



Expliquer l'attractivité des métiers de l'industrie par son image et les motivations professionnelles

Laurent Falque

Icam, titulaire de la chaire Sens et Travail

laurent.falque@icam.fr

Vincent Lenglin et Julien Salingue

Anthropo-Lab, Maison des chercheurs à l'Institut catholique de Lille, économistes

vincent.lenglin@univ-catholille.fr

JUIN 2021

Table des matières

En résumé – Le contexte et les principaux résultats	3
I. LE CONTEXTE ET LA PROBLEMATIQUE	4
A. Le descriptif de l'échantillon	4
B. L'originalité de l'étude	5
C. La problématique et la mise en perspective	5
II. LA MÉTHODOLOGIE	7
A. Le questionnaire	7
a. L'Image de l'industrie	7
b. Les motivations psychologiques, sociales, économiques et matérielles importantes pour les individus	7
c. Les préférences sur les métiers	8
d. Les correspondances entre motivations et métiers	9
B. L'analyse des données et l'économétrie	11
III. LES RÉSULTATS	12
A. L'image de l'industrie	12
B. Les préférences sur les métiers	14
C. Les motivations importantes	16
D. La correspondance entre les motivations et les métiers	18
IV. LA DISCUSSION	23
A - La discussion des résultats et les préconisations	23
B – Les résultats de notre étude mettent en avant deux points importants	25
Conclusion	27
Les annexes : tableaux, figures, questionnaire	29
A. Régressions linéaires	29
B. Correspondance entre les métiers et les motivations par population	29
C. Questionnaire	33

En résumé – Le contexte et les principaux résultats

L'industrie métallurgique souffre d'un déficit d'attractivité en matière d'emploi. Ainsi nombre d'entreprises du secteur éprouvent des difficultés à recruter puis à conserver des salariés sur des postes clés, d'opérateurs à techniciens. Dans le même ordre d'idée, les orientations scolaires et de formations permettant d'obtenir des qualifications dans des métiers industriels semblent aussi subir une désaffection relative.

Afin d'identifier d'éventuels leviers pour améliorer l'attractivité des métiers et formations, un certain nombre d'études furent réalisées dans le cadre du projet Ecofirm, affiliant l'Icam et l'Anthropo-Lab. La variété des méthodologies quantitatives et qualitatives utilisées (expérimentales, enquêtes, entretiens, associations libres...), et l'attention toute particulière à quatre populations cibles étudiées (jeunes de 18 à 25 ans, parents d'enfants de 11 à 20 ans, professionnels de l'industrie et prescripteurs de la formation) nous ont permis de mettre en exergue les motivations qui déterminent plus ou moins les aspirations professionnelles. En particulier, nous avons mobilisé une méthodologie systématique qui consistait à : (i) circonscrire les motivations psychologiques, sociales et économiques importantes pour les individus ; (ii) déterminer un score d'attractivité pour différents métiers attachés ou non à l'industrie ; (iii) mettre en parallèle les motivations considérées comme importantes par les individus et les scores d'attractivité de métiers industriels et non industriels. À travers ce dernier axe, nous avons cherché à cibler les forces et faiblesses de certains métiers de l'industrie, afin d'être en mesure de proposer un plan d'action qui aiderait à pallier le manque d'attractivité de ces métiers industriels en tension.

L'étude présentée dans ce document s'est focalisée sur les quatre populations d'intérêt mentionnées ci-dessus. Nous dégageons les résultats suivants.

1. Les motivations singulièrement importantes pour les différentes populations sont les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et la satisfaction du travail bien fait.
2. Certaines motivations considérées comme importantes sont associées aux métiers de l'industrie, comme l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, l'autonomie et la satisfaction du travail bien fait.
3. Les métiers de l'industrie évalués dans cette enquête sont jugés moins attractifs par les jeunes. Toutefois, une image un peu plus positive de ces métiers existe chez les parents.
4. En revanche, d'autres motivations considérées comme importantes ne sont pas rattachées aux métiers de l'industrie, comme avoir de bonnes conditions de travail, le bon niveau de salaire et les bonnes opportunités de carrière.
5. Les prescripteurs (en particulier les femmes) et les jeunes sont ceux qui ont la plus mauvaise image de l'industrie comparativement aux autres populations, sans pour autant que celle-ci soit mauvaise dans l'absolu.

I. LE CONTEXTE ET LA PROBLEMATIQUE

Cette enquête nationale auprès des jeunes et de leurs parents s'inscrit dans la continuité des études réalisées dans le cadre d'Ecofirm, et a pour but d'identifier les facteurs motivationnels associés aux choix de métier des individus ainsi que de mettre en lumière les raisons expliquant le manque d'attractivité de certains métiers de l'industrie. Dans ce projet, nous nous sommes spécifiquement focalisés sur certaines populations d'intérêt afin, d'une part, d'évaluer la robustesse des résultats obtenus antérieurement lors de différentes études et, d'autre part, d'examiner et de mettre au jour les éventuelles différences entre les populations dans leurs motivations et leur image des métiers.

Pour cela, nous avons constitué un questionnaire subdivisé en quatre grandes parties :

- (1) Évaluer l'image de l'industrie chez ces différentes populations
- (2) Évaluer l'attractivité de différents métiers provenant de secteurs variés
- (3) Examiner les motivations psychologiques, sociales et économiques des individus
- (4) Relier ces motivations à l'attractivité des métiers évaluée lors du point 2

A. Le descriptif de l'échantillon

Le questionnaire a été coréalisé par l'Icam, l'Anthropo-Lab, l'UIMM et BVA au cours du mois d'octobre 2020, après le premier confinement lié à la pandémie de Covid-19. Il fut effectué en ligne par l'institut de sondage BVA, auprès d'un échantillon représentatif de 3 053 individus vivant en France métropolitaine. Au sein de cet échantillon, 2 053 sont des parents d'enfants âgés de 11 à 20 ans, et 1 000 sont des jeunes âgés de 18 à 25 ans.

La représentativité de l'échantillon « **Parents** » est assurée par la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : *sexe, âge, profession de la personne interrogée, secteur d'activité et région*.

La représentativité de l'échantillon « **Jeunes** » est assurée par la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : *sexe, âge, profession de la personne interrogée, secteur d'activité et région*. Parmi les jeunes, 57 % sont actifs et 43 % inactifs.

En vue de répondre à nos problématiques, ces échantillons ont été subdivisés en plusieurs sous-échantillons :

- (1) Les jeunes : n = 1 000 jeunes âgés de 18 à 25 ans
- (2) Les parents : n = 2 053 parents d'enfants âgés de 11 à 20 ans
- (3) Les prescripteurs : n = 239
- (4) Parents travaillant dans l'industrie : n = 280

B. L'originalité de l'étude

Cette étude se distingue des précédentes enquêtes à travers les critères suivants.

- (i) **La taille de l'échantillon particulièrement importante et l'hétérogénéité des profils** interrogés confèrent à cette enquête une fiabilité statistique ainsi qu'une grande richesse d'analyse.
- (ii) **Cette étude se trouve à la confluence de la recherche académique et du monde du travail.** En effet, la constitution de cette enquête s'appuie sur un corpus académique substantiel à la croisée de la sociologie, de la psychologie et de l'économie.
- (iii) **La confrontation des perceptions des prescripteurs, des jeunes, des parents et des professionnels de l'industrie** est essentielle pour aborder la façon dont peuvent se propager certains regards sur des métiers, mais aussi pour cibler de possibles divergences entre ces populations.

C. La problématique et la mise en perspective

L'étude présentée dans ce document s'inscrit dans la continuité des investigations quantitatives et qualitatives réalisées jusqu'à ce jour dans le cadre du projet Ecofirm. Elle vise en particulier (i) à approfondir certaines questions soulevées par les précédentes enquêtes et (ii) évaluer la robustesse des résultats précédemment obtenus. Sous l'impulsion de l'UIMM, ces analyses visent à répondre à la problématique suivante.

Problématique :

Comment expliquer le manque d'attractivité de certains métiers de l'industrie métallurgique en tension, par exemple celui de technicien de maintenance industrielle ?

Il s'agit donc d'identifier et de caractériser les facteurs qui expliquent ce manque d'attractivité ainsi qu'un *turn-over* conséquent dont semble pâtir l'industrie métallurgique depuis de nombreuses années. En définitive, il est espéré qu'en identifiant les facteurs à l'origine de la pénurie de main-d'œuvre au sein de l'industrie métallurgique, des leviers adaptés pourraient être mis en œuvre pour inverser ce phénomène.

À travers cette étude, nous avons alors testé l'hypothèse suivante sur nos différentes populations d'intérêt.

Hypothèse :

Les métiers que choisissent les individus sont déterminés, entre autres choses, par (i) l'importance subjective qu'ils accordent à différentes motivations personnelles et (ii) la façon dont ils perçoivent les métiers comme répondant à ces motivations.

Les motivations¹ évaluées dans cette étude sont d'ordre psychologique (autonomie, créativité, sens, etc.), social (prestige, sociabilité, etc.) ou économique (conditions de travail, salaires, etc.). La liste des motivations vraisemblablement déterminantes a ainsi pu être établie sur la base d'une revue de la littérature académique en économie, sociologie, gestion et psychologie « vocationnelle ». Ce travail pluridisciplinaire nous permet de dégager une vision globale des facteurs déterminant l'attractivité des métiers. Ce large spectre permet en définitive d'identifier les motivations les plus importantes et les plus déterminantes dans les choix des métiers, et pourrait constituer à ce titre une grille utile lors de processus de recrutement ou pour l'analyse des choix d'orientation professionnelle. Les motivations retenues dans cette étude restent donc assez générales et chacune mériterait à ce titre un approfondissement. Toutefois, la nécessité d'enquêter sur un spectre large de motivations susceptibles de déterminer les choix de métiers tout en limitant le temps de réalisation du questionnaire ne permet pas une analyse extrêmement fine de chaque motivation.

¹ Ensemble des facteurs dynamiques qui orientent l'action d'un individu vers un but donné, qui déterminent sa conduite et qui provoquent chez lui un comportement donné ou modifient le schéma de son comportement présent.

II. LA MÉTHODOLOGIE

A. Le questionnaire

Dans cette section, nous présentons les différentes étapes du questionnaire. Nous omettons simplement la présentation des questions d'ordre sociodémographique. Le questionnaire dans sa totalité se trouve en annexe du document.

a. L'Image de l'industrie

Dans un premier temps, les participants étaient invités à renseigner un ensemble d'informations relatives à leur situation sociodémographique. Puis, dans un second temps, nous investissions l'image qu'ils se font de l'industrie à travers une échelle de Likert². Les participants devaient d'abord signaler sur une échelle de 1 à 7 (de très négatif à très positif) l'image qu'ils se font de l'industrie.

Q1. Globalement, sur une échelle de 1 à 7, quelle image avez-vous de l'industrie ?

1 signifiant que vous avez une très mauvaise image de l'industrie, 7 signifiant que vous en avez une très bonne. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

b. Les motivations psychologiques, sociales, économiques et matérielles importantes pour les individus

Les participants furent séquentiellement exposés à 15 motivations (le salaire, les conditions de travail, etc.) et devaient, pour chacune d'elles, noter sur une échelle de 0 à 20 leur importance pour eux.

Q4. Pour chacune des caractéristiques suivantes, quelle est son importance à vos yeux, sur une échelle de 1 à 20 ?

1 signifiant que, selon vous, la caractéristique n'est pas du tout importante, 20 signifiant qu'elle est très importante. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

- D'être protégé(e) contre le chômage
- D'aider les autres ou d'être utile à la société
- D'exercer un métier reconnu ou bien considéré en société
- De bénéficier d'un niveau de revenu élevé

² L'échelle de Likert est un outil psychométrique développé par Rensis Likert permettant de mesurer une attitude chez des individus. Elle est souvent utilisée dans les études quantitatives réalisées à partir de questionnaires, et permet de jauger le degré d'accord ou de désaccord d'un individu devant une affirmation. Elle comporte le plus souvent entre cinq et sept choix, permettant alors de nuancer ce degré d'accord ou de désaccord.

- D'avoir de nombreuses opportunités de carrière et d'évolution
- De pouvoir diriger les autres plutôt qu'être dirigé(e)
- D'être autonome dans son travail
- De vivre de nouvelles expériences et de ne pas avoir un travail routinier
- D'être souvent en relation avec les autres
- De pouvoir être créatif(ve)
- De participer à la protection de l'environnement
- D'avoir du temps pour sa vie personnelle
- D'avoir de bonnes conditions de travail (physiques et psychologiques) et de bien-être
- De faire un travail dont on peut voir le résultat concret
- De retirer de la satisfaction d'un travail bien fait

c. Les préférences sur les métiers

Ici, les parents devaient d'abord indiquer le métier idéal qu'ils imaginent pour leur enfant. Concernant les jeunes, ces derniers devaient indiquer le métier idéal qu'ils souhaiteraient faire.

Q5. Quel est le métier qui serait, selon vous, idéal pour vous ?

Merci d'écrire lisiblement le nom du métier, car nous allons en reparler dans la suite du questionnaire.

Essayez, dans la mesure du possible, de suggérer un métier même si vous vous dites que c'est à lui de choisir ou qu'il est trop tôt pour savoir. Demandez-vous quel métier vous aimeriez que votre enfant exerce plus tard.

Les participants furent ensuite séquentiellement exposés à des métiers comme celui d'architecte, de développeur informatique, de vendeur en boutique, etc. Pour chaque métier, les participants devaient leur donner une note entre 0 et 20. Parmi ces 15 métiers, 6 étaient des métiers de l'industrie. De plus, une définition de deux lignes était inscrite sous chaque métier afin que les individus aient une idée des tâches induites par les métiers en question.

Q8. Pour chacun des métiers suivants, donnez une note de 0 à 20 indiquant si vous aimeriez que votre enfant l'exerce plus tard.

0 signifiant que vous ne souhaiteriez pas du tout qu'il l'exerce, 20 signifiant que vous le souhaiteriez tout à fait.

Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

- Métier idéal
- Opérateur(trice) sur machine industrielle
(Il ou elle programme, alimente et décharge les machines industrielles, et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.)
- Boulanger(ère) - Pâtissier(ère)

- (Il ou elle fabrique et vend une grande variété de pains, viennoiseries et pâtisseries.)
- Infirmier(ère)
(Il ou elle dispense des soins pour guérir, soulager les patients et prévenir les problèmes de santé.)
 - Technicien(ne) de maintenance industrielle
(Il ou elle contrôle, surveille et entretient régulièrement les équipements industriels, et intervient en cas de panne.)
 - Agent d'hygiène et d'entretien
(Il ou elle dépoussière, lave et désinfecte tous types de locaux.)
 - Soudeur industriel
(Il ou elle soude des pièces de métal et les assemble de façon à former une structure.)
 - Développeur(se) informatique
(Il ou elle traduit la demande d'un client en lignes de code informatique.)
 - Ajusteur - Monteur
(Il ou elle assemble les pièces ou procède aux finitions dans le cadre d'une fabrication généralement sur mesure d'équipements mécaniques.)
 - Vendeur en boutique
(Il ou elle accueille et conseille le client en boutique.)
 - Animateur-chef d'équipe de fabrication
(Il ou elle dirige ou conseille des conducteurs de machines et travaille en collaboration avec les autres services, pour réaliser le programme de production prévu.)
 - Conducteur d'équipements industriels
(Il ou elle programme, alimente et décharge les machines industrielles, et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.)
 - Proviseur
(Il ou elle est le responsable de l'organisation des études, de la pédagogie et du fonctionnement d'un lycée.)
 - Architecte
(Il ou elle suit le projet de construction, de la commande à la livraison, avec un important travail de conception des bâtiments.)
 - Dessinateur industriel
(Il ou elle réalise le plan d'ensemble des produits industriels et le plan détaillé des pièces qui les composent.)

d. Les correspondances entre motivations et métiers

Durant cette ultime étape, les individus furent interrogés sur six métiers compris dans la liste des 15 métiers évoqués au-dessus. Un des métiers était le métier idéal évoqué par l'individu et deux métiers étaient des métiers de l'industrie. Pour chaque métier, les 15 motivations évoquées dans le point « C » étaient alors affichées. Pour chacune des motivations, nous demandions alors aux participants à quel point celle-ci correspondait au métier en question, sur une échelle de 1 à 7.

Q9. Pour chacune des caractéristiques suivantes, à quel point vous semble-t-elle correspondre au métier suivant sur une échelle de 1 à 7 ?

1 signifiant que cela ne correspond pas du tout, 7 signifiant que cela correspond parfaitement. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

[Motivations]

1. Être protégé(e) contre le chômage
2. Aider les autres ou être utile à la société
3. Exercer un métier reconnu ou bien considéré en société
4. Bénéficier d'un niveau de revenu élevé
5. Avoir de nombreuses opportunités de carrière et d'évolution
6. Pouvoir diriger les autres plutôt qu'être dirigé(e)
7. Être autonome dans son travail
8. Vivre de nouvelles expériences et ne pas avoir un travail routinier
9. Être souvent en relation avec les autres
10. Pouvoir être créatif(ve)
11. Participer à la protection de l'environnement
12. Avoir du temps pour sa vie personnelle
13. Avoir de bonnes conditions de travail (physiques et psychologiques) et de bien-être
14. Faire un travail dont on peut voir le résultat concret
15. Retirer de la satisfaction d'un travail bien fait

[Métiers]

- **Métier idéal**
- **Technicien(ne) de maintenance industrielle** : Il ou elle contrôle, surveille et entretient régulièrement les équipements industriels, et intervient en cas de panne.
- **Architecte** : Il ou elle suit le projet de construction, de la commande à la livraison, avec un important travail de conception des bâtiments.
- **Opérateur(trice) sur machine industrielle** : Il ou elle programme, alimente et décharge les machines industrielles, et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.
- **Agent d'hygiène et d'entretien** : Il ou elle dépoussière, lave et désinfecte tous types de locaux.
- **Développeur(se) informatique** : Il ou elle traduit la demande d'un client en lignes de code informatique.

B. L'analyse des données et l'économétrie

Tout au long de ce document, vous retrouverez des analyses statistiques et économétriques permettant à la fois d'appréhender les motivations psychologiques, sociales et matérielles importantes pour les individus, mais également d'évaluer l'attractivité de différents métiers attachés ou non à l'industrie. Pour ce faire, nous avons mobilisé trois types d'analyses :

- *Les statistiques descriptives* simples, qui nous permettent de décrire les différentes populations en fonction de leurs caractéristiques et de leurs réponses aux questionnaires. Il s'agit de tris à plat et de tris croisés.
- *Les modèles de régressions linéaires*, qui permettent d'établir des corrélations entre les variables à l'aide d'ajustements linéaires simples. Ces modèles nous indiquent alors la relation linéaire existant entre une variable dite dépendante (ou expliquée) et des variables dites indépendantes (ou explicatives). Dans notre cas, les variables que l'on souhaite expliquer de cette manière sont les notes attribuées aux différents métiers.
- *Les modèles de régressions logistiques*, qui sont des modèles de régressions binomiales³. L'introduction de variables explicatives permet alors de calculer des probabilités d'occurrences en fonction des caractéristiques des individus. Ces modèles sont largement utilisés dans l'apprentissage automatique et dans le domaine de la santé, où l'on cherche à démontrer par exemple l'effet de certains comportements (consommation de produits, etc.) sur l'apparition d'une maladie. Dans notre cas, nous les avons utilisés pour ce qui concerne l'image de l'industrie en classant sous la modalité « 1 » ceux qui ont une très bonne image de l'industrie (note supérieure ou égale à 6 sur une échelle de 0 à 7) et sous la modalité « 0 » ceux qui ont une note inférieure à 6. De cette manière, cela nous permet de calculer la probabilité d'appartenir aux groupes ayant la modalité « 1 », à savoir une très bonne image de l'industrie en fonction des caractéristiques de la population.

³ Dans une régression binomiale, la variable que l'on cherche à expliquer prend une forme dichotomique. Elle n'est donc plus continue, mais prend la modalité « 1 » si le phénomène est observé et la modalité « 0 » sinon.

III. LES RÉSULTATS

A. L'image de l'industrie

Q1. Globalement, sur une échelle de 1 à 7, quelle image avez-vous de l'industrie ?

Résultat principal : l'image de l'industrie est globalement bonne pour toutes les populations d'intérêt. On notera toutefois que les prescripteurs, ainsi que les jeunes ont une probabilité plus faible que les autres populations d'avoir une très bonne image de l'industrie.

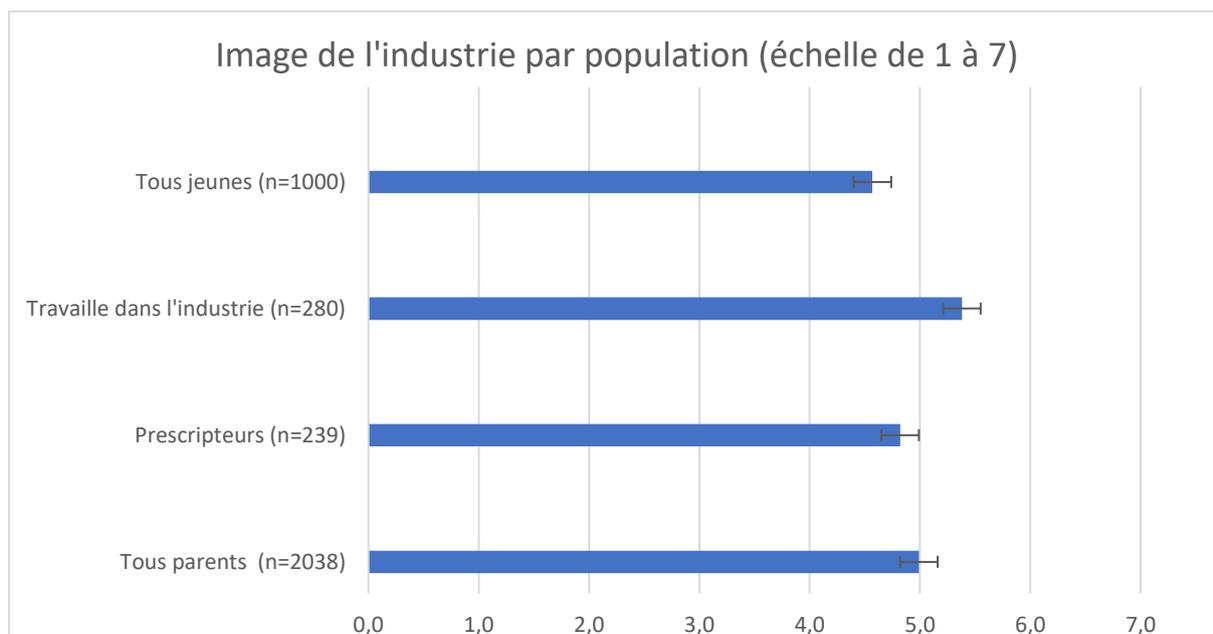


Figure 1. Note moyenne de l'image de l'industrie

Tout d'abord, on constate que l'image de l'industrie est plutôt bonne pour toutes les populations (moyenne de 5/7 environ). En effet, aucune différence significative n'est observée entre les populations concernant l'image moyenne de l'industrie (figure 1). Toutefois, les prescripteurs et les jeunes sont ceux qui ont la moins bonne image de l'industrie en moyenne, alors que les individus travaillant actuellement dans l'industrie sont ceux qui ont la meilleure image.

Deuxièmement, étant donné le peu de variabilité des moyennes des images entre les populations, nous nous sommes interrogés sur les variables caractérisant les individus ayant une très bonne image de l'industrie (note de 6 ou 7). Pour cela, nous avons procédé à une analyse économétrique⁴, car la faible variance observée dans les résultats (la majeure partie des répondants a donné une note moyenne

⁴ Nous avons tout d'abord mis en œuvre une régression linéaire simple où la variable dépendante, c'est-à-dire la variable que l'on cherche à expliquer, correspondait à la note donnée sur l'image de l'industrie (de 1 à 7), le but étant de comprendre et d'identifier s'il existe une relation entre la note attribuée à l'image de l'industrie et les caractéristiques des répondants (âge, sexe, CSP, niveau d'éducation, expérience dans l'industrie, secteur d'activité, etc.).

comprise entre 4 et 5) nous a conduits à spécifier différemment notre variable d'intérêt (l'image de l'industrie) et donc à nous intéresser non plus à la note globale, mais aux notes les plus élevées (6 et 7) à l'aide d'un modèle logistique. Le postulat défendu ici est le suivant : les personnes ayant une très bonne image de l'industrie et qui se différencient des autres sont plus à même de véhiculer une bonne image de l'industrie et de répondre aux enjeux posés par l'UIMM. Il est donc important de comprendre ce qui les caractérise⁵. Il s'agira alors de déterminer les caractéristiques des répondants qui se retrouvent en proportion plus importante ou en proportion moins importante dans ce groupe⁶.

Nous avons testé l'ensemble des variables qui nous semblaient susceptibles d'avoir un effet sur la probabilité d'appartenir au groupe ayant une très bonne image de l'industrie (cf. résultat en annexe), et il en ressort trois grandes indications :

- 1. Il n'y a pas d'effet de génération, c'est-à-dire qu'il n'y a, en proportion, pas plus de parents que d'enfants, même si l'on note de manière continue que le fait d'avoir un âge plus avancé augmente légèrement la probabilité d'appartenir à ce groupe.**
- 2. Le fait de travailler dans l'industrie, d'avoir des tâches d'encadrement dans son travail, et d'attacher de l'importance à l'aspect concret du travail, à la considération et aux opportunités d'évolution augmente la probabilité de faire partie du groupe ayant une très bonne image de l'industrie.**
- 3. Inversement, le fait d'être prescripteur, et plus particulièrement d'être prescriptrice et d'attacher de l'importance à la protection de l'emploi et à la créativité dans son travail diminue la probabilité d'appartenir à ce groupe.**

La qualité de ce genre de modèle est calculée par le pourcentage de probabilités correctement prédites, c'est-à-dire la capacité du modèle à classer les individus dans le groupe ou non en fonction des caractéristiques décrites ci-dessus. Dans notre cas, il s'élève à 68 %, ce qui veut dire que le modèle prédit correctement l'appartenance à ce groupe 7 fois sur 10 à l'aide des seules variables décrites ci-dessus. Ce résultat plus que correct nous permet d'inférer sur la fiabilité et la robustesse de notre régression.

⁵ Dans le cas du modèle logistique, la variable que l'on cherche à expliquer devient alors dichotomique, c'est-à-dire qu'elle prend la valeur de 1 si la note est de 6 ou 7 et de 0 sinon (donc pour toutes les notes < 6).

⁶ Cela permettra alors de calculer des *odds ratios*, ou rapports des cotes, qui quantifieront les chances (en plus ou en moins) d'appartenir au groupe de ceux qui ont une très bonne image de l'industrie (note de 6 et 7) selon les caractéristiques propres à chaque répondant.

B. Les préférences sur les métiers

Q8. Pour chacun des métiers suivants, donnez une note de 0 à 20 indiquant si vous aimeriez que votre enfant l'exerce plus tard.

Résultat principal : globalement, l'attractivité des métiers est relativement homogène entre les différentes populations. Le classement des métiers montre que 6 des 7 métiers de l'industrie choisis sont globalement moins bien évalués que la plupart des métiers d'autres secteurs, à l'exception notable de celui de dessinateur industriel.

