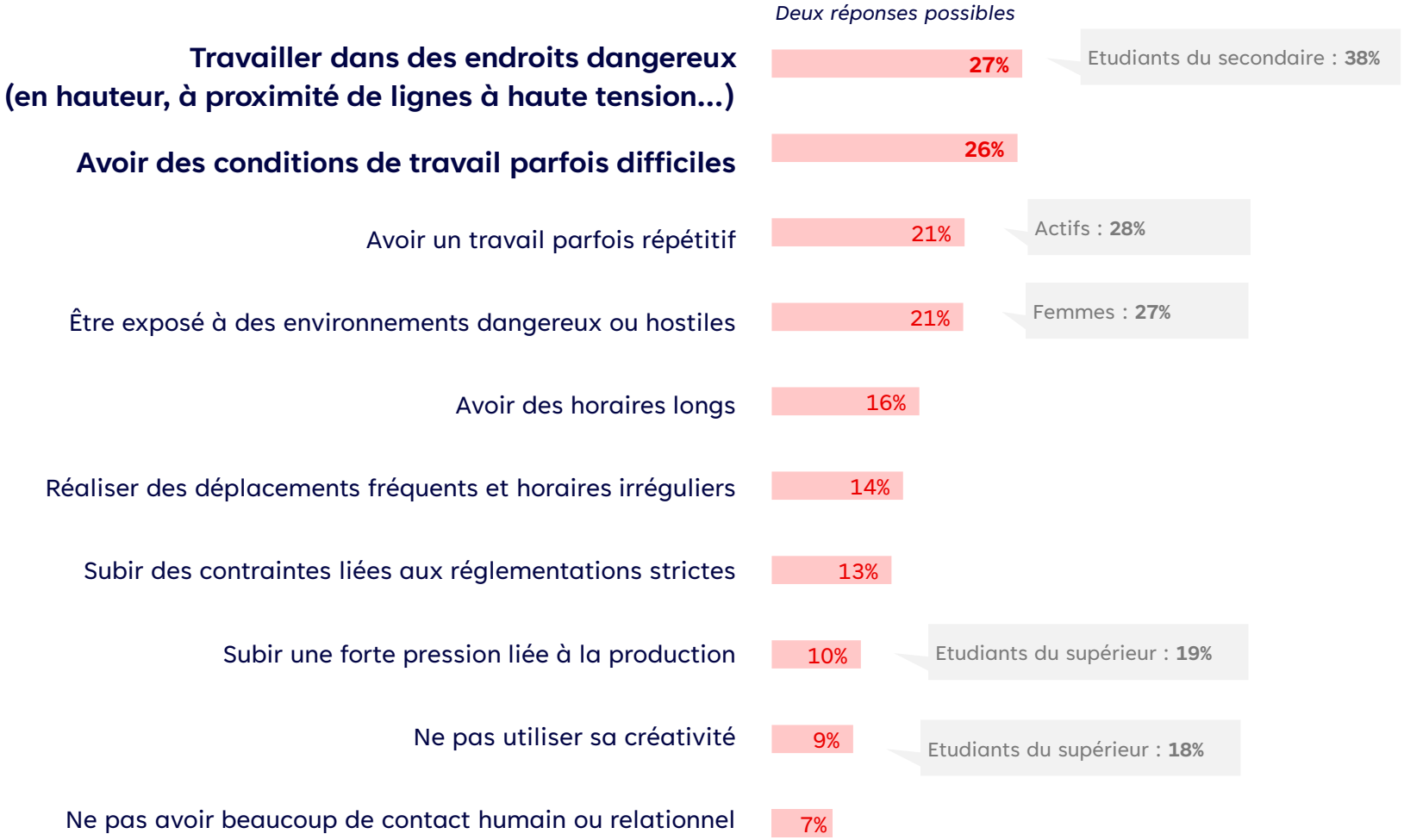
Au-delà du savoir-faire, le vivier d'emploi conséquent est l'une des principales qualités du métier de monteur électricien, notamment pour les étudiants (sûrement plus incertains de leur avenir).

Les principaux avantages perçus



Pour les jeunes, la dureté des conditions de travail et le danger sont les deux inconvénients majeurs de ce métier.

Les principaux inconvénients perçus



A RETENIR - MONTEUR ÉLECTRICIEN

39%

Des jeunes intéressés par ce métier le sont car il a du sens, car il est utile. Un score qui corrobore les perceptions spontanées : 24% disent que ce métier est utile.

67%

Des jeunes déclarent que ce métier a un rôle essentiel dans la transition écologique. De plus, 63% estiment qu'il représente l'avenir.

27%

Des jeunes citent le travail dans des lieux dangereux comme le principal inconvénient des métiers. Puis, 26% évoquent les conditions de travail difficiles.

A retenir :

- Un métier qui **peut capitaliser sur le fort sens 'humain'** qui émane des missions proposées. Cette utilité est renforcée par la place essentielle que cette profession a dans la transition écologique.
- En termes de communication, **des éléments de réassurance sur les conditions de travail semblent prioritaires** à mettre en œuvre : la peur d'effectuer un métier dangereux génère des craintes / peut amener à ne pas s'orienter vers cette carrière.

04.4 TECHNICIEN BUREAUX D'ÉTUDES

TECHNICIEN
BUREAUX D'ÉTUDES

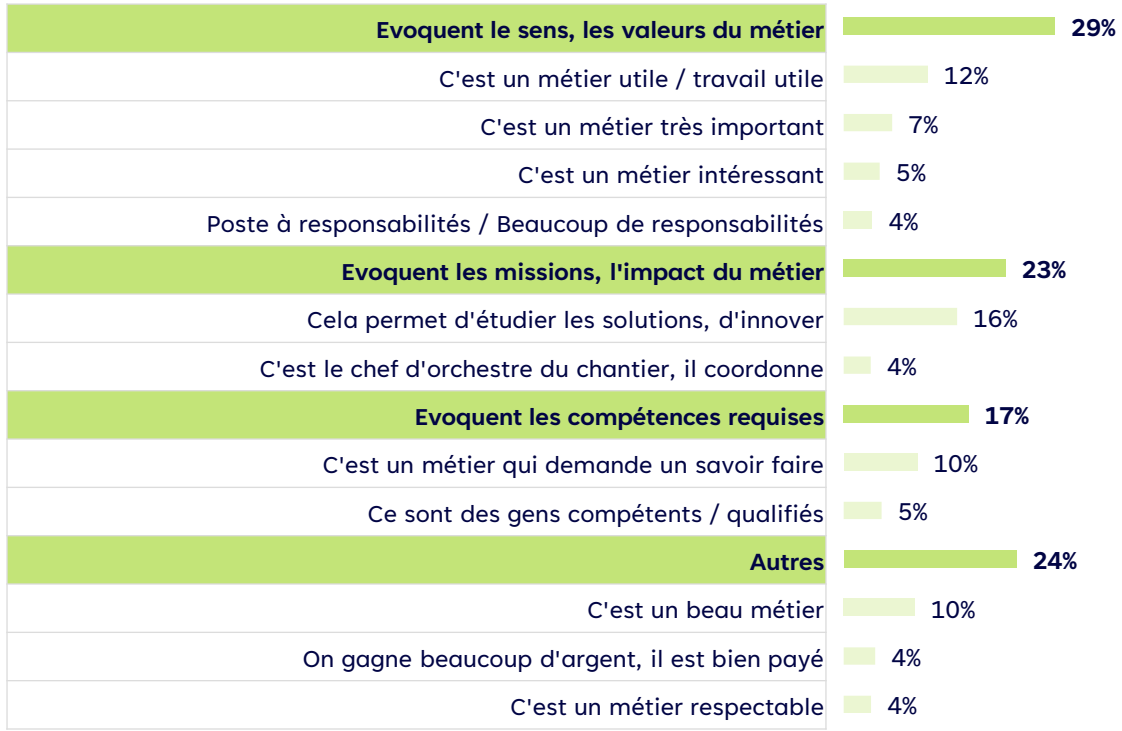
Avant définition, l'innovation est le premier aspect positif cité, suivi par l'utilité du métier.

TECHNICIEN BUREAUX D'ÉTUDES

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une bonne / mauvaise opinion du métier de technicien bureaux d'études ?
Base : à tous

Avant définition des métiers

Les 76% ayant une bonne opinion



C'est un **métier inspirant** et qui demande des **études approfondies**

Grâce à eux nous **pouvons avoir des habitations et immeubles fiables**

Métier important pour **la construction et l'amélioration de l'habitat** en vue du changement du réchauffement climatique

C'est un **métier technique** avec des responsabilités

C'est un **métier utile fait** pour améliorer la vie des gens

C'est un métier qui permet de travailler sur **des grands projets.**

Métier qui me **paraît important** car **on prend des décisions pour une construction**

La mauvaise image est essentiellement due à la sédentarité.

TECHNICIEN BUREAUX D'ÉTUDES

Q9. Pour quelles raisons avez-vous une bonne / mauvaise opinion du métier de technicien bureaux d'études ?
Base : à tous

Avant définition des métiers

Les 10% ayant une mauvaise opinion

Le mot technicien sous entend un **métier peu rémunéré et peu valorisant**

Salaire trop faible, charge de travail trop élevée, conditions de travail mauvaises

Plutôt ennuyant comme métier

Je n'aime **pas travailler derrière un bureau**

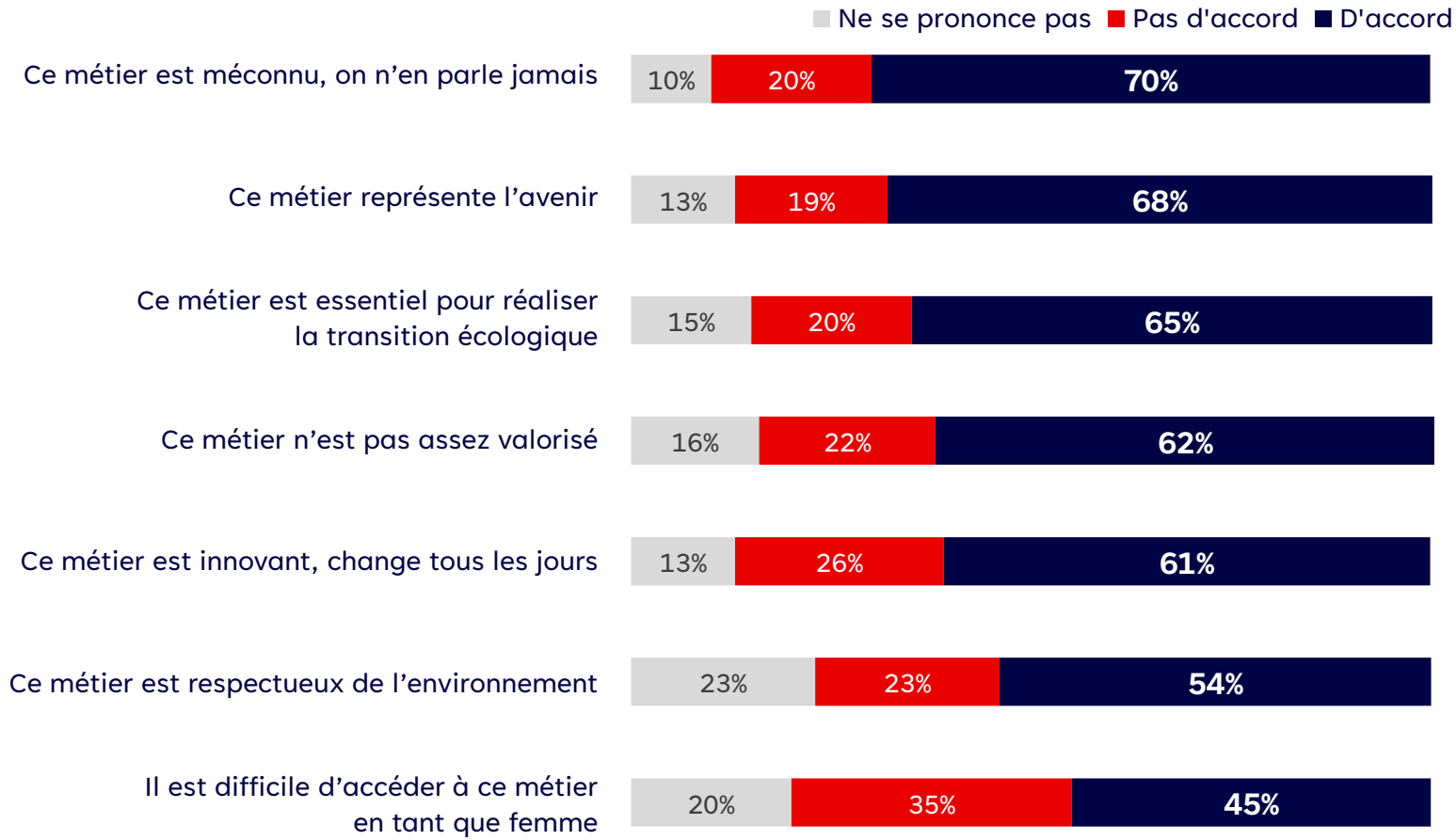
Il faut **trop de connaissances ...**

J'aime pas les **métiers de bureau**

Être **enfermé au quotidien...**

Bien qu'elle soit surtout vue comme méconnue, cette profession est reconnue comme étant nécessaire dans les années à venir notamment en matière de transition écologique.

Nous allons vous présenter quelques idées pouvant correspondre à ce métier, veuillez nous indiquer si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec celles-ci.

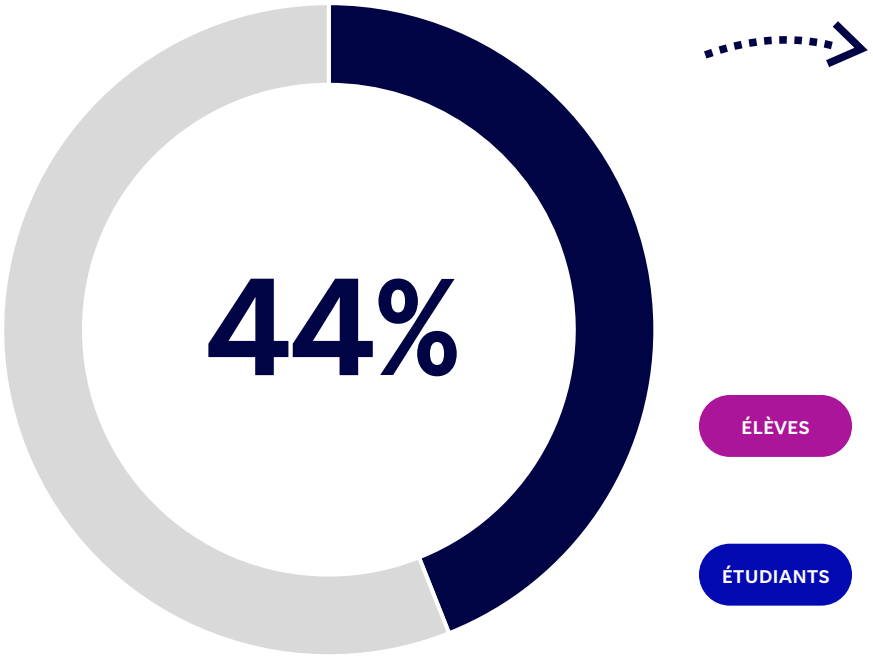


Les + d'accord avec ces opinions	Les - d'accord avec ces opinions
Femmes : **74%** Foyers CSP + : **74%**	Hommes : **61%**
Foyers CSP + : **74%**	Foyers CSP - : **58%**
Etudiants du supérieur : **72%**	Etudiants du secondaire : **50%**
Foyers CSP + : **62%**	Foyers CSP - : **47%**
Femmes : **54%**	Hommes : **36%**

Moins d’un jeune sur deux a déjà concrètement découvert ce métier, faisant de lui l’emploi le moins apprivoisé.

Avez-vous déjà eu l’occasion de découvrir concrètement ce métier ?

% Oui

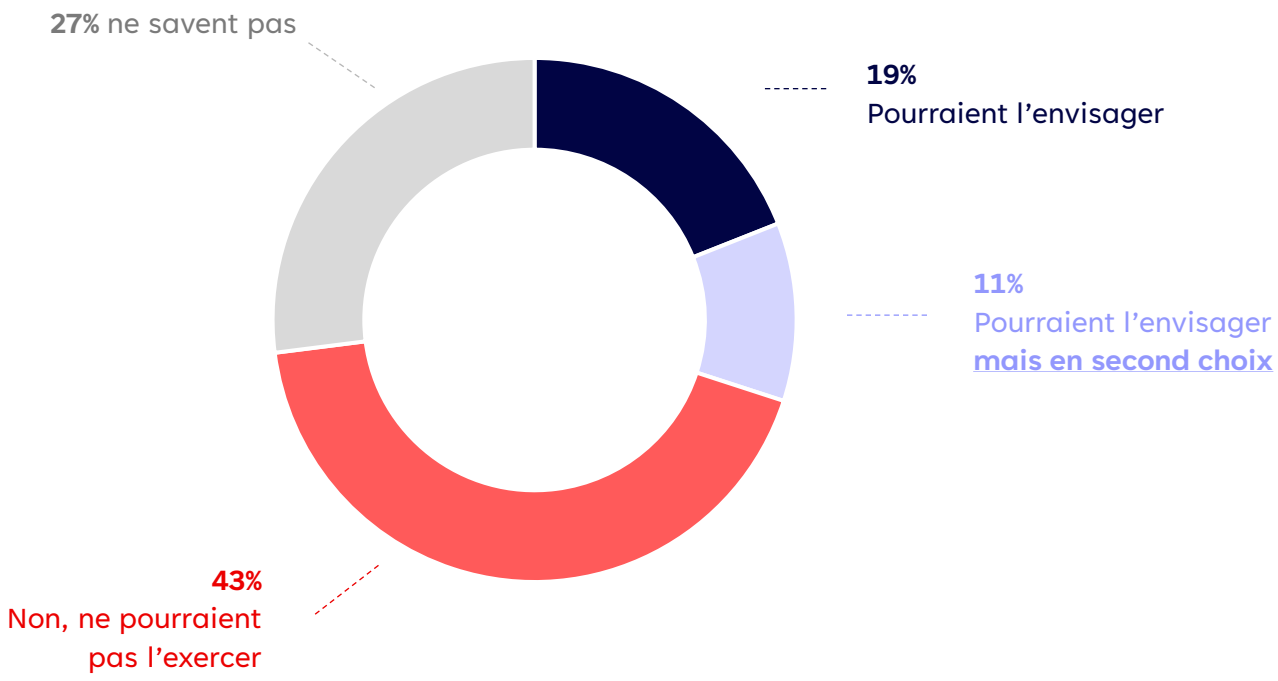


- ÉLÈVES 27%
- ÉTUDIANTS 58%
- ACTIFS 53%

Par quels moyens ?

La profession de technicien bureaux d'études intéresserait trois jeunes sur dix. L'intérêt est décuplé chez les étudiants.

Avez-vous déjà eu l'occasion de découvrir concrètement ce métier ?



30% des jeunes sont intéressés par ce métier

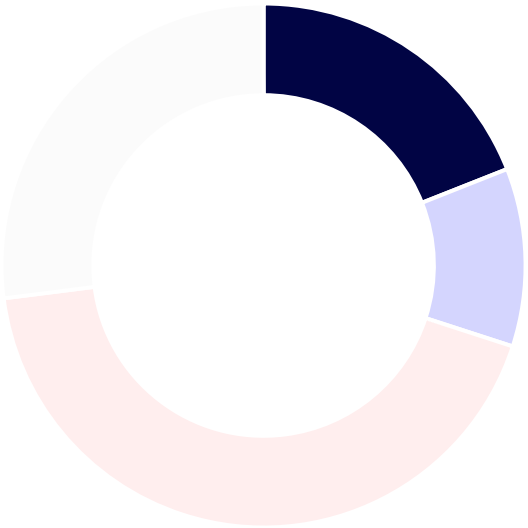
Les + intéressés	Les - intéressés
Hommes : **37%**	Femmes : **22%**

ÉLÈVES	ÉTUDIANTS	ACTIFS
26%	53%	25%

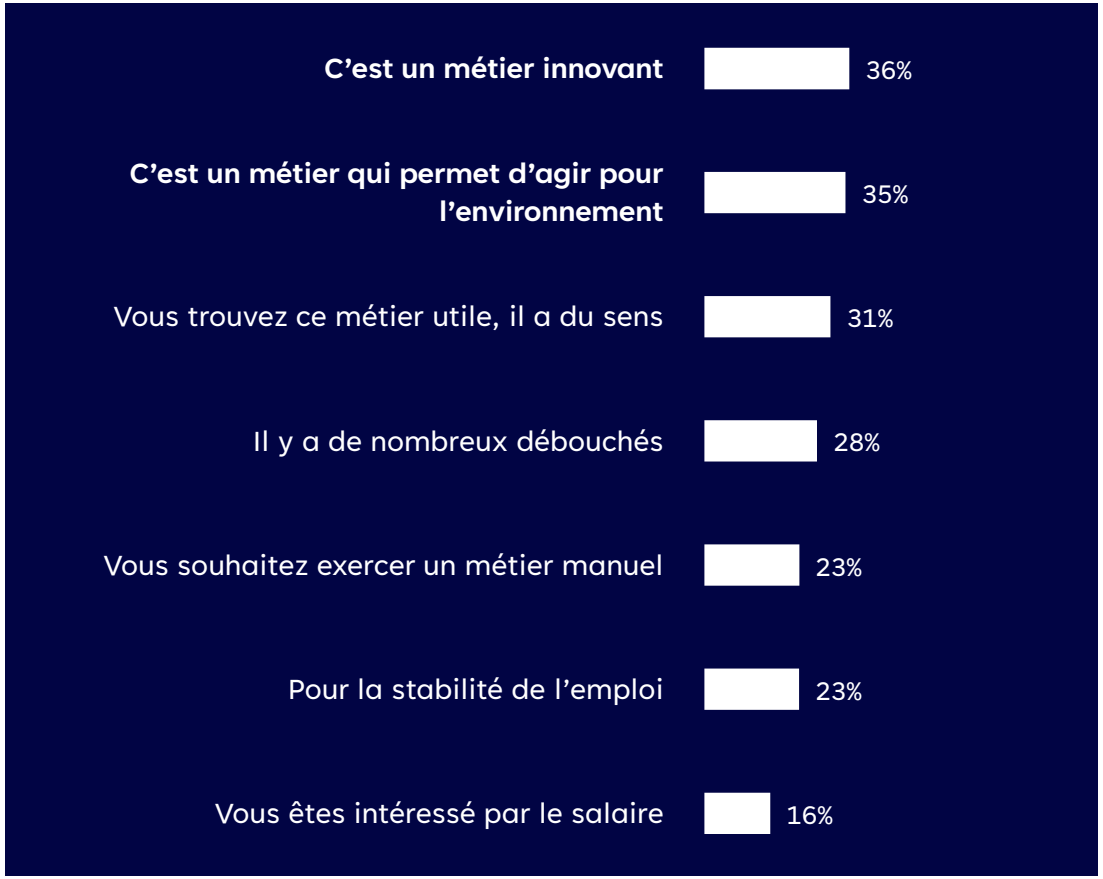
L’innovation et l’environnement : deux facteurs d’attractivité essentiels au métier de technicien bureau d’études.

Pour quelles raisons êtes-vous intéressé ?

30% des jeunes sont intéressés par ce métier



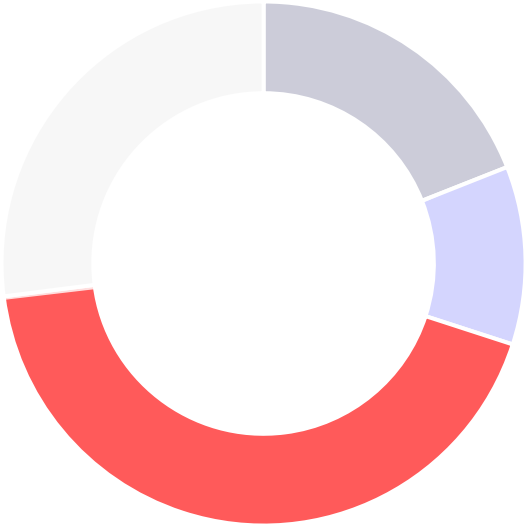
Deux réponses possibles



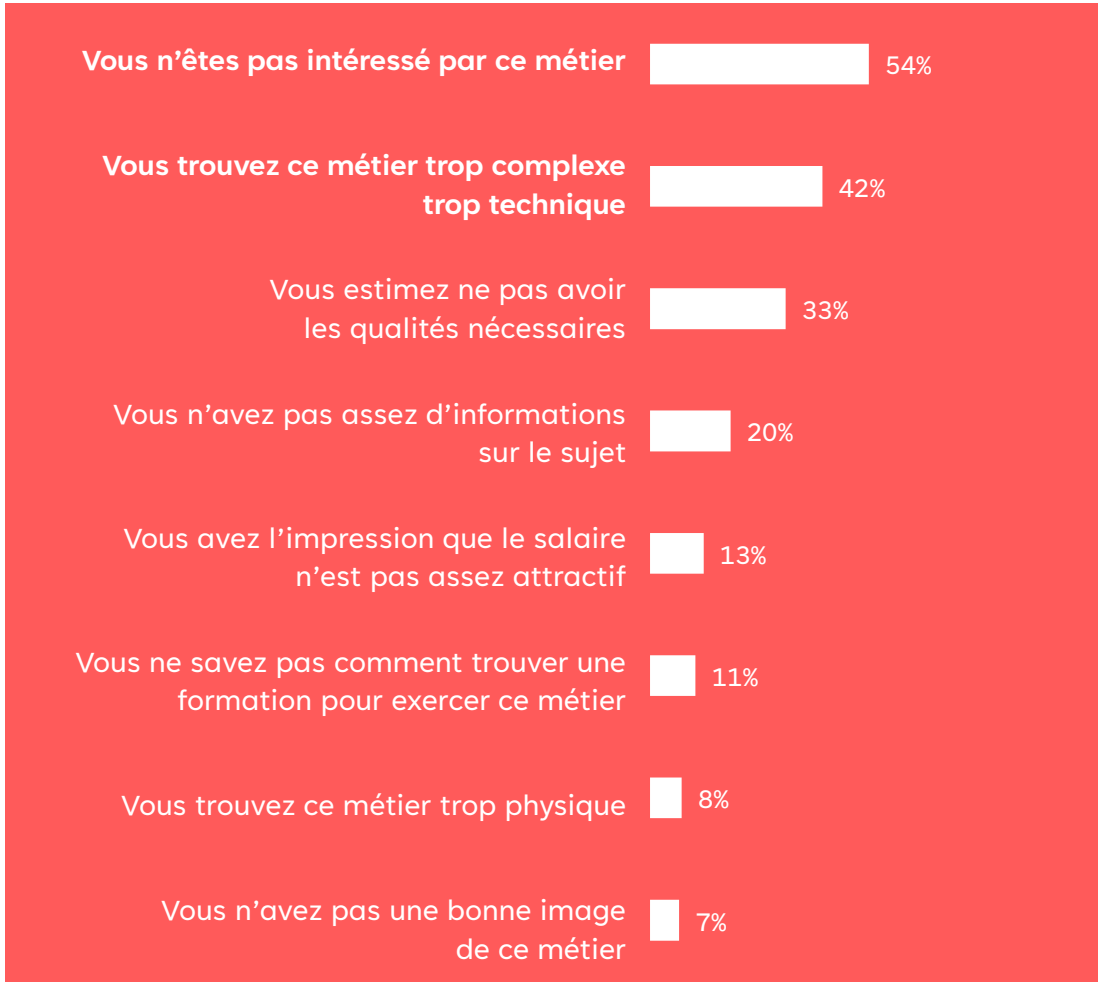
En dehors du désintérêt, l'impression de faire face à un métier trop compliqué trop technique joue beaucoup dans le fait d'être peu ou moins intéressé par ce métier.

Pour quelles raisons n'êtes-vous ou êtes-vous moins intéressé ?

54% des jeunes peu ou pas intéressés par ce métier



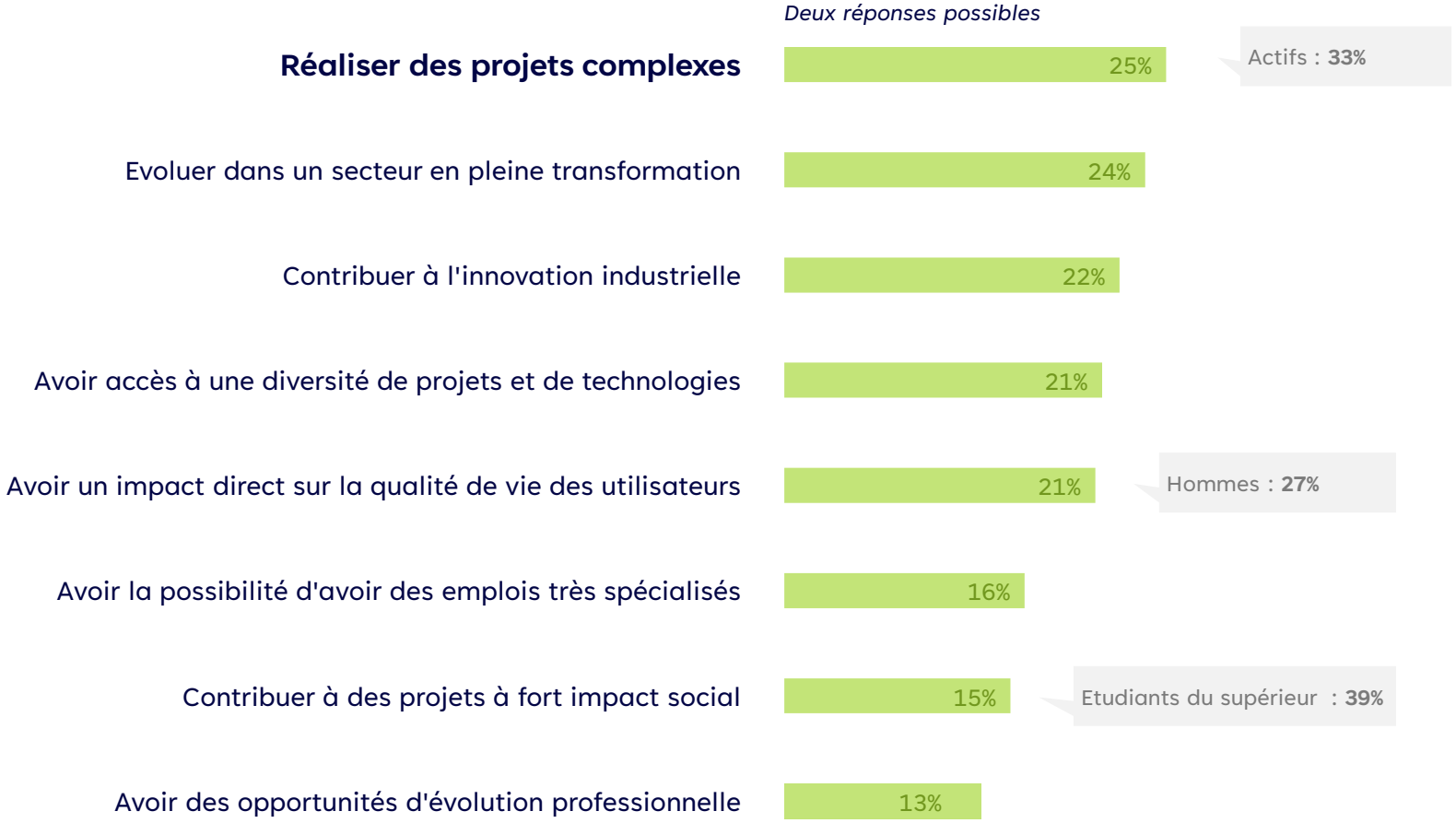
Deux réponses possibles



Les principaux avantages du métier résident dans son aspect stimulant : faire face à la complexité et travailler dans un secteur en mutation.

Les principaux avantages perçus

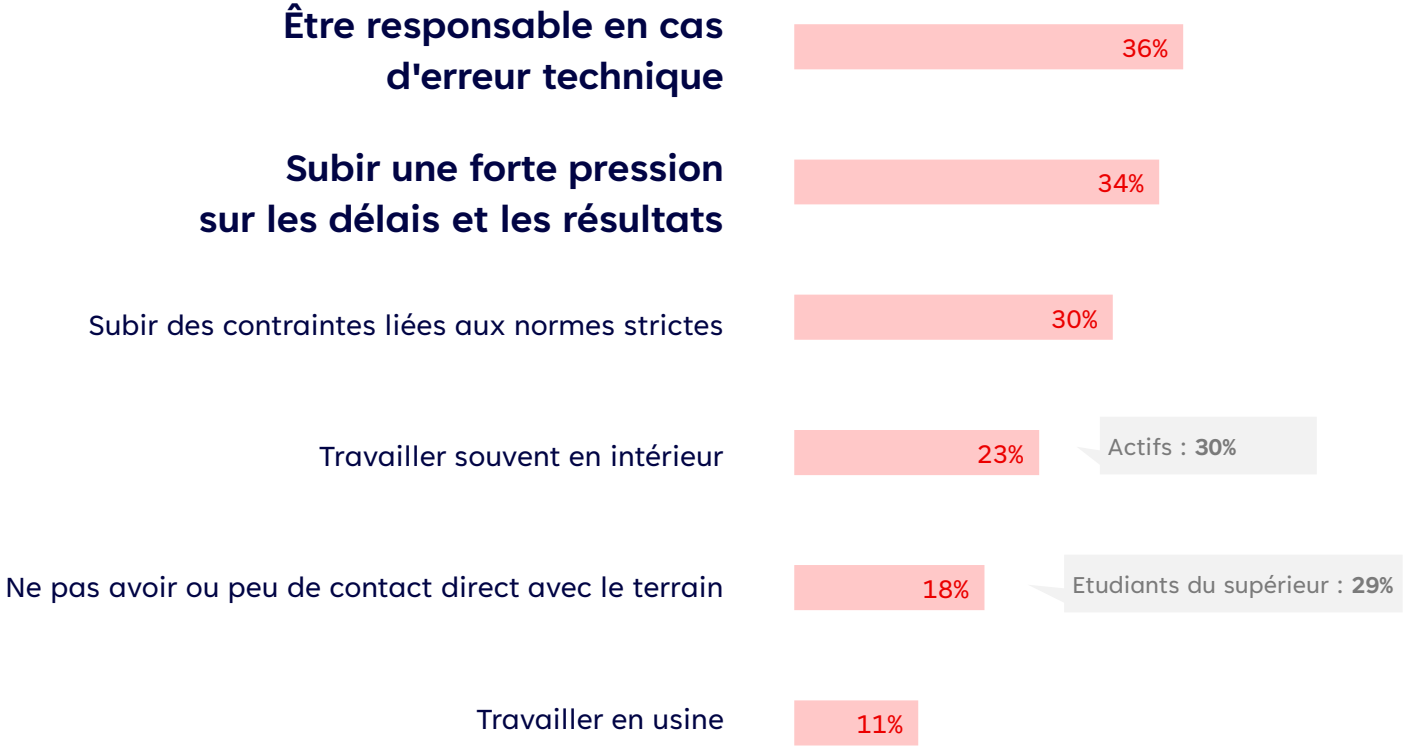
Deux réponses possibles



La prise en responsabilités est vue comme le principal inconvénient du métier.

Les principaux inconvénients perçus

Deux réponses possibles



A RETENIR - TECHNICIEN BUREAUX D'ÉTUDES

70%

Des jeunes trouvent que ce métier est méconnu. En effet, prédéfinition, seuls 26% savaient précisément en quoi consistait ce métier et post-définition, 44% se rappellent avoir eu l'occasion de découvrir ce métier (moins que les autres professions).

68%

Des jeunes sont d'accord pour dire que ce métier représente l'avenir, en particulier pour les femmes et les jeunes venant de foyer CSP +.

36%

Des jeunes perçoivent la forte responsabilité comme un frein à exercer ce métier. Cela va de pair avec les 34% qui anticipent la forte pression liée à l'obligation de résultats.

A retenir :

- **U**ne **priorité au développement de la notoriété du métier**. Comme pour le métier de 'technicien de maintenance', on ressent que le terme 'technicien' peut porter préjudice à la perception du métier. Spontanément, quelques jeunes associent ce terme à un métier peu qualifié ou peu payé, peu valorisant.
- Un métier qui peut séduire grâce à sa **dimension challengeante** : le fait de travailler dans un secteur en mutation et la complexité des missions sont les deux atouts de cette profession. Des qualités qui correspondent aux attentes des jeunes pour un métier (« *avoir un métier intéressant* »).

En conclusion pour les métiers

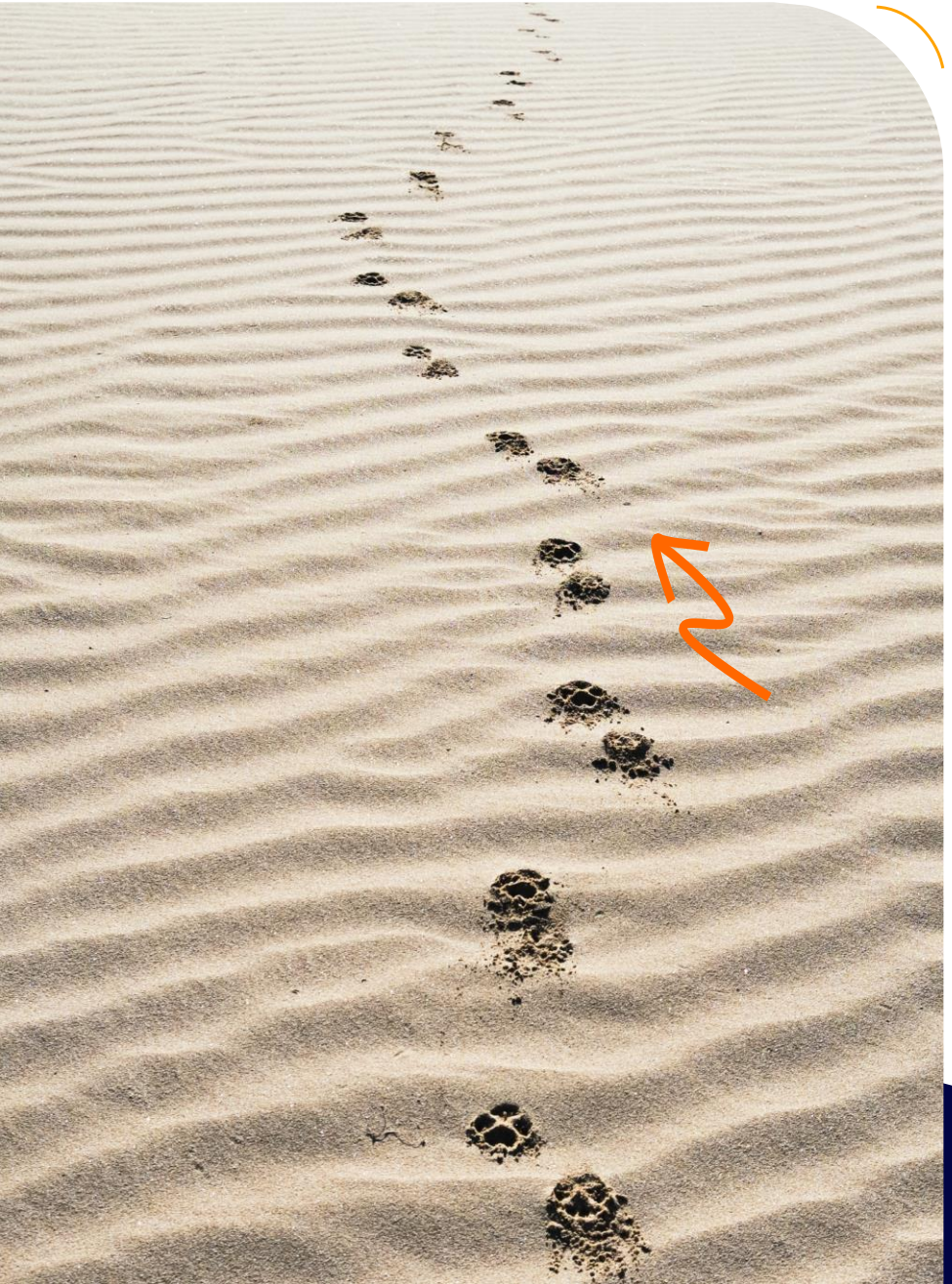
	CHEF DE CHANTIER	TECHNICIEN DE MAINTENANCE	MONTEUR ÉLECTRICIEN	TECHNICIEN BUREAUX D'ÉTUDES
% Très bonne image	18%	17%	**22%**	**25%**
Ce métier est essentiel pour réaliser la transition écologique	59%	60%	**67%**	**64%**
Ce métier est respectueux de l'environnement	55%	54%	**62%**	54%
Ce métier représente l'avenir	**59%**	62%	63%	**67%**
Ce métier est innovant, change tous les jours	62%	**65%**	**56%**	61%
Ce métier est méconnu, on n'en parle jamais	**46%**	58%	57%	**70%**
Ce métier n'est pas assez valorisé	**57%**	**68%**	**74%**	62%
Il est difficile d'accéder à ce métier en tant que femme	**60%**	55%	53%	**45%**

Un **métier connu** mais qui est celui qui **apparaît le moins accessible pour une femme.**

Un métier que les jeunes aimeraient **voir plus valorisé.**

Un **rôle bien identifié dans la transition écologique** qui devrait être plus valorisé.

Un métier **jugé essentiel pour les années à venir** mais qui en même apparaît **encore presque mystérieux.**



05

Sur le fond, un besoin d’information au moment de l’orientation professionnelle.

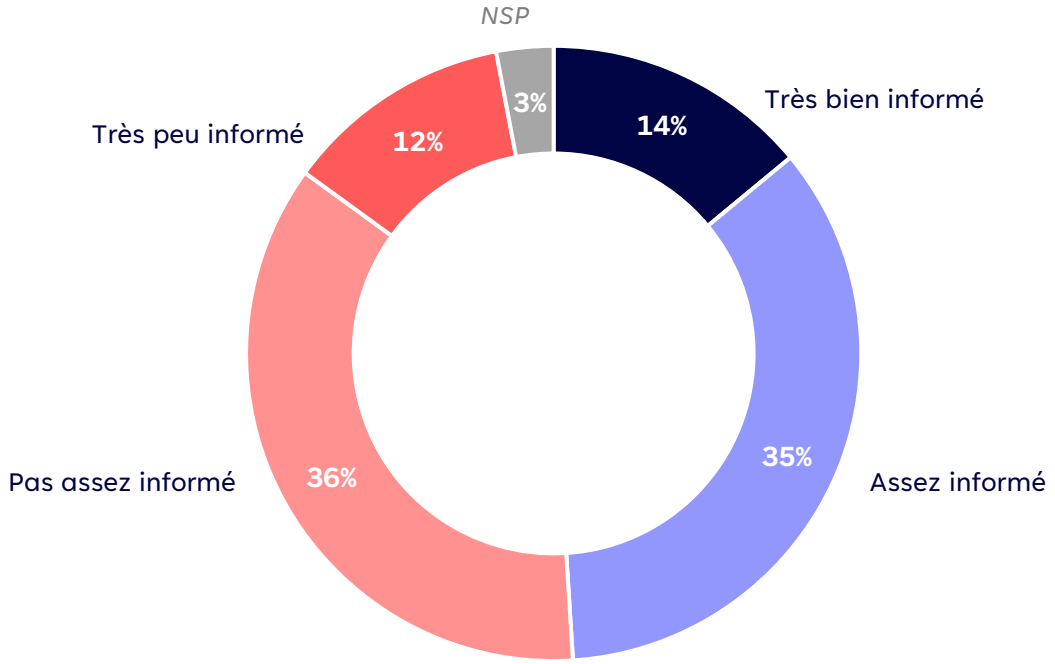
Et sur la forme, des jeunes qui plébiscitent les formats courts type TikTok.

La moitié des jeunes est encore en besoin d'information, en particulier les plus jeunes.

Q19. Repensez maintenant à tous ces métiers (technicien de maintenance, chef de chantier, monteur électricien, technicien bureau d'études...). Diriez-vous que vous êtes bien informé sur ces métiers aujourd'hui ?
Base : à tous

48%
se sentent mal informés

- ÉLÈVES 63%
- ÉTUDIANTS 45%
- ACTIFS 39%



49%
se sentent informés

- ÉLÈVES 36%
- ÉTUDIANTS 52%
- ACTIFS 58%

Une porosité souhaitée avec le monde de l'entreprise pour en savoir plus sur ces métiers.

Q20. Que faudrait-il faire en priorité pour mieux faire connaître ces métiers ?
Base : à tous / deux réponses possibles

Rendre visible les professionnels et les entreprises du secteur

65%

- Organiser des portes ouvertes dans les entreprises — 26%
- Donner davantage la parole aux professionnels de ce secteur — 26%
- Réaliser des stages ou des visites d'entreprise lors du parcours scolaires — 23%

Améliorer l'information

43%

- Avoir plus d'informations à l'école, lors de l'orientation professionnelle — 29%
- Avoir un accès plus facile à des formations sur ces sujets — 16%

Communiquer autrement

40%

- Utiliser les réseaux sociaux (par exemple avec des vidéos TikTok) — 27%
- Déployer des campagnes de communication — 17%

Les moyens de communication à privilégier varient fortement en fonction de l'âge du répondant.

Q20. Que faudrait-il faire en priorité pour mieux faire connaître ces métiers ?
Base : à tous / deux réponses possibles

15 – 17 ANS		18 – 20 ANS		21 – 26 ANS	
Avoir plus d'informations à l'école, lors de l'orientation professionnelle	**37%**	**Utiliser les réseaux sociaux (par ex. avec des vidéos TikTok)**	**36%**	**Utiliser les réseaux sociaux (par ex. avec des vidéos TikTok)**	**32%**
Réaliser des stages ou des visites d'entreprise lors du parcours scolaires	**32%**	Organiser des portes ouvertes dans les entreprises	**25%**	Donner davantage la parole aux professionnels de ce secteur	**31%**
Organiser des portes ouvertes dans les entreprises	**30%**	Avoir un accès plus facile à des formations sur ces sujets	**23%**	Avoir plus d'informations à l'école, lors de l'orientation professionnelle	**25%**
Priorité à la découverte professionnelle		Priorité aux réseaux sociaux		Priorité aux réseaux sociaux	

Des idées qui pourraient se matérialiser par des témoignages de vidéos de professionnels.

Afin de générer un intérêt pour ces métiers, changer le regard porté sur eux est nécessaire.

Aucune piste de réflexions ne se dégage significativement.

Q21. Et que faudrait-il faire en priorité pour créer de l'intérêt pour ces métiers ?
Base : à tous / deux réponses possibles

Changer les perceptions

54%

Actifs : **61%**
Foyer CSP - : **60%**
Femmes : **60%**

- Valoriser les parcours techniques **21%**
- Valoriser les femmes qui exercent ce métier, montrer qu'il ne s'agit pas que de métiers masculins **21%**
- Changer l'image de ces métiers **20%**

Communiquer des aspects spécifiques des métiers

51%

Franciliens : **62%**

- Communiquer sur la variété des activités et les perspectives d'évolution **22%**
- Communiquer sur les débouchés **18%**
- Communiquer sur les salaires **17%**

Favoriser l'information sur l'orientation professionnelle

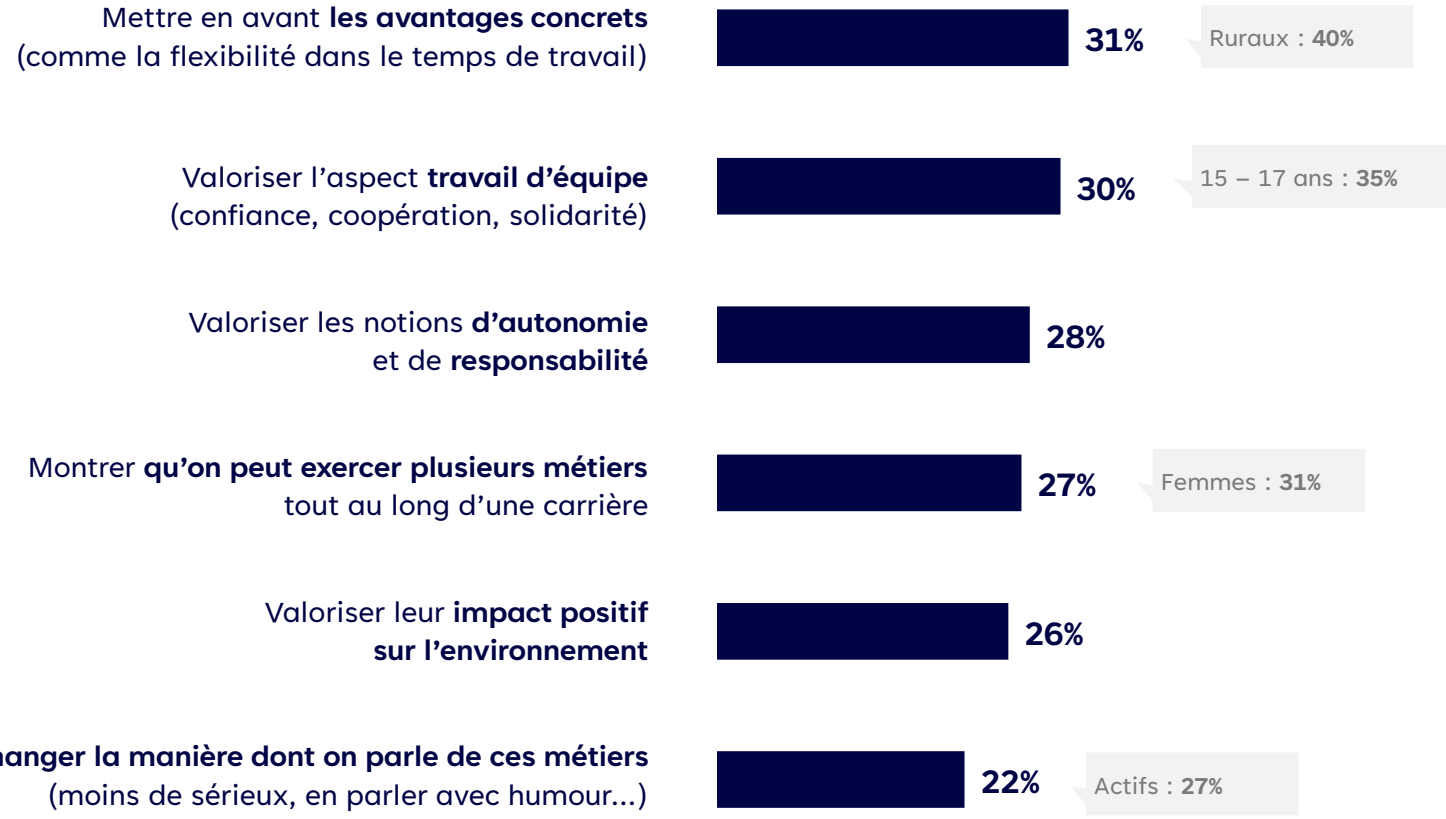
46%

- Mieux informer dès le collège ou le lycée **26%**
- Proposer plus de stages ou d'immersions professionnelles **26%**

Les avantages concrets et le travail d'équipe sont deux éléments clés pour impacter positivement l'image des métiers.

Les femmes suggèrent davantage de valoriser la fluidité de missions, de métiers au cours de la carrière.

Q22. De quelles manières vous semblent-ils possible de changer l'image de ces métiers ?
Base : à tous / deux réponses possibles



2.

LE FOCUS GROUP

RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE

LA CIBLE

13 jeunes de la mission locale de Saint-Quentin (Hauts-de-France) de 18 à 23 ans.

8 femmes 5 hommes

LA MÉTHODOLOGIE

1 focus groupe de 2h auprès de jeunes de mission locale qui avait pour objectifs :

- D’dentifier les facteurs clés qui orientent leur choix de métier.
- De comprendre l'image que les jeunes suivis par les missions locales ont des métiers en tension chez vous, à savoir :
  - Technicien de maintenance
  - Chef de chantier
  - Monteur électricien
  - Technicien bureau d'étude
- D’identifier les leviers d'attractivité du secteur et *in fine* des métiers représentés pour attirer cette jeune population

A. Les jeunes veulent un métier à la fois simple, accessible et équilibré

LES JEUNES CHOISISSENT PAR LE CONFORT ET LA PROXIMITÉ AVANT TOUT

Les horaires standards et l'accessibilité sont des priorités absolues

Les jeunes privilégient des horaires "classiques" (9h-17h) et des lieux de travail facilement accessibles. Ils cherchent des métiers qui s'intègrent dans leur quotidien, sans contraintes horaires excessives. Les difficultés de transport et la fatigue sont des freins majeurs.

Refus des horaires qui perturbent le rythme personnel.

"Je peux pas commencer à 6h du matin, je dors, c'est tout."

Refus d'un déséquilibre entre vie pro et vie perso.

"Moi je peux pas finir à 20h ou 22h, c'est trop tard, après t'as plus de vie."

L'accessibilité est une condition clé d'acceptation.

LE SALAIRE EST PRIORITAIRE MAIS PAS AU DÉTRIMENT DE LEUR ÉQUILIBRE

Le salaire doit s’intégrer dans un cadre de vie acceptable

Les jeunes veulent des métiers bien rémunérés mais ne sont pas prêts à sacrifier leur qualité de vie. Ils priorisent un compromis acceptable : bien gagner sa vie sans dépasser des limites qu'ils jugent inviolables (week-end, soirées, vie sociale).

La qualité de vie prime sur le salaire.

"Le salaire c’est important, mais si tu finis trop tard, tu profites pas de ta vie."

Ils fixent des limites strictes au travail.

"Si je dois travailler le week-end ou rentrer tard tous les jours, même pour 2000€, c’est non."

L’AMBIANCE ET L’ÉQUIPE PRIMENT SUR TOUT

Le cadre humain est déterminant pour s’engager.

Les jeunes valorisent fortement le climat social et l’ambiance de travail. Ils recherchent un environnement dans lequel ils se sentent bien et où ils peuvent créer du lien. L’ambiance peut compenser d’autres inconvénients comme un salaire moyen ou des horaires contraignants.

Un climat social négatif pousse à la rupture.

"Si c’est une mauvaise ambiance, je peux tenir quelques mois, mais pas plus. »

La convivialité est une condition essentielle.

"J’ai besoin d’être avec des gens avec qui je peux rigoler, avec qui ça passe bien."

B. Les jeunes perçoivent les métiers techniques comme complexes et risqués

VOS MÉTIERS SONT PERÇUS COMME LOURDS, STRESSANTS ET INACCESSIBLES

Les responsabilités et la technicité font peur.

Les inconvénients sont perçus comme majeurs car ils touchent directement à trois points sensibles :

- **La peur de mettre en danger les autres.**
- **La peur de ne pas savoir faire et d'être mis en échec.**
- **La pression psychologique d'avoir des responsabilités sans marge d'erreur.**

- Les jeunes **ont une image intimidante des métiers techniques**.
- Ils anticipent **une pression forte et la peur de faire des erreurs** qui pourraient avoir des conséquences graves.
- Ce sont des métiers perçus **comme peu accessibles, réservés à des profils "experts"** et à fort niveau de maîtrise.
- Les métiers qui impliquent des responsabilités managériales ou des risques concrets (sécurité, pannes, erreurs techniques) **sont rapidement écartés.**

LES AVANTAGES SONT SOUS-ÉVALUÉS VS LA PEUR QUI PREND LE DESSUS

La responsabilité d’un projet est perçue comme insurmontable.

"Chef de chantier ? Je ne regarde même pas l’annonce, trop de pression."

La peur d'une erreur grave paralyse le choix.

"Monteur électricien ? Je vais faire exploser le bâtiment."

Ils exagèrent les conséquences possibles d’une faute.

"Si je me loupe, c’est la ville entière qui reste dans le noir."

Ils recherchent des métiers "protégés", avec moins de pression.

"Je n’ai pas confiance, je préfère un métier où je ne suis pas responsable de tout."

Le management est perçu comme une source de stress et de conflit.

"Moi j’ai besoin qu’on me dise quoi faire, pas de gérer des équipes."

ILS ONT BESOIN D'ÊTRE RASSURÉS SUR LEUR CAPACITÉ À APPRENDRE

Ils doutent de leurs compétences techniques et ont peur de l'échec .

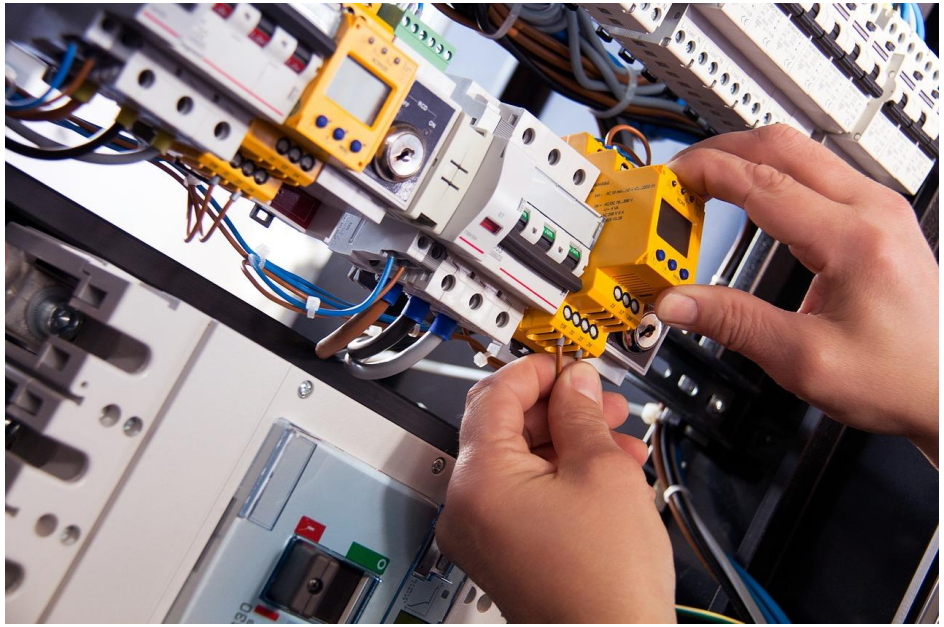
Les jeunes se sentent souvent peu légitimes sur des métiers techniques, par manque de confiance ou par crainte de ne pas être à la hauteur. Ils s'autocensurent et expriment une inquiétude face à la technicité et au risque d'erreur. Ils redoutent la difficulté d'apprentissage et la pression liée à la maîtrise technique.

Ils ont peur de ne pas comprendre.

"C'est trop technique pour moi, je vais devoir tout redemander 50 fois."

La peur de la faute grave est paralysante.

"Je ne veux pas électrocuter quelqu'un ou planter un chantier."



FOCUS > TECHNICIEN DE MAINTENANCE

Avantages majeurs :

Un rôle essentiel dans la chaîne de production
"Sans eux, la production s'arrête, c'est hyper important. »

Missions polyvalentes et diversifiées
"C'est bien de pas faire tout le temps la même chose. »

Travail en équipe
"Je n'ai pas envie d'être tout seul, c'est mieux de bosser en équipe. »

Opportunités d'évolution et formation continue
"C'est bien si on peut évoluer et pas rester bloqué au même poste. »

Impact concret sur les utilisateurs
"C'est cool de voir que ton travail aide directement les gens. »

Inconvénients majeurs :

Horaires contraignants (astreintes)
"Être appelé la nuit ou le week-end, ça peut passer au début mais pas toute ma vie."

Forte pression en cas de panne
"Si t'es le seul à pouvoir réparer, c'est trop de stress."

Exposition aux risques électriques
"Franchement, risquer ma vie pour ça, c'est non."

FOCUS > CHEF DE CHANTIER

Avantages majeurs :

Autonomie et pilotage de chantier
"C'est stylé de voir un bâtiment qui se construit grâce à toi. »

Voir un projet aboutir et laisser une trace
"Tu peux dire que c'est toi qui as construit ça. »

Travailler en extérieur
"Travailler dehors, c'est mieux que rester enfermé. »

Contacts variés et travail d'équipe inter-métiers
"Tu parles avec plein de gens, tu ne fais pas toujours la même chose. »

Inconvénients majeurs :

Lourdes responsabilités et pression sur les délais
"Si ça rate, c'est toi qui prends. »

Gérer des équipes et des conflits
"Faut gérer les embrouilles, c'est trop pour moi. »

Horaires lourds et amplitude variable
"Tu ne finis jamais à l'heure quand t'es chef. »

Pression quotidienne
"Tu dois tenir les délais sinon c'est toi qui es dans la merde."

FOCUS > MONTEUR ÉLECTRICIEN

Avantages majeurs :

Travail en extérieur et sur le terrain
"Au moins tu bouges, t'es pas bloqué dans un bureau. »

Horaires stables et réguliers
"Tu commences le matin, tu finis l'après-midi, c'est réglo. »

Forte employabilité
"On aura toujours besoin d'électriciens. »

Inconvénients majeurs :

Risques de sécurité importants
"Tu joues avec l'électricité, c'est risqué. »

Conditions météo difficiles
"Sous la pluie ou en hiver, c'est chaud. »

Travail physique et répétitif
"Tirer des câbles toute la journée, ça use. »

Salaire jugé insuffisant par rapport aux risques
"Tu prends des risques mais ce n'est pas payé en conséquence. »

Impression d'un travail « en solitaire »
"J'aime bien quand on est plusieurs, pas quand je suis tout seul. »

FOCUS > TECHNICIEN BUREAU D'ÉTUDES

Avantages majeurs :

Suivre un projet de A à Z et voir le résultat sur le terrain
"Tu bosses sur les plans et tu vas voir ce que t'as préparé. »

Métier structurant et valorisant
"C'est pas juste des calculs, c'est toi qui sécurises le chantier. »

Horaires réguliers et conditions confortables
"C'est bien de pouvoir être au bureau et d'avoir des horaires fixes. »

Travail en équipe avec les équipes terrain
"Tu bosses pas tout seul, tu parles avec les gars du chantier. »

Progression rapide et montée en compétence
"Tu apprends vite à gérer la précision, t'es jamais bloqué. »

Inconvénients majeurs :

Pression liée à la précision et au risque d'erreur
"Si tu te rates sur les plans, c'est grave derrière. »

Risque de se sentir « enfermé » au bureau
"Faut pas être que derrière un ordi, c'est mieux quand tu vas voir sur le terrain. »

Impression d'un métier méconnu et mal valorisé
"On parle jamais des gens qui font les études, on voit que les chantiers."

C. Les jeunes veulent « du vrai » et de la proximité

PAS DE DISCOURS INSTITUTIONNEL : ILS SOUHAITENT DU CONTENU ACCESSIBLE

Les jeunes sont extrêmement **sensibles à la crédibilité des contenus**. Ils se détournent des formats trop classiques ou des discours trop lisses.

Ils veulent des contenus incarnés par des jeunes comme eux, dans des formats qu'ils consomment au quotidien : TikTok, Instagram, YouTube Shorts.

Ils sont particulièrement attentifs aux formats "caméra embarquée" et veulent voir des séquences de travail brutes, même imparfaites.

CE QU'ILS REJETTENT : TOUT CE QUI RESSEMBLE À UNE PUB

Les jeunes refusent les contenus trop parfaits ou institutionnels.

"Si c'est une pub où tout le monde sourit, c'est mort."

Une production trop « léchée » crée de la méfiance.

"Quand c'est trop bien filmé, je me dis que ce n'est pas la vraie vie."

Les formats corporate sont disqualifiés d'office.

"Quand tu vois des vidéos propres avec des musiques motivantes, on sait que ce n'est pas comme ça en vrai."

Ils réclament de l'authenticité et de la transparence.

"On veut voir les galères aussi, pas que quand ça marche."

CE QU'ILS ATTENDENT : DES FORMATS IMMERSIFS ET DES JOURNÉES RÉELLES

Ils veulent suivre une journée sans coupe ni mise en scène.

"Sur TikTok ou Insta, faut filmer une vraie journée de boulot, pas une vidéo montée."

Les jeunes rejettent les ambassadeurs trop institutionnels.

"Je veux voir quelqu'un me dire ce qu'il fait vraiment, pas un responsable RH en costard."

Les vidéos faites par des jeunes pour des jeunes captent leur attention.

"Quand c'est un gars qui te montre son chantier avec son téléphone, je regarde jusqu'au bout."

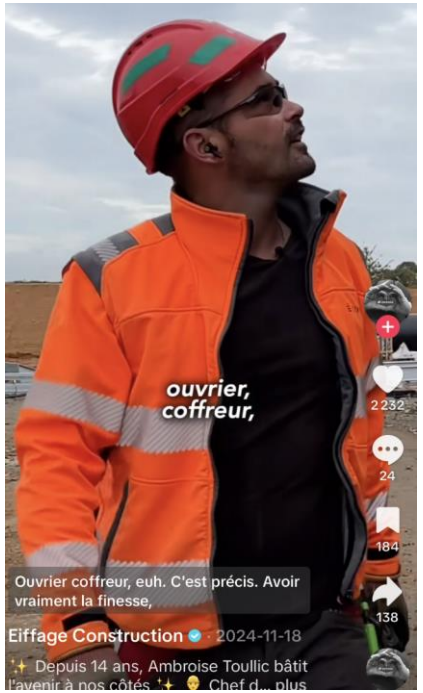
Ils ont besoin de repères proches d'eux.

"Quand c'est des jeunes qui expliquent et que je me reconnais, je me dis que je peux peut-être le faire aussi."

UTILISER LES BONS CANAUX

- **TikTok, Instagram, YouTube Shorts :** des formats courts, immersifs et sincères.

"Quand je scroll sur TikTok et que je tombe sur des vidéos de vrais jeunes qui bossent, je m'arrête et je regarde."



- **Présence terrain :** missions locales, lycées, forums avec des ateliers concrets.

CHOISIR LES BONS FORMATS

Vidéos caméra embarquée avec des apprentis et jeunes salariés.

"Je veux voir des gens de mon âge, pas des cadres en costard."

Journées types filmées sans filtre.

"Quand c'est un jeune qui me montre son métier avec son téléphone, je trouve ça crédible."

Témoignages authentiques avec un langage simple et direct.

ADOPTER LE BON TON

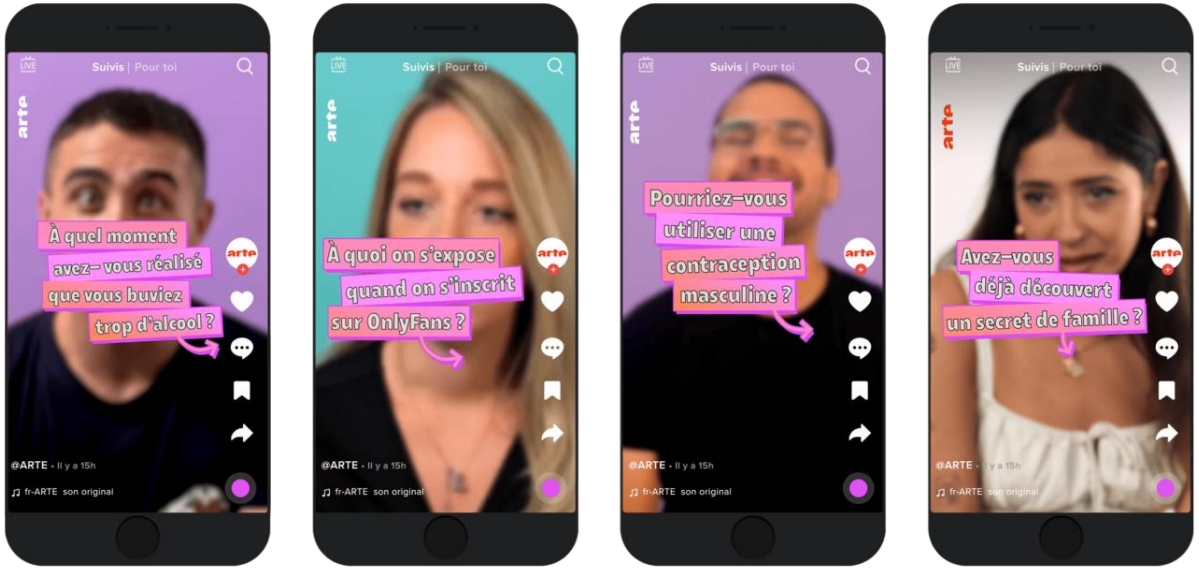
Être sincère, direct, sans exagérer les points positifs.

"Je veux entendre quelqu'un me dire : voilà ce que j'aime, voilà ce qui est chiant."

Utiliser des jeunes pour porter le message, pas uniquement des managers.

Créer des formats conversationnels (type FAQ sur TikTok ou mini interviews).

"J'aime quand c'est des questions/réponses, ça va vite et c'est vrai."



VALORISER LES ÉLÉMENTS CONCRETS

Montrer les possibilités d’évolution rapide.

"C’est cool de savoir que tu peux évoluer vite et pas rester au même poste."

Mettre en avant la stabilité de l’emploi.

Insister sur l’utilité du métier pour la société (réparer, construire, maintenir des services essentiels).

"J’aime bien l’idée de faire un truc utile, genre quand tu remets l’électricité, les gens comptent sur toi."

Valoriser le collectif en mettant en avant l'esprit d'équipe.

A RETENIR

A. Les critères prioritaires dans leur choix de métier

- Des métiers simples, accessibles et compatibles avec leur équilibre de vie.
- Un salaire correct mais sans sacrifier leurs week-ends ni leurs soirées.
- Une bonne ambiance d'équipe et un management de proximité.

B. Les perceptions des métiers techniques

Ce qui les freine :

- Les métiers techniques leur font peur : trop complexes, trop de responsabilités.
- Ils doutent de leurs capacités et s'auto-censurent.

Ce qui les motive :

- Voir la vraie vie du métier : contraintes, outils, galères.
- Connaître les perspectives d'évolution rapide.
- Entendre des jeunes de leur âge raconter leur parcours.

C. Les jeunes veulent « du vrai » et de la proximité

- Rejeter les discours institutionnels et les vidéos trop parfaites.
- Privilégier des formats courts, immersifs, honnêtes (TikTok, Instagram).
- Mettre en avant des jeunes et des situations réelles, filmées sur le terrain.

3.

LES ENTRETIENS

RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE

LA CIBLE

Jeunes en formation chez les adhérents du SERCE.

LA MÉTHODOLOGIE

Entretiens de 1h en visio qui avaient pour objectifs :

- De comprendre les motivations des jeunes dans le choix de leur formation et de leur stage/alternance.
- D'identifier les leviers d'attractivité et les éléments de langage adaptés pour valoriser les métiers.

A. Les jeunes s'orientent sans stratégie claire, ce qui appelle à renforcer l'accompagnement

L'ORIENTATION : UN CHOIX CONTEXTUEL ET PEU INFORMÉ

L'accompagnement à l'orientation est insuffisant.

Les jeunes font des choix par proximité ou par opportunité, sans réelle connaissance des débouchés ni réflexion approfondie. Ils manquent d'exemples concrets et de représentations réalistes des métiers. Cette tendance souligne un besoin criant d'accompagnement dès le collège et le lycée pour élargir leur champ des possibles.

Les choix peuvent manquer de réflexion, sont parfois faits par défaut.

"J'ai choisi l'électricité un peu sur un coup de tête. J'ai testé deux options et j'ai choisi celle qui me semblait la moins ennuyante."

Les représentations initiales sont parfois trompeuses et sources de déception.

"Je suis allé vers l'électricité parce que je voulais bouger, mais maintenant je me rends compte que je n'aime pas travailler dehors."

L'influence familiale oriente souvent sans autre exploration.

"Mon père et mes oncles sont dans les travaux publics. Je suis toujours monté avec lui dans les engins quand j'étais petit."

Les premières expériences conditionnent souvent les choix.

"C'est mon père qui m'a initié pendant le confinement en faisant des petits travaux d'électricité à la maison."
"Je voulais voir comment ça se passe sur le terrain avant de m'engager. C'est en visitant les chantiers que j'ai accroché."

LES STAGES : DES LEVIERS MAJEURS MAIS SOUS-EXPLOITÉS

L'expérience terrain est un révélateur puissant

Les jeunes affinent leur vision grâce à l'expérience en entreprise. Les stages jouent un rôle crucial pour conforter ou réorienter les choix, mais ils sont encore trop courts ou insuffisamment valorisés dans les parcours scolaires.

L’exposition répétée permet de confirmer l’intérêt pour le métier.

"Mon stage de 3e m'a donné envie de continuer. J'ai redemandé à faire un stage pendant mes vacances."

Le rôle du tuteur est décisif dans l’engagement des jeunes.

"C'est grâce à mon tuteur de stage que j'ai accroché."

Les stages déconstruisent les stéréotypes.

"En stage, je pensais que le plombier c'était juste les éviers, en fait c'est très technique."

L'immersion concrète lève les freins psychologiques.

"Les visites et les démonstrations pratiques sur les chantiers m'ont permis de voir que c’était accessible."

UN DÉFICIT D'INFORMATION QUI PÈSE SUR L'ENGAGEMENT

Des désillusions qui pourraient être évitées

Certains jeunes découvrent après coup que leur métier ne correspond pas à leurs attentes initiales. L'écart entre la formation et le métier exercé ou les mauvaises représentations initiales génèrent des regrets évitables.

L'orientation mal ciblée démobilise rapidement.

"Honnêtement, je ne referais pas ce choix. Je voulais bosser dans l'industrie, je me retrouve à faire du BTP."

La méconnaissance initiale provoque une désillusion.

"Je pensais que ce serait plus simple. En vrai, c'est plus complexe que je croyais."

Les jeunes se sous-estiment souvent avant d'expérimenter.

"Je pensais que c'était trop technique pour moi, mais finalement on apprend vite avec un bon accompagnement."

B. Les jeunes s’engagent pour l’humain et la reconnaissance immédiate

LA QUALITÉ DES RELATIONS EST LEUR PREMIÈRE SOURCE DE FIDÉLITÉ

L’ambiance passe avant le salaire.

Les jeunes privilégient la convivialité, la solidarité et les relations de confiance au quotidien. Un environnement de travail bienveillant l'emporte sur la rémunération.

L’ambiance est prioritaire, même face à un meilleur salaire.

"Je préfère gagner moins mais avoir une bonne ambiance."

La proximité hiérarchique fidélise durablement.

"Mon chef c'est un peu mon pote, c'est super important."

Le cadre humain prime sur les conditions matérielles.

"On doit pouvoir rigoler ensemble."

L’esprit d’équipe est une source directe de motivation.

"Ce qui me motive, c'est mon équipe. Si l'ambiance est bonne, je viens bosser avec plaisir."

NĒNO

UN BESOIN DE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ TRÈS FORT

Le manque d’écoute démotive rapidement

Les jeunes recherchent un management présent, attentif et transparent. Le suivi régulier est fondamental pour maintenir leur engagement.

Les jeunes attendent une attention régulière.

"Il faut que l'entreprise vienne te parler, te suive tous les 3 mois."

La disponibilité quotidienne rassure et engage.

"Avec mon chef actuel, on discute tous les matins, c'est rassurant."

L'absence de communication est vécue comme une rupture.

"Le problème dans ma boîte, c'est qu’on ne se parle pas assez."

L’accompagnement de proximité est un facteur clé de progression et de réassurance.

"Je pose beaucoup de questions et mes chefs sont là pour répondre, ça me rassure."

ILS VEULENT SE SENTIR UTILES ET VOIR LES RÉSULTATS DE LEUR TRAVAIL

L’impact concret nourrit leur motivation.

Les jeunes recherchent une utilité sociale immédiate et visible. Ils sont particulièrement sensibles aux missions qui produisent des bénéfices concrets pour les autres.

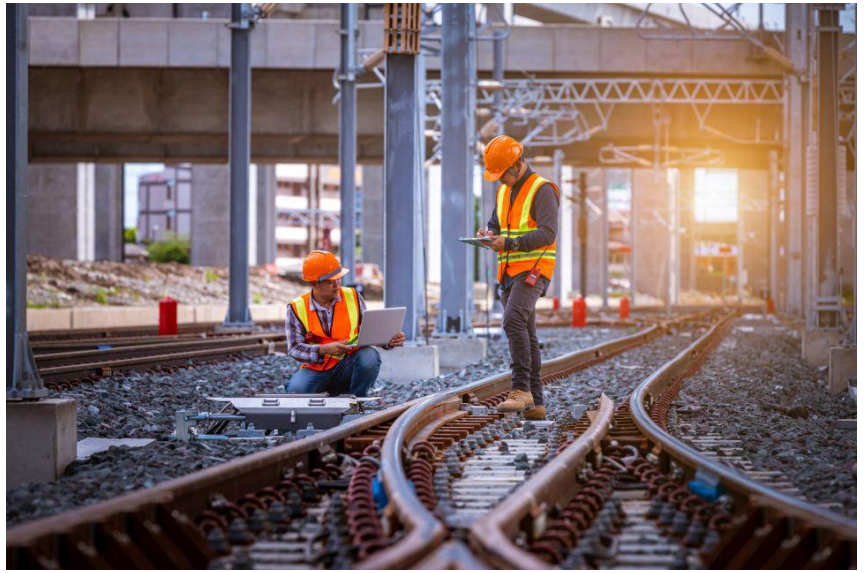
Les jeunes s’engagent dans des métiers qui leur permettent d’avoir un impact concret, d’être utiles au quotidien, de recevoir une reconnaissance immédiate et de laisser une trace durable dont ils peuvent être fiers.

"Quand je fais une borne de recharge, je me dis que les gens peuvent se recharger grâce à moi."

"On construit des bâtiments où les gens vont vivre et travailler, c'est utile."

"Quand on rétablit l'électricité après un orage, les gens nous remercient."

"Quand je vois que ça fonctionne et que ça va rester là pendant des années, c'est valorisant."



LAISSER UNE TRACE DURABLE EST UNE SOURCE DE FIERTÉ

Le besoin de concrétiser et de s’approprier ses réalisations.

Ils valorisent les réalisations durables dont ils peuvent être fiers. Ils veulent pouvoir dire : "C'est moi qui l'ai fait."

Les jeunes sont fiers de voir leur travail rester dans le paysage, d’en constater la qualité et de laisser une trace concrète, visible et durable.

"Je peux voir les lampadaires que j'ai posés, c'est moi qui les ai faits."

"J'aime que mon travail reste, qu'on le voie."

"Quand je repasse devant un chantier que j'ai fait, c'est une fierté."

"C'est gratifiant de dire : c'est moi qui ai installé ça, c'est propre, ça fonctionne bien."

C. Les jeunes recherchent des perspectives rapides et une communication sincère

ILS ACCEPTENT LES CONTRAINTES S'IL Y A DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Les efforts sont tolérés à condition d'être limités dans le temps.

Les jeunes acceptent de faire des concessions (horaires lourds, déplacements) en début de carrière, mais ces efforts doivent être compensés par des perspectives d'évolution rapide. Ils attendent des opportunités concrètes d'apprentissage ou de progression, sans rester figés sur un poste pénible.

Ils tolèrent les efforts au démarrage mais veulent que cela soit temporaire.

"Je peux partir en déplacement parce que je suis jeune et sans enfants."

Les sacrifices sont acceptés sur une courte durée, mais avec une échéance claire.

"Faire des gros déplacements, oui en début de carrière."

Ils refusent les contraintes s'il n'y a pas d'évolution.

"Travailler tard ou le soir, je peux le faire maintenant mais pas à vie."

Les efforts doivent être utiles : acquisition de compétences ou meilleure rémunération.

"Je suis prêt à me déplacer, mais il faut que ça rapporte ou que j'apprenne vraiment quelque chose de plus."

NĒNO

LE RESPECT DE LA VIE PERSONNELLE EST NON NÉGOCIABLE

Les limites personnelles sont strictes et incontournables.

Les jeunes acceptent de faire des efforts en semaine mais sont intransigeants sur leurs week-ends et leur équilibre de vie. La protection des temps personnels est un prérequis non négociable pour eux.

Le week-end est une ligne rouge commune.

"Je peux travailler de nuit ou me déplacer, mais le week-end c'est non."

Les temps personnels sont sanctuarisés.

"Le week-end, c'est pour la famille et le repos."

Les concessions ne sont envisageables que si elles sont financièrement reconnues.

"Je suis prêt à faire des efforts mais faut que le salaire suive."

Ils savent où sont leurs limites et veulent qu'elles soient respectées.

"Les week-ends, c'est important, faut avoir du temps pour soi, sinon c'est trop dur à tenir."

NĒNO

ILS REDÉCOUVRENT DES MÉTIERS MAL VALORISÉS

Les jeunes découvrent la richesse des métiers de terrain.

Les jeunes arrivent avec des stéréotypes réducteurs et découvrent en entreprise des métiers plus complexes et gratifiants qu'imaginé. Ils réalisent que les métiers de terrain sont accessibles et qu'ils peuvent apprendre rapidement.

Les jeunes découvrent la technicité cachée des métiers manuels.

"Je pensais que le plombier c'était celui qui répare les éviers, en fait c'est très varié."

Les tâches sont bien plus diversifiées que ce qu'ils imaginaient.

"Je croyais que c'était juste creuser et reboucher."

Ils prennent conscience que les métiers techniques sont souvent collectifs.

"Je croyais que l'électricien travaillait toujours seul, en fait c'est du travail d'équipe."

L'accès à ces métiers est plus simple qu'ils ne le croyaient.

"Quand je suis arrivé, je pensais que je ne saurais pas faire, mais en fait on apprend vite et c'est accessible si on est bien accompagné."

NĒNO

LES MÉTIERS DE TERRAIN SONT INVISIBLES DANS LA COMMUNICATION

Les jeunes veulent voir des équipes terrain et des gestes métiers. Ils ne se sentent pas représentés dans les supports classiques et réclament une valorisation plus authentique des opérationnels.

Les jeunes veulent voir les vrais professionnels, pas uniquement les managers.

"On oublie les ouvriers dans la communication, on parle toujours des chefs."

Ils souhaitent que les gestes métiers soient mis en avant.

"On ne voit jamais vraiment ce que font les gars sur le terrain, c'est dommage."

L'ABSENCE DE FIGURES FÉMININES : UN FREIN À LA PROJECTION

Les jeunes femmes en formation expriment spontanément **la crainte d'être isolées sur le terrain.** Même sans avoir encore vécu cette situation, elles s'attendent à être « la seule femme » sur le chantier ou dans l'atelier, ce qui constitue un frein psychologique important.

« Je pense que sur le chantier, je serais sûrement la seule fille. »

« C'est pas trop un métier où on voit des filles, on serait un peu mises à part. »

Cette anticipation crée une forme d'autocensure. Les jeunes femmes n'écartent pas forcément le métier pour des raisons techniques ou physiques, mais plutôt parce qu'elles redoutent de ne pas trouver leur place dans un environnement perçu comme masculin.

« J'aurais peur qu'on pense que je ne sais pas faire parce que je suis une fille. »

« On va toujours te regarder différemment si t'es une fille avec un casque. »

« J'aime bien la technique mais je pense que je vais aller dans un bureau, ce sera plus mixte. »

ILS VEULENT ÉVOLUER VITE ET APPRENDRE EN CONTINU

L’évolution rapide est une condition d’engagement durable.

Les jeunes ne veulent pas stagner. Ils souhaitent changer de poste, voir de nouveaux chantiers et apprendre en permanence. Ils valorisent des parcours de formation rapides et des possibilités concrètes d’évolution dès les premières années.

Ils veulent des parcours concrets et des changements de missions.

"Je veux devenir conducteur d'engins."

La routine est un facteur de désengagement.

"Je veux continuer à évoluer, jamais stagner."

Ils cherchent des parcours évolutifs et valorisants.

"Je veux aller vers le métier de chargée d'affaires."

Ils veulent être mobiles dans leurs missions et progresser vite.

"Moi je veux voir d’autres chantiers, apprendre de nouvelles choses, pas faire toujours la même chose."

ILS EXIGENT UNE COMMUNICATION TRANSPARENTE SUR LES BONS CANAUX

Les jeunes rejettent les discours institutionnels, ils veulent des formats courts et sincères.

Ils privilégient TikTok, Instagram et des formats concrets. Ils rejettent les communications traditionnelles et veulent voir des vidéos terrain, filmées par des jeunes comme eux.

Ils veulent des supports qui leur parlent.

"LinkedIn, ce n'est pas pour nous. Faut aller sur Insta ou TikTok."

Ils veulent voir des situations réelles et des personnes proches d'eux.

"Montrez les vraies équipes, pas que des affiches."

L'authenticité est une exigence absolue.

"Il faut montrer des vidéos réelles, pas des pubs."

Ils valorisent les formats bruts et immersifs.

"Ce que je regarde, c'est quand c'est filmé sur le terrain, sans montage, quand ça fait vrai."

LA TRANSPARENCE EST LA CLÉ POUR CRÉER LA CONFIANCE

Les jeunes veulent tout savoir : les horaires, les contraintes, les galères. Ils ne tolèrent pas les discours enjolivés.

Ils veulent une vision complète, avec les points positifs et négatifs.

"Il faut montrer la vérité, pas enjoliver."

Ils sont lucides sur les écarts entre discours et terrain.

"Ce qu'on nous vend, ce n'est souvent pas la réalité."

Ils attendent une présentation honnête et précise des missions.

"Il faut nous dire ce qu'on va vraiment faire."

Ils veulent qu'on leur montre la réalité, même imparfaite.

« Il ne faut pas dire que c'est facile si ce n'est pas le cas, faut montrer les galères aussi."

A RETENIR

A. Ils s'orientent sans stratégie claire, ce qui appelle à renforcer l'accompagnement

- Choix d'orientation souvent par opportunité ou mimétisme.
- Manque d'informations concrètes sur les métiers.
- Recherche d'une bonne ambiance d'équipe et d'un management de proximité.
- Besoin de voir l'impact direct de leur travail et d'en être fiers.

B. Ils s'engagent pour l'humain et la reconnaissance immédiate

- Respect absolu de l'équilibre vie pro / vie perso (week-ends intouchables).
- Découverte des métiers sur le terrain : les stéréotypes tombent en pratiquant.
- Communication authentique portée par les jeunes et les équipes terrain.

C. Ils recherchent des perspectives rapides et une communication honnête

- Rejeter les discours institutionnels et les formats trop parfaits.
- Privilégier des formats courts, bruts, immersifs (TikTok, Instagram).
- Montrer la vraie vie du métier, avec ses contraintes et ses galères.
- Valoriser des perspectives d'évolution rapides et concrètes.
- Laisser les jeunes raconter leur propre parcours, avec leurs mots.

NĒNO

4.

LES RECOMMANDATIONS

MISER SUR L'HYPER-CIBLAGE ET LES JEUNES DÉJÀ EN RÉFLEXION

- **Prioriser les jeunes en mission locale et en lycées pro**, particulièrement ceux en recherche active ou en questionnement sur leur avenir.

- **Cibler les jeunes sensibles au sens de leur futur métier** : ce sont eux qui valorisent le plus la dimension utile des métiers.

LES AXES PRINCIPAUX À TRAVAILLER POUR DEMAIN

A. Mettre en avant leurs réels atouts

Certains leviers d'attractivité des métiers SERCE correspondent parfaitement aux attentes des jeunes : il s'agit de capitaliser dessus.

B. Faire connaître les métiers autrement

Ces métiers sont souvent méconnus, en particulier par les jeunes générations.

C. Rendre les métiers plus accessibles et moins intimidants

Ces professions sont parfois perçues comme comme techniques, complexes et réservées aux experts.
L'enjeu est de rendre ces métiers plus accessibles, concrets et rassurants aux yeux des jeunes.

D. Créer des interactions riches et engageantes

En impliquant les jeunes, les professionnels et les partenaires de proximité, on construit une relation durable autour des métiers et de leurs valeurs.

NĒNO

METTRE EN AVANT LEURS RÉELS ATOUTS

Valoriser ce qui attire :

- La diversité des missions
- Le travail en équipe
- L'impact concret et immédiat
- La progression rapide
- La stabilité et la sécurité de l'emploi.

Rassurer sur la sécurité :

- Communiquer clairement que la sécurité est la priorité
- Montrer les équipements de protection et les bonnes pratiques.
- Démontrer que les risques sont encadrés et maîtrisés.

Communiquer sur la fierté et l'utilité métier :

- Sentiment et fierté du travail fini et visible
- Participer à la transition énergétique
- Maintenir des services essentiels (hôpitaux, écoles, réseaux électriques).

FAIRE CONNAÎTRE LES MÉTIERS AUTREMENT

- **Multiplier les immersions courtes :** organiser des mini-stages de 1 à 3 jours, des visites de chantier en petit groupe et des ateliers de démonstration.
- **Proposer des formats d'ateliers mobiles** dans les CFA, lycées pros, missions locales pour amener les métiers directement aux jeunes.
- **Valoriser les jeunes en formation et les équipes terrain** dans la communication RH pour montrer des modèles accessibles.
- **Créer des événements sur site** où les jeunes peuvent rencontrer des techniciens, monteurs, chefs de chantier et poser leurs questions sans filtre.

RENDRE LES MÉTIERS PLUS ACCESSIBLES ET MOINS INTIMIDANTS

- **Créer des vidéos courtes et immersives** sur TikTok, Instagram, YouTube Shorts avec des jeunes en situation réelle sur les chantiers en privilégiant des formats caméra embarquée.
- **Mettre en avant les femmes qui travaillent dans ces métiers** : parcours de réussite féminins et des équipes mixtes, témoignages vidéo de jeunes femmes sur le terrain, Créer des espaces d'échange entre jeunes femmes en formation et des professionnelles déjà en poste.
- **Organiser des lives et sessions Q&A** avec des apprentis et jeunes techniciens pour parler des métiers sans filtre.
- **Intégrer humour, authenticité et transparence** : assumer aussi les galères et les contraintes.

NĒNO

CRÉER DES INTERACTIONS RICHES ET ENGAGEANTES

- **Proposer des défis interactifs sur les réseaux sociaux** (montrer un geste métier, expliquer une journée type en moins d'une minute).
- **Organiser des sondages et quiz ludiques** : "C'est quoi une vraie journée sur un chantier ?"
- **Créer des ateliers participatifs** : imaginer le chantier idéal, résoudre un problème concret en équipe.
- **Mettre en place des circuits découverte** : journées d'immersion, visites d'équipes terrain dans les écoles.

LES MESSAGES POUR VALORISER CHAQUE MÉTIER

Technicien de maintenance :

Éléments de langage :
- « Un métier qui bouge, qui ne te laisse jamais t'ennuyer. »
- « Tu apprends de A à Z, et tu es formé dès le début. »
- « On s'entraide, on se serre les coudes. »

Mots clés : Bouger, équipe, urgence, diversité, formation, concret, impact, s'entraider, apprentissage, c'est carré

Chef de chantier :

Éléments de langage :
- « Tu pilotes ton chantier et tu vois ton travail prendre forme chaque jour. »
- « Tu bosses avec plein de métiers différents, tu ne restes pas enfermé. »
- « On t'apprend à gérer la pression, t'es jamais seul. »
- « C'est la vraie vie : on te montre aussi les galères. »

Mots-clés : Piloter, construire, fierté, équipe, pression, terrain, autonomie, galères, apprentissage, c'est la vraie vie

Monteur électricien :

Éléments de langage :
- « Un métier de terrain, où chaque chantier est différent. »
- « Tu bosses en équipe, c'est jamais chacun dans son coin. »
- « La sécurité, c'est pas négociable, c'est la base. »
- « On te forme sur le tas, tu n'as pas besoin de tout savoir au début. »

Mots-clés : Terrain, bouger, équipe, sécurité, horaires stables, formation sur le tas, concret, utilité, risques cadrés, jamais seul

Technicien bureau d'études :

Éléments de langage
- « Un métier où tu prépares et tu sécurises les chantiers dès le début. »
- « Tu bosses sur des plans qui deviennent réels, t'es vraiment utile. »
- « On te fait confiance : tu fais les choses correctement, c'est carré. »
- « Tu apprends vite à gérer la précision, mais t'es jamais seul. »

Mots-clés : Concevoir, sécuriser, calculer, précision, confiance, concret, chantier, équipe, formation, accessible

LANGAGE OPÉRATIONNEL ET AUTHENTIQUE POUR TOUCHER LES JEUNES

Leurs mots :

- « Ça bouge »
- « C'est carré »
- « On s'entraide »
- « C'est la base »
- « Faut que ça suive »
- « On te forme sur le tas »
- « C'est pas du bricolage »
- « T'es tout le temps en mouvement »
- « C'est la galère » (assumer les imprévus).

Leurs phrases :

- « On t'apprend de A à Z. »
- « T'as un vrai impact, c'est pas juste des plans. »
- « C'est nous qui faisons avancer le chantier. »
- « Quand tu vois que ça marche, c'est kiffant. »
- « On te forme en vrai, sur le terrain. »

NENO

AGENCE CONSEIL EN ATTRACTIVITÉ

www.agence-neno.com

Suivez-nous sur les réseaux

MERCI