



HAL
open science

De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre : Projet SHS bis 2007 du Conseil Régional Midi-Pyrénées

Sabrina Labbé, Michel Bataille, Christine Mias, Michel Lac, Pierre Ratinaud,
Alain Piaser, Patrice Bouyssières

► To cite this version:

Sabrina Labbé, Michel Bataille, Christine Mias, Michel Lac, Pierre Ratinaud, et al.. De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre : Projet SHS bis 2007 du Conseil Régional Midi-Pyrénées. [Rapport de recherche] Université Toulouse - Jean Jaurès. 2009. halshs-02563027

HAL Id: halshs-02563027

<https://shs.hal.science/halshs-02563027v1>

Submitted on 24 Jun 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Projet SHS bis 2007 du Conseil Régional Midi-Pyrénées

De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre ?

Etude réalisée par la composante REPERE du
laboratoire CREFI-T
Université de Toulouse 2 - Le Mirail

Coordination : Sabrina Labbé

Responsabilité scientifique : Michel Bataille/ Christine Mias

Co-auteurs : Lac, M. et Ratinaud, P. ; Piaser, A. ; Bouyssières, P.

Participation à l'élaboration du document : Vidaller, V., Netto, S.,
Crépin, V., Capet, M.



Nous tenons à remercier ici toutes les personnes et institutions qui ont, de près ou de loin, participé à cette recherche. Merci aussi à toutes celles qui ont répondu à nos diverses sollicitations lors des différentes rencontres et/ou manifestations pour répondre aux questionnaires et aux entretiens.

Nous remercions aussi le Conseil Régional de Midi-Pyrénées de nous avoir permis de mener à bien cette recherche.

SOMMAIRE

| | |
|---|------------|
| Sommaire | 3 |
| Introduction | 4 |
| Présentation du terrain : La Mecanic Vallée | 5 |
| I. Histoire et localisation..... | 5 |
| II. Les savoir-faire de la Mecanic Vallée..... | 7 |
| III. Les Actions de la Mecanic Vallée..... | 8 |
| IV. La Mecanic Vallée en mal de main d'œuvre ?..... | 10 |
| Etayage théorique..... | 14 |
| I. Le travail un concept historique et idéologique. | 14 |
| II. Les représentations chez les jeunes | 17 |
| La recherche exploratoire | 21 |
| I. Déroulement de la journée : | 21 |
| II. Les différents acteurs présents : | 22 |
| III. Modalités de passation du questionnaire :..... | 22 |
| IV. Descriptif de la population interrogée :..... | 22 |
| V. Les métiers souhaités : | 23 |
| VI. Les métiers indésirables : | 26 |
| VII. Le métier « idéal » :..... | 28 |
| VIII. Une zone muette ? :..... | 29 |
| IX. Le métier conseillé par les parents :..... | 30 |
| X. Qui va les aider à choisir leur métier ? :..... | 31 |
| XI. Le métier de chaudronnier : | 32 |
| XII. Le métier de soudeur : | 33 |
| XIII. Le métier d'opérateur sur commandes numériques : | 34 |
| XIV. Leurs attitudes face aux 3 métiers ciblés :..... | 35 |
| XV. La communication autour de ces métiers :..... | 35 |
| Méthodologie de la recherche | 38 |
| I. Le protocole global..... | 38 |
| II. Le choix de la population à interroger | 40 |
| III. Les outils de recueil des données | 40 |
| IV. modalités de recueil de données..... | 41 |
| Analyse des résultats..... | 45 |
| I. Descriptif de la population interrogée pour le recueil des représentation sociales ... | 45 |
| II. Du général au particulier | 47 |
| III. Le metier ideal..... | 77 |
| IV. Les représentations professionnelles..... | 82 |
| V. Mises en perspective et elements de communication..... | 90 |
| Conclusion | 96 |
| Bibliographie / Webographie..... | 98 |
| Table des matieres..... | 101 |
| Annexes..... | 104 |

INTRODUCTION

Ce document constitue le **rapport final** de la recherche SHS intitulée « De quelle représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre ? ». (Voir en annexes le protocole complet de la recherche p.48).

Cette recherche part du constat que la croissance des entreprises industrielles est freinée par un déficit en terme de main d'œuvre. En effet, ces dernières peinent à recruter certains types d'employés qualifiés. Des formations professionnelles ont été créées afin d'y remédier mais ces dernières restent encore souvent en sous effectif.

Selon nous, une image négative des métiers pèse sur cette pénurie. Nous souhaitons donc étudier les représentations de ces métiers (auprès des professionnels de l'insertion, des professeurs, des parents mais aussi des jeunes, des demandeurs d'emploi etc.) afin de proposer les bases d'une communication allant vers la revalorisation des filières professionnelles concernées.

Cette action, financée par le **Conseil Régional Midi-Pyrénées**, s'inscrit dans un partenariat avec l'association d'industriels de la « Mecanic Vallée».

Notre travail a consisté dans un premier temps à connaître notre terrain de recherche et à justifier l'intérêt de notre étude. Nous avons consulté de nombreux documents concernant des études déjà menées sur la Mecanic Vallée et réalisé des entretiens afin de dégager les grandes lignes descriptives de l'association et de **connaître les principaux métiers en tension**. Nous remercions à ce sujet le Chargé de Mission de l'association ainsi que l'adjointe déléguée générale et chargée de l'emploi et de la formation de l'UIMM qui nous ont reçus pour des entretiens et nous ont fourni de nombreux documents à ce sujet. Nous livrons les résultats de cette étape dans la première partie de ce rapport.

Dans un second temps, un travail théorique concernant les représentations sociales du travail, de l'industrie nous a permis de poser les bases de notre première étude exploratoire menée lors d'une journée de sensibilisation aux métiers de l'industrie. Cet étayage théorique est présenté en seconde partie de ce document.

Une troisième partie livre les résultats de l'étude exploratoire réalisée auprès de 72 jeunes de 3^{ème} DP6. Cette étape nous permet de consolider les bases sur lesquelles nous nous étions appuyés pour réaliser l'enquête finale et d'ébaucher quelques premières propositions en termes de communication auprès de ce public.

La quatrième partie de ce travail présente les aspects méthodologiques de notre travail de recherche global et la présentation de notre questionnaire final.

La partie suivante, l'analyse des résultats traite principalement de l'analyse des représentations sociales et professionnelles des métiers ciblés ainsi que des éléments proches de ces objets (les représentations du travail et des métiers de l'industrie).

Enfin, nous concluons ce rapport par un ensemble de préconisations sur les thématiques et actions à aborder dans une éventuelle communication autour de ces métiers.

PRESENTATION DU TERRAIN : LA MECANIC VALLEE¹

Avant tout travail de recherche, il est important de connaître le terrain investi et de justifier l'intérêt et la pertinence de l'étude menée. Nous allons dans cette première partie présenter l'association Mecanic Vallée en abordant son histoire, sa localisation, ses savoir-faire, ses objectifs (quel est le projet associatif ?) pour conclure sur ses besoins en termes de main d'œuvre. Pour réaliser ce travail, nous nous sommes principalement appuyés sur les entretiens réalisés avec le chargé d'étude de la Mecanic Vallée, les documents qu'il nous a remis ainsi le site internet de l'association.

I. HISTOIRE ET LOCALISATION

Sans aller chercher jusqu'aux origines de l'Industrie sur le bassin que représente la « Mecanic Vallée », on peut toutefois affirmer la présence d'une implantation remontant à la Renaissance.

L'histoire de la « Mecanic Vallée » est, en dépit des différences notables avec le voisin toulousain, ancrée elle aussi dans un paysage historique et géographique ciblé. Ainsi, la DATAR lui a accordé sa place au sein des quelques 96 "Systèmes Productifs Locaux" (SPL²) qu'elle a dénombrés sur le territoire national à la fin des années 90. On notera le poids économique et humain de cet ensemble ayant compté jusqu'à 250 entreprises pour plus de 14 000 emplois. Un ensemble qui conserve cependant ses micro-pôles, dont les spécialités ont su perdurer et muter avec le temps.

On évoquera à ce propos l'hétérogénéité des activités présentes, mais aussi des structures implantées sur le bassin (des PME/PMI aux grands groupes industriels). Malgré le passé aéronautique de Figeac ou dans l'industrie de l'armement à Tulle par exemple, la Mecanic Vallée a su redéfinir les contours d'un groupement d'intérêts divers, au profit de l'émergence d'un lobby économique moderne et localisé. Comme nous le verrons ci-après, ce groupement autour de la notion de développement est tout entier tourné vers les activités liées à l'industrie mécanique.

La labellisation SPL, intervient en 1998, pour dynamiser les industries et entreprises présentes, tout en n'écrasant pas les diversités sectorielles. Une labellisation qui permet de créer une image et une identité pour un bassin interrégional industriel, afin d'harmoniser l'effort de développement poursuivi par les acteurs institutionnels et privés présents sur le territoire. La Mecanic Vallée est née d'un premier tissu de partenaires :

- ✓ Un organisme fédérateur sur ce territoire interrégional : l'ADIMAC
- ✓ Un organisme régional : Midi Pyrénées Expansion
- ✓ Des structures locales d'appui :

¹ Une partie des informations constituant cette section sont issues du site internet de la Mecanic Vallée www.mecanicvallee.com.

² Les "Systèmes Productifs Locaux" sont, à l'instar des Clusters en Grande-Bretagne ou des Districts industriels en Italie, des groupements d'entreprises qui collaborent dans un même secteur en vue d'améliorer la compétitivité de la filière par une mutualisation de moyens et de compétences.

Le référencement SPL est attribué par la Commission Nationale SPL, pilotée par la DATAR.

- Aveyron Expansion
- Lot Développement Aménagement
- Corrèze Expansion
- La CCI de Rodez
- La CCI de Cahors
- La CCI Pays de Brive et notamment sa cellule Métal Corrèze
- La CCI de Tulle - Ussel

Plus récemment, le 14 novembre 2000, la Mecanic Vallée s'est dotée d'un instrument associatif afin de piloter ses différentes missions : **l'association** Mecanic Vallée. Celle-ci est composée d'industriels bien sûr, mais également des structures locales d'appui initialement intégrées à la démarche S.P.L.

La création de l'association Mecanic Vallée est le résultat de plusieurs facteurs : les industriels souhaitent s'approprier cette dynamique, en décider les orientations et en piloter la mise en œuvre. Le statut associatif ne pourra que favoriser les actions de "lobbying" en faveur de la Mecanic Vallée en traduisant la volonté des industriels et leur représentativité en termes de poids économique, une plus grande facilité dans la mobilisation des moyens financiers nécessaires à la réalisation du programme d'actions, le demandeur étant clairement identifié et représentatif des industriels.

Moins d'un an après la création de l'association, plus de 80 adhérents la rejoignent représentant plus de 70% de l'effectif salarié total. Depuis, le nombre des adhérents n'a cessé de progresser.

L'association Mecanic Vallée est implantée sur un territoire interrégional allant de Tulle à Rodez en passant par Brive, Figeac et Decazeville. Trois départements sont représentés : la Corrèze, le Lot et l'Aveyron.

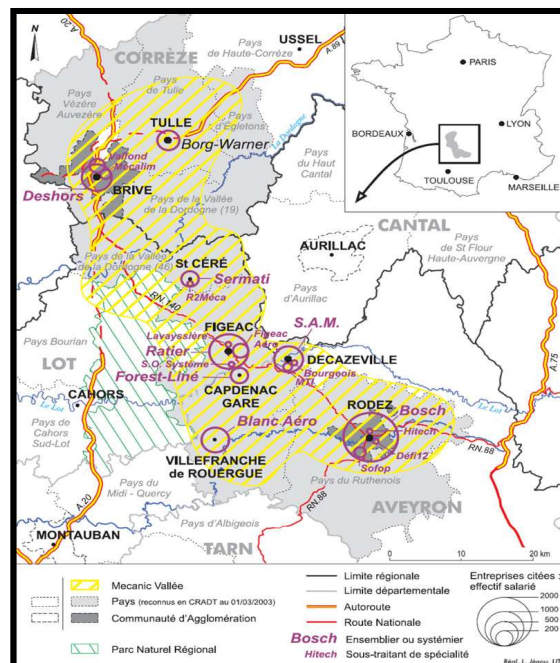
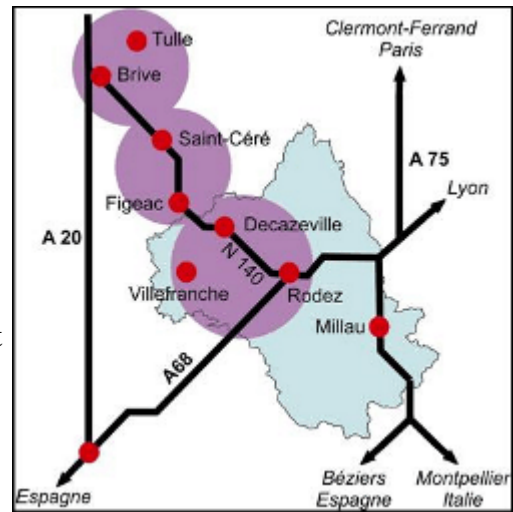


Figure n°1: Localisation des principales entreprises de la Mecanic Vallée en Midi Pyrénées (Guillaume, 2003, p.173).

Elle constitue un Système Productif Localisé (District Industriel) reconnu par la DATAR, un territoire maillé en **trois pôles industriels** :

- ✓ **Bassin Brive – Tulle – Ussel** : machine-outil et automobile.
- ✓ **Bassin Figeac - St.Céré** : aéronautique, hélices, commandes de bord et machines spéciales de contrôle.
- ✓ **Bassin Rodez - Decazeville - Villefranche de Rouergue – Capdenac** : fabrication d'équipements de moteur à injection essence et diesel, fixations aéronautiques à haute performance, fonderie sous pression d'alliages non ferreux (aluminium, zinc, magnésium), de filtres à huile automobiles, zinc laminé façonné et accessoires, construction de machines-outils d'usinage et nappage matériaux composites, mécanique de précision, prototypes et machines spéciales, et enfin création et fabrication de coutellerie. (contenu et schéma extraits du site d'Aveyron Expansion).



II. LES SAVOIR-FAIRE DE LA MECANIC VALLEE.

Cette « concentration d'entreprises (...) [est] spécialisée dans le travail du métal, la mécanique de précision, les machines-outils de toutes sortes et autres composants électromécaniques. Ce "système productif local", (SPL) (...) offre une palette de compétences pointues dans la mécanique et les métaux. Il répond aux besoins de divers secteurs industriels : automobile, aéronautique, mécanique de haute précision.

Les entreprises de la "Mecanic Vallée" ont décidé de pousser plus loin leurs synergies en travaillant sur la notion de réseau, de besoins communs et d'échanges d'expériences. Un bon moyen de compenser le danger lié à l'hyper-spécialisation, qui, bien que gage de valeur-ajoutée, constitue souvent également un talon d'Achille, lorsque le secteur est en crise. Ce fut par exemple le cas des sous-traitants aéronautiques après le 11 septembre 2002. » (Extrait du site aveyron.com).

Nous avons extrait du site de la Mecanic Vallée quelques exemples d'activités spécifiques :

Fonderie sous pression :

- S.A.M. (Société Aveyronnaise de Métallurgie), groupe Arche, 1ère fonderie européenne non intégrée à injecter de l'aluminium et du magnésium sous pression. Elle intègre un savoir-faire de la conception de pièces à la mise au point du produit. Exemples d'utilisation : cadres d'attaché-case Samsonite - colonnes de direction Mondéo...

Machines-outils à commandes numériques de très grandes dimensions "sur mesures" :

- FOREST LINE : concepteur, leader en machines à commandes numériques de très grandes dimensions sur mesures. Capacité de conception, réalisation, mise au point.

Dépôt Plasma :

- 2PS : entreprise capable de mettre au point et de réaliser des applications par dépôt plasma. Leader français en matière de dépôt sur prothèses médicales.

Conception aéronautique :

- RATIER (Groupe U.T.C.) : concepteur et équipementier aéronautique, spécialiste des commandes de vol, des hélices, des alliages aéronautiques spécifiques et des matériaux composites.

Usinage Très Grande Vitesse :

- Pôle Usinage Très Grande Vitesse de Figeac-Capdenac. Il réunit l'ensemble des compétences d'un niveau mondial en matière de conception, réalisation, mise au point, optimisation des paramètres en matière de machines spécifiques ou séries Usinage Très Grande Vitesse.

Traitement thermique :

- HITEC : leader européen en matière de traitement thermique spécifique et série.

Équipementiers automobiles :

- BOSCH : injection diesel.
- Borg Warner (BW) : composants pour boîtes automatisées et pour systèmes ABS.

III. LES ACTIONS DE LA MECANIC VALLEE.

Quatre principaux axes ont été définis lors de l'émergence du concept Mecanic Vallée. Ils constituent encore aujourd'hui les lignes directrices de toutes les actions de l'association.

A. FORMATION ET RECRUTEMENT

Les industriels ont reconnu comme prioritaires les besoins en matière de recrutement et de formation.

- **Pour cela il apparaît nécessaire :**
 - d'identifier les besoins,
 - d'identifier les structures, les partenaires et les procédures existantes,
 - de rechercher des solutions novatrices complémentaires, en particulier fondées sur l'alternance : sections d'apprentissage,...
 - de rechercher les mobilisations et le concours des partenaires existants concernés.

- **Des actions sont à poursuivre ou à initier :**
 - développement des sections d'apprentissage,
 - suivi de toutes autres solutions d'embauche-formation, réinsertion et de sensibilisation aux métiers de la mécanique,
 - identification des besoins et préconisations des solutions,
 - formations des cadres ou chefs d'entreprise,
 - actions de communication sur les métiers de la mécanique (CIO, collèges, jeunes,...) et sur les possibilités de recrutement de la filière.

B. ECHANGES INTER ENTREPRISES.

La cohésion et la dynamisation des entreprises s'appuient sur une connaissance approfondie des ressources existantes. Des échanges sont indispensables au niveau de l'ensemble du district industriel.

En particulier, les rencontres d'affaires Mecanic Vallée permettent une large information des industriels, assorties d'un inventaire détaillé des compétences, permettant l'organisation de contacts ainsi optimisés avec des entreprises du territoire mais aussi avec des donneurs d'ordre extérieurs à la zone.

De plus, la mise en œuvre de réunions thématiques (présentation du programme A 380, l'optimisation des tarifs douaniers, l'usinage à sec,...) permettent, facilitent et intensifient les échanges interentreprises.

L'organisation de telles manifestations offre aux industriels une information technique sur des sujets identifiés par les industriels, mais aussi la possibilité de se rencontrer et d'échanger sur des thèmes variés.

C. DEVELOPPEMENT DE L'IMAGE ET DE LA COMMUNICATION COMMUNE

Une communication ciblée doit permettre une identification locale, nationale et mondiale, à travers :

- la mise en ligne d'un site Internet,
- la diffusion d'un bulletin de liaison,
- un marketing territorial visant à promouvoir les savoir-faire de la Mecanic Vallée et de ses entreprises,
- une promotion à l'étranger,
- l'organisation de manifestations communes.

D. LA STRUCTURATION DE LA FILIERE

La structuration de la filière mécanique passe par l'identification et l'aide à l'implantation des maillons manquants identifiés par les industriels.

Pour cela diverses études de faisabilité économique sont envisagées :

- développement de la découpe jet d'eau et laser
- centre de services industriels spécialisé en traitement de surface

Une expérience sur la mise en commun de fonctions inter entreprises (achats,...) est souhaitée par les industriels.

D'autres domaines d'intervention sont également envisagés :

- éthique d'embauche,
- environnement et déchets industriels,
- comment aborder la délocalisation ?

Après avoir présenté l'association, nous voudrions à présent recentrer cet état des lieux sur les besoins en termes de main d'œuvre de la Mecanic Vallée.

IV. LA MECANIC VALLEE EN MAL DE MAIN D'ŒUVRE ?

Afin de définir les différents métiers en mal de main d'œuvre de la Mecanic vallée sur lesquels porteront notre étude, nous allons nous baser sur des données provenant du rapport ADIMAC³ réalisé en 2000 -« étude d'évaluation des besoins en recrutement – formation des industriels de la Mecanic Vallée »-, des données de l'ANPE (2008) et sur l'entretien réalisé auprès de M. Danton chargé de mission au sein de la Mecanic Vallée. Le croisement de ces données permet de mettre en avant le déficit de main d'œuvre dans certaines catégories socio-professionnelles mais aussi de réfléchir à certaines causes pouvant être à la racine de ces manques.

Le rapport de l'ADIMAC passe au crible 43 entreprises afin de connaître leurs besoins en recrutement et formation et met en exergue les informations suivantes :

Il a été évalué le potentiel de recrutement dans les fonctions de production (cf. tableau n°1) et dans les fonctions hors production (cf. tableau n°2).

| Métiers | Besoins à Court terme | Besoins d'ici 2/3 ans |
|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Fraiseur-tourneur | 59 | 94 |
| Opérateurs à commandes numériques | 7 | 30 |
| Autres opérateurs | 14 | 38 |
| Ajusteurs | 1 | 7 |
| Régleur | 13 | 33 |
| Chaudronniers | 5 | |
| Soudeurs | 4 | |
| Soudeur-chaudronnier | | |
| Ingénieurs de production | 5 | 15 |
| Chefs d'équipe ou d'atelier | 4 | |
| Mécaniciens monteurs | 11 | 29 |
| TOTAL | 124 | 260 |

Tableau n°1 : le potentiel de recrutement dans les fonctions de production (Source : rapport ADIMAC 2000).

³ ADIMAC : Association pour le Développement Industriel et Economique du Massif Central. Créée en 1975, l'ADIMAC rassemble des industriels, des collectivités territoriales, des organismes de développement et des organismes financiers. (Source : <http://www.adimac.com/site/html/general.php?article=52&l=fr>)

| Fonction/ Métiers | Besoins à CT | Besoins d'ici 2 à 3 ans |
|--|--------------|-------------------------|
| Gestion (Contrôleur, Technicien) | 2 | |
| Méthode (Contrôleur, Technicien, Ingénieur d'affaires aéronautique, responsable) | 6 | 10 |
| Maintenance (Technicien, Electromécanicien) | 10 | 14 |
| Méthode et Maintenance/Mécaniciens et automaticiens | 5 | |
| Méthode et Qualité/ Chef d'équipe | 3 | |
| Qualité /Technicien | 1 | |
| Bureau d'études (Dessinateur, Technicien, Projeteur, Ingénieur) | 7 | |
| Commercial | 4 | |
| Responsable d'achat | 1 | |
| Informaticien | 1 | |
| Technicien programmeur | 1 | |
| Magasinier | 1 | |
| TOTAL | 42 | 50 |

Tableau n°2 : le potentiel de recrutement dans les fonctions hors production (Source : rapport ADIMAC 2000).

On constate par analyse comparative des besoins en recrutement à court et moyen terme, une progression dans le volume des besoins industriels. Ceci de manière plus significative pour certains métiers tels que : tourneurs-fraiseurs, opérateurs à commandes numériques, régleurs machines-outils, régleurs ajusteurs mécaniciens, agent de montage assemblage, agents d'usinage des métaux, chaudronniers, soudeurs...

Certains de ces métiers constituent des métiers à risques⁴ voire même des métiers déficitaires⁵ si l'on compare le nombre de demandeurs d'emploi et les offres enregistrées (cf. tableau n°3).

⁴ Offre d'Emploi / Demande d'Emploi se situe entre 0.5 et 1

⁵ Offre d'Emploi / Demande d'Emploi est supérieur à 1.

| Le nombre de demandeurs d'emploi et d'offres d'emplois enregistrés sur ces métiers | | |
|---|---------------------|------------|
| | FIGEAC | |
| | Demandeurs d'emploi | Offres |
| Opérateur/opératrice commande numérique | 24 | 194 |
| Ajusteur-monteur/ajusteuse-monteuse | 23 | 105 |
| Chaudronnier/chaudronnière | 17 | 39 |
| Soudeur/soudeuse | 13 | 36 |
| TOTAL | 77 | 374 |
| Dont % de jeunes de – 26 ans | 20 | |
| Dont offres en CDI | | 142 |

Tableau n°3 : Le nombre de demandeurs d'emploi et d'offres d'emplois enregistrés sur les métiers de la Mecanic Vallée (Source ANPE, 2008).

L'interview de M. Danton, chargé de mission au sein de la Mecanic Vallée, réalisée en février 2008 confirme ces observations. Selon lui, une majorité des entreprises de la Mecanic Vallée ont un point commun : des difficultés croissantes de recrutement dans les métiers de la mécanique (principalement pour des opérateurs sur machine à commandes numériques, des chaudronniers et des soudeurs).

Il met en avant différentes causes pouvant expliquer cette pénurie de main d'œuvre :

- Le facteur géographique (l'enclavement : les jeunes veulent « partir faire un break à la ville » et ne reviennent pas toujours en région, de plus pour certains postes à responsabilités, la famille doit suivre et ceci n'est pas toujours réalisable).
- Le facteur culturel (un état d'esprit à changer chez les parents, les professeurs, et les employés de la Mecanic Vallée eux-mêmes, ne véhiculant pas forcément une bonne image de ces métiers auprès des jeunes).

Cet argument culturel nous intéresse plus particulièrement dans le cadre de notre étude, il nous renverrait en effet à un problème d'image de ces professions. Selon M. Danton : « Les parents rejettent ces métiers. De plus dans l'éducation, les filières mécaniques sont présentées comme des repoussoirs par les professeurs. Tout ceci ne valorise pas le secteur ». Pour le chargé de mission il apparaît évident qu'il faille travailler sur une communication par l'image auprès des jeunes, leur expliquer que l'on n'est pas « chaudronnier toute sa vie » et qu'il existe comme partout ailleurs, des possibilités d'évolution dans ces corps de métiers. Et d'étayer son argumentaire par les nombreux exemples de nouveaux entrepreneurs issus des filières professionnelles.

Si nous reprenons les différents éléments cités précédemment nous pouvons en conclure que certaines entreprises de la Mecanic Vallée connaissent des problèmes de recrutement dont les principales raisons sont les suivantes :

- **Le manque de main d'œuvre qualifiée et plus particulièrement sur des postes de chaudronnier, soudeur, opérateur à commandes numériques.**
- La mauvaise image des métiers de la mécanique et de la très petite entreprise (TPE = moins de 10 salariés) pouvant être à la racine d'un défaut de motivation des jeunes.
- De manière plus ponctuelle, le manque de travail pour le conjoint dans le cadre de mutation, la faible mobilité des candidats, le manque de polyvalence des candidats. Ce qui reste avant tout lié à un problème d'attractivité du secteur géographique.

En guise de conclusion sur cette partie descriptive de notre terrain d'étude, nous pouvons mettre en avant le poids économique de ce regroupement industriel. Il représente un bassin d'emploi conséquent pour le territoire aux métiers fortement spécialisés. Le rapport ADIMAC fait état d'une multiplicité d'actions déjà réalisées, en cours, voire même en perspective mais nous n'avons pas observé de résultats concernant l'image que ces métiers pouvaient renvoyer auprès de la population concernée. Nous avons souhaité opérer un travail de prise de connaissance des actions d'ores et déjà entreprises sur ce terrain afin d'éviter toute redondance en terme de recherche.

Dans les travaux de l'ADIMAC, les principaux freins au recrutement cités sont liés aux ressources humaines : pénurie de main d'œuvre qualifiée, conséquences des 35 heures, vieillissement et le départ des salariés, difficulté d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies ou aux nouvelles organisations, manque d'accompagnement auprès des TPE.

A noter, 4 entreprises refusent des commandes et sont en situation de sous-exploitation de leur outil de production. Un déficit en terme de main d'œuvre est donc indéniable et notre hypothèse postule de l'impact négatif des images véhiculées autour de ces métiers afin d'expliquer un certain déficit dans le choix d'orientation (que ce soit des jeunes ou des demandeurs d'emploi) vers les filières de formation afférentes ou les postes proposés.

ETAYAGE THEORIQUE

Afin d'étayer notre hypothèse d'existence de représentations pouvant exercer un impact négatif sur l'orientation vers ces métiers, nous avons souhaité rechercher si des travaux avaient été réalisés sur ce thème. A notre connaissance aucune étude n'a été menée sur les représentations des métiers que nous avons ciblés.

Nous avons alors choisi de visiter des concepts voisins et les théories relatives aux représentations **du travail, de l'entreprise et de l'industrie**.

I. LE TRAVAIL UN CONCEPT HISTORIQUE ET IDEOLOGIQUE.

« "Travail" vient du latin « *tripalium* »: instrument de torture à trois pieux. Et le premier sens proposé par le LITRE nous apprend que c'est le « nom donné à des machines plus ou moins compliquées, à l'aide desquelles on assujettit les grands animaux, soit pour les ferrer, quand ils sont méchants, soit pour pratiquer sur eux des opérations chirurgicales ». Par extension du sens d'instrument qui assujettit, ce sont les mots "gêne", "fatigue" qui ont un sens primordial. De nombreuses expressions ont perduré jusqu'à nos jours, montrant que cet ancrage dans un symbolisme de souffrance est relativement fort. Pour exemple, nous en citerons quelques unes, où l'on retrouve ces sentiments de douleur, de difficulté, de contrainte, où l'activité se montre pénible, longue, voire extrêmement minutieuse et vaste :

- Travail d'accouchement (il n'est pas inintéressant d'ailleurs de se souvenir qu'il existe des "salles de travail" comme des "salles de torture" !). Par extension, dans un sens figuré, on dira "enfanter dans la douleur" pour parler d'une action de grande envergure et d'une tâche compliquée.
- Les travaux forcés.
- Un travail de romain.
- Les douze travaux d'Hercule.
- Quel travail !
- Un travail de longue haleine, un travail de fourmi.
- Le travail de la cure psychanalytique...

Expressions auxquelles on peut rajouter ces synonymes du verbe travailler : besogner, trimer, marnier, bûcher, turbiner, etc. qui n'ont rien de très valorisant !

Pour mettre une touche plus joyeuse, rappelons qu'il existe quand même des travaux fins (les travaux d'aiguilles, par ex.), des travaux intellectuels, des travaux créatifs... : "C'est du beau travail". » (Mias, 1999, p. 215).

Le travail est une construction historique. Avant le XVIII^e siècle (moment où apparaît pour la première fois « le » travail), on employait des mots différents pour qualifier les différentes activités (œuvrer, labourer, par exemple) sans les réunir sous le terme « travail » (Méda, 2004). Il est né avec la pensée classique (Smith, 1776/1991) et a eu très tôt une connotation péjorative, car il signifie le « labeur », il est vu comme une activité contraignante réservée aux classes inférieures. Avant cette époque, les gens avaient une place dans la société autrement que par le travail, par exemple par la culture, la religion, la politique... Ce n'est que par la suite que l'individu est intégré dans la société par le travail.

Cette conception du travail est importante, car elle a permis aux individus de « s'émanciper des tutelles traditionnelles » (telles que la religion, la politique...). Les individus vont être ainsi libérés de leurs particularismes, un exemple concret est l'émancipation féminine par le travail.

Cette nouvelle conception du travail est cohérente avec la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, car on retrouve la même logique : émanciper les individus, les libérer de leurs particularismes (religion, culture...) qui faisaient obstacle au développement économique et social.

A. LES SOCIÉTÉS NON FONDÉES SUR LE TRAVAIL.

Un premier exemple de sociétés non basées sur le travail sont les sociétés primitives. Dans le cadre des sociétés primitives, on ne retrouve pas de terme qui définirait une activité pénible liée à la satisfaction des besoins. De nombreuses recherches, qu'elles soient anthropologiques ou ethnologiques, ne trouvent pas de référence, de terme, qui décrirait une activité pénible liée à la satisfaction des besoins. Certaines sociétés ne font pas la différence entre les activités productives et les autres comportements humains et ne disposent d'aucun terme ou notion qui synthétiserait l'idée de travail en général. Les activités sont classées dans des catégories différentes, le travail n'est pas fondateur de l'ordre social (régé par d'autres liens comme le lien du sang par exemple).

Chez les Grecs, le paradigme mis en évidence notamment chez Platon (1966) et Aristote (1982) est le suivant : les activités théoriques et de contemplation (libres) sont valorisées par rapport aux activités qui sont dans le domaine de la «nécessité» et sont relativement méprisées. Dans la République, Platon (1966) prônait pour une division de la société en trois classes en fonction de la nature de l'activité de chacun. C'est dans la dernière des classes que se situait le travail. Chez Aristote (La Politique, Livre I, 1982), on retrouve cette notion de mépris vis-à-vis du travail, ce dernier permettait de distinguer l'esclave du citoyen, l'humain du non-humain.

Par la suite, lors de l'Empire et du Moyen-âge les conceptions évoluent peu : s'opposent *l'otium*, le loisir studieux, qui est valorisé, par rapport au *negotium*, qui est négatif. Avec Saint Paul (1975), la Genèse commence à être envisagée comme un travail divin. Mais certains métiers enrichissants sont interdits et les métiers sont globalement méprisés. Il faut attendre le XVIe siècle pour que se fixe le mot « travail » à partir du latin *trepalium* qui est un instrument de torture, synonyme d'accablement, de souffrance et de pénibilité.

B. LE PREMIER TOURNANT A LA FIN DU XVIIIÈME SIÈCLE : LE TRAVAIL COMME FORME DE PRODUCTION.

Dès cette nouvelle période, un immense changement se produit : le travail se définit comme «l'ensemble des activités qui permettent de produire des richesses ». Ainsi en 1766, la « Fable des Abeilles » de Bernard Mandeville (1717/1974), valorisant le travail et l'effort et dénonçant les oisifs fait scandale. Dix années plus tard, le livre d'Adam Smith (1776/1991) « Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations » prononce l'éloge du travail et de la richesse : la Nation doit viser à s'enrichir, à accroître l'abondance par le travail.

C. LE SECOND TOURNANT AU XIXÈME : LE TRAVAIL COMME LIBERTÉ CREATRICE.

Dans la période précédente, le travail est considéré comme « facteur de production », mais chez Smith par exemple, il ne transforme pas le monde et il est pénible. L'apport théorique majeur de cette nouvelle période (vers 1810 - 1820) sera donc de définir le travail comme « liberté créatrice », comme moyen de « modeler le monde » et de se transformer soi-même.

Cette vision est à rattacher à la philosophie idéaliste allemande et notamment à celle d'Hegel (1805/1982) : toute l'histoire de l'homme peut être considérée comme l'œuvre d'un Dieu en perpétuelle formation où l'esprit lutte contre la nature, où l'humain cherche à se substituer au naturel par un travail. Ainsi, pour Hegel (1805/1982), le travail industriel apparaît après l'outil comme un moment permettant de mettre le monde en valeur, de faire avancer la civilisation. Marx (1857/1979), qui héritera de cette philosophie, parlera du projet positif « d'anéantissement de la nature ».

Avec Marx, la notion de travail devient extrêmement extensive : elle recouvre toute activité consciente de production, elle définit l'essence de l'homme et devient même la seule manière d'être humain. Mais pour Marx, le « vrai travail » ne se trouve que libéré du besoin, c'est-à-dire non aliéné : le « vrai travail » (qu'il s'agit de retrouver) est une activité consciente visant à faire du monde naturel un monde humain. Retrouver l'essence du travail, c'est retrouver un travail totalement libéré : au travail réel aliéné que l'on observe concrètement au XIXe siècle, il faut donc opposer l'idée rêvée d'un travail conçu comme « premier besoin vital » comme « moyen d'expression de soi », comme « liberté créatrice », par rapport auquel toute idée de réduction du temps de travail deviendrait inutile.

D. LE MOMENT SOCIAL DÉMOCRATE : LE SUPPORT DES DROITS SOCIAUX.

« Le moment social démocrate » est la troisième des principales étapes conduisant à nos acceptions contemporaines du travail. La pensée sociale démocrate, notamment en Allemagne, reprend les héritages des périodes précédentes : le travail est une valeur, un moyen d'expression, etc. Réformiste, opposée à Marx, elle décide de faire reposer sur le lien salarial tout un ensemble de droits, de protections, de garanties de salaire *qui* vont constituer, au XXe siècle, la société salariale et lui assurer une certaine stabilité.

Notre concept de travail, celui auquel nous avons affaire aujourd'hui contient donc ces trois dimensions : (1) le travail comme facteur de production, (2) le travail comme essence de l'homme, comme moyen d'expression et d'épanouissement, et enfin (3) le travail qui procure salaire, *droits*, protections et qui est le canal d'insertion dans la société et dans la consommation.

Ce concept hybride formé au fil de l'histoire n'est pas sans susciter des problèmes. Est-il raisonnable de vouloir attribuer à une unique activité, la mission de produire de « l'expression de soi », de la richesse, du lien social ? Toutes ces fonctions ne devraient-elles pas être partagées par d'autres types d'activités ?

E. UNE NOUVELLE PERSPECTIVE SUR L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL DE NOS JOURS.

Si l'on porte un regard sur les trente dernières années, un constat majeur apparaît, celui de la crise économique. Cela revient à se demander quels effets cette dernière va avoir sur la place du travail dans notre société. De nombreux facteurs tels que les progrès scientifiques, les révolutions technologiques, les transformations de l'économie mondiale, l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi, le développement de l'emploi précaire (Paugam, 2000), le chômage, l'importance nouvelle attachée aux loisirs et aux vacances, provoquent des changements d'attitude vis-à-vis du travail.

Suite à cet état des lieux, de nombreux auteurs (économistes, sociologues, philosophes ou psychosociologues) s'interrogent sur le devenir de cette valeur associée au travail (Lévy-Leboyer, 1984 ; Wilpert, 1987 ; Sue, 1991 ; Perret et Roustang, 1993 ; De Coster, 1994 ; Lalive d'Épinay, 1994 ; Riffault, 1994 et 1995 ; Méda, 1995 ; Flament, 1994 et 1996 ; Rousselet, 1996 ; Joulain, 1995 et 1998 ; Brechon, 2003 ; etc...). Quelles que soient les conclusions qu'ils dégagent de leurs différents travaux, qu'elles soient dans un sens de désaffection du travail (Méda, 1995) ou de valorisation par l'adjonction de caractéristiques à valence positive telles que l'épanouissement personnel ou le développement de la personne (Lalive d'Épinay, 1994 ; Riffault, 1994) ; ils sont d'accord pour conclure à une modification de cette valeur ; « le contenu de la notion de travail se transforme » (Riffault, 1994, p.95).

Des études, comme celles menées par Wilpert (Mow, 1987), s'intéressent à la centralité du travail. La centralité du travail est le degré d'importance que l'individu accorde dans sa vie au travail. Elle consiste à demander aux individus ce qu'ils feraient s'ils gagnaient à la loterie. Wilpert a comparé deux échantillons semblables à deux périodes (1982-1983 et 1989-1991), il est apparu une diminution de la centralité absolue du travail. Au début des années 80, 29,9% des individus indiquent qu'ils arrêteraient de travailler, 35% en 89-91 donnent une réponse similaire. Aux USA des résultats identiques ont été observés (England, 1991), signifiant une baisse de la centralité du travail généralisée. Plus récemment, dans son étude sur les valeurs des Français, Riffault (Riffault et Tchernia, 2003) montre que, pour les « anciens » (à partir de 50 ans), le travail passe avant tout le reste, par contre, les autres n'acceptent pas cette primauté. Entre 18 et 45 ans, 20 à 23 % sont pour la primauté du travail et 60% pour la préservation du temps libre. Les individus, au travers de cette préservation du temps libre, recherchent un meilleur équilibre de vie.

Nous allons maintenant nous intéresser plus précisément à la population d'étude de notre **pré**-enquête : les jeunes. Précédemment nous nous en sommes tenus à une approche globale des valeurs associées au travail. Qu'en est-il de celle des jeunes ?

II. LES REPRESENTATIONS CHEZ LES JEUNES

Malgré la très forte diversité des moyens d'information dont disposent les jeunes pour s'orienter, ce qu'un élève sait d'un métier ou d'une filière de formation reste le plus souvent flou et incomplet ; parfois même ce qu'il croit savoir ne correspond en rien à la réalité.

La formulation du choix professionnel et la représentation qu'en a le jeune est pour lui un enjeu identitaire majeur : en exprimant une profession, l'adolescent essaie de dire celui qu'il voudrait être et devenir.

L'école joue un rôle important dans la construction de ses représentations. Parce que l'orientation est souvent, par le jeu de la sélection et de l'affectation dans notre système scolaire, trop étroitement dépendante de la performance scolaire, l'adolescent risque de réduire la représentation qu'il a de lui-même à la seule dimension scolaire, allant parfois jusqu'à refouler une expression personnelle qu'il jugerait irrecevable par l'institution. Qu'en est-il alors de ses représentations du travail ?

A. LES JEUNES ET LE TRAVAIL

D'après l'INSEE, on dénombrait en 2002, 11,7 millions de jeunes âgés de 15 à 29 ans (11,6 en 2003 et 2004), ce qui représente une diminution de 7% par rapport à 1990 (Nicolle-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Parmi ces jeunes, en 2002-2003 et 2003-2004, ils sont 80% âgés de 18 ans à poursuivre leurs études ; 52% à 20 ans et ils ne sont plus que 12% à 25 ans. Et pour ceux qui ont décidé de rentrer dans la vie active, plus d'un quart qui était actif en 2003 a traversé au moins une période sans emploi au cours des quatre trimestres suivants, que ce soit au chômage ou dans l'inactivité, contre 17 % pour l'ensemble des actifs. Près d'un jeune actif sur dix n'a pas occupé d'emploi au cours de l'année. Même élevé, un diplôme n'est plus garant d'un emploi à durée indéterminée : parmi les diplômés de niveau bac + 2 qui travaillaient en 2003, 14 % ont été sans emploi au moins une fois au cours de l'année suivante. En 2003, pour un taux de chômage de 11,3%, 3,2% étaient représentés par des jeunes âgés de 15 à 29 ans. Parmi les salariés, un tiers des jeunes possédaient un emploi précaire (intérim, apprentissage, CDD, stagiaire)⁶.

Suite à ce constat, on note que les jeunes retardent de plus en plus leur entrée dans la vie active, et, pour cause, ceux qui ont fait le pas ont des difficultés à trouver un emploi.

Ainsi, quelle est la perception des jeunes face au travail ? Rousselet (1987) parle d'un allongement de « l'adolescence sociale » ; le passage à l'âge adulte prend de nos jours une dizaine d'années alors qu'auparavant il ne prenait que quelques mois. Les jeunes s'intéressent de plus en plus tard à leur avenir professionnel. Plus la scolarité se prolonge et plus se rétrécit l'éventail des futurs possibles. Ainsi sur une même tranche de population (les 16-25 ans) le pourcentage de ceux qui sont en scolarisation (secondaire, études supérieures) s'élève en France à 62%, en Allemagne à 43%, en Grande Bretagne à 28% (Sérieyx, 2002). Le monde du travail apparaît alors comme un chemin semé d'embûches dans lequel prônent les inégalités socioculturelles et économiques.

Le chômage s'inscrit dans cette baisse des valeurs associées au travail. Rousselet en 1974 parlait déjà d'allergie au travail ; des recherches telles que celles de Flament (1994, 1996) ; Milland (2001, 2002) en sont de parfaits exemples. Milland (2001, 2002) démontre que les représentations sociales⁷ du travail et du chômage « sont bien deux objets de représentation *sui generis*, mais qui entretiennent un rapport par le biais des états » (Milland, 2002, p.50). Il

⁶ Source INSEE, enquête emploi 2005.

⁷ Selon Moscovici (1961), les représentations sociales sont des « univers d'opinions » (p.66) propres à une culture, une classe sociale ou un groupe et relatifs à des objets de l'environnement social. Leur mode de fonctionnement se réfère à un « système d'interprétation de la réalité » (Moliner, Rateau, Cohen-Scali, 2002). Ce dernier déterminerait les relations entre les individus et leur environnement, à la fois physique et social. Elles orientent donc les comportements et les communications. En résumé, on peut donc les considérer comme des « grilles de lecture » de la réalité (Moliner, 1988). Une représentation est constituée d'un ensemble d'informations, de croyances et d'opinions à propos d'un objet donné. Il s'agit d'un ensemble d'éléments cognitifs relatifs à un objet social.

constate que chez des jeunes diplômés au chômage, ayant peu de pratique des deux objets, la représentation est peu structurée et que la structuration de la représentation sociale du travail « dépend pour partie de facteurs engagés lors du processus de structuration de la représentation du chômage » (Milland, 2002, p.51).

Des travaux plus récents (Vidaller, 2005, 2006, 2007) confirment cette tendance d'une modification des valeurs associées au travail chez les jeunes. Concrètement, on a interrogé des étudiants en début de parcours universitaire lors de trois recueils de données distincts (2002, 2003 et 2004). Les résultats obtenus permettent de revenir sur cet objet en mutation qui évolue dans un contexte social lui-même en mouvement. Les jeunes interrogés n'attribuent pas les mêmes valeurs associées au travail, en 2002, 2003 et 2004. Le travail se révèle pour nos étudiants comme utile socialement en 2002 et il permet les relations sociales. Par la suite, en 2003, il permet uniquement l'intégration sociale et pour terminer trois ans plus tard il n'est plus qu'une nécessité.

Afin de préciser notre objet de recherche, nous avons choisi de poursuivre notre cheminement théorique vers le monde de l'entreprise. Que savons-nous de l'image qu'elle renvoie aux jeunes ?

B. LES JEUNES ET L'ENTREPRISE

Si le travail est pour eux une donnée essentielle ce n'est pas tellement pour lui même, en tant qu'il pourrait être le lieu d'un accomplissement de soi, mais pour ce qu'il est susceptible de permettre dans sa vie sociale et individuelle.

« Un sondage effectué par la revue « Enjeux - Les échos » en mai 1999 auprès de 400 jeunes de 18 à 24 ans actifs ou poursuivant des études pour le devenir illustre bien leur état d'esprit vis à vis de l'entreprise.

- Ils ne sont que 3% à avoir une très bonne opinion des entreprises françaises en général, même si 82% en ont une assez bonne opinion (le ventre mou !)
- si 59% les considèrent comme dynamiques, seuls 51% les estiment ouvertes vers l'extérieur et 48% pensent qu'elles sont innovantes : il n'est donc pas surprenant que seulement 36% affirment qu'elles offrent des perspectives intéressantes pour un jeune comme eux.
- seulement 34% estiment que les entreprises françaises font des efforts pour embaucher des jeunes et à peine 23% considèrent qu'elles cherchent à informer sur leurs activités.

On comprend leur souhait pour un premier emploi : près d'un tiers (29%) dans la fonction publique, à peine un sur deux dans l'entreprise. (47%, dont 28% dans une grande société et 19% dans une PME/PMI) le petit quart restant recherchant plus d'individualisme (profession libérale, création d'entreprise) » (1000metiers.com, 2008).

Comme nous l'avons présenté plus haut, la Mecanic Vallée regroupe principalement des industries. Voyons à présent ce que représente l'industrie pour les jeunes.

C. LES JEUNES ET L'INDUSTRIE

Une autre étude menée par la W.E.I. (2007) sur la perception de l'emploi industriel par les jeunes nous montre que les jeunes ont des perceptions de l'industrie qui s'organisent autour d'un noyau d'images négatives. Les jeunes interrogés vont associer au mot « industrie » les termes « usine », « travail à la chaîne » et « ouvrier ». Si l'on s'intéresse de manière plus précise à chacun des trois termes cités précédemment chacun renvoie à des associations de mots qui ont aussi une connotation négative.

Pour le terme « usine » on retrouve les expressions :

Univers bruyant, gris, fermé ;

Pollution ;

Coupé du monde, loin des centres villes ;

Délocalisation, licenciements, chômage ;

Chômage.

L'expression « travail à la chaîne » évoque aux jeunes interrogés :

Monotonie, répétition...

Absence d'implication et d'autonomie ;

Soumission aux cadences, à la recherche de rendement ;

Absence de contacts entre salariés ;

Horaires contraignants.

Et le terme « ouvrier » nous est alors défini ainsi :

Un univers hiérarchisé et socialement divisé ;

Le patron / l'ouvrier ;

Difficultés des progressions professionnelles ;

Relations professionnelles fondées sur le commandement vs le management.

En résumé les jeunes ont une vision négative de l'industrie, ils la perçoivent comme un univers hostile. Car ce noyau négatif définissant l'industrie pour les jeunes va à l'encontre des valeurs auxquelles les jeunes aspirent dans leur univers professionnel.

D'une manière générale, les jeunes aspirent dans leur « future profession » à être reconnus, à de bonnes relations au travail, à des possibilités d'évolution, à être impliqués, à être responsabilisés et épanouis professionnellement dans et par le travail.

Donc si l'on réfléchit à un avenir possible entre l'industrie et les jeunes, il faut donc centrer la communication sur différents éléments tels que la connivence langagière, l'avenir, la reconnaissance, l'épanouissement de la personne.

Lors de nos différents entretiens exploratoires, il nous a été offert la possibilité de participer à une journée de sensibilisation aux métiers de l'industrie. Nous avons saisi cette occasion pour mener l'étude exploratoire que nous vous présentons dans le chapitre suivant.

LA RECHERCHE EXPLORATOIRE

Les résultats qui vous sont présentés dans cette partie concernent une pré-enquête réalisée lors d'une journée de sensibilisation aux métiers de l'industrie organisée par la M.C.E.F. de Figeac (46) pour des jeunes en classe de 3ème DP 6.

Les répondants ne représentent donc qu'une petite partie de la population (jeunes mais aussi professionnels, parents, enseignants etc...) que nous souhaitons interroger pour cette recherche. Cependant, pour une première étape de travail, il nous semblait très opportun de pouvoir cibler des jeunes en quête d'insertion professionnelle afin de recueillir leurs représentations des trois métiers que nous avons d'ores et déjà ciblés, à savoir : les chaudronniers, les soudeurs et les opérateurs sur commande numériques.

5 membres de notre équipe ont assisté à cette journée afin de recueillir les réponses au questionnaire, de mener des entretiens exploratoires avec les professeurs et d'observer une action de sensibilisation envers ces métiers. Les résultats de l'analyse des entretiens exploratoires ne sont pas présentés dans ce document.

I. DEROULEMENT DE LA JOURNEE :

Afin de mieux situer notre démarche, nous avons choisi de retracer le contexte de notre intervention sur cette journée. En voici le programme :

9h : Accueil des groupes. Une présentation de la journée a été réalisée par les organisateurs (C.I.O. et M.C.E.F.) dès l'arrivée des jeunes.

9h15 : Intervention de notre équipe. Présentation de notre démarche et distribution du questionnaire.

10h-11h : Présentation du secteur industriel et de quelques métiers

- Visionnage d'un film vidéo (opérateur machine à commande numérique, ONISEP) exposant le secteur industriel (CIO)

- Intervention du Directeur de l'ANPE de Figeac : présentation de l'emploi dans le secteur industriel

- Présentation de 2 autres petits films vidéo (ajusteur monteur cellule et stratifieuse, ONISEP)

- Présentation par les représentants des entreprises (D.R.H. et dirigeants) témoignages : les productions, les secteurs, la taille des entreprises ; les recrutements (conditions, diplômes, formations...); les conditions de travail (horaires, postes de travail, les pénibilités, les aménagements, les responsabilités, la mobilité... ; l'évolution dans l'entreprise en termes de postes et de salaires

- Présentation de quelques formations par les établissements présents

- Distribution aux jeunes d'un dossier qui comporte des fiches descriptives de quelques métiers industriels, des fiches diplômes, des lieux de formations, une fiche sur le secteur industriel en Midi-Pyrénées et Figeac en particulier, fiche faite par chaque entreprise décrivant son entreprise en termes d'emplois et de métiers.

11h-12h : Ateliers animés par les 5 entreprises

Chaque entreprise représentée a reçu 2 groupes d'une vingtaine d'élèves par tranche d'1/2h. Les élèves ont été répartis dans ces ateliers en fonction de l'entreprise visitée l'après-midi, afin qu'ils puissent approfondir la connaissance de 3 entreprises dans la journée.

12h-14h : Pause déjeuner au lycée Champollion de Figeac.

14h-16h : Visites d'entreprises

II. LES DIFFERENTS ACTEURS PRESENTS :

Des représentants de 5 entreprises industrielles, de l'ANPE locale, de la M.C.E.F. du C.I.O. local, de centres de formations et des enseignants étaient présents lors de cette journée. Tous avaient pour mission de sensibiliser les jeunes aux métiers présentés lors de cette journée, axée sur les métiers de l'industrie. Cette action était organisée et coordonnée par le C.I.O et la M.C.E.F. de Figeac. Nous avons été aimablement invités pour mener notre recherche et n'avons eu aucun autre rôle de sensibilisation lors de cette journée.

III. MODALITES DE PASSATION DU QUESTIONNAIRE :

Notre équipe est intervenue dès le début de la journée. Nous avons présenté notre démarche puis distribué les questionnaires avant le démarrage de la sensibilisation proprement dite afin de recueillir des attitudes encore «naïves» sur les métiers.

Chaque élève a répondu par écrit à un questionnaire (voir en annexes, p.49)

Au total, 72 jeunes présents ont accepté de répondre.

IV. DESCRIPTIF DE LA POPULATION INTERROGEE :

Les élèves de 3^{ème} DP6h⁸ sont des jeunes dont l'orientation nécessite un temps de réflexion. Pour cela, leur scolarité intègre 6 heures hebdomadaires d'un module appelé « découverte professionnelle ». Majoritairement issus de filières générales, ils n'ont pas su trouver l'orientation lors des années précédentes.

⁸ « Le module de 6 heures hebdomadaires de découverte professionnelle est proposé à des élèves volontaires prêts à se remobiliser autour d'un **projet de formation** dans les voies professionnelle, générale ou technologique. Il a pour but :

- d'apporter aux élèves une connaissance du monde professionnel par une approche des métiers et de l'environnement économique et social ;
- de les aider à retrouver le sens d'un projet scolaire en construisant leur projet personnel par la connaissance des voies et des parcours de formation.

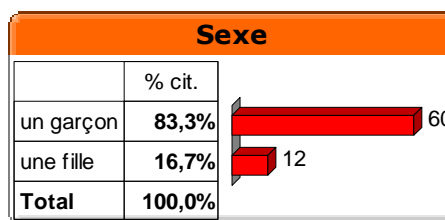
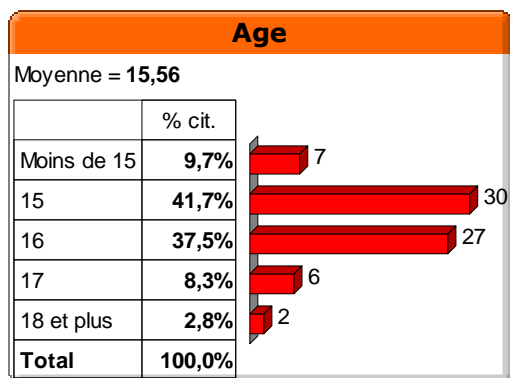
Il participe à l'éducation à l'orientation, en conduisant les élèves à :

- appréhender la réalité des métiers et des formations professionnelles et donner le goût d'entreprendre ;
- mesurer l'importance du choix qu'ils auront à exprimer à l'issue de la classe de troisième ;
- découvrir les possibilités et les passerelles offertes par le système éducatif. Pris en charge par une équipe pluridisciplinaire (comprenant notamment les conseillers d'orientation psychologues), le module de découverte professionnelle permet de développer des compétences et connaissances générales et d'aborder des savoirs relatifs au monde professionnel. En prenant appui sur une **pédagogie de projet et en particulier sur des réalisations**, il permet aux élèves de construire de nouveaux apprentissages à partir de **situations concrètes** et en favorisant une comparaison avec le monde du travail.

Les classes de troisième offrant ce module sont, le plus souvent, implantées dans les lycées professionnels. »

Source : bulletin officiel n°11 du 17 mars 2005

(<http://eduscol.education.fr/D0082/dpdocac6h.pdf>)



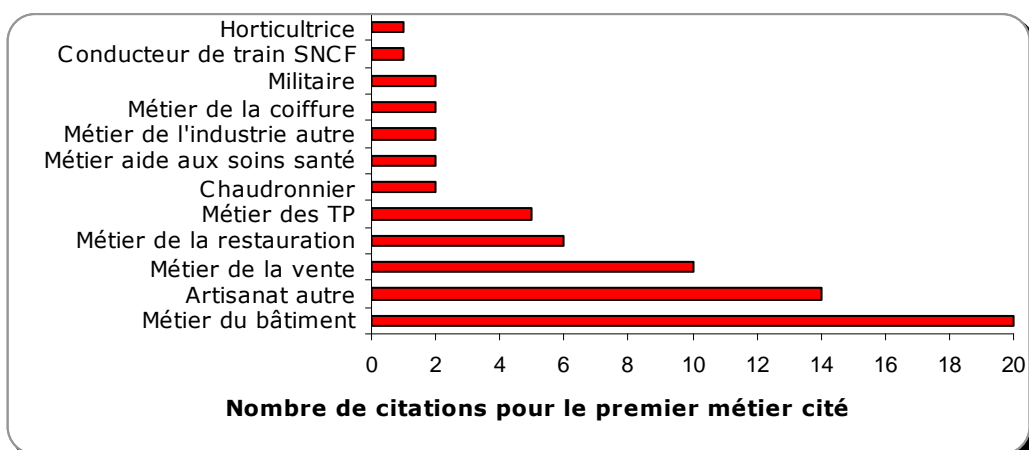
Les jeunes que nous avons interrogés ont en moyenne 15 ans et demi et sont, pour la plupart de sexe masculin (83,3%).

V. LES METIERS SOUHAITES :

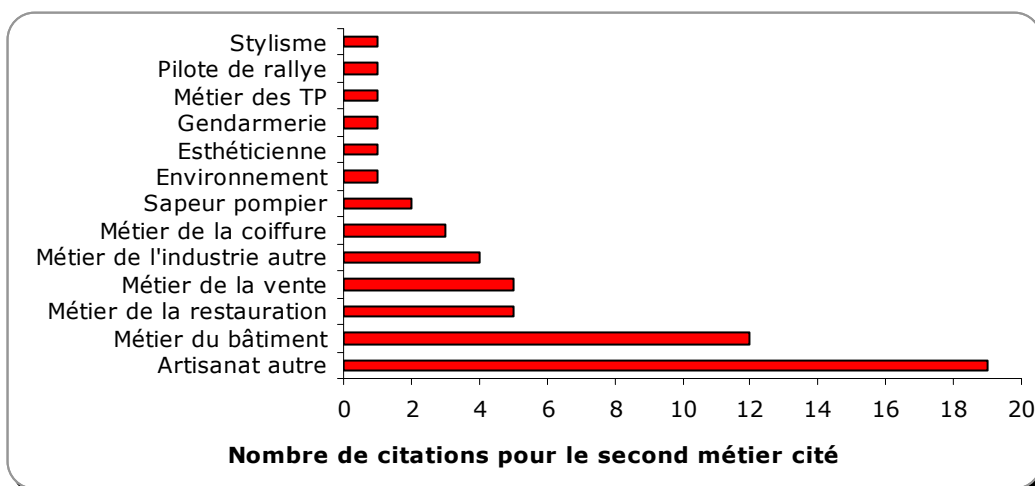
Nous leur avons demandé de nous citer les trois métiers qu'ils souhaiteraient exercer en les classant par ordre de préférence.

- **En première position** ce sont les métiers du bâtiment, de l'artisanat, de la restauration et de la vente qui sont les plus cités. Nous voyons là un effet des orientations du module de « découverte professionnelle » offert aux jeunes. En effet, le bulletin officiel stipule que l'orientation proposée tiendra compte de l'offre locale⁹. Ils ont donc probablement été orientés en priorité vers les filières les plus proches de leur lieu de scolarité. Pour obtenir ces résultats nous avons procédé à des catégorisations (regroupement des métiers cités en catégories). Nous avons choisi de différencier les métiers du bâtiment des autres métiers de l'artisanat afin d'obtenir des résultats plus précis. De la même manière, nous avons aussi choisi de différencier le métier de chaudronnier (un des métiers cible de notre recherche) des autres métiers de l'industrie. Notons à ce stade que seuls deux jeunes ont proposé le métier de chaudronnier dans leur premier choix et que deux autres ont cité des métiers de l'industrie (4 sur 72 au total soit 5,5% des métiers liés à l'industrie ont été cités en premier choix), cela représente donc un très faible pourcentage face au potentiel d'emploi dans le secteur.

⁹ « La découverte professionnelle s'appuie largement sur la mise en place de situations d'apprentissage au plus près des aspirations des élèves. Elle se fonde sur un contact direct avec le monde professionnel. Elle tient compte de l'offre de formation académique. »

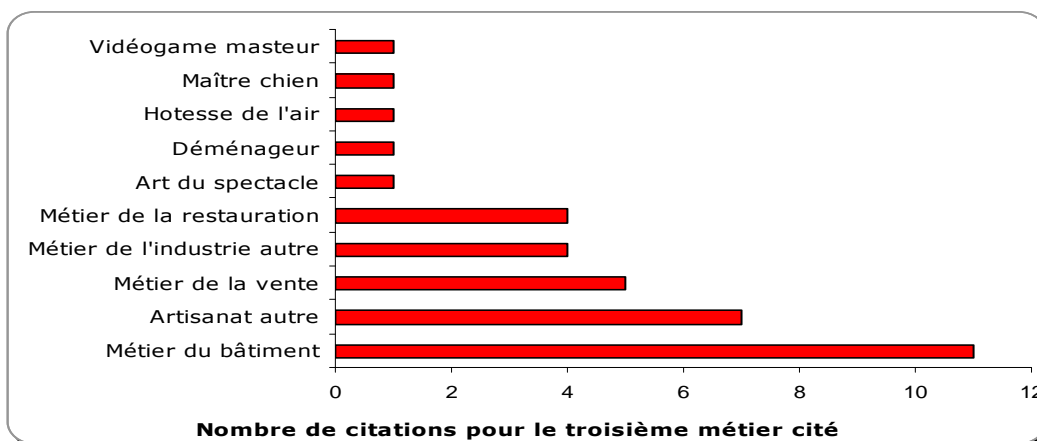


- **En seconde position** ce sont les métiers de l' «artisanat autre¹⁰» qui arrivent en première position avec les métiers du bâtiment ce qui nous permet de poser l'hypothèse d'un faible éventail de métiers potentiellement exerçables pour ces jeunes. Ici le métier de chaudronnier disparaît et des métiers de l'industrie sont cités 4 fois, nous restons donc encore sur un faible pourcentage dans ce secteur.

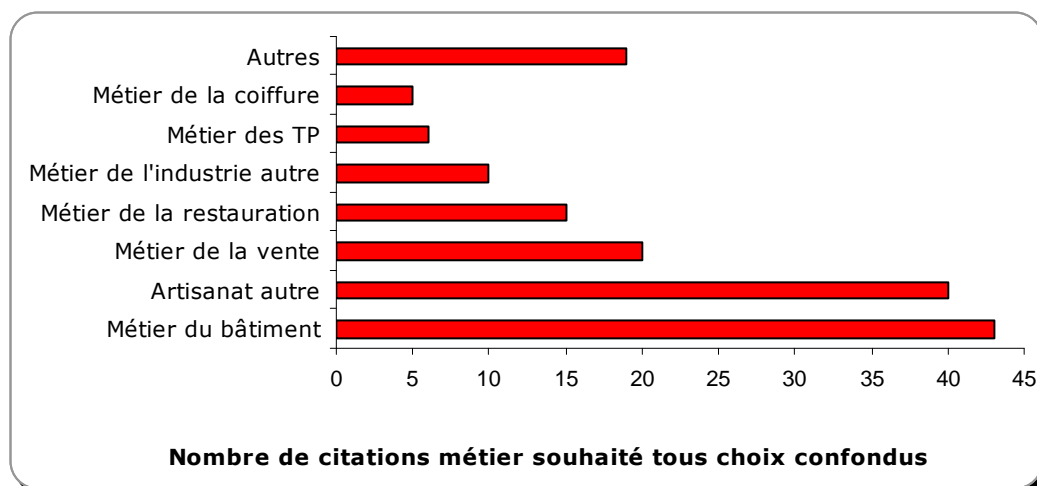


- **En troisième position** les catégories s'appauvrissent laissant entrevoir une faible connaissance des possibilités offertes à ces jeunes. A l'heure d'une demande d'adaptabilité et de mobilité professionnelle « tout au long de la vie » ces résultats sont assez décevants et montrent leur faible connaissance du monde professionnel. On comprend alors la nécessité de ce genre de cursus (3^{ème} DP6) et des actions de sensibilisation auprès de ces publics.

¹⁰ Nous avons différencié dans nos catégorisations les métiers de l'artisanat liés au secteur du bâtiment des autres métiers de l'artisanat nommés alors « artisanat autre ».



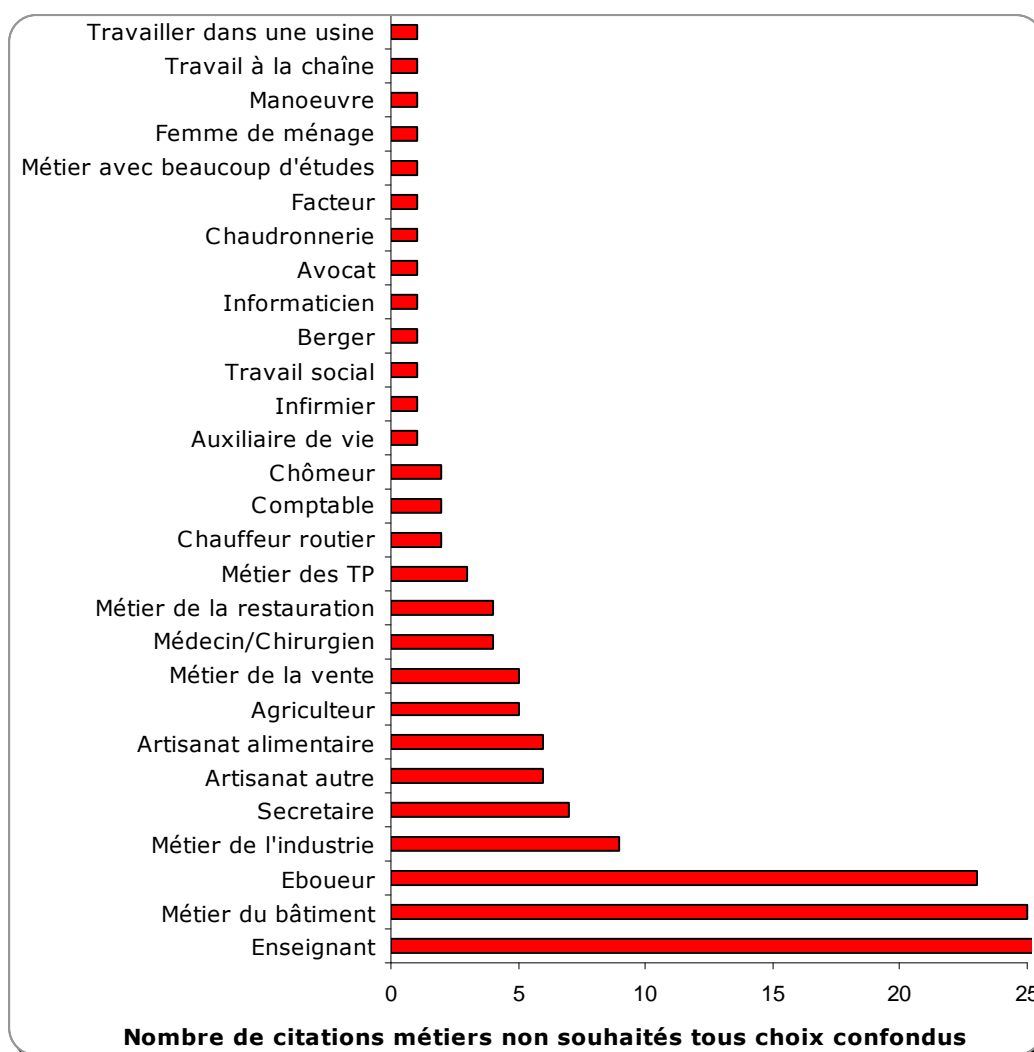
- **Toutes positions confondues :** nous avons réalisé le même mode d'analyse mais cette fois sur l'ensemble des métiers cités et ce, quelle que soit leur position dans le classement. Les résultats ci-dessous synthétisent donc les trois tableaux précédents. Parmi les réponses recueillies, la catégorie «métiers du bâtiment» regroupe des réponses telles que le maçon, l'électricien, le plombier, le plâtrier, le peintre, le charpentier, le carreleur, et M.V.M.S.¹¹. Nous avons catégorisé dans «artisanat autre» des métiers tels que le mécanicien, le carrossier, le menuisier. Les métiers de l'industrie présents dans les métiers cités sont les métiers de la maintenance et le technicien d'usinage. Ces résultats renforcent donc notre constat de pauvreté quant à l'éventail de métiers qui leur semblent potentiellement accessibles et nous questionnent : ces jeunes ont-ils peu de connaissances ou sont-ils tout à fait désillusionnés quant à leur capacités à exercer d'autres métiers ? Quid des métiers de l'industrie qui semblent pourtant leur être accessibles ?



¹¹ Métaux, Verre, Matériaux de Synthèse du bâtiment.

VI. LES METIERS INDESIRABLES :

Il était alors intéressant de connaître les métiers qu'ils **ne** souhaitent **pas** exercer plus tard. Voyons les réponses fournies par les jeunes dans le schéma ci-dessous.



Certaines réponses renvoient probablement à des métiers pour lesquels ils ont une profonde aversion, d'autres à des métiers inaccessibles, enfin certaines propositions nous paraissent plus revendicatrices et témoignent d'une certaine rébellion.

Nous pouvons relever 4 types de catégories parmi ces réponses :

- **une forme de revendication ou de rébellion** dans laquelle nous pouvons placer les catégories « enseignant » (forme de message à faire passer par notre intermédiaire aux personnes qui les accompagnent !) et « chômeur » (encore une fois un message revendicateur en considérant cette réponse comme un métier !) ;
- **des métiers à faible reconnaissance sociale** parmi lesquels nous plaçons « éboueur », « femme de ménage » ;
- **des métiers aux conditions d'exercice difficiles** tels que « manoeuvre », « travail à la chaîne », « travail en usine », « chaudronnier » et « métiers de l'industrie » (nous verrons

dans les résultats suivants pourquoi nous plaçons ces deux dernières catégories métiers dans ce type de réponse) ;

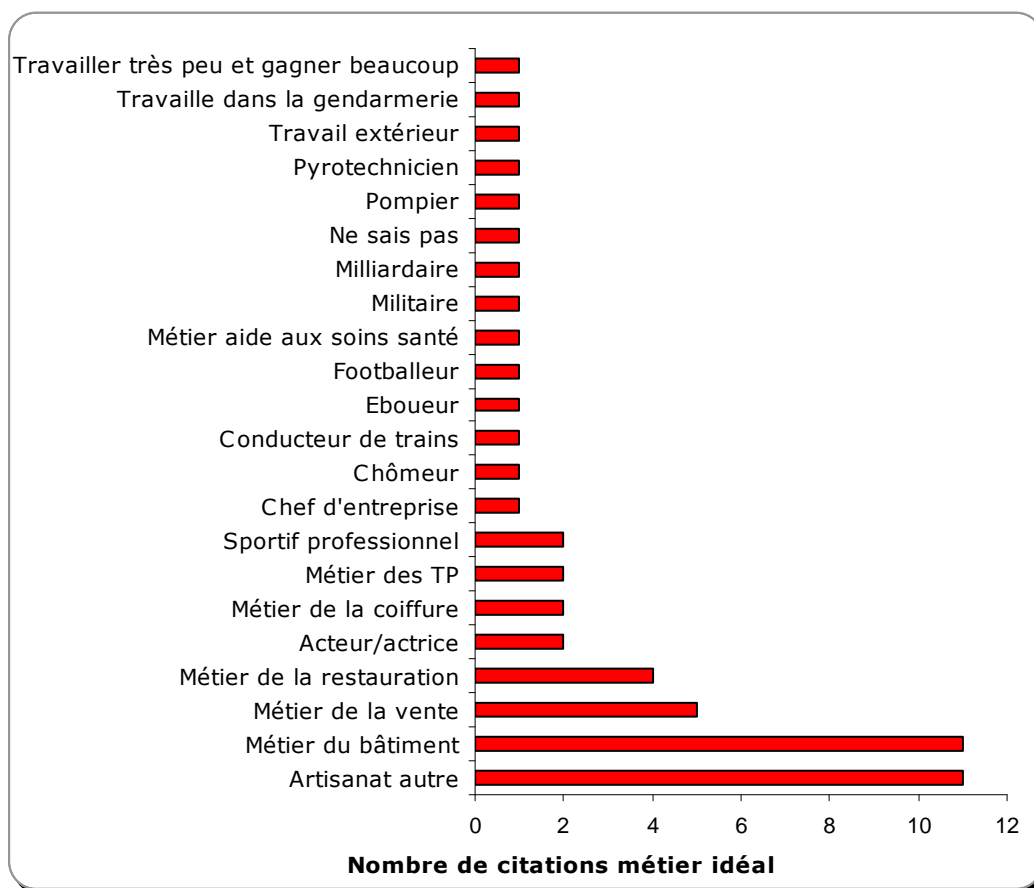
- **des métiers qui demandent une longue formation initiale ou professionnelle** dans lequel nous plaçons les réponses « métier avec beaucoup d'études », « avocat », « informaticien », « comptable », « médecin/chirurgien ».

Notons la présence de réponses pouvant sembler paradoxales. En effet, parmi les métiers non souhaités se trouvent une catégorie de réponse aussi présente dans les réponses aux métiers souhaités : les métiers du bâtiment ! Nous avons pu vérifier que ce ne sont pas les mêmes jeunes qui placent ces métiers dans les métiers souhaités et les métiers non souhaités. Ces réponses représentent donc un positionnement par défaut en écho du choix de leurs camarades.

Ces réponses nous permettent aussi de lire, par la négative, les souhaits professionnels de ces jeunes : avoir un métier accessible, aux conditions de travail propices et offrant une certaine reconnaissance sociale.

VII. LE METIER « IDEAL » :

Cette question nous permet de connaître les attentes (les rêves en quelque sorte !) des jeunes interrogés. Voici les réponses que nous avons pu recueillir.



Les réponses à cette question sont fortement corrélées aux réponses concernant les métiers souhaités puisque nous retrouvons les métiers de l'artisanat, du bâtiment, de la vente, de la restauration etc. cités plus haut. Ces jeunes n'auraient-ils plus de rêves ? Nous trouvons en effet des réponses où ils semblent nous dire que le métier idéal n'existe pas et qu'ils ne se font pas d'illusion : « ne sais pas », ou encore « chômeur » et « éboueur » (métier cité plus haut comme un des métiers les moins souhaités) !

Nous postulons donc pour une possible rationalisation des choix de métiers qui leur sont proposés lors de leur parcours (une intériorisation en terme de choix des seuls métiers qui leur sont accessibles) afin de retrouver un sentiment de contrôle sur leur futur professionnel et donc une forme d'équilibre cognitif.

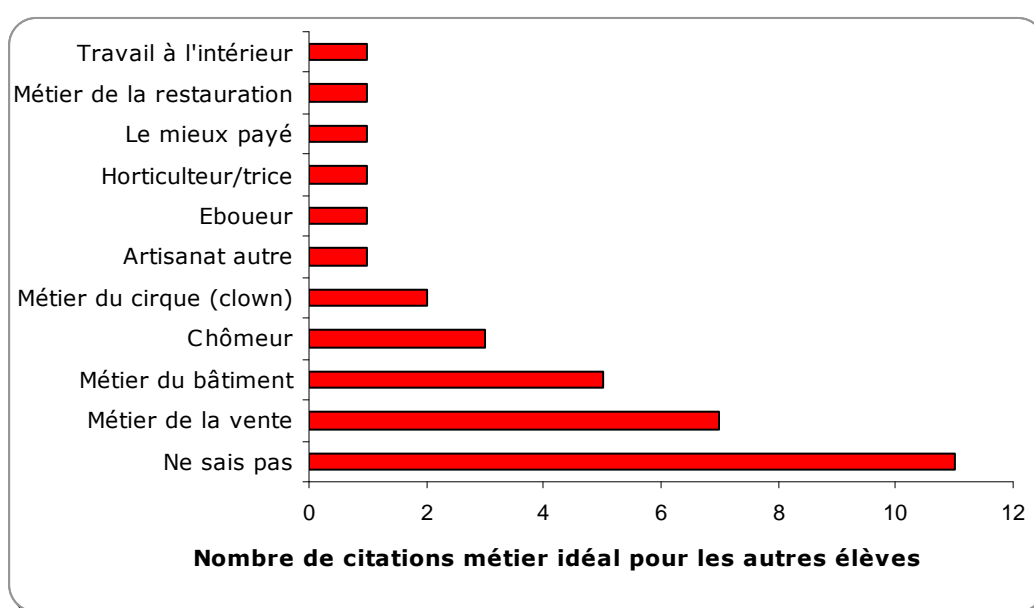
Nous pouvons cependant découvrir, à travers ces mêmes réponses, des messages concernant leurs rêves professionnels :

- **un métier qui rapporte** : à travers les réponses « travailler très peu et gagner beaucoup », « milliardaire », « footballeur », « sportif professionnel », « acteur/actrice » et « chef d'entreprise ». On note ici l'intérêt des jeunes pour les aspects rémunérateurs de leur(s) futur(s) métier(s).

- **Quelques métiers plus originaux** : « pyrotechnicien », « pompier », « militaire », « conducteur de trains ». Pourquoi ces métiers « idéaux » n'apparaissent-ils pas dans les réponses aux questions précédentes ? Les a-t-on détourné de ces métiers, ont-ils le sentiment de ne pas pouvoir les exercer ? Ils semblent pourtant répondre à leurs critères d'accessibilité, de rémunération et reconnaissance sociale espérés.

VIII. UNE ZONE MUETTE ? :

La question « selon vous quel est le métier idéal pour les autres élèves ? » nous permet de connaître ce que nous appelons la **zone muette** de la représentation sociale du métier idéal.



Nous ne cherchons donc pas, ici, à savoir ce que les autres élèves pensent (puisque nous les avons aussi interrogés !) mais nous faisons appel à ce que la personne interrogée **croit** être un métier idéal pour ses camarades. Car ce sont bien de nouveaux aspects de la représentation (non encore exprimés, d'où l'appellation de « zone muette »), recueillies d'une manière détournée, qui vont resurgir. Des chercheurs en psychologie sociale¹² ont testé cette procédure en demandant aux personnes interrogées qui étaient, selon elles, les gitans. Les personnes répondaient : des nomades et des musiciens. Mais lorsqu'il leur demande ce qu'ils croient que **les gens en général** pensent des gitans, ils répondent alors : des nomades et des voleurs. Cette technique a donc permis de faire émerger de nouveaux éléments de la **représentation** - la fameuse **zone muette-non exprimés auparavant** parce que tabous ou difficiles à révéler lors d'une enquête. C'est donc ce que nous recherchons en posant cette question aux jeunes.

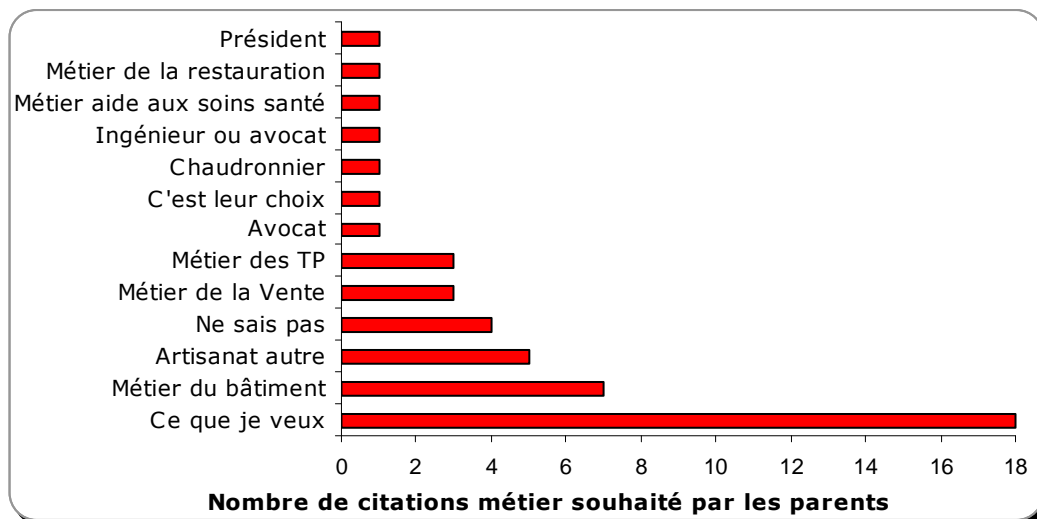
¹² Guimelli, C. & Deschamps J.-C. (2000). Effets de contexte sur la production d'associations verbales : Le cas des représentations sociales des gitans. *Cahiers internationaux de Psychologie Sociale*, n° 47-48.

Il apparaît que les jeunes ne se projettent que très peu chez les autres (fort taux de réponse « ne sais pas »). Difficile donc de faire émerger cette zone muette de la représentation. Cela pourrait nous conduire à conclure sur un faible travail collectif dans leur cursus qui amènerait une faible connaissance d'autrui. Mais cela peut tout autant tenir de l'absence de représentation du métier idéal que nous avons soupçonnée dans la question précédente (pas de métier idéal mais une rationalisation des choix opérés et l'expression d'une rébellion face à cette question).

S'il n'y a pas de réelle représentation du métier idéal chez ces jeunes, il est donc tout à fait logique que nous ne trouvions pas de réelle zone muette !

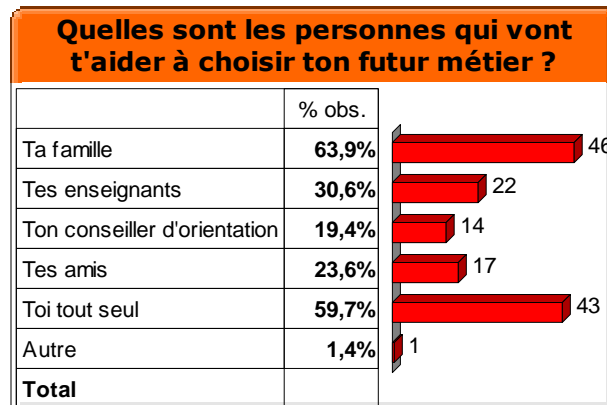
IX. LE METIER CONSEILLE PAR LES PARENTS :

Nous avons demandé aux jeunes de nous dire quel métier leurs parents souhaitent qu'ils exercent plus tard. Les réponses des jeunes à cette question témoignent du besoin de contrôle dont nous parlions déjà dans la question sur le métier idéal. Ils souhaitent nous affirmer leur liberté de choix à travers les réponses « ce que je veux » ou « c'est leur choix » (sous entendu « ce ne sera pas forcément le mien ! »). Parmi les réponses les plus citées nous notons à nouveau les thèmes récurrents de cette enquête, à savoir les métiers de l'artisanat, du bâtiment, de la vente (etc.) confirmant la carence imaginative déjà citée. Mais les réponses à la question suivante nous permettent de relativiser ces résultats.



X. QUI VA LES AIDER A CHOISIR LEUR METIER ?

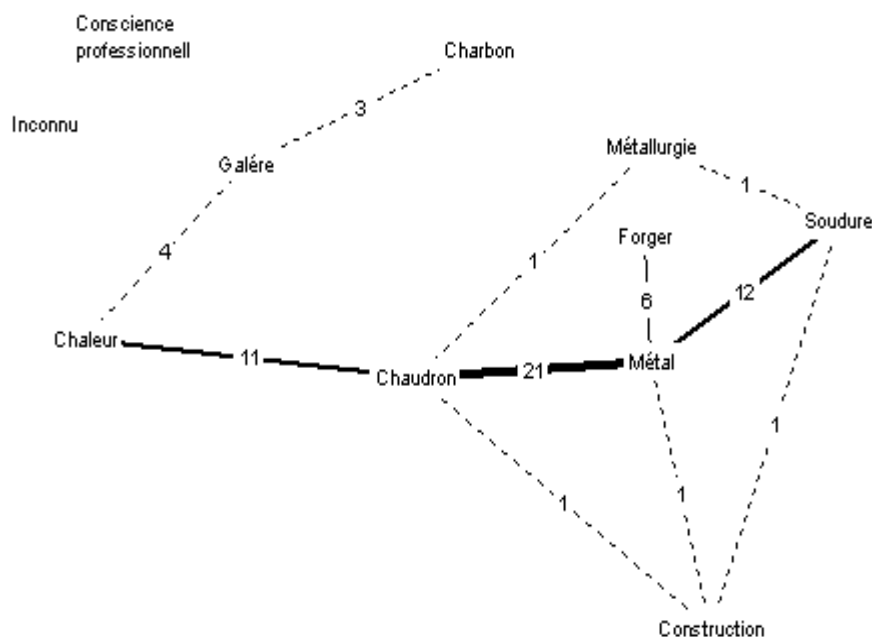
En effet, lorsqu'on leur demande quelles seront les personnes qui vont les aider à choisir leur futur métier, cette volonté d'asseoir leur autonomie semble s'essouffler. Même si elle est toujours exprimée (59,7% disent qu'ils vont choisir seuls leur futur métier), la famille reste prépondérante à leurs yeux (63,9%). Viennent ensuite les enseignants pour 30% et leurs amis (23,6%) et les conseillers d'orientation (19,4%).



Cette question nous permet de valider les populations ciblées comme étant des personnes influentes dans l'élaboration des choix professionnels pour ces jeunes. Ces catégories représentent donc ce que nous appellerons, dans la suite de nos travaux, les « acteurs » des choix professionnels et nous serons donc amenés à les interroger pour l'étude de leurs propres représentations des métiers ciblés.

Puisque nous avons ciblé notre recherche sur les trois métiers de chaudronnier, soudeur et opérateur sur commandes numériques, voyons à présent quelles images en ont les jeunes.

XI. LE METIER DE CHAUDRONNIER :



Analyse de similitude des réponses données à l'évocation du mot « chaudronnier »

Ce graphe nous permet de représenter le réseau sémantique associé au mot « chaudronnier » (sorte de carte cognitive présente à l'évocation du terme). Cette méthode est fort enrichissante et nous permet d'approcher leur représentation des métiers. Les mots recueillis sont à nouveau catégorisés par nos soins puis on calcule la force des associations entre les différentes réponses (analyse des cooccurrences¹³).

Ainsi l'évocation du terme « chaudronnier » apparaît-elle fortement liée au terme « chaudron » (cité 37 fois) directement inspiré par le nom du métier cité. Cette apparition avec le mot « charbon » montre d'ores et déjà une faible connaissance du métier, voire une représentation erronée car l'outil « chaudron » n'est bien évidemment plus utilisé depuis très longtemps. Certaines représentations persistent ainsi grâce au maintien d'anciennes appellations et c'est pourquoi nous avons vécu des vagues de re-dénomination de certains métiers dont le nom comportait des connotations péjoratives (nous pensons par exemple au métier de « balayeur » rebaptisé par la suite « technicien de surface »).

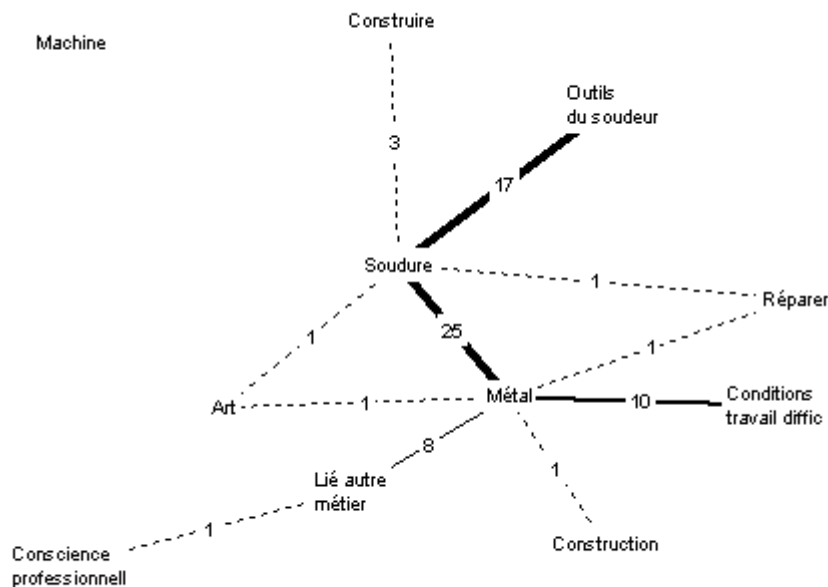
Les mots associés tels que « métal » et « soudure » renvoient quant à eux à une certaine réalité du métier.

¹³ Les chiffres indiquent le nombre de cooccurrences recueillies entre les deux termes reliés. Ainsi, plus ce chiffre est élevé, plus les termes sont associés dans le champ sémantique des jeunes. Les termes non reliés sont donc des propositions isolées n'ayant pas été citées avec les autres.

L'apparition des catégories « galère » et « chaleur » nous permet de mettre en exergue un aspect négatif de la représentation du métier. Notons que dans ces catégories nous avons placé les mots « dureté, galère, misère et sale » pour « galère » puis les mots « chaud, feu, chaleur, chaufferie, radiateur, ébullition » pour « chaleur ». C'est donc à ces aspects que l'évocation du métier renvoie (voir en annexes p.50). En termes de communication ces aspects seront donc à travailler. En revanche, des aspects plus positifs sont recueillis : les termes « métal », « forger », « métallurgie », « soudure », « construction » et même « conscience professionnelle » renvoient à des aspects conformes et réalistes du métier. Ils représentent, toujours en termes de communication, des ancrages importants pour l'accroche des messages.

Globalement, cette « carte cognitive » est assez pauvre (peu de catégories au total) ce qui laisse à penser que ces jeunes ont peu d'informations sur ce métier et qu'il n'existe peut-être pas de représentation sociale de ce métier (cette hypothèse de recherche sera développée dans la suite de nos travaux).

XII. LE METIER DE SOUDEUR :



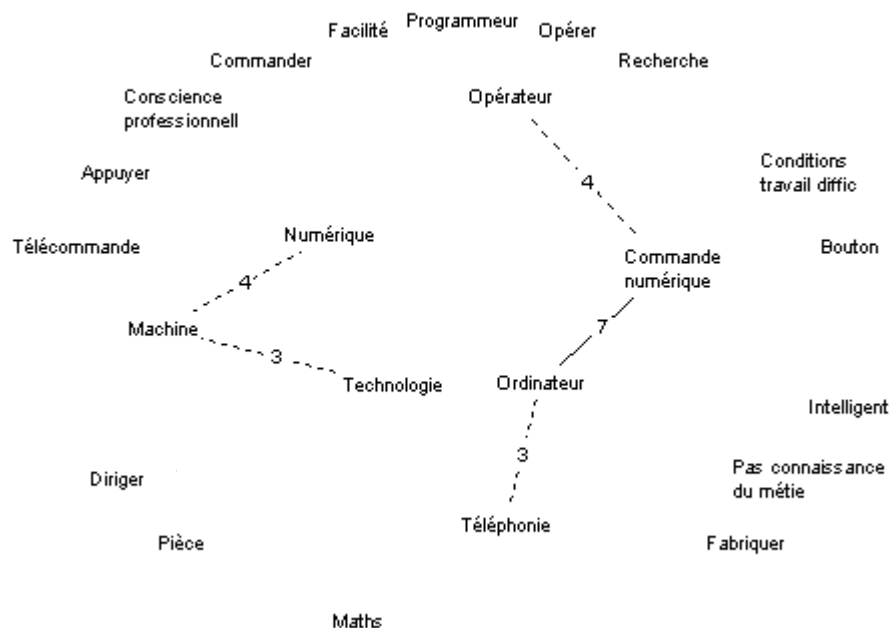
Analyse de similitude des réponses données à l'évocation du mot « soudeur »

On retrouve ici des termes communs au métier de chaudronnier : « métal », « soudure », « conscience professionnelle » et « construction ». Cependant, la représentation du métier de soudeur semble plus palpable. En effet, les jeunes font référence à des outils effectivement utilisés dans l'exercice de la profession. Dans la catégorie que nous avons nommée « outils du soudeur » nous avons pu trouver : arc, chalumeau, semi-automatique, M.I.G., M.A.G., oxygène, brasure, poste à souder, baguette, fer à souder. Il semble donc que ce métier, proche de celui de chaudronnier soit mieux connu par les jeunes. Nous pouvons noter des aspects négatifs sur lesquels un travail de communication serait nécessaire notamment concernant les « conditions de

travail difficiles » (catégorie dans laquelle nous avons regroupé : chaleur, dur, perte cheveux, fumée, conditions difficiles). Notons que les termes négatifs semblent être moins fortement connotés que pour le métier de chaudronnier. Pourtant ces deux métiers s'exercent dans le même type d'entreprises et donc dans des conditions de travail similaires. Cette remarque nous permet de faire l'hypothèse de l'existence d'une image du métier de chaudronnier plus négative que celle du soudeur.

Enfin, les aspects « art », « conscience professionnelle » et surtout les réponses catégorisées sous ce que nous avons nommé « lié autre métier » (« mécanicien », « plombier », « électricien », « artiste ») peuvent représenter les éléments positifs sur lesquels baser l'attractivité du métier de soudeur. En effet, il comblerait ainsi le besoin de reconnaissance des jeunes (être un peu artiste en exerçant ce métier et avoir une certaine conscience professionnelle) et celui d'exercer une activité qui ne soit pas monotone. Le terme semble donc évoquer en plus du métier une compétence réinvestissable dans plusieurs autres activités. Ce métier offrirait alors une tâche quotidienne polyvalente et des possibilités des reconversions professionnelles tout au long de la vie.

XIII. LE METIER D'OPERATEUR SUR COMMANDES NUMERIQUES :



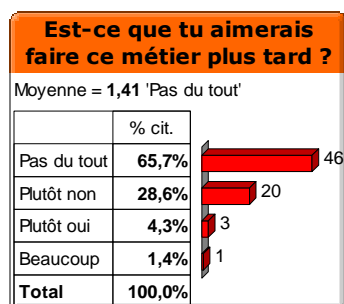
Analyse de similitude des réponses données à l'évocation du mot « opérateur sur machines à commandes numériques »

Nous avons recueilli un panel de mots moins facilement catégorisables. La carte sémantique associée à l'expression « opérateur sur commandes numériques » est beaucoup plus diffuse (moins de liens entre les termes donc moins de cooccurrences) que pour les deux autres métiers. Ce résultat (et la réponse « pas de connaissance de ce métier ») nous incite à poser de la question de l'existence d'une représentation sociale de ce métier.

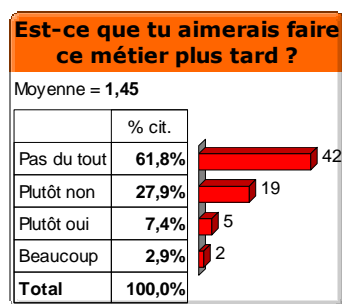
Nous retrouvons cependant le mécanisme semblable d'induction directe (chaudron pour chaudronnier et soudure pour soudeur) avec la présence des termes « opérateur » et « commande

numérique ». Les réponses « téléphonie » et « maths » nous fournissent des aspects erronés de l'image du métier qu'il serait intéressant de corriger. La communication pourrait aussi contrecarrer les aspects négatifs recueillis tels que les « conditions de travail difficiles » et le sentiment d'inaccessibilité de ce métier que l'on peut lire à travers la catégorie « intelligent ».

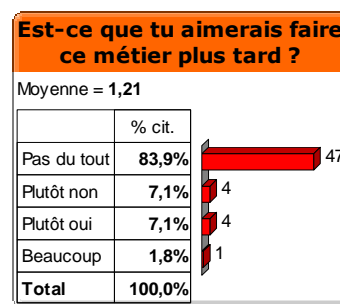
XIV. LEURS ATTITUDES FACE AUX 3 METIERS CIBLES :



Chaudronnier



Soudeur



O.C.N.

Les résultats ci-dessus représentent les attitudes des jeunes face aux trois métiers ciblés dans notre enquête. Ils confirment le désintéressement perçu dans les questions analysées précédemment car c'est très majoritairement par la négative que les jeunes se positionnent quand on leur demande s'ils aimeraient exercer ces métiers plus tard. Il s'avère alors plus que nécessaire de conduire des démarches de valorisation de ces métiers. C'est pourquoi nous avons été très intéressés par cette journée de sensibilisation et que nous avons cherché à analyser les modes de communication utilisés par les différents acteurs.

XV. LA COMMUNICATION AUTOUR DE CES METIERS :

Notre présence à la journée de sensibilisation nous a permis, au-delà de la diffusion du questionnaire, d'observer les discours émis à destination des jeunes par les différents acteurs.

Nous aimerions fournir ici quelques remarques concernant la présence de ce que nous appellerons des biais de communication. Le contenu de cette journée était très positif : les films et les différentes interventions étaient d'une grande pertinence et ont manifestement intéressé les jeunes. Les visites d'entreprises ont, selon nous, été le moment le plus performant en terme d'impact chez les jeunes. Cependant nous aimerions simplement faire état de quelques pistes d'amélioration du discours.

- **La focalisation du monde professionnel sur le combat d'une fausse idée reçue des jeunes :** expliquons nous, lors des interventions des professionnels (DRH et dirigeants) nous avons remarqué une insistance de ces derniers sur le fait que « ces métiers ne sont pas sales ». Notre questionnaire nous permet d'avancer que cette idée n'existe pas chez les jeunes et qu'il est donc vain d'essayer de la combattre. Au contraire, à force d'insistance, un tel discours risque de créer un effet inverse. Le terme « sale » n'a été cité que deux fois chez les 72 jeunes et seulement pour le métier de chaudronnier. Les

professionnels focalisent donc sur une cible peu problématique et devraient axer davantage leur discours sur les aspects négatifs recueillis dans le questionnaire tels que la chaleur, la galère, les conditions de travail difficiles, sur la reconnaissance sociale et l'accessibilité de ces métiers.

- **Un sujet tabou pour le monde professionnel, pas pour les jeunes** : le salaire est, c'est bien connu, est un sujet tabou dans notre culture. Mais si cela est vrai pour nos générations ça l'est moins pour ces jeunes. Lors de la journée de sensibilisation, un débat est prévu à la suite des interventions des professionnels. C'est un grand silence qui introduit le débat¹⁴. L'animatrice insiste et finit par obtenir une question : « et combien ça gagne un chaudronnier ? » Cette question sur la rémunération a le mérite d'intéresser tous les jeunes. Mais les réponses ne se précipitent pas. Visiblement non préparés à la question, les professionnels finissent par répondre sans donner de réponse réellement concrète¹⁵. Après cette première question, aucune autre n'est posée. Le dialogue est rompu ! Nous pensons qu'un message clair à ce sujet est nécessaire (donner par exemple une fourchette pour le démarrage de l'activité, une autre après 5 ans d'expérience, des salaires moyens etc.) en bref, des réponses précises¹⁶ !
- **Une attente de motivation** : la première demande des professionnels envers ces jeunes est la motivation¹⁷. Nos travaux et de nombreux autres travaux montrent que la

¹⁴ Nous voudrions ici faire une autre remarque. Pour ces jeunes, les dirigeants et les DRH sont des personnes impressionnantes et il n'est pas aisé, pour eux, de les interpeller directement. Les professionnels sont, pour les organisateurs, des invités d'honneur qu'ils placent bien haut sur une estrade et face à des micros. Rien de plus efficace pour exacerber ce sentiment (une distance sociale, une différence de statut) auprès des jeunes. La parole est donc difficile à prendre. Afin d'optimiser le dialogue il aurait été préférable de placer les jeunes au même niveau que ces éminents personnages !

¹⁵ Voici un fragment du débat ouvert au sujet des salaires. Un jeune demande :

« - Combien ça gagne un chaudronnier ? ». Les représentants des entreprises répondent alors : « - ça dépend, ça dépend de l'âge, ça dépend de la formation et de l'expérience des gens. De toute façon, en France il y a le SMIC donc personne ne gagne moins que le SMIC ». D'autres prennent la parole : « - Dans certaines entreprises il y a des avantages, des primes, des 13^{ème} mois donc c'est variable.

- *Personne n'est payé en dessous du SMIC ça c'est sûr !*

- *Le salaire ça dépend du mérite. C'est vrai qu'il y a des augmentations annuelles mais il y a aussi l'aspect de... Comment travaille le compagnon ! Est-ce qu'il travaille bien est-ce qu'il ne travaille pas bien ? Est-ce qu'il a envie de continuer à évoluer, est-ce qu'il n'a pas envie ? »*

Un professeur prend la parole et demande « est-ce que vous pouvez être plus précis ? Puisqu'on s'adresse à des jeunes, quelle est la fourchette de salaire de base d'un chaudronnier en début de carrière ?

- *C'est difficile de répondre à cette question. Sans vouloir faire la langue de bois. Je pense que ce sera plus facile pour vos profs ou le CIO de vous communiquer les grilles de salaire parce que nous on ne les a pas en tête, on n'est pas venus avec. Vous aurez une vraie fourchette parce que je pense qu'on se base tous dessus. Si on m'avait demandé de les amener je l'aurais fait. C'est pas un problème particulier mais je confirme que ça peut aller du SMIC à, je sais pas moi, en fin de carrière, c'est hyper variable quoi. C'est une question hyper ouverte.*

- *Oui parce qu'on pourra aussi valoriser quelqu'un qui sort de formation via l'apprentissage. Si vous avez acquis une expérience de deux ans, elle sera valorisée dans l'entreprise. Vous ne serez pas recruté en bas de l'échelon ».*

Nos jeunes n'ont donc pas la réponse précise qu'ils attendent ! Pire, ils ressentent l'aspect tabou du sujet et le fait qu'on ne veuille pas leur donner de réponse précise. Alors que peut-il se passer chez eux ? (« S'ils ne veulent pas répondre c'est que ça ne doit pas être bien payé ! »).

¹⁶ Afin d'en savoir plus sur ce sujet tabou des salaires, nous avons consulté les offres d'emploi de l'ANPE et observé les salaires proposés : nous avons été très surpris de voir que les salaires proposés sont parfois très attractifs ! Alors pourquoi ne pas le dire ?

¹⁷ Voici quelques phrases entendues lors de cette journée : « *Nous ce qu'on veut ce sont des gens motivés ! Venir à l'heure le matin ! Si vous ne savez même pas faire ça, arriver à l'heure le matin, c'est pas la peine ! Il faut savoir que vous n'êtes pas seuls, il y a une équipe avec vous. Si vous n'êtes pas là quand le chef donne les consignes...* » ou

motivation a deux facettes. On parle alors de motivation interne et de motivation externe (ou encore intrinsèque et extrinsèque). Les dirigeants demandent des jeunes motivés. Or, on sait que la motivation externe (créée par le contexte) est plus performante que la motivation interne. Elle est surtout plus contrôlable car il est plus facile de jouer sur les facteurs situationnels que sur les attitudes des individus. Nous pensons que cette demande ne peut avoir de sens au moment où elle est émise car ces jeunes ne connaissent pas encore le contexte professionnel offert. C'est aux dirigeants de créer les conditions favorables à une motivation professionnelle et non aux employés de venir armés d'une motivation forcément artificielle. Cette demande des dirigeants représente, selon nous, une demande non réaliste entraînant un sentiment négatif chez les jeunes avant même qu'ils aient pu connaître le contexte professionnel de ces métiers¹⁸.

encore « *je dirais que le critère le plus important c'est la motivation. Si vous n'êtes pas motivés..., l'emploi ou la formation que vous suivrez... vous allez arrêter!* » Notons encore une fois l'aspect négatif renvoyé dans ces messages et l'image que les professionnels peuvent eux-mêmes avoir des jeunes !

¹⁸ En ce sens, nous déplorons l'aspect artificiel de la fameuse « *lettre de motivation* » préalable à tout entretien d'embauche !

METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

L'objectif de notre recherche est de comparer les représentations sociales du travail, des métiers de l'industrie et des métiers ciblés auprès de différentes populations.

Dans un second temps, nous souhaitons dissocier les éléments positifs et les éléments négatifs recueillis à travers l'étude de ces diverses représentations.

Les éléments positifs constitueront les bases cognitives sur lesquelles fonder nos propositions de communication. Les éléments négatifs constitueront la matière de la communication « correctrice » à créer.

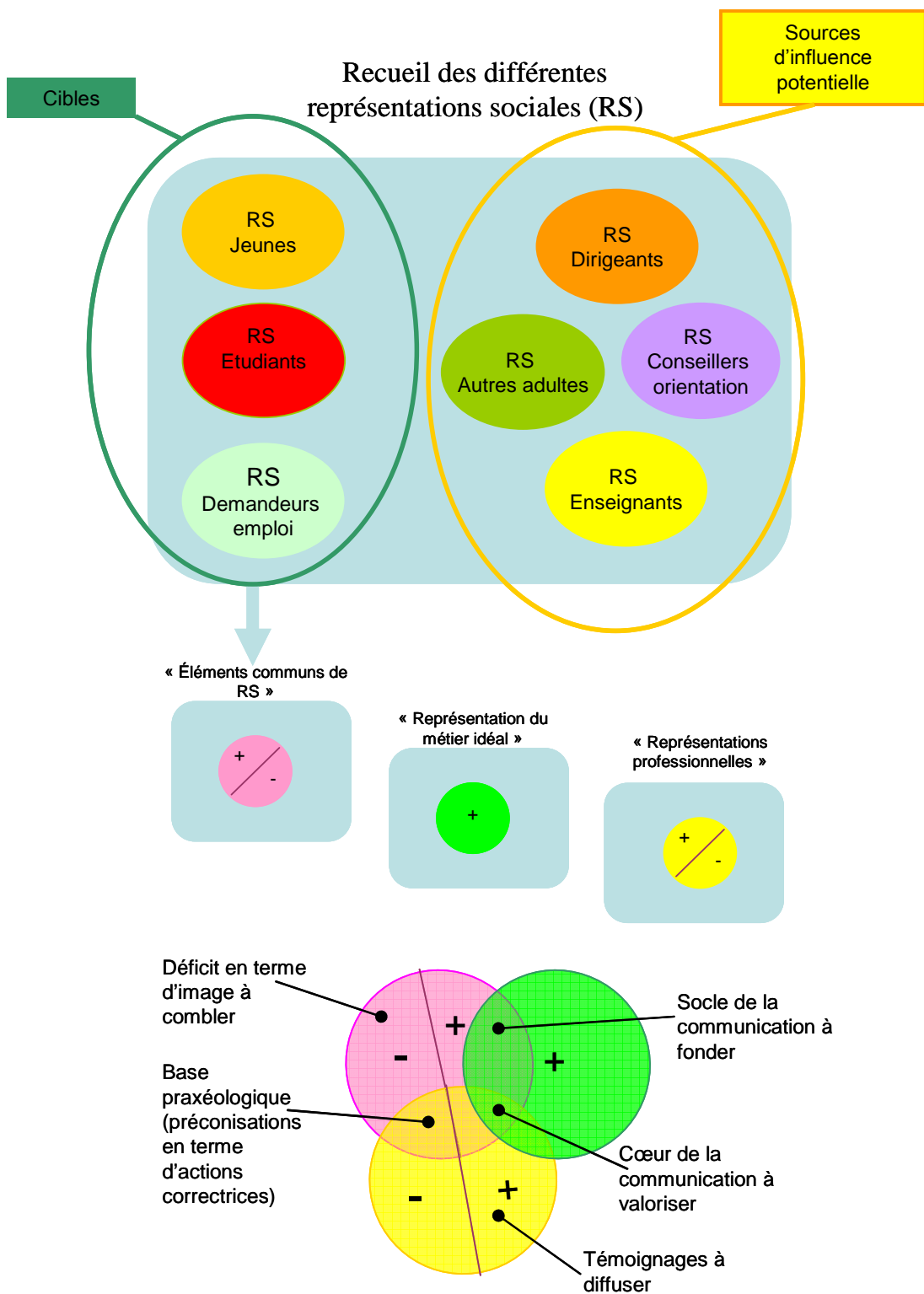
Afin de trouver cette « matière » nous utiliserons deux méthodes :

- la première consiste à projeter les gens vers ce qu'ils pensent être le « métier idéal » ;
- la seconde consiste à interroger les professionnels qui, attachés à leur métier, nous fourniront des arguments de choix pour rendre ces métiers attractifs.

Ainsi, en confrontant les divers aspects des différentes représentations recueillies nous pourrons apporter des propositions de communication pour ces métiers.

I. LE PROTOCOLE GLOBAL

Nous pouvons résumer notre démarche dans le schéma suivant :



Représentation de notre méthodologie comparative des différentes représentations

Notre ambition est d'interroger des jeunes (de différentes filières), des personnes en recherche d'emploi, des parents, des professeurs, des conseillers d'orientation, des dirigeants (chefs d'entreprise et DRH), des professionnels exerçant les métiers ciblés et des décideurs politiques et territoriaux. Ces différentes catégories de personnes représenteront ensuite deux groupes distincts : les sources d'influence potentielles et les cibles sur lesquelles une communication autour des métiers devrait être diffusée.

II. LE CHOIX DE LA POPULATION A INTERROGER

Ce panel représente à la fois les personnes susceptibles d'exercer un des métiers ciblés (les jeunes et les demandeurs d'emploi) et des personnes pouvant exercer une influence sur les choix professionnels (les parents, les conseillers d'orientation, les professeurs et les dirigeants). Le panel de professionnels nous permettra de recueillir les aspects « impliqués » d'une représentation sociale que nous nommons représentation professionnelle (cette notion est développée dans notre équipe : voir par exemple Piasser, 2004 ; Ratinaud, 2005, 2003 ; Lac & Ratinaud, 2005).

III. LES OUTILS DE RECUEIL DES DONNEES

Compte tenu de la taille de notre échantillon et du concept surplombant notre étude, le questionnaire est l'outil le plus approprié dans cette recherche. Notre outil comporte plusieurs objectifs qui seront abordés dans les chapitres suivants.

A. LE RECEUIL DE DONNEES DESCRIPTIVES

Les données telles que le sexe, l'âge, le fait d'avoir ou non des enfants, l'activité professionnelle et la matière enseignée (s'il s'agit d'un enseignant) nous permettront de différencier les différents groupes de notre échantillon et d'établir des croisements avec les réponses aux autres questions.

B. LE RECEUIL DES REPRESENTATIONS SOCIALES

La méthode de recueil des représentations sociales requiert deux préalables :

- d'une part nous devons vérifier que le métier constitue un réel **objet** et un **enjeu** pour la population interrogée. Nous le vérifierons à travers les questions du type « vous avez des conversations à propos du métier... » ou « dans votre vie quotidienne, des informations circulent au sujet de... »
- ensuite nous pouvons recueillir les éléments de représentation par l'intermédiaire d'un test d'associations libres à l'évocation des objets que nous avons ciblés (« Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez le mot... »)

Nous avons choisi de recueillir plusieurs types de représentations : les représentations du travail, des métiers de l'industrie, du métier de chaudronnier, de soudeur et d'opérateur sur commande numérique. Afin de vérifier (en cas de non existence de représentation sociale pour ces métiers) qu'il ne s'agisse pas d'un biais de notre méthode, nous avons choisi de tester notre recueil de représentation sur le métier d'informaticien pour lequel nous savons qu'il existe bien une représentation chez la plupart des gens (à ce sujet voir par exemple Breton, 1990).

C. LE RECUEIL D'ARGUMENTS POSITIFS

Comme nous l'avons déjà mentionné supra, la question sur le métier idéal doit nous fournir de la matière pour contrecarrer le déficit en termes d'image. Les items de cette question ont été choisis en fonction des données théoriques que nous avons recueillies dans la littérature. La question « donnez deux arguments à un proche pour lui donner envie d'exercer un métier de l'industrie » a été construite dans le même but.

Le recueil des représentations professionnelles (les représentations sociales des métiers chez les professionnels qui l'exercent) devrait aussi nous fournir cette matière.

D. LE RECUEIL DES ATTITUDES FACE AUX METIERS CIBLES

Il est intéressant de mesurer les attitudes qui existent face aux métiers que nous avons ciblés. Notre pré-enquête laisse présager une désaffection pour ces métiers qu'il est intéressant de confirmer auprès d'autres populations. Ce recueil sera réalisé à travers les questions du type « selon vous, le métier de... est : *répondre sur une échelle allant de « repoussant » à « attirant »* »).

E. LE RECUEIL DES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES

Le recueil des représentations professionnelles s'effectue exactement de la même manière que le recueil des représentations sociales : la différence distinguant les RS des RP réside donc dans la population interrogée. Dans ce cas, nous interrogeons donc les professionnels exerçant les métiers ciblés afin qu'ils nous fournissent leurs représentations des métiers en qualité de professionnels directement concernés.

F. LE RECUEIL DES ELEMENTS PROPRES AU METIER IDEAL

La littérature nous a aidés à construire cette question et les items qui la composent. Nous nous sommes particulièrement appuyés sur des études relatives aux représentations et attentes par rapport au travail (cf. partie théorique).

Cette question sur le métier idéal doit nous permettre de mettre en exergue les éléments saillants d'une communication efficace.

IV. MODALITES DE RECUEIL DE DONNEES

A. DIFFERENTS MODES D'ACCES AUX SUJETS

Nous avons fait le choix d'utiliser plusieurs modes de recueil de données afin de toucher un panel de sujets variés en un minimum de temps. Nous avons d'une part recueilli des questionnaires en nous déplaçant sur le secteur de la Mecanic Vallée, en participant à des rencontres et des forums emploi organisés par l'association. Ces journées nous ont par exemple

permis de toucher des responsables et dirigeants industriels qui sont habituellement peu disponibles. Mais nous avons aussi sollicité nos réseaux par mail pour obtenir des réponses de personnes de divers horizons : principalement des étudiants, des doctorants et des enseignants-chercheurs (appelés ci-après « le monde de la recherche ») et les enseignants de collèges et de lycées. Des collégiens et lycéens ont aussi été sollicités grâce à l'aide d'un lycée du secteur industriel de Decazeville entre autre. Ainsi deux types de formats ont été utilisés pour recueillir les réponses à ce questionnaire : un format papier et un format numérique pour une diffusion via le net.

Nous tenons ici à préciser les grandes difficultés que nous avons rencontrées pour obtenir des réponses de professionnels. En effet, nous avons sollicité des dirigeants industriels de la Mecanic Vallée afin qu'ils transmettent le questionnaire à leurs employés. Dans les conditions de crise actuelle, une seule entreprise a répondu à notre demande. Certains industriels nous ont expliqué que la période de crise que nous traversons ne les incitait pas à demander davantage à leurs salariés déjà fortement sollicités sur bien d'autres fronts (prise de congés, demande de souplesse, de modulation de serviceau mieux).

B. LA PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE

Vous trouverez *infra* une version du questionnaire décrit ci-dessus. Les premières questions diffèrent pour la version à destination des jeunes. La variable sexe est questionnée en demandant : « tu es : un garçon ou une fille », la question sur les enfants est bien entendu exclue et l'on demande le métier souhaité.

Enquête sur les métiers de l'industrie

Bonjour, nous sommes un laboratoire de recherche de Toulouse (CREFI-T REPERE) et nous menons une enquête en partenariat avec le Conseil Régional Midi-Pyrénées et la Mécenic Vallée sur l'image des métiers de l'industrie.

Nous vous garantissons l'anonymat et le respect des règles de déontologie propres à toute enquête en sciences humaines.

Merci d'avoir accepté de répondre à ce questionnaire.

Vous êtes...

un homme une femme

Quel âge avez-vous ?

Avez-vous des enfants ?

Avez-vous une activité professionnelle ? Oui Non
Si oui, laquelle ?

.....

Si vous êtes enseignant, quelle matière principale enseignez-vous ?

.....

Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez le mot « travail » ?

.....

Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez l'expression « les métiers de l'industrie » ?

.....

Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez le mot « chaudronnier » ?

.....

Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez le mot « soudeur » ?

.....

Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez l'expression « opérateur sur commandes numériques » ?

.....

Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez le mot « informaticien » ?

.....

Pour les questions suivantes mettez une croix sur l'échelle en fonction de votre accord avec les choix proposés aux extrémités. Exemple :

Jamais Plusieurs fois par semaine

Pour vous le travail est un sujet

Sans Très important ne se prononce pas

Dans votre vie quotidienne, des informations circulent sur le travail

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Vous avez des conversations à propos du métier de chaudronnier

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Dans votre vie quotidienne, des informations circulent sur le métier de chaudronnier

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Vous avez des conversations à propos du métier de soudeur

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Dans votre vie quotidienne, des informations circulent sur le métier de soudeur

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Vous avez des conversations à propos du métier d'opérateur sur commandes numériques

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Dans votre vie quotidienne, des informations circulent sur le métier d'opérateur sur commandes numériques

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Vous avez des conversations à propos du métier d'informaticien

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas

Dans votre vie quotidienne, des informations circulent sur le métier d'informaticien

Jamais Plusieurs fois par semaine ne se prononce pas



Nous allons à présent vous poser un certain nombre de questions sur la Mecanic Vallée :

Vous avez déjà entendu parler de la Mecanic Vallée ?

Oui Non

Si oui :

- **Combien d'entreprises regroupe-t-elle ?**

- **Quelle est son activité principale ?
.....**

- **Quel est son statut ?.....**

- **Combien de salariés regroupe-t-elle ?.....**

- **Quelles sont les régions concernées par la Mecanic Vallée ?
.....**

- **Quels sont les départements concernés par la Mecanic Vallée ?
.....**

- **D'après vous, Airbus fait partie de la Mecanic Vallée ?
 Oui Non Je ne sais pas**

- **De quelles autres informations disposez-vous à propos de la Mecanic Vallée ?
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....**

Selon vous, le métier de chaudronnier est

Repoussant Attirant ne se prononce pas

Selon vous, le métier de soudeur est

Repoussant Attirant ne se prononce pas

Selon vous, le métier d'opérateur sur commandes numériques est

Repoussant Attirant ne se prononce pas

Selon vous, le métier d'informaticien est

Repoussant Attirant ne se prononce pas

Quels sont, pour vous, les éléments importants du métier idéal ? (mettez une croix dans la case correspondant à votre choix pour chacun des éléments du tableau)

| Votre classement (question suivante) | | Sans importance | Peu important | Assez important | Très important |
|--------------------------------------|--|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
| | La sécurité de l'emploi | | | | |
| | Le lieu d'exercice | | | | |
| | Le temps de travail | | | | |
| | L'ambiance de travail | | | | |
| | L'absence de monotonie | | | | |
| | La rémunération | | | | |
| | Le respect de la vie privée | | | | |
| | La notoriété du métier | | | | |
| | Les relations avec la hiérarchie (chefs et patron) | | | | |
| | La notoriété de la structure qui embauche | | | | |
| | Les possibilités d'évolution | | | | |
| | Le niveau de formation requis pour exercer | | | | |
| | La non pénibilité du travail | | | | |
| | Autre précisez | | | | |

Parmi les éléments ci-dessus, quels sont les 4 les plus importants ? (numérotez dans la colonne de gauche du tableau ci-dessus les 4 cases en partant du chiffre 1 pour le plus important)

Donnez deux arguments à un proche pour lui donner envie d'exercer un métier de l'industrie :

.....
.....
.....
.....

Avez-vous des choses à ajouter ?

.....
.....
.....

Je suis intéressé(e) par les résultats de cette enquête. Merci de me les faire parvenir à cette adresse e-mail (nous nous engageons à ne diffuser cette adresse sous aucun prétexte et nous vous garantissons l'anonymat le plus strict) :.....

ANALYSE DES RESULTATS

A total 519 personnes ont répondu au questionnaire.

Nous décrivons dans un premier temps les personnes ne relevant pas de notre échantillon de 26 professionnels (professionnels des métiers ciblés c'est-à-dire des chaudronniers et/ou soudeurs et/ou opérateurs sur machines à commandes numériques).

I. DESCRIPTIF DE LA POPULATION INTERROGEE POUR LE RECUEIL DES REPRESENTATION SOCIALES

Nous avons opéré, dans un premier temps, un classement des sujets par groupes. Le groupe « **Jeunes** » est constitué des personnes en formation initiale (collégiens ou lycéens) ou professionnelle n'ayant pas encore exercé d'activité professionnelle. Les **demandeurs d'emploi** ont été rencontrés lors d'un forum emploi organisé en parallèle de rencontres de la Mecanic Vallée. Quelques' uns ont aussi été sollicités à travers les différents réseaux.

Les **enseignants** exercent dans des collèges et lycées dans des matières très diverses.

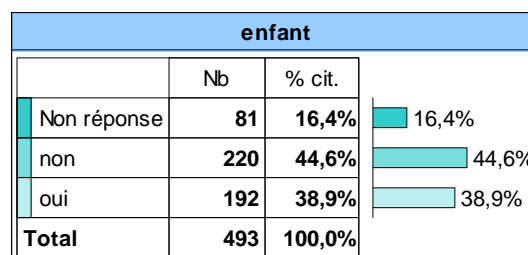
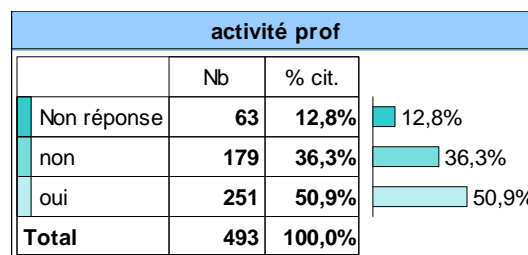
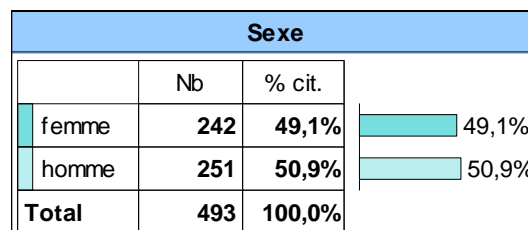
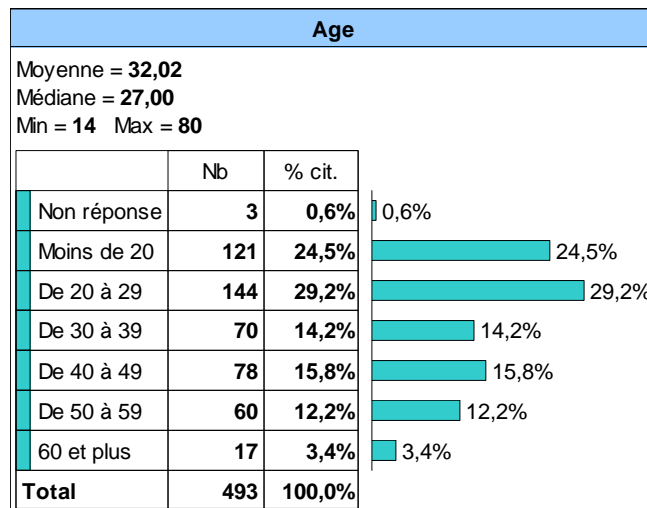
Le groupe nommé **adultes** représente tous les autres adultes qui n'appartiennent pas à aux catégories précédemment citées.

Dans un second temps nous avons regroupé ces sujets en deux catégories : des personnes sources d'influence potentielles dans les choix d'orientation, des personnes-cibles susceptibles d'exercer ces métiers (les jeunes, les étudiants et les demandeurs d'emploi).

| Groupes | | | |
|------------------------|------------|---------------|-------|
| | Nb | % cit. | |
| Jeunes | 82 | 16,6% | 16,6% |
| Etudiants | 119 | 24,1% | 24,1% |
| Demandeurs d'emploi | 23 | 4,7% | 4,7% |
| Adultes | 132 | 26,8% | 26,8% |
| Enseignants | 90 | 18,3% | 18,3% |
| Conseiller à l'emploi | 12 | 2,4% | 2,4% |
| Monde de la recherche | 17 | 3,4% | 3,4% |
| Dirigeants industriels | 18 | 3,7% | 3,7% |
| Total | 493 | 100,0% | |

| Recodage des modalités de la question fermée 'Groupe' | | |
|---|------------|---------------|
| | Nb | % cit. |
| Cibles | 224 | 45,4% |
| Sources influences | 269 | 54,6% |
| Total | 493 | 100,0% |

Répartition des sujets dans les groupes et regroupement en deux groupes



Tableaux descriptifs de l'échantillon pour le recueil des RS

La moyenne d'âge de la population totale est de 32 ans et 49,1% sont de sexe féminin. Cette répartition due au hasard est très convenable pour tester par exemple l'effet sexe sur notre échantillon.

Parmi les 493 personnes de cet échantillon, 50,9% ont une activité professionnelle au moment du recueil du questionnaire. Le fort taux de non-réponses est lié au groupe de collégiens et lycéens. 38,9% ont des enfants, ils représentent donc les parents, forte source d'influence potentielle dans les choix professionnels des jeunes.

II. DU GENERAL AU PARTICULIER

Etudions maintenant l'image que se font les personnes interrogées à propos du travail et des métiers de l'industrie en général, pour cibler ensuite les métiers au cœur de notre problématique : chaudronnier, soudeur et OCN.

A. LES REPRESENTATIONS DU TRAVAIL

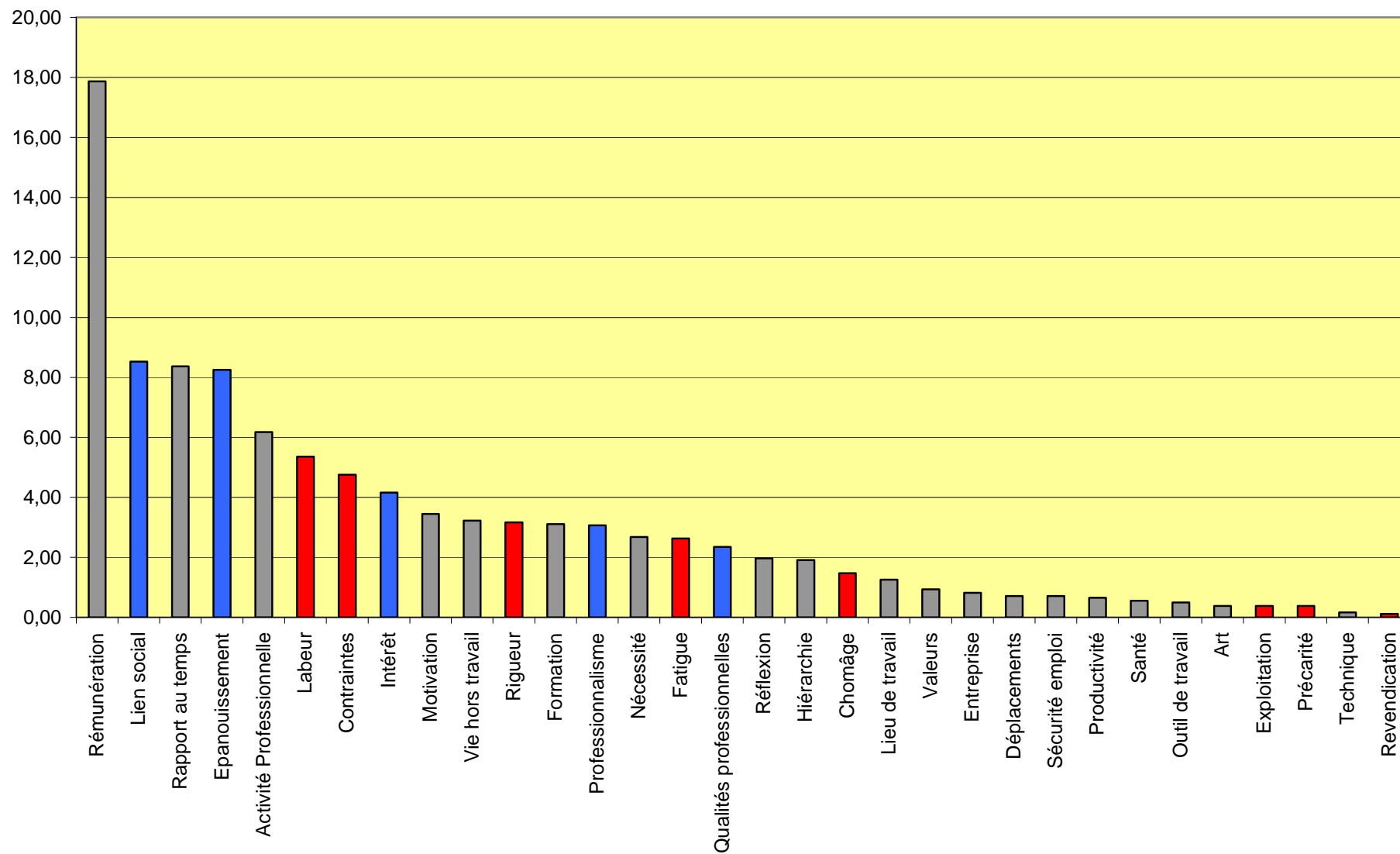
(1) Le travail en général

Après catégorisation des mots fournis à l'évocation du mot travail nous obtenons les catégories suivantes (voir tableau ci-dessous) sur lesquelles nous avons opéré un comptage. Les dictionnaires par catégories sont fournis en annexe. Par exemple sous la catégorie « rémunération » nous avons regroupé les mots « rémunération, argent, indépendance, indépendance financière, euros, enrichissement, payé, ressources, revenu, salaire(s), besoin, gagner sa vie ».

| Catégories pour Travail | Nb de citations | Fréquence en % |
|----------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Rémunération | 327 | 17,87 |
| Lien social | 156 | 8,52 |
| Rapport au temps | 153 | 8,36 |
| Epanouissement | 151 | 8,25 |
| Activité Professionnelle | 113 | 6,17 |
| Labeur | 98 | 5,36 |
| Contraintes | 87 | 4,75 |
| Intérêt | 76 | 4,15 |
| Motivation | 63 | 3,44 |
| Vie hors travail | 59 | 3,22 |
| Rigueur | 58 | 3,17 |
| Formation | 57 | 3,11 |
| Professionalisme | 56 | 3,06 |
| Nécessité | 49 | 2,68 |
| Fatigue | 48 | 2,62 |
| Qualités professionnelles | 43 | 2,35 |
| Réflexion | 36 | 1,97 |
| Hierarchie | 35 | 1,91 |
| Chômage | 27 | 1,48 |
| Lieu de travail | 23 | 1,26 |
| Valeurs | 17 | 0,93 |
| Entreprise | 15 | 0,82 |
| Déplacements | 13 | 0,71 |
| Sécurité emploi | 13 | 0,71 |
| Productivité | 12 | 0,66 |
| Santé | 10 | 0,55 |
| Outil de travail | 9 | 0,49 |
| Art | 7 | 0,38 |
| Exploitation | 7 | 0,38 |
| Précarité | 7 | 0,38 |
| Technique | 3 | 0,16 |
| Revendication | 2 | 0,11 |
| TOTAL | 1830 | 100,00 |

Un terme recueille un très grand nombre de citations : rémunération (17,87%). Insistons sur le fait que sur le mot inducteur travail, rémunération, est le terme qui vient le plus spontanément à l'esprit. Puis, viennent des termes plus ou moins fréquemment utilisés, écrits en bleu, connotés positivement (lien social, épanouissement, intérêt, professionnalisme, qualités professionnelles). Les termes en rouge sont à l'inverse des évocations connotées négativement. Enfin, les termes restés en noir ne peuvent pas dans un premier temps, être qualifiés positivement ou négativement : leur traduction dépend du contexte d'évocation dans lequel ils sont produits (ex. la rémunération est-elle traitée en terme d'avantage ou au contraire n'est-elle pas suffisante... ?).

L'histogramme suivant est une traduction graphique du tableau qui précède.



Fréquence des catégories fournies à l'évocation du mot « travail »

(2) Des différences de représentations sociales du travail par groupe ?

| Valeurs | Sources influences | Cibles | TOTAL |
|---------------------------|--------------------|------------|-------------|
| Remuneration | 166 | 161 | 327 |
| Lien social | 89 | 67 | 156 |
| Rapport au temps | 74 | 79 | 153 |
| Epanouissement | 100 | 51 | 151 |
| Activite Professionnelle | 65 | 48 | 113 |
| Labeur | 55 | 43 | 98 |
| Contraintes | 53 | 34 | 87 |
| Interet | 53 | 23 | 76 |
| Motivation | 40 | 23 | 63 |
| Vie hors travail | 28 | 31 | 59 |
| Rigueur | 29 | 29 | 58 |
| Formation | 19 | 38 | 57 |
| Professionnalisme | 28 | 28 | 56 |
| Necessite | 31 | 18 | 49 |
| Fatigue | 25 | 23 | 48 |
| Qualites professionnelles | 21 | 22 | 43 |
| Reflexion | 13 | 23 | 36 |
| Hierarchie | 16 | 19 | 35 |
| Chomage | 17 | 10 | 27 |
| Lieu de travail | 12 | 11 | 23 |
| Valeurs | 9 | 8 | 17 |
| Entreprise | 11 | 4 | 15 |
| Deplacements | 6 | 7 | 13 |
| Securite emploi | 9 | 4 | 13 |
| Productivite | 8 | 4 | 12 |
| TOTAL | 977 | 808 | 1785 |

Tableau d'effectifs par groupe des catégories pour « travail »

[La dépendance est très significative. $\chi^2 = 49,89$, $ddl = 24$, $1-p = 99,85\%$ ¹⁹.

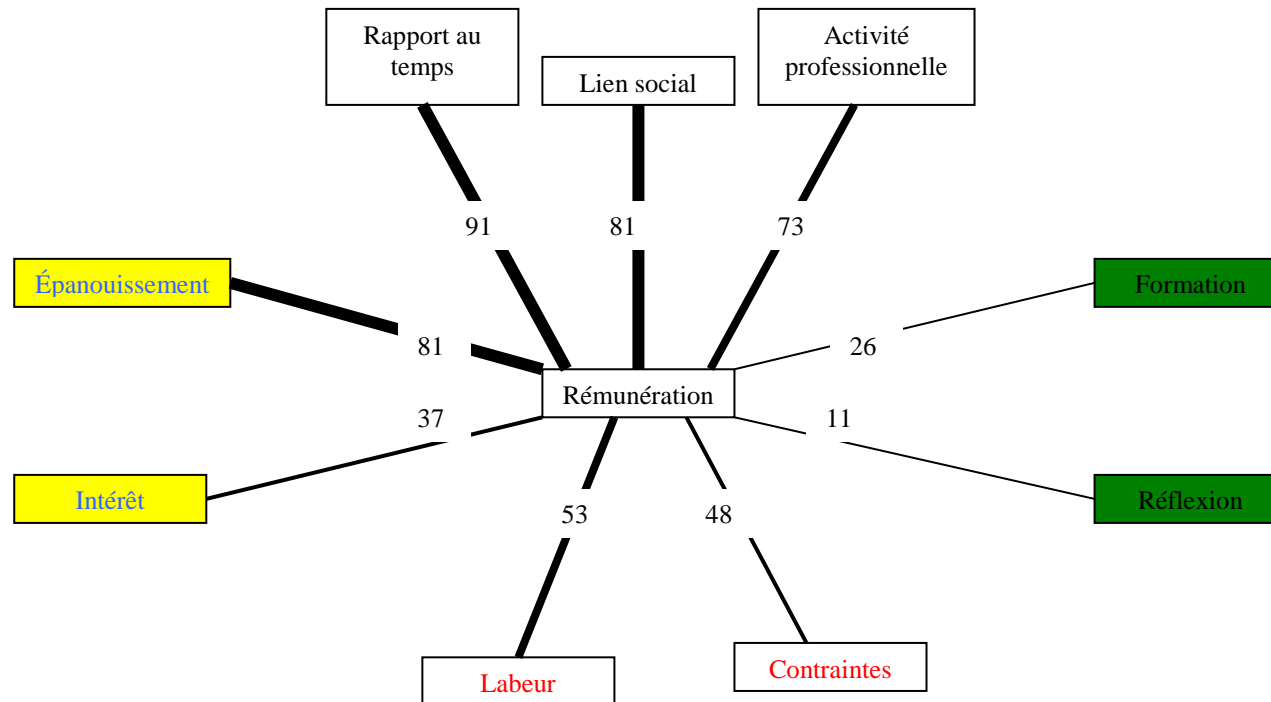
Les cases encadrées en bleu (rose) sont celles pour lesquelles l'effectif réel est nettement supérieur (inférieur) à l'effectif théorique.

Les catégories dont le nombre de citations ne permettaient pas le calcul du Chi2 (effectif théorique trop faible) ont été supprimées]

Dans ce tableau, il faut remarquer que suivant la catégorie construite (sources influentes et cibles), certains termes sont significativement différenciés. Ainsi, « épanouissement » et « intérêt » sont valorisés par les sources et dévalorisés par les cibles alors que « formation » et « réflexion » sont, à l'inverse, valorisés par les cibles et dévalorisés par les sources.

¹⁹ Conventionnellement, « p » représente le taux de risque d'erreur que l'on accepte en prenant une décision statistique. Le pourcentage présenté ici nous indique que nous avons 99,85 % de chance de ne pas faire d'erreur.

(3) Synthèse de l'image du travail



Sources d'influence

Cibles

Graphe des cooccurrences pour le mot travail

La présentation précédente met en évidence le « poids » de la rémunération dans les évocations, mais plus particulièrement, montre sa fréquence d'évocation en lien avec un autre terme. Exemple : l'organisation *du temps de travail* est évoquée souvent en association avec le terme rémunération (indice 91).

Quel type d'explication fournir devant ces associations quantitatives (c'est à dire en termes de cooccurrences) ?

Un commentaire :

L'image qui nous est proposée est une traduction graphique d'une représentation sociale du travail. Le terme « rémunération » est central, au sens de l'analyse structurale proposée par les théoriciens de l'Ecole d'Aix en Provence. Dit autrement, ce terme est le plus attractif, saillant et fréquent à l'évocation du mot travail. Ou encore, à la question « qu'est ce qu'un travail ? », la réponse est : « ce qui permet d'obtenir une rémunération ».

Le terme est lié à des éléments dits périphériques. En particulier, il est fortement associé à organisation du temps, lien social, épanouissement, activité professionnelle, labeur, contraintes (sans doute rejoignons-nous ici le vieil adage : tout travail mérite salaire). Il est moins associé aux autres termes tels que : formation, intérêt, réflexion, termes qui seraient peut-être plus liés aux prises de position des personnes cibles dans l'attente d'un travail rémunérateur.

En tous cas, comme le souligne S. Moscovici (2000), *Quoi que l'on dise, dans notre société, ce qui fait que quelqu'un participe socialement, c'est le travail* » ... et ajouterons nous, sa rémunération qui permet de maintenir, développer le lien social.

Enfin, la schématisation proposée permet de visualiser les éléments partagés par les deux groupes construits (les points d'accord concernant l'objet travail) mais aussi les éléments spécifiques à chacun de ces deux groupes. Pour les individus « cibles » il existerait un rapport étroit entre le degré de rémunération du travail et les niveaux de formation et intellectuel (réflexion) des individus quand pour les « sources d'influence » ce rapport serait plus centré sur la « qualité de vie » (épanouissement, intérêts). Pour ce dernier groupe on peut alors évoquer deux discours potentiels : un qui mettrait en avant la rémunération et son niveau comme facteur de « bien être » des individus et un autre qui intégrerait cet épanouissement individuel comme élément particulier de rémunération du travail.

B. LES METIERS DE L'INDUSTRIE

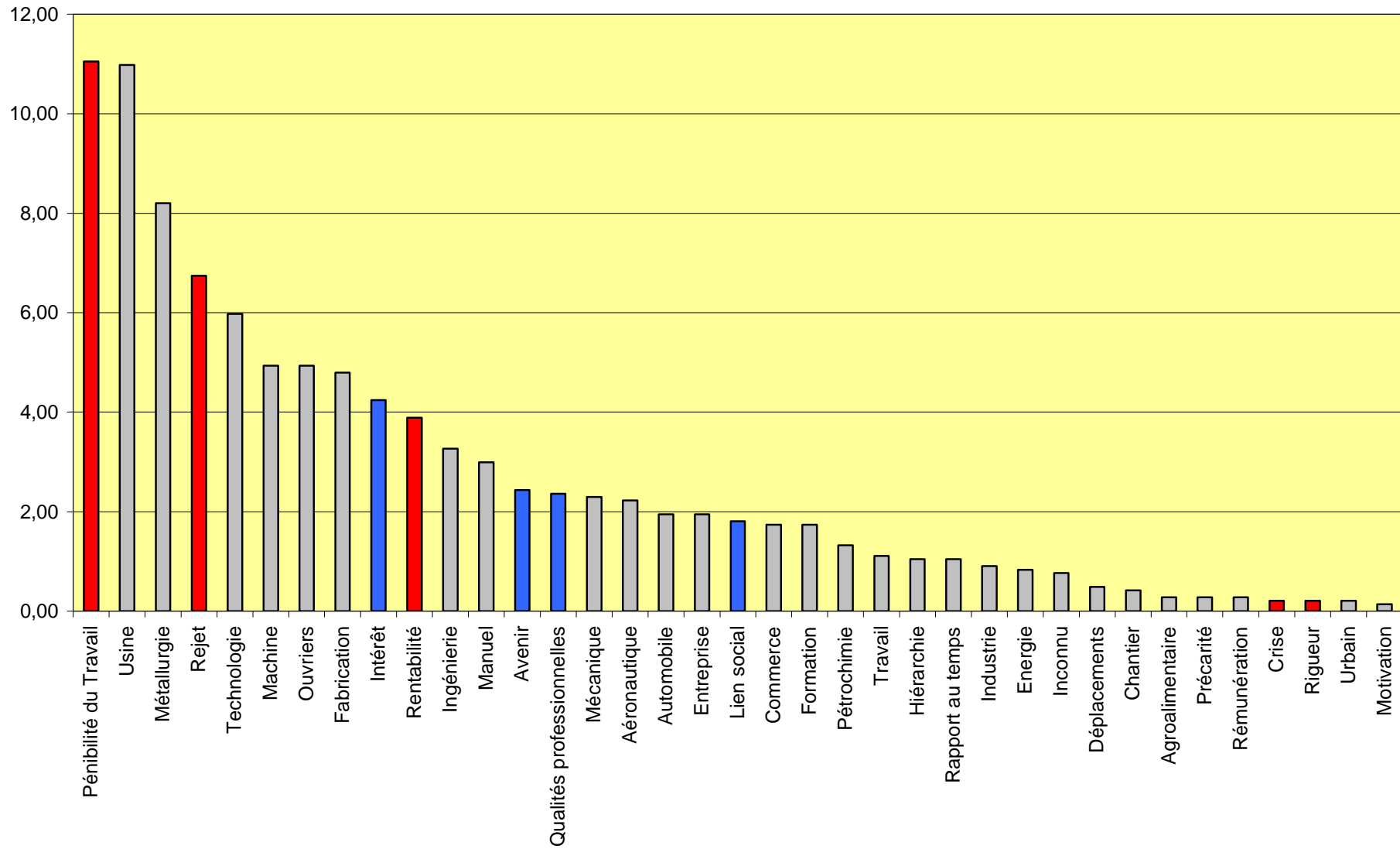
Voyons à présent ce que les personnes interrogées ont répondu à l'évocation de l'expression « métiers de l'industrie ».

(1) Les métiers de l'industrie en général

Nous avons procédé de la même manière que pour les évocations au mot travail, par catégorisation des termes fournis. Le dictionnaire est aussi fourni en annexes.

| Catégorie pour Métiers de l'industrie | Nb de citations | Fréquence en % |
|---------------------------------------|-----------------|----------------|
| Pénibilité du Travail | 159 | 11,05 |
| Usine | 158 | 10,98 |
| Métallurgie | 118 | 8,20 |
| Rejet | 97 | 6,74 |
| Technologie | 86 | 5,98 |
| Machine | 71 | 4,93 |
| Ouvriers | 71 | 4,93 |
| Fabrication | 69 | 4,79 |
| Intérêt | 61 | 4,24 |
| Rentabilité | 56 | 3,89 |
| Ingénierie | 47 | 3,27 |
| Manuel | 43 | 2,99 |
| Avenir | 35 | 2,43 |
| Qualités professionnelles | 34 | 2,36 |
| Mécanique | 33 | 2,29 |
| Aéronautique | 32 | 2,22 |
| Automobile | 28 | 1,95 |
| Entreprise | 28 | 1,95 |
| Lien social | 26 | 1,81 |
| Commerce | 25 | 1,74 |
| Formation | 25 | 1,74 |
| Pétrochimie | 19 | 1,32 |
| Travail | 16 | 1,11 |
| Hierarchie | 15 | 1,04 |
| Rapport au temps | 15 | 1,04 |
| Industrie | 13 | 0,90 |
| Energie | 12 | 0,83 |
| Inconnu | 11 | 0,76 |
| Déplacements | 7 | 0,49 |
| Chantier | 6 | 0,42 |
| Agroalimentaire | 4 | 0,28 |
| Précarité | 4 | 0,28 |
| Rémunération | 4 | 0,28 |
| Crise | 3 | 0,21 |
| Rigueur | 3 | 0,21 |
| Urbain | 3 | 0,21 |
| Motivation | 2 | 0,14 |
| TOTAL | 1439 | 100,00 |

A l'identique du précédent tableau, les termes en rouge sont connotés plutôt négativement (« pénibilité », « rejet », « rentabilité »...), les termes en bleu, sont plus positifs (« intérêt », « avenir », « lien social »...).



Fréquence des catégories fournies à l'évocation de l'expression « métiers de l'industrie »

(2) Des différences de représentations sociales des métiers de l'industrie par groupe ?

| Valeurs | Sources influences | Cibles | TOTAL |
|---------------------------|--------------------|------------|-------------|
| Penibilité du Travail | 75 | 84 | 159 |
| Usine | 78 | 80 | 158 |
| Metallurgie | 67 | 51 | 118 |
| Rejet | 58 | 39 | 97 |
| Technologie | 64 | 22 | 86 |
| Machine | 32 | 39 | 71 |
| Ouvriers | 40 | 31 | 71 |
| Fabrication | 42 | 27 | 69 |
| Interet | 49 | 12 | 61 |
| Rentabilite | 45 | 11 | 56 |
| Manuel | 20 | 23 | 43 |
| Ingenierie | 31 | 10 | 41 |
| Avenir | 25 | 10 | 35 |
| Qualites professionnelles | 29 | 5 | 34 |
| Mecanique | 19 | 14 | 33 |
| Aeronautique | 16 | 16 | 32 |
| Automobile | 13 | 15 | 28 |
| Entreprise | 21 | 7 | 28 |
| Lien social | 19 | 7 | 26 |
| Commerce | 20 | 5 | 25 |
| Formation | 22 | 3 | 25 |
| Petrochimie | 5 | 14 | 19 |
| Travail | 8 | 8 | 16 |
| Hierarchie | 10 | 5 | 15 |
| Rapport au temps | 10 | 5 | 15 |
| Industrie | 6 | 7 | 13 |
| Energie | 6 | 6 | 12 |
| TOTAL | 830 | 556 | 1386 |

Tableau d'effectifs par groupe des catégories pour « métiers de l'industrie »

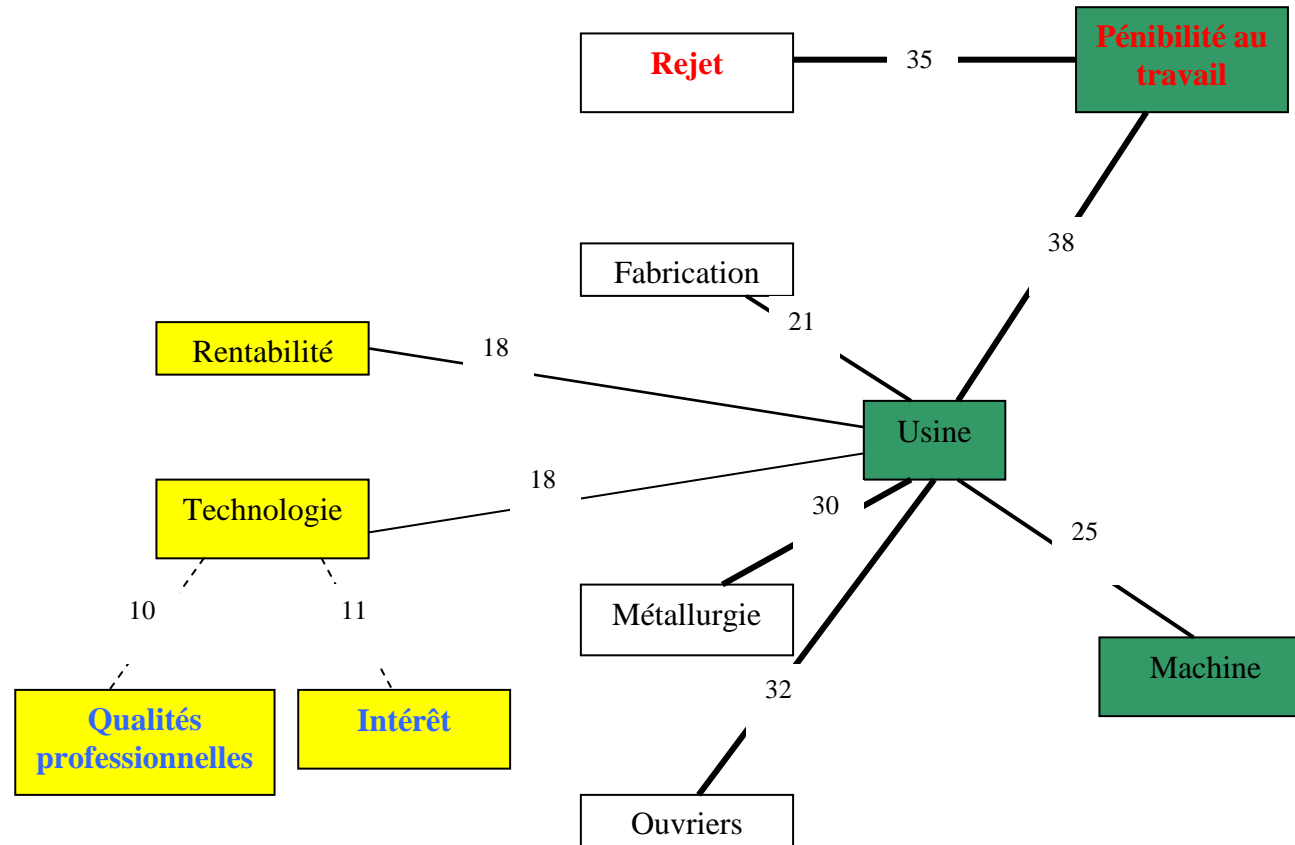
[La dépendance est très significative. $\chi^2 = 103,90$, $ddl = 26$, $1-p = >99,99\%$.

Les cases encadrées en bleu (rose) sont celles pour lesquelles l'effectif réel est nettement supérieur (inférieur) à l'effectif théorique.

Les catégories dont le nombre de citations ne permettaient pas le calcul du Chi2 (effectif théorique trop faible) ont été supprimées]

Selon la catégorie construite (sources influentes et cibles), certains termes sont significativement différenciés. Ainsi, « pénibilité du travail », « usine », « machine » et « pétrochimie » sont valorisés par les cibles. Alors que « intérêt », « rentabilité » et « qualités professionnelles » sont, à l'inverse, valorisés par les sources et dévalorisés par les cibles. Les catégories formation et technologie sont significativement moins cités pas les cibles.

(3) Synthèse de l'image des métiers de l'industrie



Sources d'influence

Cibles

Graphes des cooccurrences pour l'expression « métiers de l'industrie »

Cette image donne comme association la plus fréquente aux métiers de l'industrie le terme « usine ». Son attractivité est à double face selon la position occupée (sources d'influence ou cible). A des termes quasi classiques d'association comme : une usine fabrique (elle peut être spécialisée en métallurgie) et elle est composée d'ouvriers, des divergences peuvent être remarquées. En effet, pour la cible, le fait de travailler en usine sur des machines est aussi synonyme de pénibilité au travail, voire entraîne un rejet de ce type d'établissement professionnel. A contrario, pour la source d'influence, l'usine développe des technologies qui nécessitent des qualités professionnelles et sont porteuses *d'intérêt* en termes de rayonnement national, voire de développement de la créativité... Mais on note également l'association avec la notion de productivité qui est l'essence même des objectifs industriels.

On peut remarquer ici l'opposition entre deux types de positionnements ce qui au fond laisse penser que des références sont faites à des connaissances et savoirs portés par des professionnels du secteur alors que les autres sont celles émanant de personnes demandeurs de formation ou d'emploi. Il est sans doute possible d'avancer qu'à ce stade, on a affaire à des représentations professionnelles vs des représentations sociales.

C. QUELQUES VERIFICATIONS PRELIMINAIRES

Avant d'étudier les représentations nous devons nous assurer que les objets présentés aux sujets représentent effectivement un enjeu pour le groupe et un sujet de conversation. Ces vérifications ont été effectuées pour les trois métiers et, par souci de validité des réponses sur les objets que sont le travail et le métier d'informaticien que nous savons être des objets de représentations.

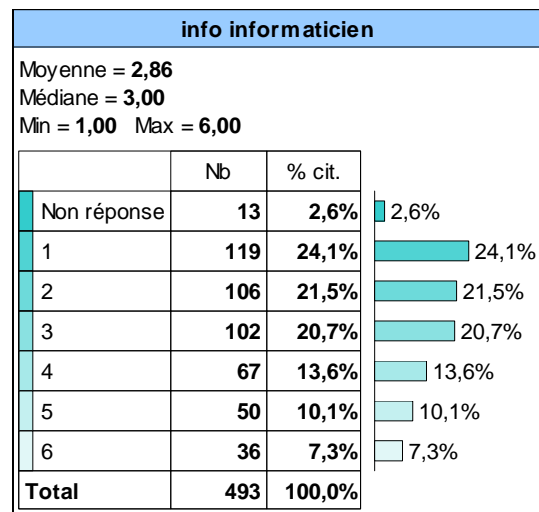
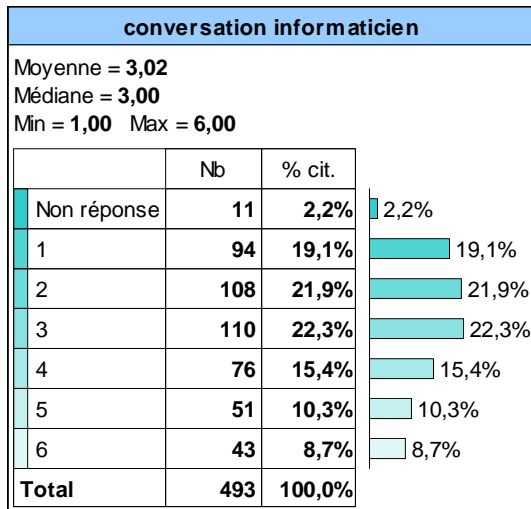
(1) Des objets pour les groupes ?

1= sans importance ; 6 = très important

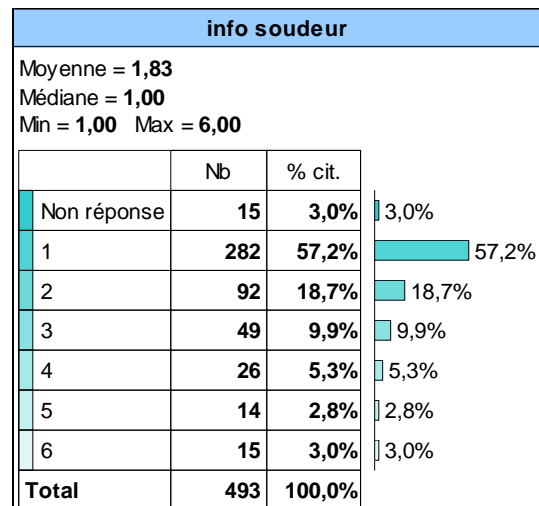
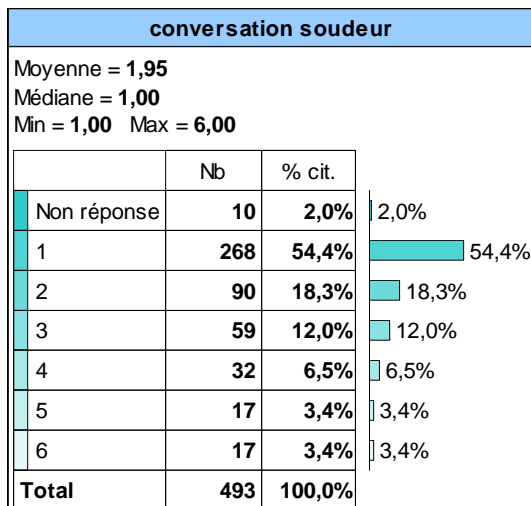
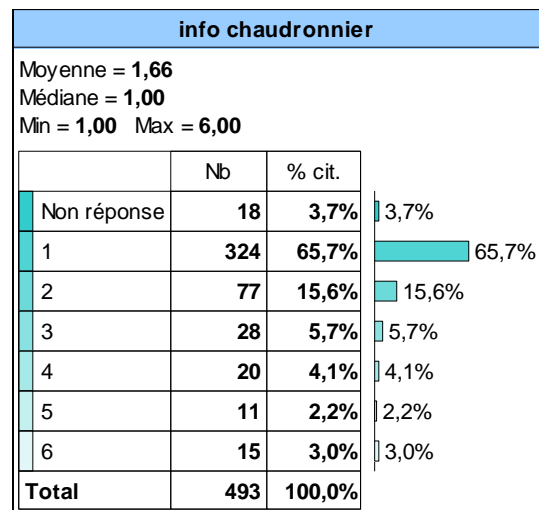
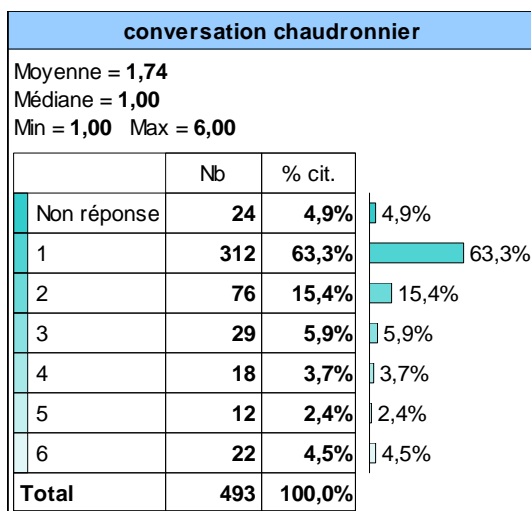
| travail un sujet? | | | |
|-------------------------------------|------------|---------------|-------|
| Moyenne = 5,21 | | | |
| Médiane = 5,00 | | | |
| Min = 1,00 Max = 6,00 | | | |
| | Nb | % cit. | |
| Non réponse | 10 | 2,0% | 2,0% |
| 1 | 2 | 0,4% | 0,4% |
| 2 | 3 | 0,6% | 0,6% |
| 3 | 18 | 3,7% | 3,7% |
| 4 | 71 | 14,4% | 14,4% |
| 5 | 165 | 33,5% | 33,5% |
| 6 | 224 | 45,4% | 45,4% |
| Total | 493 | 100,0% | |

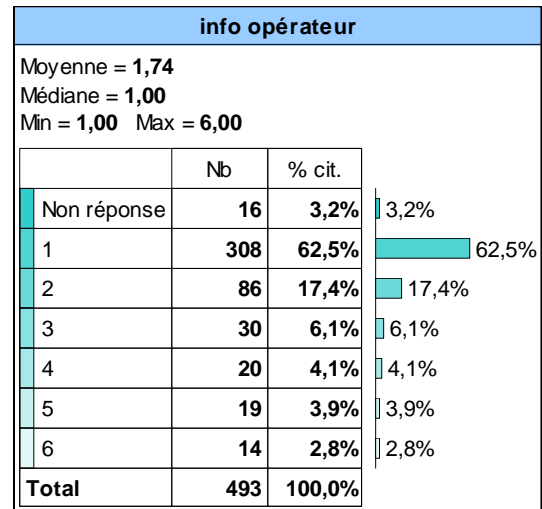
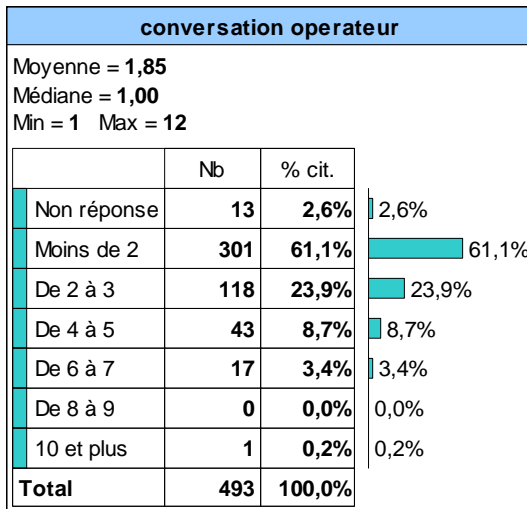
1 = jamais ; 6= plusieurs fois par semaine

| info travail | | | |
|-------------------------------------|------------|---------------|-------|
| Moyenne = 4,55 | | | |
| Médiane = 5,00 | | | |
| Min = 1,00 Max = 6,00 | | | |
| | Nb | % cit. | |
| Non réponse | 21 | 4,3% | 4,3% |
| 1 | 12 | 2,4% | 2,4% |
| 2 | 30 | 6,1% | 6,1% |
| 3 | 64 | 13,0% | 13,0% |
| 4 | 103 | 20,9% | 20,9% |
| 5 | 107 | 21,7% | 21,7% |
| 6 | 156 | 31,6% | 31,6% |
| Total | 493 | 100,0% | |



Les réponses pour « travail » et « informaticien » confirment nos attentes : les deux médianes à 5 du premier et du second tableaux nous indiquent que le travail est globalement un sujet important pour les personnes interrogés et que des informations circulent fréquemment à son sujet.

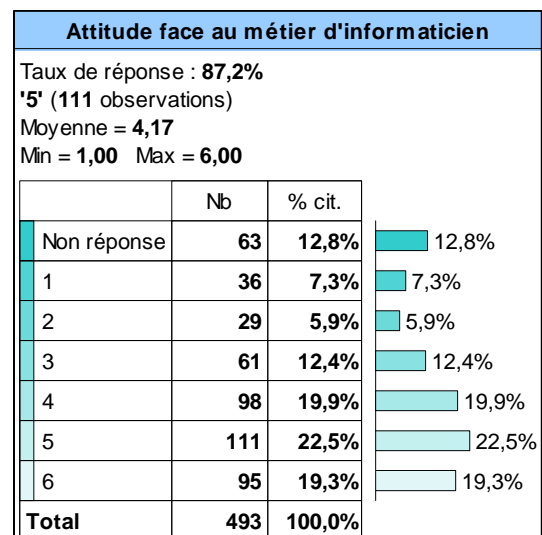
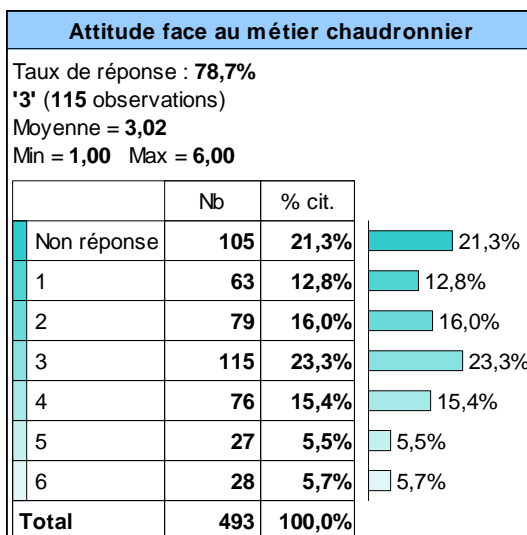




A l'inverse de « travail » et « informaticien » les trois métiers interrogés dans cette étude ne semblent pas être des objets de conversation pour la grande majorité des individus composant notre échantillon. Il ne circulerait d'ailleurs que peu d'information sur ceux-ci dans les groupes interrogés. Un premier constat renvoie donc au déficit de communication interne et externe concernant ces métiers, et ce dans l'ensemble des groupes. Ceci confirme bien qu'au-delà d'un problème de main d'œuvre ces métiers souffrent d'un déficit de communication et d'information, en d'autres termes, s'ils ne sont pas forcément « méconnus » ils sont « mal connus ».

Pour autant, nous verrons que la quasi-totalité des enquêtés s'est positionnée et a développé un discours sur chacun de ces métiers. Les réponses présentées dans ces 6 tableaux montreraient que les « images » que se font les personnes de ces métiers (en tant que mots inducteurs) trouvent certainement une partie de leurs sources hors des groupes d'appartenances de chacun (professionnels ou privés). S'il y a bien la capacité pour chacun de donner un sens à ces objets, ce dernier ne semblent pas faire (ou avoir fait) l'objet d'une réelle co-construction à partir d'interactions directes et collectives.

D. LE CHAUDRONNIER



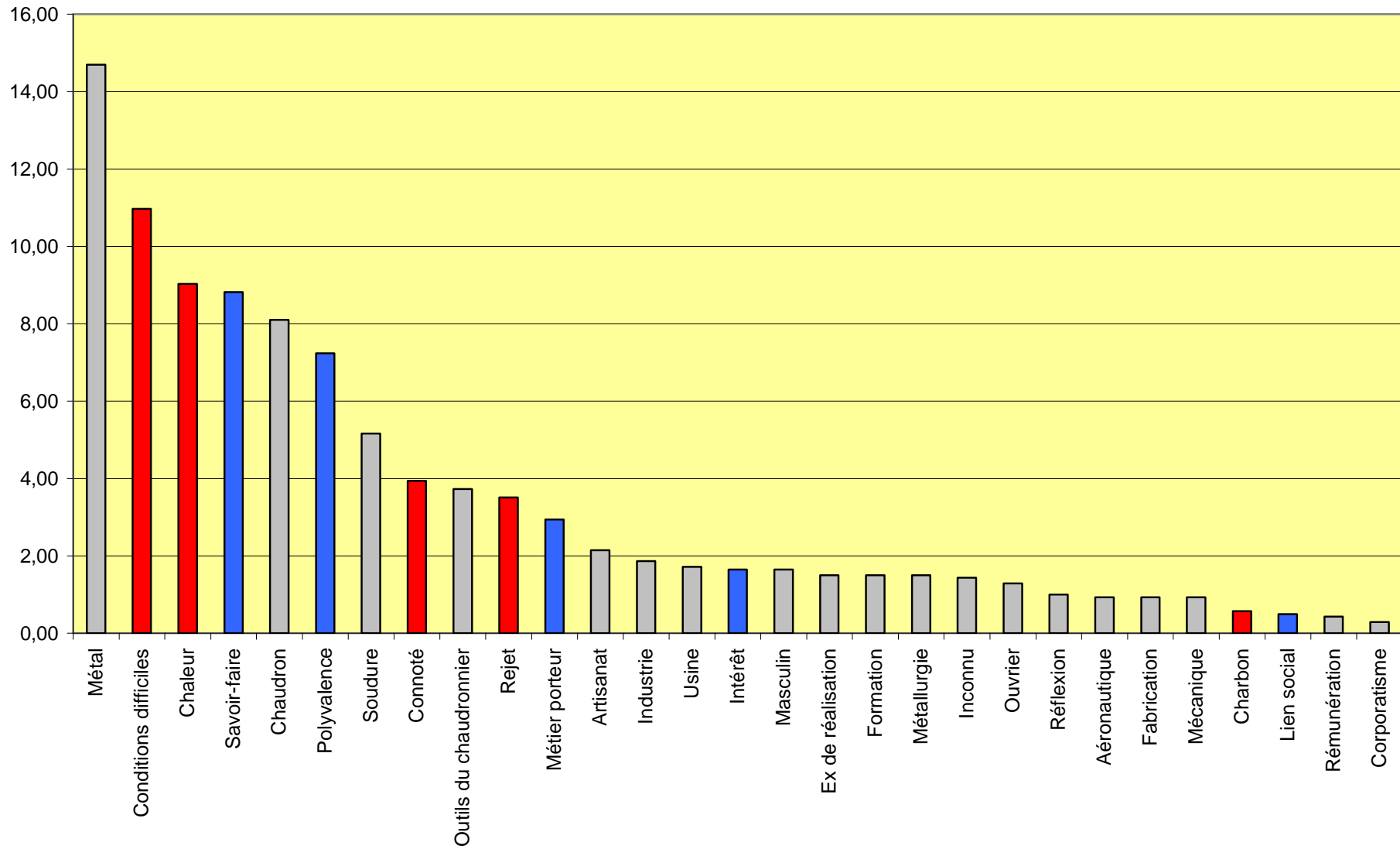
Le chiffre sur la seconde ligne du tableau correspond au mode, c'est-à-dire à la réponse la plus observée. Le chiffre 3 se trouve du côté « repoussant » de l'échelle d'attitude. L'échelle allant de 1 = repoussant à 6=attirant situe la moyenne de 3,02 pour chaudronnier sur une attitude plutôt négative vis-à-vis de ce métier (la moitié de l'échelle se situe à 3,5). Par comparaison, nous avons posé la question pour le métier d'informaticien qui bénéficie d'une meilleure attitude générale avec une moyenne à 4,17.

(1) L'image du chaudronnier en général

| Catégories pour Chaudronnier | Nb de citations | Fréquence en % |
|------------------------------|-----------------|----------------|
| Métal | 205 | 14,70 |
| Conditions difficiles | 153 | 10,97 |
| Chaleur | 126 | 9,03 |
| Savoir-faire | 123 | 8,82 |
| Chaudron | 113 | 8,10 |
| Polyvalence | 101 | 7,24 |
| Soudure | 72 | 5,16 |
| Connoté | 55 | 3,94 |
| Outils du chaudronnier | 52 | 3,73 |
| Rejet | 49 | 3,51 |
| Métier porteur | 41 | 2,94 |
| Artisanat | 30 | 2,15 |
| Industrie | 26 | 1,86 |
| Usine | 24 | 1,72 |
| Intérêt | 23 | 1,65 |
| Masculin | 23 | 1,65 |
| Ex de réalisation | 21 | 1,51 |
| Formation | 21 | 1,51 |
| Métallurgie | 21 | 1,51 |
| Inconnu | 20 | 1,43 |
| Ouvrier | 18 | 1,29 |
| Réflexion | 14 | 1,00 |
| Aéronautique | 13 | 0,93 |
| Fabrication | 13 | 0,93 |
| Mécanique | 13 | 0,93 |
| Charbon | 8 | 0,57 |
| Lien social | 7 | 0,50 |
| Rémunération | 6 | 0,43 |
| Corporatisme | 4 | 0,29 |
| TOTAL | 1395 | 100,00 |

Le tableau précédent présente les différentes catégories obtenues pour l'évocation du mot « chaudronnier ». A nouveau, les termes en rouge sont connotés plutôt négativement, les termes en bleu, sont plus positifs. Le métal est ce qui est le plus fréquemment cité pour chaudronnier, avec en suivant, des catégories connotées négativement, les conditions difficiles et la chaleur. Mais le savoir-faire du chaudronnier (ses qualités, son art, ses compétences lui sont associées majoritairement. Le terme chaudron directement induit par le mot « chaudronnier » représente aussi la mémoire sociale du métier dont la réalisation première était cet ustensile de cuisine demandant une grande maîtrise. Il représentait aussi

l'emblème de la profession coiffé de deux marteaux. Le groupe baptisé par nos soins « polyvalence » représente une palette d'activités montrant l'aspect diversifié du métier allant du découpage, cisailage, pliage à bien d'autres activités comme le contrôle final.



Fréquence des catégories fournies à l'évocation du mot « chaudronnier »

(2) Des différenciations des RS de chaudronnier par groupe ?

| Valeurs | Sources influences | Cibles | TOTAL |
|------------------------|--------------------|------------|-------------|
| Metal | 136 | 69 | 205 |
| Conditions difficiles | 102 | 52 | 154 |
| Chaleur | 61 | 65 | 126 |
| Savoir-faire | 86 | 37 | 123 |
| Chaudron | 34 | 79 | 113 |
| Polyvalence | 63 | 38 | 101 |
| Soudure | 39 | 33 | 72 |
| Connote | 33 | 22 | 55 |
| Outils du chaudronnier | 33 | 19 | 52 |
| Rejet | 25 | 24 | 49 |
| Metier porteur | 26 | 15 | 41 |
| Artisanat | 25 | 5 | 30 |
| Industrie | 19 | 7 | 26 |
| Usine | 16 | 8 | 24 |
| Interet | 9 | 14 | 23 |
| Masculin | 10 | 13 | 23 |
| Ex de realisation | 13 | 8 | 21 |
| Formation | 18 | 3 | 21 |
| Metallurgie | 18 | 3 | 21 |
| Inconnu | 10 | 10 | 20 |
| Ouvrier | 12 | 6 | 18 |
| Reflexion | 6 | 8 | 14 |
| Aeronautique | 12 | 1 | 13 |
| Fabrication | 3 | 10 | 13 |
| Mecanique | 13 | 0 | 13 |
| TOTAL | 822 | 549 | 1371 |

Tableau d'effectifs par groupe des catégories pour « chaudronnier »

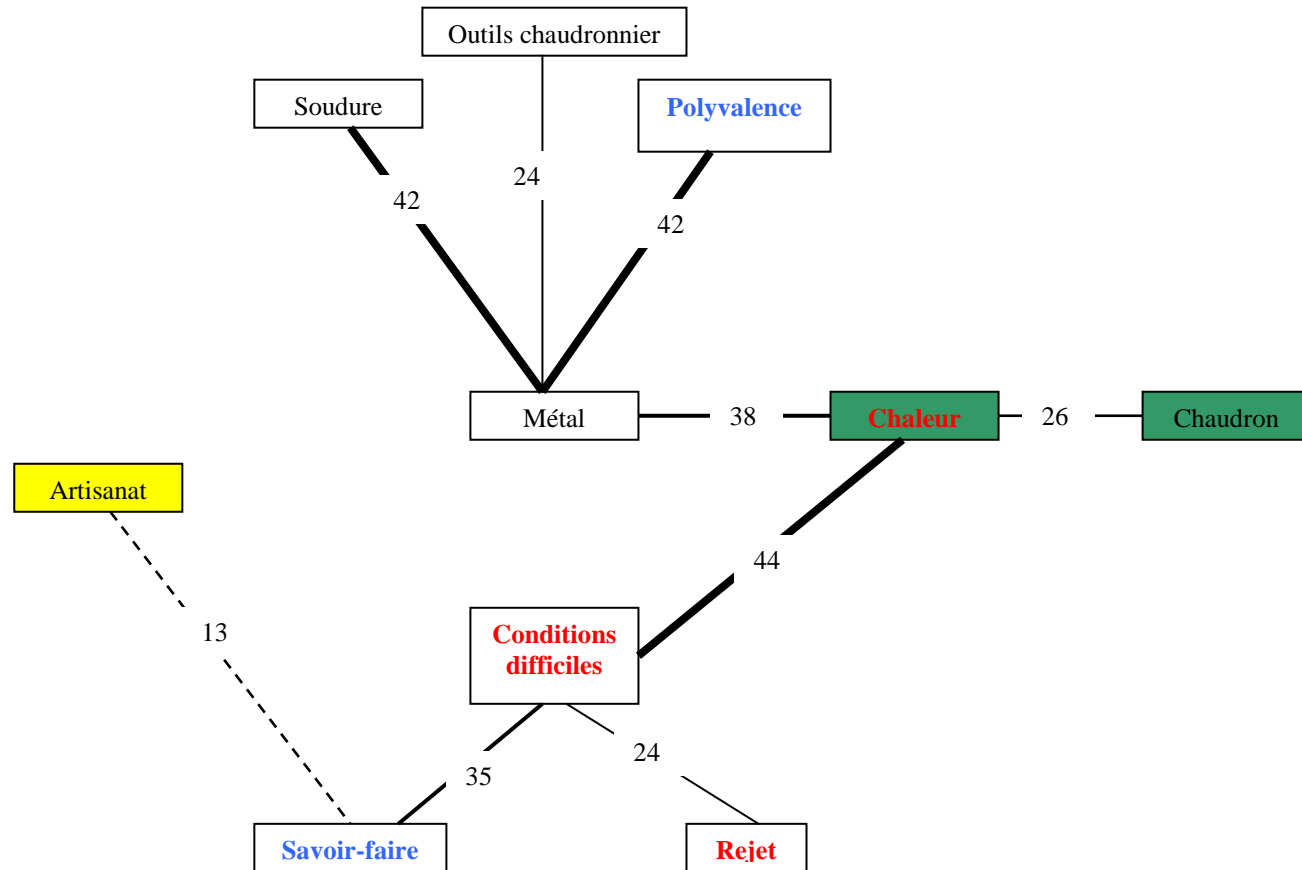
[La dépendance est très significative. $\chi^2 = 115,55$, $ddl = 24$, $1-p = >99,99\%$.

Les cases encadrées en bleu (rose) sont celles pour lesquelles l'effectif réel est nettement supérieur (inférieur) à l'effectif théorique.

Les catégories dont le nombre de citations ne permettaient pas le calcul du Chi2 (effectif théorique trop faible) ont été supprimées].

Le tableau nous indique quelles catégories caractérisent le plus nos groupes. Si le métal et les conditions difficiles sont communs aux deux groupes, nos cibles seront donc plus sujettes à citer les termes relatifs à la chaleur, le chaudron et l'idée de fabrication. En revanche ils ne citeront aucun mot relatif au secteur de la mécanique. C'est en revanche aux sources d'influence que cette dernière catégorie appartient contrairement à la catégorie chaudron.

(3) Synthèse de l'image du chaudronnier



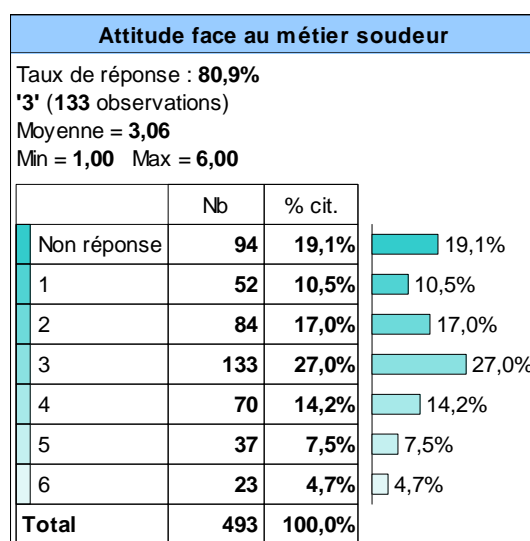
Sources d'influence

Cibles

Graphe des cooccurrences pour le mot « chaudronnier »

L'analyse de similitude, schématisée ci-dessus, confirme que le métier de chaudronnier est largement associé à l'élément « métal ». Il existe aussi un accord sur les conditions difficiles inhérentes à ce métier. Celles-ci sont associées à la fois à des savoir-faire spécifiques renvoyant à une forme d'artisanat valorisée par le groupe « source » mais aussi à un ensemble d'éléments très négatifs qui amènerait à rejeter ce métier jugé trop difficile. La chaleur est aussi évoquée comme une image issue de la combinaison de ces conditions et de l'élément métal. Cette évocation plus largement portée par les individus cibles et elle-même associée à l'élément « chaudron » (voir dictionnaire de cette catégorie) permet d'affirmer qu'une part de la représentation de chaudronnier chez ce groupe trouve sa source dans l'imagerie populaire mais aussi dans la simple déclinaison du nom du métier.

E. LE SOUDEUR



Le chiffre sur la seconde ligne du tableau correspond au mode, c'est-à-dire à la réponse la plus observée. Le chiffre 3 se trouve côté « repoussant » de l'échelle d'attitude.

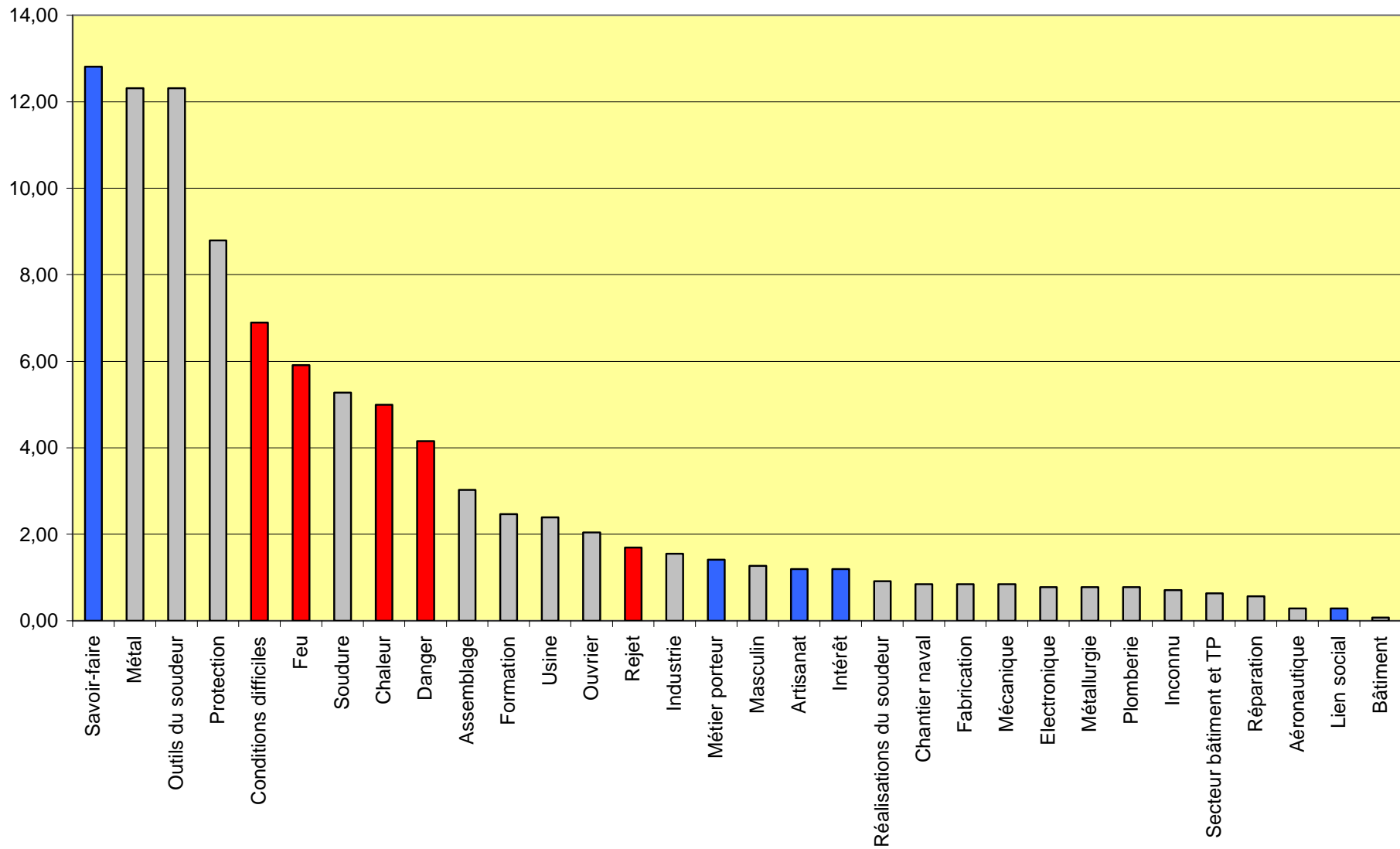
L'échelle allant de 1 = repoussant à 6=attirant situe la moyenne de 3,06 pour soudeur sur une attitude plutôt négative vis-à-vis de ce métier (la moitié de l'échelle se situe à 3,5).

(1) L'image du soudeur en général

| Catégories pour Soudeur | Nb de citations | Fréquence en % |
|------------------------------|-----------------|----------------|
| Savoir-faire | 182 | 12,81 |
| Métal | 175 | 12,32 |
| Outils du soudeur | 175 | 12,32 |
| Protection | 125 | 8,80 |
| Conditions difficiles | 98 | 6,90 |
| Feu | 84 | 5,91 |
| Soudure | 75 | 5,28 |
| Chaleur | 71 | 5,00 |
| