



# ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET NUMÉRIQUE

RESTITUTION DES ÉTUDES QUALI ET QUANTI



## SOMMAIRE

**1** ■ L'ÉTUDE QUANTITATIVE

**3** ■ LES ENTRETIENS

**2** ■ LE FOCUS GROUP

**4** ■ LES RECOMMANDATIONS

# 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.



## 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*



# LES CRITÈRES DE CHOIX D'UN MÉTIER

- Le salaire : critère n°1 (54 % des répondants)
  - Etudiants (61%), actifs (53%) et élèves (50%)
  - Critère n°1 pour les jeunes hommes et les CSP -
  
- **L'équilibre vie pro/perso** : refus des horaires décalés, du travail de nuit ou le week-end.
  - Critère n°1 pour les jeunes femmes
  - Critère n°3 pour les étudiants
  
- **L'ambiance de travail** : critère humain très valorisé.
  - Critère n°2 pour les élèves
  - Critère n°3 pour les jeunes femmes
  
- La dimension écologique ou l'engagement environnemental arrive en 8ème position.

# DÉFINITION D'UN MÉTIER QUI A DU SENS

- S'épanouir personnellement (53 %)
  - 59 % des élèves citent "s'épanouir personnellement" (vs 53 % moyenne)
  
- Correspondre à ses valeurs (41 %)
  - 34 % des étudiants bac +3/+5 citent "correspondre à ses valeurs" (vs 41 % en moyenne)
  - 29 % des jeunes en grande aggro citent "correspondre à ses valeurs" (vs 41 %)
  
- Aider les autres (22 %)
  - Les femmes CSP – sont plus sensibles à "aider les autres"



- Protéger la planète (13 %).
  - 27 % des femmes citent "protéger la planète" (vs 13 % en moyenne)

# IMAGE DES MÉTIERS INVESTIGUÉS

- Bonne notoriété globale, mais forte méconnaissance du contenu des postes.
- Image plutôt positive (>70 % de bonne image), mais faible projection dans les carrières.

Métier	Bonne image	Connaissance précise	Intérêt	Lecture par typologies de cibles
Chef de chantier	80 %	27 %	28 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ + Intérêt chez les élèves du secondaire : 31 % (vs 28 % moyenne)</li> <li>➤ + Image chez les actifs : 84 % ont une bonne image</li> <li>➤ - Projection chez les étudiants</li> </ul>
Technicien de maintenance	74 %	27 %	36 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ + Intérêt chez les femmes : 51 % chez les jeunes femmes (vs 36 %)</li> <li>➤ + Intérêt chez les jeunes en CSP- : métier vu comme stable et sûr</li> <li>➤ + Bonne image chez les ruraux : lien plus direct au concret</li> <li>➤ - Valorisation perçue faible : 68 % disent que ce métier n'est pas assez mis en avant</li> </ul>
Monteur électricien	73 %	27 %	32 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ + Intérêt chez les étudiants Bac+1/+2 : 51 % d'intérêt (vs 32 %)</li> <li>➤ + Rôle environnemental perçu (transition écologique) : 67 % d'accord (vs 60 % sur les autres métiers)</li> <li>➤ - Projection féminine faible : crainte d'isolement sur le terrain</li> </ul>
Technicien bureaux d'études	76 %	26 %	30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ + Image perçue comme innovante par les étudiants Bac+3/5 : 72 %</li> <li>➤ + Perception d'avenir chez les CSP+ : 74 %</li> <li>➤ - Faible découverte terrain : seuls 44 % l'ont déjà découvert concrètement (vs 57 % pour chef de chantier)</li> <li>➤ - Moins connu des ruraux : 36% seulement en ont entendu parler avant définition</li> </ul>

# RAISONS DU NON-INTÉRÊT

## ➤ Métiers jugés trop techniques, risqués ou stressants.

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

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

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

## ➤ Sentiment d'inaccessibilité (compétences perçues comme élevées).

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

*"Je ne me sentais pas capable d'exercer ce métier."*

*"Je n'ai pas eu d'informations sur le sujet lors de mes études."*

## ➤ Conditions de travail jugées rudes (intempéries, horaires, déplacements).

*"Le salaire est trop bas, c'est un métier où on est tout le temps en déplacement."*

*"Ce métier est en extérieur, on travaille dehors."*

*"Les conditions de travail sont difficiles, les horaires aussi."*

## ➤ Projection plus faible chez les jeunes femmes

- Plus de freins liés à la pénibilité et au sentiment d'illégitimité > les jeunes femmes évoquent plus souvent la peur de ne pas avoir les compétences ou de ne pas trouver leur place dans ces métiers.

# LES FREINS SPONTANÉS

Métier	Principaux freins mentionnés	Nuances par cible
<b>Chef de chantier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conditions de travail difficiles (28 %)</li> <li>➤ Métier difficile, dangereux (24 %)</li> <li>➤ Rémunération trop faible (7 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les <b>femmes</b> évoquent davantage le stress lié à la responsabilité</li> <li>➤ Les <b>élèves</b> soulignent le travail physique et extérieur</li> </ul>
<b>Technicien de maintenance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Salaire jugé bas (22 %)</li> <li>➤ Charge de travail élevée (11 %)</li> <li>➤ Image peu valorisante (20 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les <b>CSP-</b> perçoivent davantage la pénibilité</li> <li>➤ Les <b>femmes</b> évoquent un manque de reconnaissance sociale</li> </ul>
<b>Monteur électricien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Travail physique, jugé dur (13 %)</li> <li>➤ Risques liés au métier (4 %)</li> <li>➤ Rémunération jugée faible (17 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les <b>femmes</b> citent souvent l'isolement et l'image genrée du métier</li> <li>➤ Les <b>étudiants</b> évoquent la routine du poste</li> </ul>
<b>Technicien bureaux d'études</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Métier sédentaire (20 %)</li> <li>➤ Salaire trop faible (15 %)</li> <li>➤ Image peu valorisante (20 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les <b>ruraux</b> sont peu exposés à ce métier</li> <li>➤ Les <b>élèves</b> critiquent la sédentarité et le manque d'action</li> </ul>

## Anticipation de l'isolement chez les jeunes femmes

« J'aurais peur d'être la seule fille sur le chantier. »

« Ce n'est pas un métier où on voit des femmes, on serait mises à part. »

# LES OUTILS QU'ILS PLÉBISCITENT

Outil ou canal de recherche	Ensemble des jeunes	Élèves	Étudiants	Actifs
Portes ouvertes dans les établissements	55 %	56 %	43 %	39 %
Sites spécialisés (Onisep, L'Étudiant, etc.)	47 %	46 %	56 %	34 %
Témoignages de professionnels sur YouTube/TikTok	24 %	25 %	31 %	25 %
Réseaux sociaux professionnels (LinkedIn)	13 %	8 %	31 %	16 %
Réseaux sociaux grand public (TikTok, Insta, etc.)	21 % (estimation cumulée indirecte)	-	-	-
Ateliers ou salons pro	16 %	16 %	25 %	10 %
Aucune recherche / NSP	14 %	-	-	-

# A RETENIR

## Éléments d'introduction sur le monde du travail

- Les jeunes sont **lucides** sur les mutations du monde professionnel : instabilité, digitalisation, précarisation.
- 67 % estiment que le monde du travail sera plus instable et incertain qu'aujourd'hui.
- Ils recherchent des **repères** et aspirent à un **équilibre de vie**, quitte à renoncer à des carrières plus lucratives.
- Le **salaire** reste une attente forte (1er critère pour 54 % des jeunes), mais **non négociable au détriment du temps personnel**.
- L'idée de réussite ne repose plus sur la performance seule, mais sur l'épanouissement (53 %), l'utilité sociale et le respect de soi.

## Vécu et postures face à l'orientation professionnelle

- L'orientation est perçue comme utile mais stressante (41 %).
- Les jeunes utilisent des canaux variés : portes ouvertes (55 %), sites spécialisés (47 %), YouTube/TikTok (24 %), LinkedIn (13 %).
- Attentes fortes pour des formats **incarnés, simples et concrets** ; rejet des vidéos trop institutionnelles (80 % veulent du « vrai »).
- Le métier a du sens s'il permet **épanouissement (53 %), valeurs (41 %), utilité sociale (22 %)** ou **\*\*écologie (13 %)**.

## Fiches métiers

- **Chef de chantier** : image forte (80 %) mais peu connue (27 %), intérêt limité (28 %). Freins : conditions rudes. Leviers : responsabilités valorisantes.
- **Technicien de maintenance** : image positive (74 %), intérêt élevé (36 %). Freins : manque de reconnaissance. Leviers : utilité concrète.
- **Monteur électricien** : image correcte (73 %), intérêt moyen (32 %). Freins : pénibilité. Leviers : rôle écologique et technique.
- **Technicien bureaux d'études** : image bonne (76 %) mais peu projeté (30 %). Freins : sédentarité. Leviers : innovation et sens environnemental.

**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.



## LA MÉTHODOLOGIE

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

- D'identifier 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 :
  - o Technicien de maintenance
  - o Chef de chantier
  - o Monteur électricien
  - o Technicien bureau d'étude
- D'identifier les leviers d'attractivité du secteur et *in fine* des métiers représentés pour attirer cette jeune population

# ATTENTES FONDAMENTALES

## Horaires classiques et prévisibles (pas de nuit, pas de week-end).

« Je veux un travail avec des horaires fixes. Pas question de faire des nuits ou des week-ends, j'ai ma vie à côté. »

« Ce qui me bloque, c'est les horaires décalés. J'ai besoin d'un rythme normal. »

## Proximité géographique : refus des longs déplacements.

« Si c'est à plus de 30 minutes de chez moi, j'y vais pas. Les transports, c'est galère. »

« J'ai pas le permis, donc les métiers loin de chez moi, c'est même pas la peine. »

## Convivialité au travail : climat social, ambiance > rémunération.

« Je veux me sentir à l'aise avec mes collègues, pas arriver stressé tous les matins. »

« Ce qui compte pour moi, c'est l'ambiance. Même si c'est bien payé, si c'est tendu, je reste pas. »

## Focus environnement (perception spontanée et indirecte)

« Si c'est un métier qui aide pour l'écologie, c'est mieux. Mais faut que ce soit concret. »

« Moi j'aimerais bosser dans un truc utile, genre qui sert à la planète. Pas juste pour gagner ma vie. »

➤ Ces attentes traduisent un fort besoin de stabilité, de cadre rassurant, et de valeurs concrètes et incarnées.

# PERCEPTIONS DES MÉTIERS

- Métiers jugés **difficiles, stressants, trop exigeants**.
- **Peur de l'erreur**, de l'accident, des responsabilités.
- **Autocensure** forte : « je ne saurais pas faire ».



# PERCEPTION PAR MÉTIER

## Chef de chantier

Les jeunes perçoivent ce métier **comme exigeant en termes de responsabilités et de coordination**. Il suscite une forme d'admiration mais aussi **une réelle crainte de ne pas être à la hauteur**.

« Trop de pression, c'est toi qui dois gérer les autres. Moi je saurais pas. »

« Si tu te plantes, c'est toute l'équipe qui en pâtit. » c'est toi qui dois gérer les autres. Moi je saurais pas. »

« Si tu te plantes, c'est toute l'équipe qui en pâtit. »

## Technicien de maintenance

Ce métier est perçu **comme très technique et peu visible**. Il génère une forme d'auto-exclusion chez les jeunes **qui se sentent éloignés de la logique de réparation ou de compréhension des systèmes**.

« Faut être super calé, moi je suis pas à l'aise avec les machines. »

« On voit jamais ces métiers, on sait même pas ce qu'ils font vraiment. » moi je suis pas à l'aise avec les machines. »

« On voit jamais ces métiers, on sait même pas ce qu'ils font vraiment. »

## Monteur électricien

L'électricité suscite **la peur et l'éloignement** : danger perçu, manque d'information, absence de familiarité. Le métier **paraît complexe et risqué**.

« L'électricité, c'est dangereux, faut pas se rater. »

« J'ai peur de toucher à ça, même avec une formation. » c'est dangereux, faut pas se rater. »

« J'ai peur de toucher à ça, même avec une formation. »

## Technicien bureaux d'études

Le métier souffre **d'un déficit de notoriété**. Il est associé à **un travail solitaire, sédentaire, peu compréhensible**. L'image du « bureau » est dissuasive.

« Rester toute la journée devant un ordi, c'est pas pour moi. »

« Je savais même pas que ça existait comme métier. »

" La journée devant un ordi, c'est pas pour moi. »

« Je savais même pas que ça existait comme métier. »

# A RETENIR

## 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.

## 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.

# 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.

# COMMENT SE SONT-ILS ORIENTÉS VERS CES MÉTIERS ?

Orientation par mimétisme familial, hasard, ou manque de perspective.

« Mon frère bossait dans les travaux publics, j'ai suivi sans trop me poser de questions. »

« Franchement, j'ai coché un truc sur Affelnet, j'étais pas sûr... »

« Je suis allé là parce que j'avais pas de meilleure idée. »

Peu de stratégie, souvent sans accompagnement réel.

« On nous parle pas vraiment des métiers. On nous dit juste de faire un truc qui recrute. »

« J'ai l'impression que c'est à moi de tout deviner, mais j'ai pas les infos. »

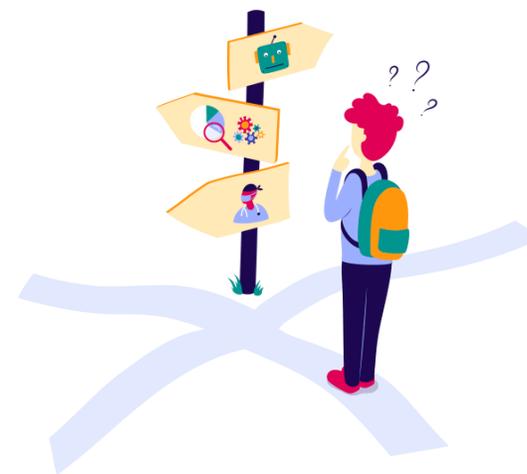
« C'est mon conseiller qui m'a proposé ça, j'ai dit oui. »

Stages = moments décisifs pour valider ou infirmer une vocation.

« J'ai fait un stage sur un chantier, j'ai kiffé. C'est là que j'ai compris que c'était pour moi. »

« J'ai testé, et je me suis dit direct que je voulais pas faire ça. »

« Le stage, ça m'a ouvert les yeux. Avant, c'était flou. »



# MOTIVATIONS PAR L'ESPRIT D'ÉQUIPE ET LE SENS DU MÉTIER

■ **Priorité à l'ambiance**, la reconnaissance, la camaraderie.

*« Si tu bosses avec une bonne équipe, même les journées dures passent mieux. »*

*« Ce qui me donne envie, c'est de rigoler avec les collègues, pas juste faire mes heures. »*

■ Motivation à **voir un résultat tangible**.

*« J'aime voir ce que j'ai fait à la fin de la journée, c'est concret. »*  
*« Quand tu montes un truc et que tu peux dire "c'est moi qui l'ai fait", c'est motivant. »*

■ Fierté de laisser **une trace visible et utile**.

*« C'est pas juste un taf, c'est utile aux autres. On construit des trucs qui servent. »*



# LES FREINS/IDÉES REÇUES ET RÉALITÉS MÉTIERS

## Auto-dévalorisation / doute sur les compétences

Croyance qu'il faut être très technique ou manuel dès le départ.

Impression de ne pas être légitime, surtout chez les jeunes femmes.

« J'avais peur de ne pas suivre, que tout le monde soit meilleur que moi. »

« Au début je me disais : c'est pas pour moi, je suis pas assez bricoleur. »

« Je pensais que c'était trop technique pour moi. »

## Crainte d'un métier trop physique, ou à la pénibilité trop forte

Difficulté à se projeter sur des métiers manuels ou d'intervention.  
Fatigue physique, conditions météo, horaires cités comme barrières.

« T'es dehors, tu te prends la pluie, le froid, c'est pas évident tous les jours. »

« Moi je me dis direct que c'est trop physique, je tiendrai pas. »

## Peur de la stagnation

La routine est perçue comme un vrai risque d'ennui.  
Attente forte de montée en compétences rapide.

« J'ai pas envie de rester toute ma vie au même poste. »

« Je veux apprendre des trucs nouveaux, pas faire tout le temps pareil. »

« Je veux pas faire toujours la même chose. Sinon je décroche. »

## Spécifique aux jeunes femmes

Crainte de l'isolement sur les chantiers.  
Anticipation du regard des autres et des discriminations.

« Je me dis que je vais être la seule fille et que ça va se voir tout de suite. »

« J'ai pas envie qu'on pense que je suis pas à ma place parce que je suis une fille. »

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

# FIDÉLISATION : À QUELLES CONDITIONS LES JEUNES RESTENT-ILS ?

## Des efforts acceptés au départ...

Mobilité, horaires atypiques, contraintes physiques : tolérés **si perçus comme temporaires**.

*« Au début, c'est normal de galérer un peu... mais faut que ça serve à quelque chose. »*

*« Je peux faire des horaires durs, mais pas toute ma vie. »*

## ... à condition d'une vraie perspective d'évolution

Besoin de **voir où mène le poste**, de comprendre les étapes suivantes.

*« Je veux savoir où je vais. Si je reste bloqué au même niveau, je me lasse. »*

*« Faut que ça bouge, sinon je me démotive vite. »*

## La routine = facteur de décrochage

Répétition, manque de nouveauté, absence de montée en compétences = désengagement.

*« Si c'est tout le temps pareil, je décroche. »*

*« J'ai besoin de nouveaux défis pour rester motivé. »*

# A RETENIR

## 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.

## 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.

# 4.

## LES RECOMMANDATIONS

# QUEL ARGUMENTAIRE UTILISÉ ?

- Progression rapide, diversité, stabilité de l'emploi.

« Tu peux vite évoluer si t'es motivé. » (jeunes en formation)

« Y'a du boulot partout, c'est rassurant. » (quantitatif)

- Impact concret et utilité sociale.

« Tu vois ce que tu construis, ça sert aux gens. » (mission locale)

« C'est un métier utile, pas juste un truc de bureau. » (quantitatif)

- Travail en équipe, sentiment d'appartenance.

« L'équipe, c'est super important, tu bosses jamais seul. » (jeunes en formation)

« L'ambiance fait tout. Si ça se passe bien entre collègues, tu restes. » (mission locale)



# COMMENT LEUR PARLER ?

- **Dédramatiser** la technicité : « on apprend sur le tas ».

« Faut dire qu'on peut apprendre sur le tas, pas besoin d'être un pro au début. » (jeune en formation)  
« J'croisais qu'il fallait déjà tout savoir... mais on t'apprend. » (mission locale)

- **Montrer** les équipements de sécurité et les accompagnements.

« J'ai peur des accidents, donc si on me montre que c'est sécurisé, ça me rassure. » (quantitatif)  
« On nous parle jamais de ce qu'on nous donne pour être protégés. » (mission locale)

- **Déconstruire** les stéréotypes de genre.

« J'aurais peur qu'on pense que je suis pas à ma place. » (jeune femme, formation)  
« Une fille sur un chantier, on la regarde chelou... faut montrer que c'est normal. » (mission locale)

- **Soigner le ton** : simple, incarné

« Pas besoin de faire un grand discours, faut que ce soit clair et parlé comme nous. » (focus jeunes en formation)  
« J'écoute plus quand c'est des gens comme moi qui racontent. » (quantitatif)

# LES ACTIONS SUGGÉRÉES

Type d'action	Objectif principal	Verbatim associé
Mini-stages / immersions terrain	Faire vivre une expérience concrète du métier	« J'ai testé en stage, ça m'a plu. Avant ça, je savais même pas ce que c'était. »
Ambassadeurs jeunes / témoignages incarnés	Créer de l'identification, rendre les parcours accessibles	« J'écoute plus quand c'est des gens comme moi qui racontent. »
Lives / Q&A / formats FAQ	Répondre aux questions, lever les freins techniques	« On peut poser nos vraies questions sans être jugé. »
Ateliers mobiles dans les établissements	Créer du lien direct avec les jeunes sur place	« Quand ils viennent dans le lycée, c'est là que je capte le mieux. »
Défis, jeux, sondages	Stimuler l'intérêt et l'engagement de façon ludique	« Si tu fais un quiz ou un jeu, tu retiens plus. »
Vidéos embarquées / immersives	Montrer la réalité du terrain avec ses contraintes	« Faut que ce soit vrai, qu'on voie ce que c'est une vraie journée, même les galères. »
Formats courts sur TikTok / Insta / Shorts	Adopter les codes de la cible et capter l'attention	« Si c'est sur Insta ou TikTok, je regarde, sinon j'oublie. »
Contenus qui valorisent l'écologie	Montrer l'impact positif pour la planète	« Moi j'aimerais bosser dans un truc utile, genre qui sert à la planète. »
Communication sur la mixité / inclusion	Lutter contre l'autocensure chez les jeunes femmes	« J'aurais peur qu'on pense que je ne sais pas faire parce que je suis une fille. »

**Focus environnement :**  
Représenter l'engagement écologique des métiers SERCE

**Focus féminisation :**  
Montrer des femmes dans les métiers techniques, valoriser leur légitimité



[www.agence-neno.com](http://www.agence-neno.com)

Suivez-nous sur les réseaux



**MERCI**