Table 1. Classement des métiers en fonction des populations

	Tous parents (n=2038)	Prescripteurs (n=239)	Travaille dans l'industrie (n=280)	Tous jeunes (n=1000)
	Rang	Rang	Rang	Rang
Architecte	1	1	1	1
Développeur informatique	2	2	2	6
Dessinateur industriel	3	3	3	8
Infirmier	4	4	4	4
Boulangier	5	5	7	3
Animateur-chef d'équipe de fabrication	5	7	5	7
Proviseur	7	6	8	5
Technicien de maintenance industrielle	8	8	5	9
Vendeur	9	9	9	2
Conducteur industriel	10	10	9	10
Opérateur	11	11	11	11
Ajusteur	12	12	12	12
Soudeur	13	13	13	14
Agent d'hygiène et de nettoyage	14	14	14	13

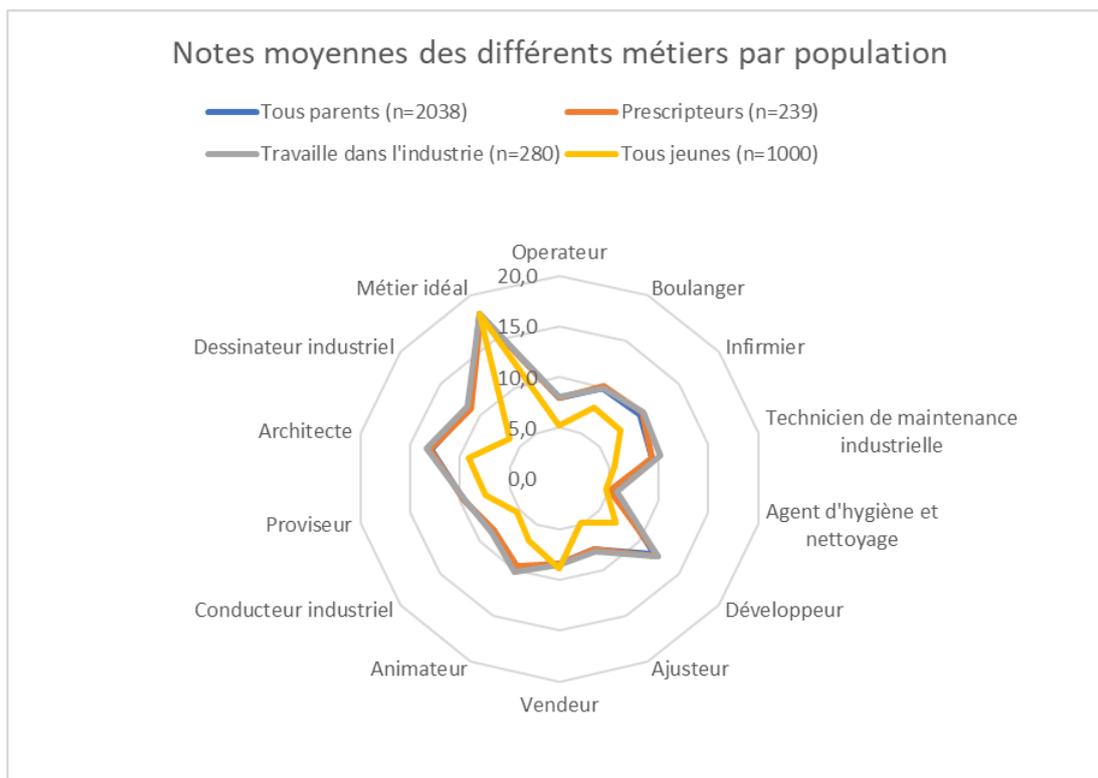


Figure 2. Notes moyennes des différents métiers par population

En analysant la table 1 et la figure 2, le métier idéal évoqué par les participants est, sans surprise, le métier recevant la meilleure note (18/20 en moyenne), quelle que soit la population. Les autres métiers sont sensiblement moins bien notés (note entre 5 et 15 chez les parents), en particulier chez les jeunes (note entre 4 et 10). Un tel différentiel entre le métier idéal et les autres métiers peut paraître surprenant. Toutefois, cela peut s'expliquer par un effet bien connu en psychologie cognitive : l'effet de contraste (Parducci, 1978)⁷.

Comme le montre la table 1, les métiers de l'industrie sont globalement moins bien notés que les autres métiers pour toutes les populations. Ce désamour est particulièrement renforcé chez les jeunes (8^e Dessinateur industriel, 9^e Technicien de maintenance industrielle, 10^e Conducteur de travaux, 11^e Opérateur industriel, 12^e Ajusteur, 13^e Soudeur). Chez les parents, les prescripteurs et les individus travaillant dans l'industrie, on notera toutefois une différence notable concernant le métier de dessinateur industriel, qui se retrouve 3^e dans le classement des métiers préférés. Les jeunes ont une vision différente des autres populations : pour eux, les métiers comme boulanger ou vendeur sont très bien classés (respectivement 2^e et 3^e), alors qu'ils sont moins considérés par les parents (5^e et 9^e). Ce résultat ouvre

⁷ Cet effet explique qu'un stimulus peut apparaître plus désiré (appétitif) ou évité (aversif) en fonction de la valeur (appétitive ou aversive) et de la fréquence des autres stimulus en présence.

à différentes hypothèses, par exemple les nouvelles motivations des jeunes vers des métiers plus concrets ou la volonté de privilégier des études courtes. Cela supposerait d'approfondir à l'avenir ces perspectives.

C. Les motivations importantes

Q4. Pour chacune des motivations suivantes, quelle est son importance à vos yeux, sur une échelle de 1 à 20 ?

Résultat principal : il n'y a pas d'effet de génération sur les motivations jugées importantes. La dimension la plus importante (conditions de travail) est la même, quel que soit le groupe, jeunes comme parents ; idem pour la moins importante (diriger).

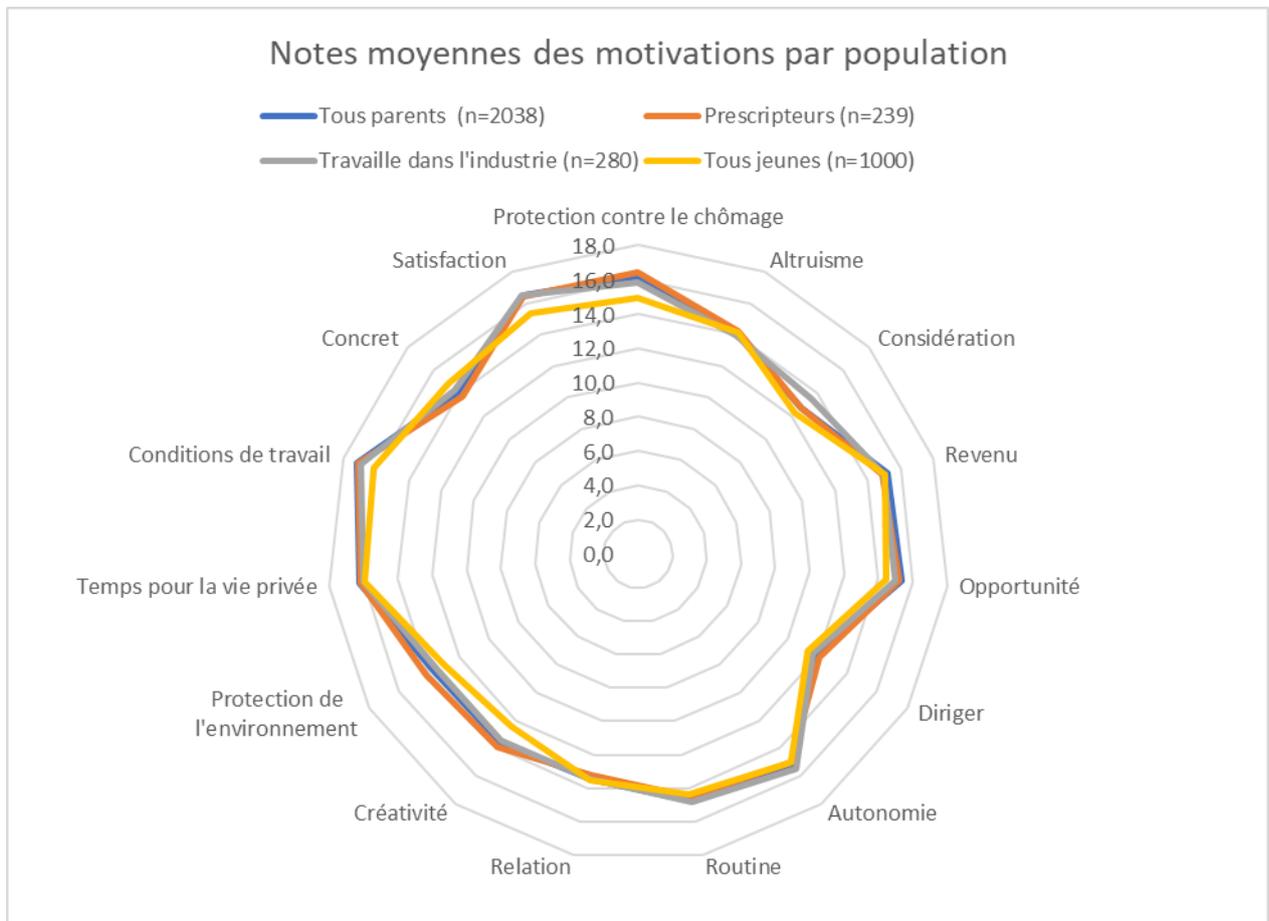


Figure 3. Notes moyennes des motivations par population

Comme en témoignent la table 2 et la figure 3, l'importance attribuée à chaque dimension est relativement homogène entre les populations. **La dimension la plus importante (conditions de travail) est la même, quel que soit le groupe, jeunes comme parents ; idem pour la moins importante (diriger).**

Table 2. Classement des motivations par population

MOTIVATIONS	Tous parents (n=2038)	Prescripteurs (n=239)	Travaille dans l'industrie (n=280)	Tous jeunes (n=1000)
	Rang	Rang	Rang	Rang
Avoir de bonnes conditions de travail et de bien-être	1	1	1	1
Retirer de la satisfaction d'un travail bien fait	2	2	2	3
Avoir du temps pour sa vie personnelle	3	4	3	2
Être protégé contre le chômage	4	3	4	6
Avoir de nombreuses opportunités de carrière et d'évolution	5	5	6	8
Bénéficier d'un niveau de revenu élevé	6	7	6	4
Être autonome dans son travail	6	6	5	5
Vivre de nouvelles expériences et ne pas avoir un travail routinier	8	8	8	9
Aider les autres ou être utile à la société	9	9	10	10
Faire un travail dont on peut voir le résultat concret	9	12	9	7
Participer à la protection de l'environnement	11	9	12	12
Pouvoir être créatif	12	11	12	13
Être souvent en relation avec les autres	13	13	14	11
Exercer un métier reconnu ou bien considéré en société	14	14	11	14
Pouvoir diriger les autres plutôt qu'être dirigé	15	15	15	15

4. Il n'y a pas d'effet de génération sur les motivations jugées importantes.

Ces résultats sont donc particulièrement robustes et sont cohérents avec les résultats obtenus lors des précédentes études réalisées dans le cadre d'Ecofirm. Parents, prescripteurs, individus travaillant dans l'industrie et jeunes attachent donc de l'importance aux mêmes critères.

- Chez les parents, les quatre motivations les plus importantes sont : les conditions de travail, la satisfaction du travail bien fait, le temps pour la vie privée et la protection contre le chômage.
- Chez les jeunes, les quatre motivations les plus importantes sont sensiblement identiques (conditions de travail, temps pour la vie privée et satisfaction du travail bien fait).
- Chez les parents, les trois motivations les moins importantes sont les relations, la considération et diriger (on note également la protection de l'environnement pour ceux qui travaillent dans l'industrie).

Chez les jeunes, on retrouve deux de ces motivations (diriger les autres, et exercer un métier reconnu et bien considéré par les autres), mais on retrouve la créativité à la place d'avoir de nombreuses relations avec les autres.

D. La correspondance entre les motivations et les métiers

Q9. Pour chacune des caractéristiques suivantes, à quel point vous semble-t-elle correspondre au métier suivant sur une échelle de 1 à 7 ?

Résultat principal : les motivations rattachées aux métiers industriels et non industriels sont relativement identiques entre les différentes populations. Il en ressort que les motivations les plus importantes pour les individus ne sont pas perçues comme pouvant être prodiguées par les métiers de l'industrie.

Nous présentons ici la partie principale de cette étude : comment sont subjectivement reliés les différents métiers aux motivations des individus.

Les motivations rattachées aux métiers industriels et non industriels sont relativement identiques entre les différentes populations⁸ Il s'agit ici aussi d'un résultat important et robuste, car :

5. il n'y a pas d'effet de génération sur la façon dont les motivations sont rattachées aux métiers.

Malheureusement, il aurait été intéressant de tester le métier de dessinateur industriel, car c'est le seul métier de l'industrie sur lequel parents et jeunes ne sont pas d'accord (classé 3^e pour les parents et 9^e pour les jeunes). Nous aurions pu dès lors analyser en détail comment est relié le métier de dessinateur industriel aux différentes motivations comparativement aux autres métiers industriels.

Le métier d'architecte est le métier le mieux noté (hors métier idéal). Il est celui qui cumule, sur le plus de motivations, les meilleures correspondances moyennes et la meilleure note globale concernant l'attractivité du métier (figure 4)⁹.

⁸ dans ce rapport, nous reportons en annexe les figures montrant comment les motivations sont reliées aux différents métiers pour les différentes populations.

⁹ Il peut paraître étonnant que le métier idéal ne soit pas le métier qui cumule les meilleures correspondances sur les différentes motivations. Le résultat est en fait plus subtil : la différence est que le métier idéal se retrouve avec les meilleures correspondances pour les motivations jugées les plus importantes. Dans la même logique, les métiers les moins bien notés en matière d'attractivité sont ceux qui cumulent sur ces motivations les plus importantes les plus mauvaises correspondances.

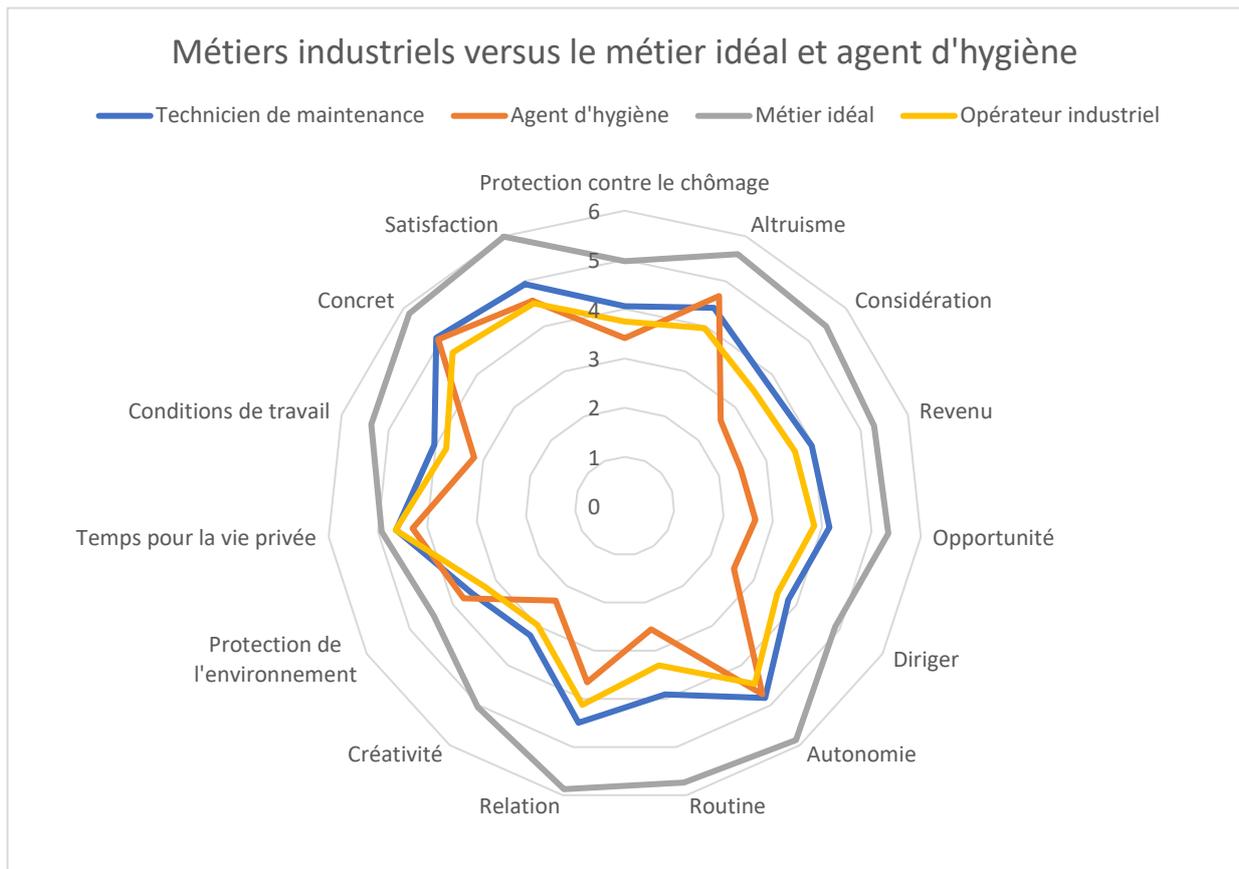


Figure 4. Correspondance entre certains métiers (agents d'hygiène, métier idéal, technicien de maintenance industrielle et opérateur machine) et les motivations

Pour illustrer ce résultat, prenons une motivation identifiée comme importante pour les individus : « la satisfaction du travail bien fait ». Le métier idéal est perçu comme fortement rattaché à cette motivation, puisqu'il obtient une note de 6/7. En revanche, le métier de technicien de maintenance obtient une note de 4,5/7.

Ces résultats sont particulièrement importants, car la façon dont les métiers sont rattachés aux motivations est cruciale pour guider les choix de carrière des individus. Il est intéressant de noter ici que le métier idéal n'est pas celui qui est le mieux noté sur toutes les motivations, mais est celui qui cumule les meilleures notes de correspondance sur les trois motivations les plus importantes selon les individus. Le métier d'architecte, quant à lui, est celui qui cumule le plus grand nombre de bonnes notes sur l'ensemble des dimensions sans maximiser leur degré d'importance. Ceci peut, peut-être, expliquer la différence entre la note moyenne d'attractivité de celui-ci en comparaison de celle du métier idéal (de 6 à 8 points de différence). Ce résultat se trouve corroboré par le fait que les métiers les moins bien notés en matière d'attractivité sont ceux qui ont les notes les plus faibles à ces motivations.

R1 - Il y a donc un travail de communication important à réaliser à propos des métiers de l'industrie concernant ces trois motivations que sont le souhait d'avoir de bonnes conditions de travail et de bien-être, celui de retirer de la satisfaction d'un travail bien fait et celui d'avoir du temps pour sa vie personnelle.

Compte tenu des résultats apportés par les statistiques descriptives, nous avons choisi, pour aller plus loin dans l'analyse, d'effectuer des régressions linéaires, d'une part, sur la note (de 0 à 20) attribuée au métier idéal et, d'autre part, sur celle attribuée à un métier de l'industrie en tension, à savoir celui de technicien de maintenance industrielle. Cela nous permettra de déterminer si ce sont les mêmes caractéristiques qui déterminent la note quel que soit le métier, et, si ce n'est pas le cas, d'identifier les variables qui permettent de valoriser les métiers de l'industrie en tension. Nous avons également réalisé ces régressions en discriminant par sous-populations d'intérêt, à savoir : les parents, les parents travaillant dans l'industrie, les parents prescripteurs et les jeunes. Ces résultats permettront également d'alimenter la discussion en fin de rapport.

Pour ce faire, nous nous sommes donc intéressés en premier lieu au **métier idéal**. Rappelons que ce dernier n'est pas identifiable et qu'il s'agit juste d'une image idéale du métier¹⁰. Si l'on tente donc de décrire les déterminants de la note attribuée à ces métiers idéaux pour **l'ensemble des parents** (et par ordre d'importance), nous obtenons les résultats suivants :

- ✓ Les variables qui impactent **positivement** la note du métier idéal sont l'importance¹¹ qu'ils attachent aux *conditions de travail*, la note qu'ils attribuent à *l'image de l'industrie*, l'importance qu'ils attachent aux *revenus*, à la *satisfaction du travail bien fait*, à *l'autonomie dans son travail*, à *l'équilibre entre vie privée et professionnelle* et à *l'aspect concret du travail*.
- ✓ Celles qui impactent **négativement** la note sont l'importance qu'ils attachent au fait *d'avoir des fonctions d'encadrement* et l'importance qu'ils attachent au fait d'exercer un métier qui prend en compte *la protection de l'environnement*.

Si l'on effectue la même régression, mais uniquement sur **les prescripteurs** :

- ✓ On s'aperçoit que les variables qui impactent **positivement** la note du métier idéal sont sensiblement **les mêmes**, mais en nombre **moins important** et avec l'apparition de la dimension « relation avec les autres ». Ainsi, on retrouve l'importance qu'ils attachent aux *conditions de travail, aux relations avec les autres et à l'aspect concret du travail*.
- ✓ On s'aperçoit qu'il n'y a **pas de variables** ayant un effet significativement **négatif**.

Si l'on s'intéresse maintenant à la population des **personnes qui travaillent dans l'industrie**, on obtient les résultats suivants :

¹⁰ Précisons également que les résultats pour le métier idéal sont plutôt explicatifs, puisque nous avons, selon la population étudiée, un R² ajusté de 33 % à 43 %, c'est-à-dire que l'on sait, à partir des variables introduites dans le modèle, expliquer de 33 % à 43 % de la variance de la note attribuée au métier idéal.

¹¹ L'importance est ici conditionnée par la note attribuée à la motivation.

- ✓ L'importance accordée aux *revenus, aux conditions de travail, à la satisfaction du travail bien fait, à l'équilibre vie privée / vie professionnelle et à la créativité* **augmente** la note du métier idéal.
- ✓ À l'inverse, l'importance accordée au fait de *diriger les autres et au fait d'être protégé contre le chômage* **la fait diminuer**.

Enfin, si l'on décrit la relation **chez les jeunes**, l'on s'aperçoit :

- ✓ Qu'il n'y a **pas de variables** qui impactent significativement la note de façon **négative**.
- ✓ Que la note du métier idéal **augmente** en fonction de l'importance qu'ils accordent à *l'équilibre vie privée / vie professionnelle, à l'autonomie, aux conditions de travail, à l'aspect altruiste du métier, aux revenus et à l'aspect non routinier* du métier.

Pour comparer et donner des **pistes à l'UIMM afin d'améliorer la note donnée au métier de technicien de maintenance industrielle**, nous avons reproduit les mêmes régressions. Le pouvoir prédictif du modèle est moins important (R^2 compris entre 10 % et 16 %), en raison notamment de la faiblesse des notes attribuées et donc d'une variance très faible. Néanmoins, cela nous permet de dégager un certain nombre de résultats.

Ainsi, pour ce qui concerne le métier de **technicien de maintenance industrielle**, nous pouvons souligner que :

- ✓ Pour l'ensemble des populations, les deux critères les plus importants qui font **augmenter** la note de TMI sont **(1) l'image de l'industrie** (plus l'image de l'industrie est élevée, plus la note du métier de TMI est élevée) et **(2) la dimension altruiste du métier, au sens « d'aider les autres » ou « être utile à la société »** (hormis concernant les jeunes, pour qui la dimension « diriger les autres » fait significativement augmenter la note de TMI).
- ✓ Les autres variables qui impactent **positivement**, sans avoir vraiment d'effet sur la note du métier, sont l'importance accordée à *la protection de l'environnement* (parents et jeunes) et à *la considération* (pour les parents, notamment, qui travaillent dans l'industrie). Toutefois, ces variables n'ont **pas un impact substantiel** sur la note du métier de TMI.
- ✓ Les variables qui **diminuent** la note du métier sont l'importance accordée à *la créativité* (pour les parents uniquement), *aux revenus* (pour les parents et les jeunes) et à *la satisfaction du travail bien fait* (pour les jeunes uniquement).

Si l'on réalise le même travail pour le métier de **dessinateur industriel**, qui, rappelons-le, est plutôt bien classé chez les parents, mais mal classé chez les jeunes, nous obtenons les résultats suivants :

- ✓ Les résultats sont très **hétérogènes** d'une population à une autre, ce qui corrobore les différences de classement et donc de ressenti sur ce métier en question.
- ✓ **Pour les parents**, les variables qui impactent **positivement** la note sont l'importance accordée aux *conditions de travail, à la protection de l'environnement, à l'altruisme, à l'aspect créatif et à la satisfaction du travail bien fait*. Chez les **prescripteurs**, on ne retrouve que l'importance accordée à *l'altruisme*, tandis que, chez ceux qui **travaillent dans l'industrie**, on retrouve l'importance accordée à *la protection de l'environnement et aux opportunités d'évolution*. Enfin, chez **les jeunes**, on retrouve, alors que ce n'est pas du tout le cas pour les autres populations, l'importance de *l'image de l'industrie*, confirmant encore le postulat émis initialement de travailler sur les personnes qui ont une très bonne image de l'industrie. On retrouve ensuite l'importance accordée à *l'aspect créatif, à la protection de l'environnement et aux tâches de direction*.
- ✓ **Seuls les jeunes ont des motivations particulières qui impactent la note donnée au métier de dessinateur industriel de manière négative**. Il s'agit de l'importance accordée aux *conditions de travail et à la satisfaction du travail bien fait*, chose que l'on retrouvait positivement chez les parents et qui peut permettre d'expliquer la différence de classement sur ce métier entre les deux sous-populations.

À la suite des résultats obtenus ci-dessus, nous avons reproduit les régressions sur l'ensemble des métiers afin de comprendre les différentes relations et leur degré d'importance¹².

Ce qu'il faut retenir dans cette partie, c'est l'importance de l'image de l'industrie pour les métiers industriels. Cette relation peut paraître triviale, mais elle nous semble essentielle pour deux raisons.

D'une part, on ne retrouve pas la note attribuée à l'image de l'industrie comme discriminante de la note des métiers non industriels. Autrement dit, l'image de l'industrie, bonne ou mauvaise, a un fort impact sur l'attractivité des métiers de l'industrie, mais elle n'influence pas l'attractivité des autres métiers non industriels. D'autre part, les autres effets enregistrés comme significatifs et concernant des dimensions particulières, comme l'altruisme, la protection de l'environnement, etc., sont à relativiser compte tenu de la faiblesse de leur impact sur la note du métier, et ce, quel que soit le métier (hors métier idéal).

¹² Chaque métier est relié à un certain nombre de dimensions, qu'il est parfois facile d'interpréter, mais qui révèlent également des corrélations qui sont plus ambiguës et difficiles à saisir. Ceci s'explique en partie par la faible différence de notation entre l'ensemble des dimensions. Ainsi, une dimension moins importante qu'une autre parce que moins bien classée ne signifie pas que la dimension en question est mal notée et donc peu importante. Il est donc difficile de commenter l'impact de la note attribuée à chaque dimension pour chaque métier. De même, il ne faut pas mettre de côté le faible pouvoir explicatif des modèles pour certains métiers.

IV. LA DISCUSSION

A - La discussion des résultats et les préconisations

Cette étude, dans sa globalité, nous a permis de mettre en avant un certain nombre de mécanismes qui nous ont offert la possibilité de conclure sur des préconisations à prendre pour répondre aux enjeux soulevés par l'UIMM à partir d'un processus que l'on va présenter sous une forme itérative.

Dans un premier temps, si nous nous concentrons sur nos dernières analyses, à savoir la compréhension des relations liant la note donnée à chacun des métiers en fonction des caractéristiques des individus, nous avons mis en avant un point essentiel qui sera le point de départ de cette discussion :

La note donnée à l'image de l'industrie est à la fois le facteur le plus important quant à la note globale donnée aux métiers de l'industrie, quel qu'il soit, et également un facteur non impactant pour l'intégralité des autres métiers.

Ce résultat assez trivial n'en est pas moins dénué d'intérêt.

D'une part, il confirme le postulat engagé initialement et qui fera donc partie de nos premières préconisations : **l'intérêt d'axer la communication autour de l'image de l'industrie**. Dans ce cas, et plus précisément, il s'agit de se focaliser sur les caractéristiques personnelles des individus qui font respectivement le plus augmenter ou le plus diminuer la probabilité d'avoir une très bonne image de l'industrie. À ce sujet, les résultats de l'étude mettent en avant deux points déterminants :

- Les prescripteurs, et en particulier les prescriptrices, sont ceux qui ont la probabilité la plus faible d'avoir une très bonne image de l'industrie. Il y a ici un effet croisé entre le fait d'être prescripteur et le fait d'être de sexe féminin sur la probabilité d'avoir une très bonne image de l'industrie.
- À l'inverse, si l'individu travaille dans l'industrie, alors la probabilité d'appartenir au groupe de ceux qui ont la meilleure image de l'industrie augmente fortement.

De ce premier constat découlent trois préconisations :

- *R2 - Travailler en collaboration avec l'Éducation nationale, et notamment avec les conseillers d'orientation, pour changer leur image (peut-être biaisée) de l'industrie. Ces derniers pourraient alors exercer un relais positif important auprès des jeunes.*
- *R3 - Associer des personnes travaillant dans l'industrie au processus de communication afin de transmettre une image plus positive de ces métiers.*
- *R4 - Étant donné que les prescriptrices sont celles ayant la plus faible probabilité d'avoir une très bonne image de l'industrie, il apparaît pertinent d'améliorer l'image de l'industrie auprès de cette population, en personnalisant la communication la ciblant.*

Une fois ce premier constat établi, nous nous sommes intéressés aux dimensions qui étaient jugées les plus importantes quant au choix d'un métier pour les différentes populations. Le résultat de cette seconde investigation nous amène donc à établir le deuxième constat, plus étonnant par ailleurs, qui nous conduit aux deux affirmations suivantes.

- *Les métiers de l'industrie – à l'exception de dessinateur industriel – sont globalement moins bien classés que des métiers provenant d'autres secteurs qui se trouvent bien classés par les parents, prescripteurs et personnes travaillant dans l'industrie, mais pas chez les jeunes.*
- *Contrairement à ce que nous pouvions penser, il n'y a pas d'effet de génération concernant les dimensions jugées importantes lors d'un choix de métier. De plus, certaines motivations comme l'environnement ou encore la créativité, dont nous pensions qu'elles pouvaient être fortement déterminantes pour les jeunes, se trouvent finalement moins valorisées que prévu.*

Les trois dimensions les plus importantes sont les suivantes :

- avoir de bonnes conditions de travail ;
- la satisfaction du travail bien fait ;
- un bon équilibre vie privée / vie professionnelle.

Par conséquent, deux préconisations se dégagent de ce constat :

- *R5 - Il n'est pas nécessaire de personnaliser les messages de communication par population concernant les métiers industriels.*
- *R6 -Il faut rapprocher le plus possible les métiers industriels de ces dimensions importantes dans la communication.*

Forts de ce second constat, et dans l'optique d'une plus grande précision quant à la meilleure méthodologie à employer pour redorer les métiers de l'industrie, nous nous sommes enfin intéressés à la façon dont chaque métier était subjectivement relié aux différentes motivations. **Il est assez facile d'imaginer qu'un métier attractif n'est pas un métier qui répond à l'ensemble des motivations citées dans cette étude, mais aux motivations perçues comme les plus importantes pour les individus.** Par exemple, si un individu n'est pas du tout intéressé par le revenu, il n'est alors pas nécessaire de valoriser le métier en argumentant sur la rémunération. À l'inverse, si cet individu est davantage motivé par la protection de l'environnement, argumenter à ce sujet devrait alors améliorer l'attractivité du métier en question.

De ce fait, il est important de se demander comment sont reliés les métiers de l'industrie en tension aux différentes motivations. Les résultats sont très clairs et font l'objet du troisième constat :

- *Les métiers de l'industrie sont faiblement reliés aux motivations importantes citées précédemment.*

Toutefois, il est possible de différencier plus finement les leviers (les motivations) sur lesquels communiquer en ciblant ce qui peut être perçu comme les points forts et les points faibles des métiers industriels. On qualifiera alors de point fort une motivation importante pour les individus et qui est identifiée par ces mêmes individus comme correspondant à un métier industriel ; et de point faible une motivation importante pour les individus, mais qui n'est pas identifiée comme correspondant à un métier industriel.

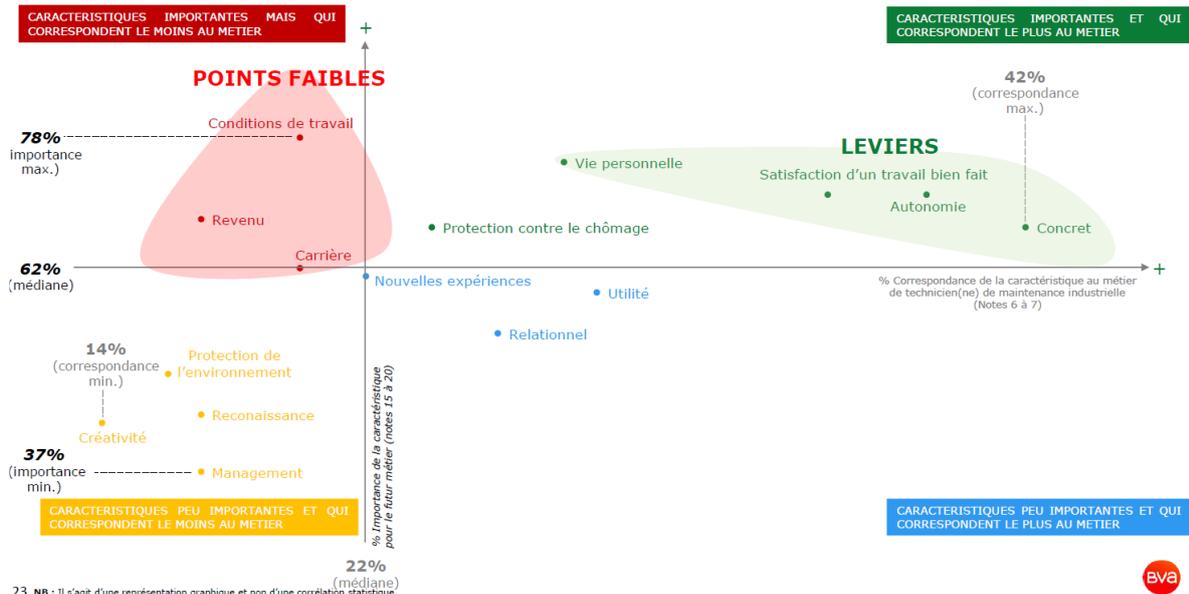
B – Les résultats de notre étude mettent en avant deux points importants

- L'équilibre vie privée / vie professionnelle, l'autonomie dans le travail et la satisfaction du travail bien fait sont tout à la fois des motivations importantes pour les individus et perçues comme étant des qualités inhérentes aux métiers de l'industrie. Elles font donc partie des points forts des métiers.
- Les conditions de travail, le revenu et les opportunités de carrière sont des motivations importantes pour les individus, mais ils ne perçoivent pas les métiers industriels comme répondant à ces motivations. Ce sont donc les points faibles de ces métiers.

Nos dernières préconisations sont donc les suivantes :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">➤ R7 - Renforcer et communiquer pour bien ancrer les points forts déjà intégrés.➤ R8 - Contrecarrer les points faibles par le biais d'une communication ciblée et argumentée. |
|--|

Après des jeunes, des leviers potentiels autour des notions d'autonomie et de travail concret, voire d'équilibre vie pro/vie perso, pour valoriser le métier de technicien de maintenance



Des leviers similaires chez les parents pour valoriser le métier de technicien de maintenance

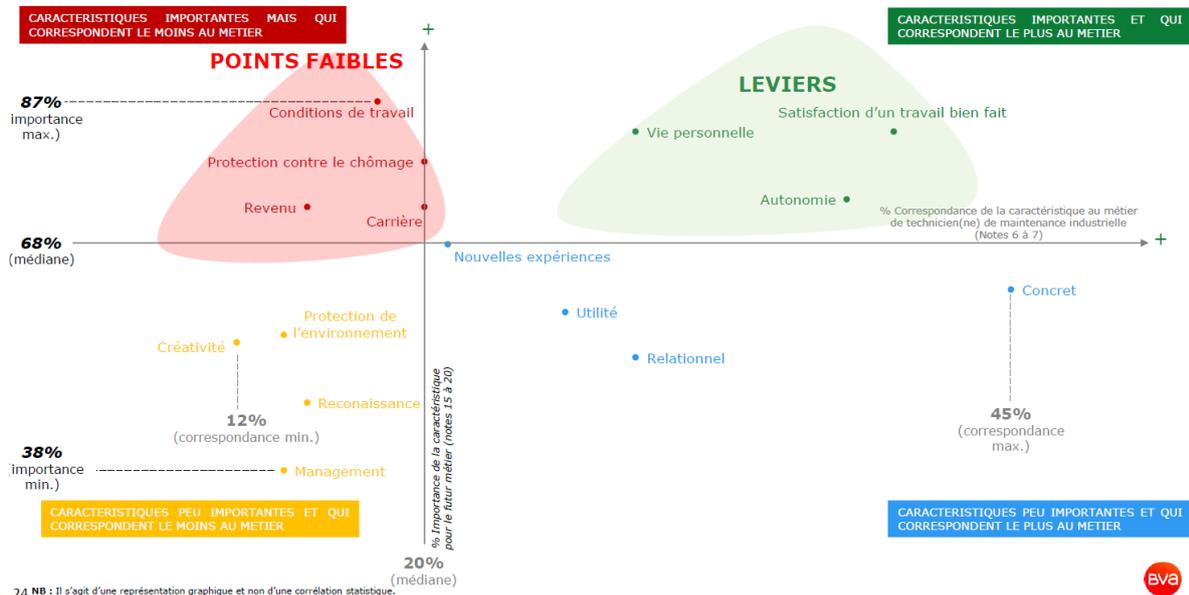


Figure 5. Classification des points forts et des points faibles du métier de technicien de maintenance chez les jeunes et chez les parents

Conclusion

Cette étude par population nous a permis, d'une part, d'évaluer la robustesse des résultats antérieurement obtenus lors de précédentes études. À ce titre, l'évaluation des motivations, l'attractivité des métiers et la façon dont motivations et métiers sont reliés confirment ce que nous avons pu déjà observer. Certaines de nos hypothèses initiales se sont révélées incorrectes, notamment en ce qui concerne la place de l'environnement et de la créativité chez les jeunes. Toutefois, bien que ces motivations ne se soient pas révélées aussi importantes que nous l'envisagions, cela ne veut pas dire qu'elles ne le sont pas du tout. Le classement des motivations étant une mesure relative, il serait injuste de conclure que l'environnement et la créativité sont, dans l'absolu, peu importants pour les individus.

En revanche, le classement des motivations et la façon dont ces dernières sont reliées aux différents métiers nous permettent de cibler plus finement les éventuels points forts et points faibles des métiers de l'industrie. À ce sujet, il est important de noter que nos différentes populations ont révélé des évaluations relativement homogènes, ce qui devrait conduire les futures campagnes de communication à, d'une part, se focaliser sur ces motivations particulièrement importantes pour les individus, et, d'autre part, à ne pas forcément personnaliser des messages en fonction des populations ciblées.

Enfin, un travail de communication substantiel sur l'image de l'industrie devra être réalisé, car ce facteur semble être le plus important dans la note d'attractivité attribuée aux métiers de l'industrie. À cet égard, les prescriptrices devront certainement être au centre des préoccupations des communicants, car cette population spécifique est celle qui fait montre de la moins bonne image de l'industrie et qui se trouve de plus surreprésentée dans la population des prescripteurs. Un autre point de focalisation nous semble particulièrement intéressant à poursuivre concernant l'image de l'industrie et son impact sur l'attractivité de ses métiers : *est-ce que le simple fait qu'un métier soit associé à l'industrie suffit à dévaluer son attractivité ?* Le cas du dessinateur industriel nous fait dire que ce n'est pas le cas, dans la mesure où ce métier est très bien classé par toutes les populations, sauf chez les jeunes. Dès lors, chez les jeunes, la question reste ouverte, et il serait intéressant d'y apporter une réponse rigoureuse.

Par ailleurs, dans la mesure où cette étude nous a permis de mettre en lumière des relations fortes entre motivations et attractivité des métiers, ce questionnaire pourrait également servir lors d'entretiens d'embauche ou encore lors d'évaluations de choix de carrière. En effet, étant donné le travail substantiel fourni en matière de revue de littérature, d'analyse quantitative et de diversité de population, il nous apparaît que ce questionnaire pourrait être repris à des fins d'orientation professionnelle.

Ce travail comporte néanmoins un certain nombre de limites :

La nécessité de choisir des métiers industriels en tension ne permet pas de conclure à des généralités sur l'attractivité de tous les métiers de l'industrie. Ce travail pourrait être élargi à d'autres métiers, et pourrait avoir comme objectif de comparer les métiers des différents secteurs industriels.

La façon dont ont été décrites les motivations au cours de cette étude pourrait paraître réductrice. Elle était liée au dispositif de questionnement. Il serait intéressant de se concentrer sur quelques dimensions et de les affiner pour essayer de mieux prendre en compte ce que contient chacune des dites motivations.

Ouverture :

Pour finir, cette étude a également ouvert de nouvelles pistes d'investigation, et offre ainsi un point de départ pour approfondir notamment l'examen de l'impact de certaines motivations sur les choix de métiers et l'attractivité de ces derniers. Le large spectre de motivations appréhendé dans ce questionnaire a donc pour vocation d'être affiné au fur et à mesure des études qui suivront. Par exemple l'influence plus faible de la motivation « environnement » donnerait la possibilité de repérer si le degré d'engagement dans l'écologie a un effet sur l'attractivité des métiers.

Nous pourrions également nous orienter vers une enquête exploratoire puis quantitative sur les leviers qui rendraient plus attractive l'industrie auprès des femmes, ou, plus spécifiquement, sur la place qu'occupent les stéréotypes dans l'image de l'industrie et comment la réalité des métiers pourrait faire changer ce paradigme...

Enfin, un résultat important révélé au cours de cette étude nous semble pertinent à approfondir dans de futures investigations : les jeunes semblent davantage valoriser des métiers comme boulanger ou vendeur (voir table 1), contrairement aux autres populations. Il serait donc intéressant de mettre en lumière les facteurs expliquant cette différence (préférences pour les métiers traditionnels ou pour les métiers nécessitant peu de diplômes).

Les annexes : tableaux, figures, questionnaire

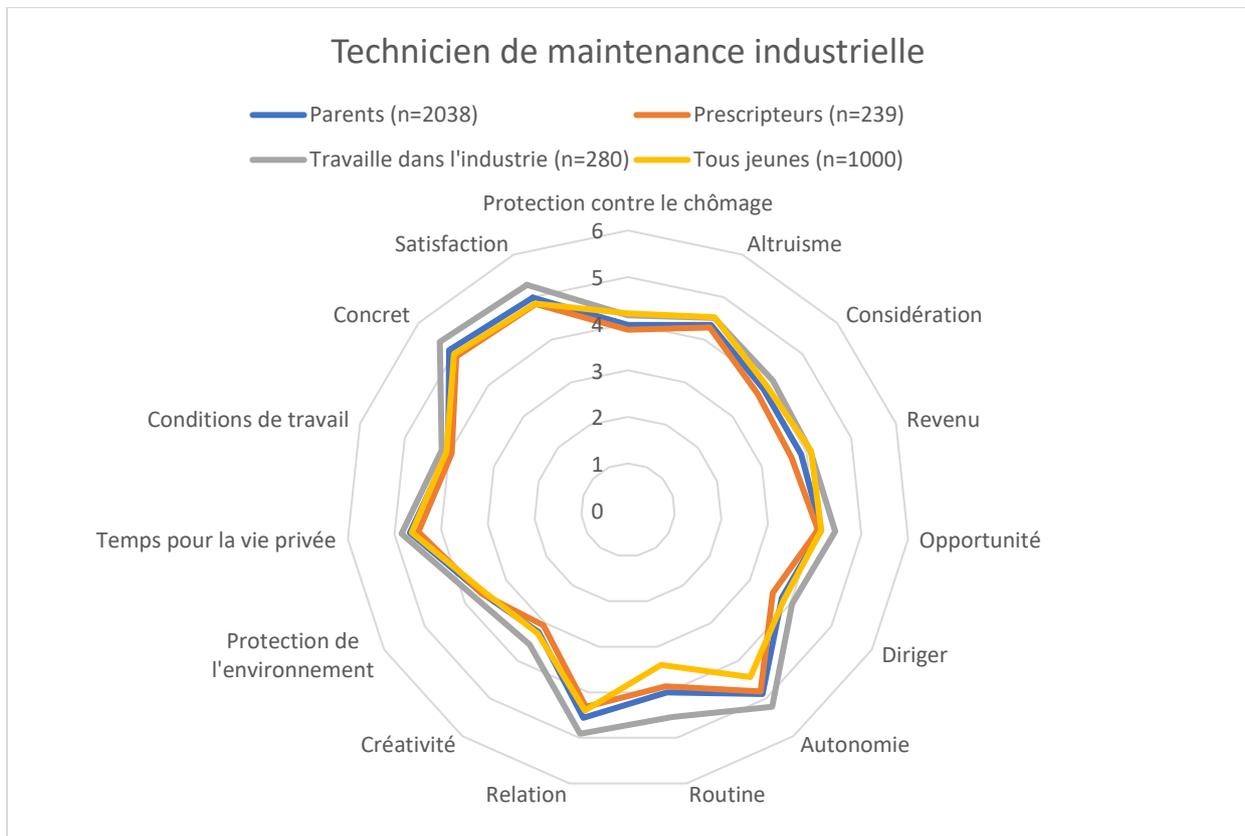
A. Régressions linéaires

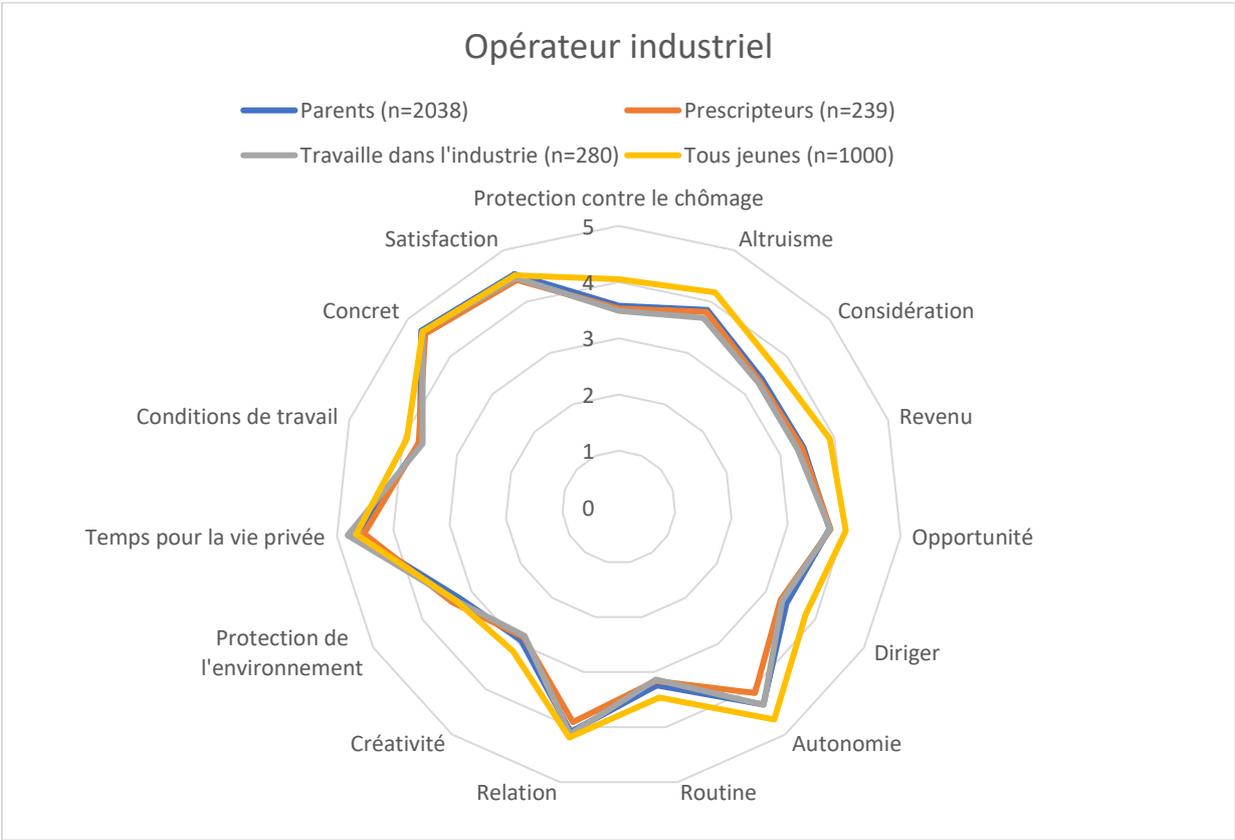
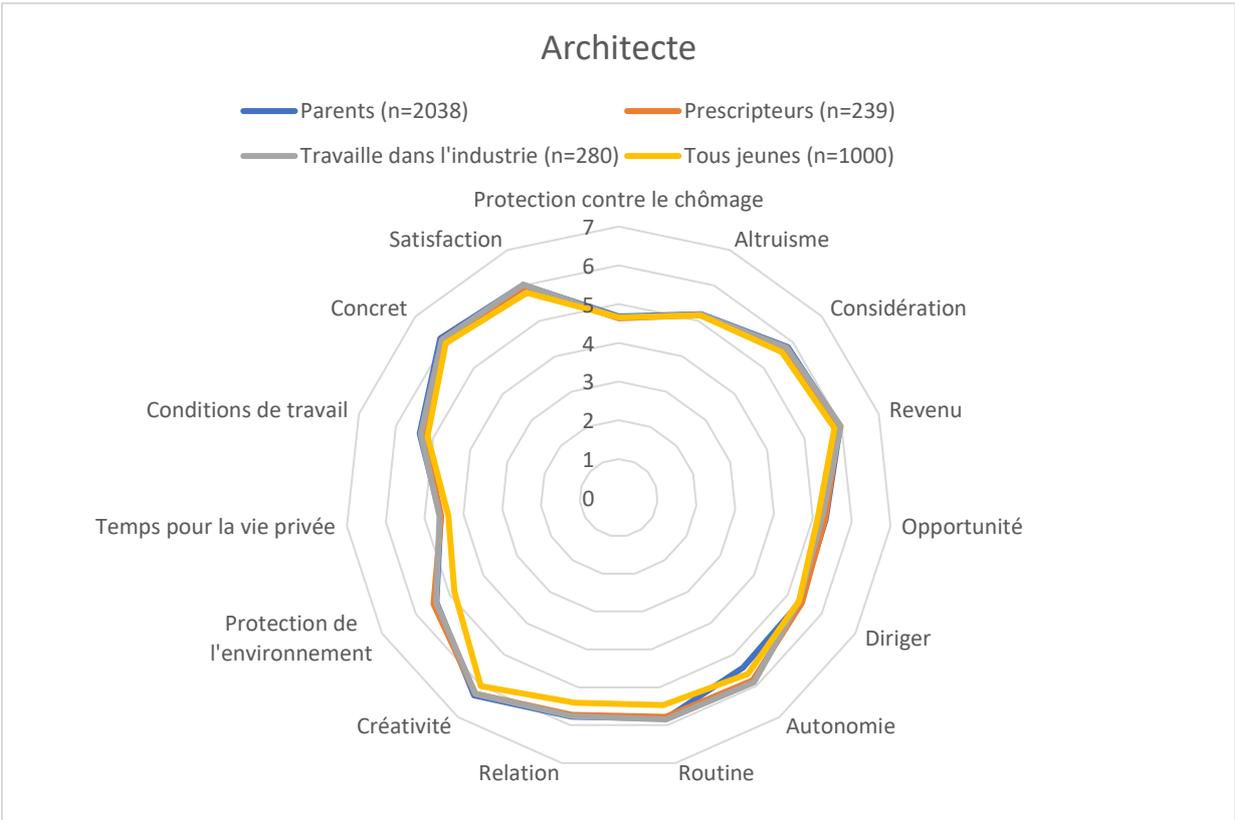
Métier Idéa	Parents						Jeunes	
	total (r²=33%)	prescripteurs (r²=37%)	travail dans l'industrie (r²=43%)	Expérience dans l'industrie (r²=34%)	Famille dans l'industrie (r²=17%)	Reste du monde (r²=40%)	total (r²=36%)	
+	Condition 0,27 Image industrie 0,16 Revenu 0,12 Satisfaction 0,12 Autonomie 0,09 Temps VP 0,07 Concret 0,05	Condition 0,38 Relation 0,26 Concret 0,14	Revenu 0,21 Condition 0,2 Satisfaction 0,19 Temps VP 0,18 Créatif 0,12	Condition 0,39 Satisfaction 0,16 Relation 0,13 Protection chômage 0,11 Concret 0,1	Condition 0,22 Revenu 0,14	Condition 0,36 Revenu 0,16 Autonomie 0,13 Routine 0,12 Protection chômage 0,08	Temps VP 0,14 Autonomie 0,13 Condition 0,12 Altruisme 0,1 Revenu 0,09 Routine 0,09	
-	Diriger -0,08 Protection environnemen -0,04		Diriger -0,16 Protection chômage -0,13	Altruisme -0,12 Diriger -0,1		Diriger -0,1 Créatif -0,08 Protection environnemen -0,07		

TMI	Parents						Jeunes	
	total (r²=10%)	prescripteurs (r²=11%)	travail dans l'industrie (r²=16%)	Expérience dans l'industrie (r²=13%)	Famille dans l'industrie (r²=12%)	Reste du monde (r²=9%)	total (r²=11%)	
+	Image industrie 0,99 Altruisme 0,18 Protection environnemen 0,15 Considération 0,07	Image industrie 1,02 Altruisme 0,39	Image industrie 1,13 Altruisme 0,36 Considération 0,19	Image industrie 0,88 Protection de l'environnemen 0,3 Diriger 0,17	Image industrie 0,87 Condition 0,37 Altruisme 0,31	Image industrie 1,02 Protection de l'environne 0,17 Altruisme 0,13	Image industrie 1,15 Diriger 0,2 Protection de l'environnemen 0,09 Créatif 0,08	
-	Créatif -0,1 Revenu -0,07		Relation -0,19	Créatif -0,19	Satisfaction -0,33	Routine -0,12	Satisfaction -0,16 Revenu -0,12	

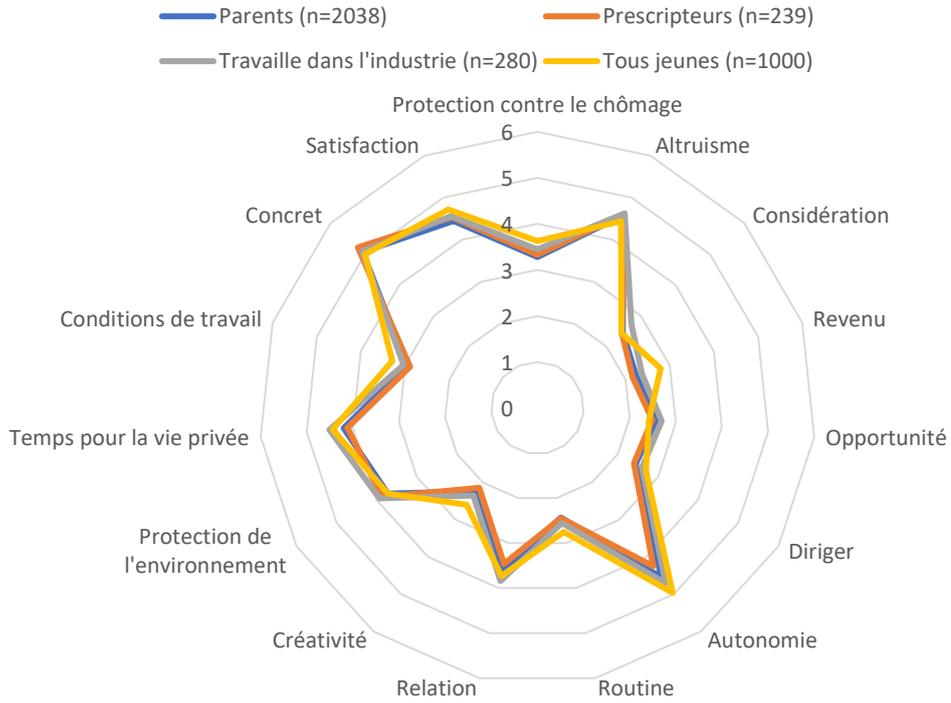
DI	Parents						Jeunes	
	total (r²=7%)	prescripteurs (r²=6%)	travail dans l'industrie (r²=9%)	Expérience dans l'industrie (r²=8%)	Famille dans l'industrie (r²=11%)	Reste du monde (r²=7%)	total (r²=9%)	
+	Condition 0,13 Protection environnemen 0,1 Altruisme 0,07 Créatif 0,07 Satisfaction 0,07	Altruisme 0,33	Protection environnemen 0,22 Opportunité évolution 0,19	Protection de l'environnemen 0,27 Temps VP 0,15	Condition 0,38 Altruisme 0,15	Temps VP 0,25 Créatif 0,15	Image industrie 0,72 Créatif 0,2 Protection de l'environnemen 0,14 Diriger 0,12	
-							Condition -0,15 Satisfaction -0,12	

B. Correspondance entre les métiers et les motivations par population

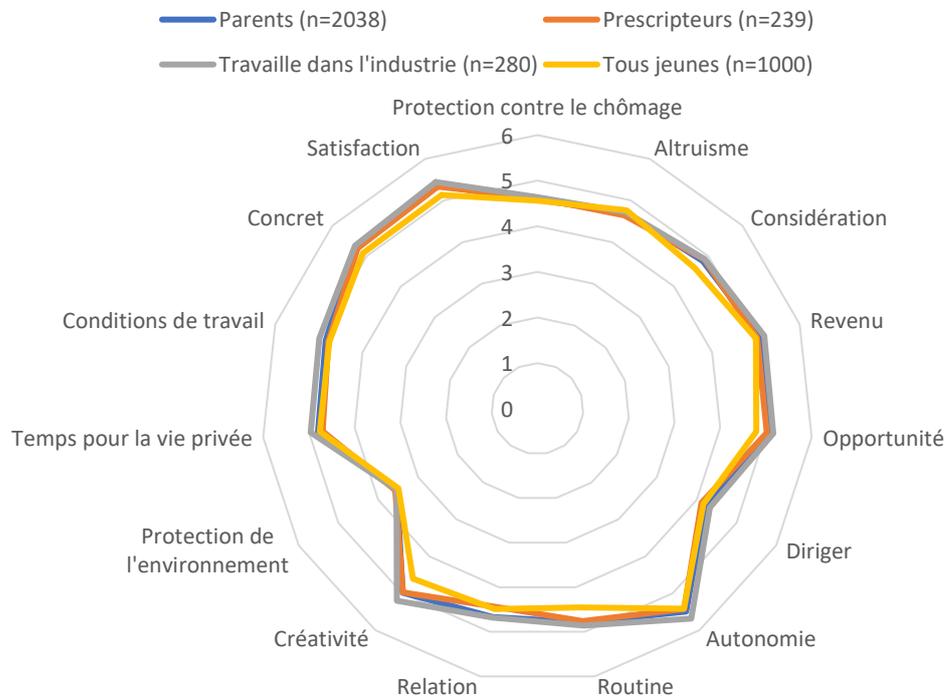




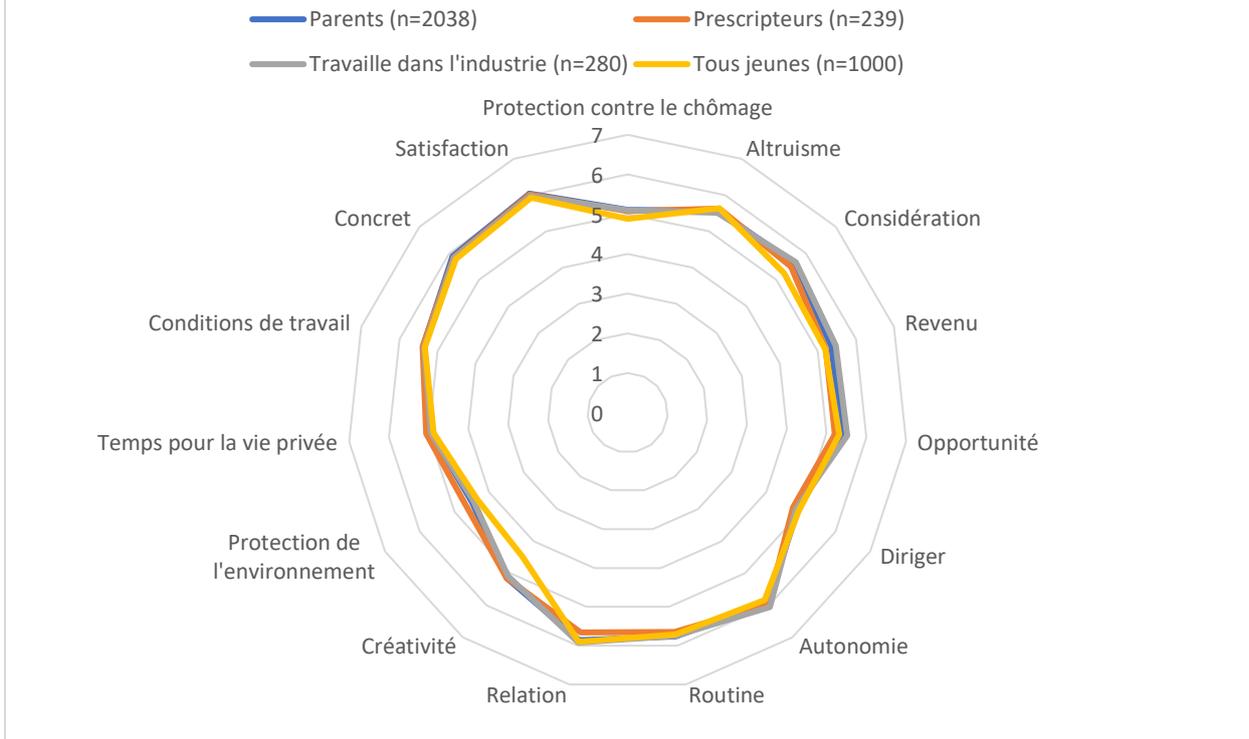
Agent d'hygiène et de nettoyage



Développeur



Métier idéal



C. Questionnaire

Etude sur l'attractivité des métiers de l'industrie

Rappel des échantillons

- Un échantillon représentatif de la population de parents d'enfants âgés de 11 à 20 ans **CIBLE PARENTS**
- Un échantillon de jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans **CIBLE JEUNES**

Chaque échantillon sera représentatif : méthode des quotas sur la base des données INSEE disponibles (critères : sexe, âge, CSP, région + secteur d'activité pour les parents).

A noter :

- Une question permet d'identifier les prescripteurs au sein de l'échantillon parents (personnes travaillant dans l'éducation ou l'orientation), mais ils seront sans doute beaucoup trop peu nombreux pour pouvoir analyser les résultats auprès de cette cible. **Nous ne prévoyons donc pas d'analyse auprès des prescripteurs.**
- En revanche, nous devrions pouvoir identifier les parents travaillant dans le secteur de l'industrie en général qui représentent un peu moins de 13 % des parents (soit environ 260 personnes au sein de l'échantillon). Nous ne pouvons garantir d'avoir suffisamment de personnes travaillant spécifiquement dans la métallurgie pour pouvoir analyser les résultats selon ce critère. **L'analyse sur ce critère sera donc limitée aux parents travaillant dans l'industrie.**

Questionnaire (remarques générales)

Le questionnaire qui suit présente l'intégralité des questions qui seront posées aux interviewés, renseignements signalétiques inclus.

Nous avons indiqué sous chaque question si la question s'adressait à la cible « parents » ou « jeunes » et adapté la formulation lorsque cela paraissait nécessaire. Lorsqu'il n'est fait aucune référence à la cible, c'est que la question est posée dans les mêmes termes aux parents et aux jeunes.

Nous avons quelques questions/remarques dont nous aimerions discuter avant de finaliser le questionnaire. Ces dernières sont surlignées en jaune.

Questionnaire

A) Variables socio-démographiques (posées en début de questionnaire)

Pour commencer, nous vous remercions de bien vouloir répondre à quelques questions sur vous-même et sur votre foyer. Ces questions seront agrégées et anonymisées et ne seront utilisées qu'à des fins d'analyse statistique uniquement.

Obligatoire
A tous

RS1. Quel est votre âge ?

Question ouverte numérique

- _____

RS1 RECODE **PARENTS**

1. Moins de 18 ans => STOP questionnaire
2. Entre 18 et 24 ans
3. Entre 25 et 34 ans
4. Entre 35 et 49 ans
5. Entre 50 et 64 ans
6. 65 ans et plus

RS1 RECODE **JEUNES**

1. Moins de 18 ans => STOP questionnaire
2. Entre 18 et **25** ans
3. Entre **26** et 34 ans => STOP questionnaire
4. Entre 35 et 49 ans => STOP questionnaire
5. Entre 50 et 64 ans => STOP questionnaire
6. 65 ans et plus => STOP questionnaire

CIBLE PARENTS (VALIDATION DE LA TRANCHE D'AGE DES ENFANTS)

Obligatoire
A tous

RS2. Avez-vous au moins un enfant ayant entre 11 et 20 ans inclus ?

Une seule réponse possible

1. Oui
2. Non

Obligatoire

A tous

RS3. Etes-vous... ?

Une seule réponse possible

3. Un homme
4. Une femme
5. Autre

Obligatoire

A tous

RS4. En ce moment, quelle est votre activité principale ?

Une seule réponse possible

1. Salarié du secteur privé
2. Salarié d'une entreprise publique ou nationale
3. Salarié du secteur public
4. A votre compte
5. A la recherche d'un premier emploi
6. A la recherche d'un emploi (vous avez déjà travaillé)
7. A la retraite
8. Au foyer
9. Elève ou étudiant
10. Dans une autre situation

Obligatoire

A tous (selon RS4)

RS5. Quelle est votre profession ?

Si chômeur : indiquez la dernière profession exercée

Une seule réponse possible

1. Agriculteur, exploitant
2. Commerçant, artisan, chef d'entreprise, travailleur indépendant
3. Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale
4. Profession intermédiaire, contremaître
5. Employé, personnel de service
6. Ouvrier, ouvrier agricole
7. Elève, étudiant
8. Retraité
9. Autre inactif divers

Obligatoire

Aux actifs occupés : Si RS4 = 1 à 4

RS6. Dans quel secteur travaillez-vous ?

Une seule réponse possible

1. Agriculture
2. Industrie
3. Construction
4. Commerce, transports, hébergement et restauration
5. Services
6. Administration publique, enseignement, santé

Obligatoire

A ceux qui travaillent dans l'industrie : Si RS6 = 2

RS6bis. Dans quelle branche du secteur industriel travaillez-vous ?

Une seule réponse possible

1. Métallurgie
2. Plasturgie
3. Chimie
4. Agroalimentaire
5. Textile
6. Automobile
7. Aéronautique
8. Pharmaceutique

Obligatoire

Aux actifs occupés : Si RS4 = 1, 2 ou 4

RS7. Combien de personnes travaillent dans votre entreprise, y compris les succursales étrangères ?

Une seule réponse possible

1. Moins de 10 salariés
2. De 10 à 49 salariés
3. De 50 à 499 salariés
4. De 500 à 999 salariés
5. 1000 salariés et plus

Obligatoire

Aux actifs occupés : Si RS4 = 1, 2 ou 4

RS8. Est-ce que dans le cadre de votre activité professionnelle, vous avez une fonction d'encadrement d'équipe ?

Une seule réponse possible

1. Oui
2. Non

Obligatoire

A tous

RS9. Veuillez indiquer le code postal de votre commune de résidence :

Une seule réponse possible

- Liste déroulante [permettra de recoder par région et catégorie d'agglomération et de distinguer rural et urbain]

Obligatoire

A tous

RS10 : Combien de personnes vivent dans votre foyer, vous y compris ?

Réponse numérique (comprise entre 1 et 10)

Obligatoire

Si RS10 = 2 à 10 (présence d'au moins une 2^e personne dans le foyer)

RS11 Combien y a-t-il d'enfants à charge dans votre foyer ?

Réponse numérique (comprise entre 0 et 10)

CIBLE PARENTS

Nous allons parler de vos enfants **entre 11 et 20 ans**. Si vous en avez plusieurs, pensez à celui dont la date d'anniversaire à venir est le plus proche. Pour le reste du questionnaire, pensez spécifiquement et systématiquement à cet enfant.

CIBLE PARENTS

Obligatoire

A tous

RS12. Quel est l'âge de votre enfant ?

Question ouverte numérique (comprise entre 11 et 20)

CIBLE PARENTS

Obligatoire

A tous

RS13. Quel est le sexe de votre enfant ?

Une seule réponse possible

1. Garçon
2. Fille

CIBLE PARENTS

Obligatoire

A tous

RS14. Quelle est la situation scolaire actuelle de votre enfant ?

Une seule réponse possible

1. Ecole Primaire
2. 6^e
3. 5^e
4. 4^e
5. 3^e
6. CAP
7. BEP
8. Seconde générale
9. Seconde technologique
10. Seconde professionnelle
11. Première générale
12. Première technologique
13. Première professionnel
14. Terminale générale
15. Terminale technologique
16. Terminale professionnelle
17. Classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE)
18. Première année de licence
19. Deuxième année de licence
20. Troisième année de licence
21. Master
22. BTS, IUT
23. Ecole spécialisée
24. Autres (précisez)

CIBLE JEUNES

Obligatoire

Aux étudiants : Si RS4 = 9

RS14. Quelle est votre situation scolaire actuelle ?

Une seule réponse possible

1. Lycée
2. Classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE)
3. Première année de licence
4. Deuxième année de licence
5. Troisième année de licence
6. Master 1
7. Master 2
8. Grande école
9. Doctorat

10. BTS, IUT
11. Ecole spécialisée
12. Autres (précisez)

CIBLE PARENTS

Obligatoire

A tous

RS15. L'établissement scolaire fréquenté par votre enfant est-il public ou privé ?

Une seule réponse possible

1. Public
2. Privé

B) Préférences et représentations des métiers

1) Associations libres : l'image des métiers industriels

A tous

Q1. Globalement, sur une échelle de 1 à 6, quelle image avez-vous de l'industrie ?

1 signifiant que vous avez une très mauvaise image de l'industrie, 6 signifiant que vous en avez une très bonne. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Une seule réponse possible

- 1 (Très mauvaise)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Très bonne)

A tous

Q2. Quels sont les trois premiers mots qui vous viennent à l'esprit en lien avec le métier de **technicien de maintenance industrielle** ?

Question ouverte, trois champs de réponse distincts

2) Préférences

a) Sur les dimensions professionnelles en général

CIBLE PARENTS

A tous

Q3. Selon-vous, vaut-il mieux pour votre enfant une formation courte ou longue ?

Une seule réponse possible, rotation aléatoire des modalités 1 et 2

1. Courte
2. Longue
3. Je n'ai pas de préférence

CIBLE PARENTS

A tous

Q4. Pour chacune des caractéristiques suivantes, quelle est son importance à vos yeux pour le futur métier de votre enfant, sur une échelle de 1 à 20 ?

1 signifiant que, selon vous, la caractéristique n'est pas du tout importante, 20 signifiant qu'elle est très importante. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Une seule réponse possible pour chaque item

- 1 (Pas du tout importante)
- 2
- 3
- 4
- ...
- 19
- 20 (Très importante)

[Ordre aléatoire]

- D'être protégé(e) contre le chômage
- D'aider les autres ou d'être utile à la société
- D'exercer un métier reconnu ou bien considéré en société
- De bénéficier d'un niveau de revenu élevé
- D'avoir de nombreuses opportunités de carrières et d'évolution
- De pouvoir diriger les autres plutôt qu'être dirigé(e)
- D'être autonome dans son travail
- De vivre de nouvelles expériences et de ne pas avoir un travail routinier
- D'être souvent en relation avec les autres
- De pouvoir être créatif (ve)
- De participer à la protection de l'environnement
- D'avoir du temps pour sa vie personnelle
- D'avoir de bonnes conditions de travail (physiques et psychologiques) et de bien-être

- De faire un travail dont on peut voir le résultat concret
- De retirer de la satisfaction d'un travail bien fait

CIBLE JEUNES

A tous

Q4. Pour chacune des caractéristiques suivantes, quelle est son importance à vos yeux pour votre futur métier, sur une échelle de 1 à 7 ?

1 signifiant que, selon vous, la caractéristique n'est pas du tout importante, 7 signifiant qu'elle est très importante. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Une seule réponse possible pour chaque item

- 1 (Pas du tout importante)
- 2
- 3
- 4
- ...
- 19
- 20 (Très importante)

[Ordre aléatoire]

- D'être protégé(e) contre le chômage
- D'aider les autres ou d'être utile à la société
- D'exercer un métier reconnu ou bien considéré en société
- De bénéficier d'un niveau de revenu élevé
- D'avoir de nombreuses opportunités de carrières et d'évolution
- De pouvoir diriger les autres plutôt qu'être dirigé(e)
- D'être autonome dans son travail
- De vivre de nouvelles expériences et de ne pas avoir un travail routinier
- D'être souvent en relation avec les autres
- De pouvoir être créatif (ve)
- De participer à la protection de l'environnement
- D'avoir du temps pour sa vie personnelle
- D'avoir de bonnes conditions de travail (physiques et psychologiques) et de bien-être
- De faire un travail dont on peut voir le résultat concret
- De retirer de la satisfaction d'un travail bien fait

b) Le métier idéal

CIBLE PARENTS

A tous

Q5. Quel est le métier qui serait selon vous idéal pour votre enfant ?

Merci d'écrire lisiblement le nom du métier, car nous allons en reparler dans la suite du questionnaire.

Essayez dans la mesure du possible de suggérer un métier même si vous vous dites que c'est à lui de choisir ou qu'il est trop tôt pour savoir. Demandez-vous quel métier vous aimeriez que votre enfant exerce plus tard ?

Question ouverte

CIBLE JEUNES

A tous

Q5. Quel métier aimeriez-vous particulièrement exercer plus tard ?

Merci d'écrire lisiblement le nom du métier, car nous allons en reparler dans la suite du questionnaire.

Essayez dans la mesure du possible de suggérer un métier même si vous en avez pour le moment une idée vague.

Question ouverte

CIBLE PARENTS

A tous

Q6. Donnez trois raisons pour lesquelles il vous plairait que votre enfant exerce ce métier :

Question ouverte, trois champs de réponse distincts

CIBLE JEUNES

A tous

Q6. Donnez trois raisons pour lesquelles vous aimeriez exercer ce métier plus tard :

Question ouverte, trois champs de réponse distincts

c) Sur les métiers

CIBLE PARENTS

A tous

Q7. Est-ce que la crise sanitaire du Covid19 [Coronavirus] et l'épisode du confinement a modifié votre avis sur le métier que pourrait faire votre enfant ?

Une seule réponse possible

- Oui
- Non

CIBLE JEUNES

A tous

Q7. Est-ce que la crise sanitaire du Covid19 [Coronavirus] et l'épisode du confinement a modifié votre avis sur le métier que vous pourriez faire ?

Une seule réponse possible

- Oui
- Non

CIBLE PARENTS

Si Q7 = 1

Q7bis. Si oui, dans quel sens ?

Question ouverte

| _____ |

CIBLE JEUNES

Si Q7 = 1

Q7bis. Si oui, dans quel sens ?

Question ouverte

| _____ |

CIBLE PARENTS

A tous

Q8. Pour chacun des métiers suivants, donnez une note de 0 à 20 indiquant si vous aimeriez que votre enfant l'exerce plus tard :

0 signifiant que vous ne souhaiteriez pas du tout qu'il l'exerce, 20 signifiant que vous le souhaiteriez tout à fait. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Une seule réponse possible pour chaque item

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- ...
- 19

[Ordre aléatoire]

- **[IDEAL]**
- Opérateur/trice sur machine industrielle
(Il ou elle programme, alimente, décharge les machines industrielles et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.)
- Boulanger(ère) - Pâtissier(ère)
(Il ou elle fabrique et vend une grande variété de pains, viennoiseries et de pâtisseries.)
- Infirmier(ère)
(Il ou elle dispense des soins pour guérir, soulager les patients et prévenir les problèmes de santé.)
- Technicien(ne) de maintenance industrielle
(Il ou elle contrôle, surveille et entretient régulièrement les équipements industriels, et intervient en cas de panne.)
- Agent d'hygiène et d'entretien
(Il ou elle dépoussière, lave, désinfecte tout type de locaux.)
- Soudeur industriel
(Il ou elle soude des pièces de métal et les assemble de façon à former une structure.)
- Développeur (se) informatique
(Il ou elle traduit la demande d'un client en lignes de code informatique.)
- Ajusteur - Monteur
(Il ou elle assemble les pièces ou procède aux finitions dans le cadre d'une fabrication généralement sur-mesure d'équipements mécaniques.)
- Vendeur en boutique
(Il ou elle accueille et conseille le client en boutique.)
- Animateur-chef d'équipe de fabrication
(Il ou elle dirige ou conseille des conducteurs de machines et travaille en collaboration avec les autres services, pour réaliser le programme de production prévu.)
- Conducteur d'équipements industriels
(Il ou elle programme, alimente, décharge les machines industrielles et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.)
- Proviseur
(Il ou elle est le responsable de l'organisation des études, de la pédagogie et du fonctionnement d'un lycée.)
- Architecte
(Il ou elle suit le projet de construction, de la commande à la livraison, avec un important travail de conception des bâtiments.)
- Dessinateur industriel

(Il ou elle réalise le plan d'ensemble des produits industriels et le plan détaillé des pièces qui les composent.)

CIBLE JEUNES

A tous

Q8. Pour chacun des métiers suivants, donnez une note de 0 à 20 indiquant si vous aimeriez exercer ce métier plus tard :

0 signifiant que vous ne souhaiteriez pas du tout l'exercer, 20 signifiant que vous le souhaiteriez tout à fait. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Une seule réponse possible pour chaque item

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- ...
- 19
- 20

[Ordre aléatoire]

- **[IDEAL]**
- Opérateur/trice sur machine industrielle
(Il ou elle programme, alimente, décharge les machines industrielles et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.)
- Boulanger(ère) - Pâtissier(ère)
(Il ou elle fabrique et vend une grande variété de pains, viennoiseries et de pâtisseries.)
- Infirmier(ère)
(Il ou elle dispense des soins pour guérir, soulager les patients et prévenir les problèmes de santé.)
- Technicien(ne) de maintenance industrielle
(Il ou elle contrôle, surveille et entretient régulièrement les équipements industriels, et intervient en cas de panne.)
- Agent d'hygiène et d'entretien
(Il ou elle dépoussière, lave, désinfecte tout type de locaux.)
- Soudeur industriel
(Il ou elle soude des pièces de métal et les assemble de façon à former une structure.)
- Développeur (se) informatique
(Il ou elle traduit la demande d'un client en lignes de code informatique.)
- Ajusteur - Monteur

(Il ou elle assemble les pièces ou procède aux finitions dans le cadre d'une fabrication généralement sur-mesure d'équipements mécaniques.)

- Vendeur en boutique
(Il ou elle accueille et conseille le client en boutique.)
- Animateur-chef d'équipe de fabrication
(Il ou elle dirige ou conseille des conducteurs de machines et travaille en collaboration avec les autres services, pour réaliser le programme de production prévu.)
- Conducteur d'équipements industriels
(Il ou elle programme, alimente, décharge les machines industrielles et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.)
- Proviseur
(Il ou elle est le responsable de l'organisation des études, de la pédagogie et du fonctionnement d'un lycée.)
- Architecte
(Il ou elle suit le projet de construction, de la commande à la livraison, avec un important travail de conception des bâtiments.)
- Dessinateur industriel
(Il ou elle réalise le plan d'ensemble des produits industriels et le plan détaillé des pièces qui les composent.)

3) Représentations des métiers

A tous

Q9. Pour chacune des caractéristiques suivantes, à quel point vous semble-t-elle correspondre au métier suivant sur une échelle de 1 à 7 ?

1 signifiant que cela ne correspond pas du tout, 7 signifiant que cela correspond parfaitement. Les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

Une seule réponse possible pour chaque item

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

[Présenter en ordre aléatoire chacun des métiers avec à chaque fois la liste des critères en ordre aléatoire. Garder le même ordre ensuite dans les critères pour chaque métier.]

[Critères]

16. Etre protégé(e) contre le chômage
17. Aider les autres ou d'être utile à la société
18. Exercer un métier reconnu ou bien considéré en société
19. Bénéficier d'un niveau de revenu élevé
20. Avoir de nombreuses opportunités de carrières et d'évolution
21. Pouvoir diriger les autres plutôt qu'être dirigé(e)
22. Etre autonome dans son travail
23. Vivre de nouvelles expériences et de ne pas avoir un travail routinier
24. Etre souvent en relation avec les autres
25. Pouvoir être créatif (ve)
26. Participer à la protection de l'environnement
27. Avoir du temps pour sa vie personnelle
28. Avoir de bonnes conditions de travail (physiques et psychologiques) et de bien-être
29. Faire un travail dont on peut voir le résultat concret
30. Retirer de la satisfaction d'un travail bien fait

[Métiers]

- **Technicien(ne) de maintenance industrielle** : Il ou elle contrôle, surveille et entretient régulièrement les équipements industriels, et intervient en cas de panne.
- **[IDEAL]**
- **Architecte** : Il ou elle suit le projet de construction, de la commande à la livraison, avec un important travail de conception des bâtiments.
- **Opérateur/trice sur machine industrielle** : Il ou elle programme, alimente, décharge les machines industrielles et veille à ce que tout se passe au mieux tout au long de la chaîne de fabrication.
- **Agent d'hygiène et d'entretien** : Il ou elle dépoussière, lave, désinfecte tout type de locaux.
- **Développeur (se) informatique** : Il ou elle traduit la demande d'un client en lignes de code informatique.

C) Variables socio-démographiques (posées en fin de questionnaire)

A tous

RS16. Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ?

Une seule réponse possible

1. Aucun diplôme
2. Certificat d'études primaires
3. BEPC – Brevet des collèges

4. CAP/BEP
5. Baccalauréat
6. DUT/DTS/DEUG (bac +2)
7. Licence (bac +3)
8. Maîtrise/Master 1 (bac + 4)
9. DESS/DEA/Master 2/Grandes écoles/Doctorat (niveau bac +5 et plus)
10. Refuse de répondre

Aux actifs occupés : Si RS4 = 1 à 4

RS17. Est-ce que vous travaillez actuellement dans le secteur de l'éducation, de l'orientation ou de la formation ?

Une seule réponse possible

1. Oui
2. Non

Si RS17 = 1

RS17bis. Si oui, quel est votre métier ?

Plusieurs réponses possibles

1. Professeur des écoles (maternelle)
2. Professeur des écoles (primaire)
3. Professeur en collège
4. Professeur en lycée généraliste et technologique
5. Professeur en lycée professionnel
6. Enseignant dans le supérieur
7. Psychologue d'orientation en collège
8. Psychologue d'orientation en lycée
9. CPE, proviseur
10. Autre salarié de l'Education Nationale
11. Conseiller Pôle emploi, ou mission locale pour l'emploi
12. Conseiller formation/orientation privé
13. Autres (précisez)

A ceux qui ne travaillent PAS dans l'industrie : Si RS6 = 1 ou 3 à 6

RS18. Avez-vous déjà travaillé dans l'industrie ?

Une seule réponse possible

1. Oui
2. Non

Si RS18 = 1

RS18bis. Dans quelle branche ?

Une seule réponse possible

1. Métallurgie
2. Plasturgie
3. Chimie
4. Agroalimentaire
5. Textile
6. Automobile
7. Aéronautique
8. Pharmaceutique

A tous

RS19. Est-ce que quelqu'un de votre famille travaille dans l'industrie ?

Une seule réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Je ne sais pas

A tous

RS20. Etes-vous... ?

Une seule réponse possible

1. Célibataire
2. Marié(e)
3. Pacsé(e)
4. En union libre ou en concubinage
5. Divorcé
6. Veuf (ve)

Obligatoire

Si RS 20= 2 ou 3 ou 4

RS21. En ce moment, quelle est l'activité principale de votre conjoint ?

Une seule réponse possible

1. Salarié du secteur privé
2. Salarié d'une entreprise publique ou nationale
3. Salarié du secteur public
4. A votre compte
5. A la recherche d'un premier emploi
6. A la recherche d'un emploi (vous avez déjà travaillé)
7. A la retraite
8. Au foyer
9. Elève ou étudiant
10. Dans une autre situation

Filtre RS21

Si RS21 = 5 ou 7 ou 8 ou 9 ou 10 alors ne pas poser RS22

Recode : si RS21 = 5 ou 8 ou 10 alors RS22 = 9

Recode : si RS21 = 7 alors RS22 = 8

Recode : si RS21 = 9 alors RS22 = 7

Si RS21 = 1 ou 2 ou 3 alors ne pas poser les items 1 et 2 et 7 et 8 et 9

Si RS21 = 4 alors ne pas poser les items 3 et 5 et 6 et 7 et 8 et 9

Si RS21 = 6 alors ne pas poser les items 7 et 8 et 9

Si RS 20 = 2 ou 3 ou 4

RS22. Quelle est la profession de votre conjoint ?

Si chômeur : indiquez la dernière profession exercée

Une seule réponse possible

1. Agriculteur, exploitant
2. Commerçant, artisan, chef d'entreprise, travailleur indépendant
3. Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale
4. Profession intermédiaire, contremaître
5. Employé, personnel de service
6. Ouvrier, ouvrier agricole
7. Elève, étudiant
8. Retraité
9. Autre inactif divers

Si RS 21 = 1 à 4

RS23. Est-ce que dans le cadre de son activité professionnelle, votre conjoint a une fonction d'encadrement d'équipe ?

Une seule réponse possible

1. Oui
2. Non
3. Ne sait pas

Si RS 20 = 2 ou 3 ou 4

RS24. Quel est le dernier diplôme qu'a obtenu votre conjoint ?

Une seule réponse possible

1. Aucun diplôme
2. Certificat d'études primaires
3. BEPC – Brevet des collèges
4. CAP/BEP
5. Baccalauréat
6. DUT/DTS/DEUG (bac +2)
7. Licence (bac +3)
8. Maîtrise/Master 1 (bac + 4)
9. DESS/DEA/Master 2/Grandes écoles/Doctorat (niveau bac +5 et plus)

10. Refuse de répondre

A tous

RS25. Pouvez-vous indiquer parmi les tranches suivantes à quel niveau de revenu mensuel net appartient votre foyer en considérant tous les revenus de tous les membres du ménage, salaires, retraites, prestations sociales, revenus de l'épargne etc. ?

Une seule réponse possible

1. Moins de 500 euros
2. Entre 500 euros et moins de 1 000 euros
3. Entre 1 000 euros et moins de 1 500 euros
4. Entre 1 500 euros et moins de 2 000 euros
5. Entre 2 000 euros et moins de 2 500 euros
6. Entre 2 500 euros et moins de 3 000 euros
7. Entre 3 000 euros et moins de 3 500 euros
8. Entre 3 500 euros et moins de 4 000 euros
9. Entre 4 000 euros et moins de 4 500 euros
10. Entre 4 500 euros et moins de 5 000 euros
11. 5 000 euros et plus
12. Ne sait pas

Ce questionnaire est maintenant terminé. Nous vous remercions de l'avoir complété.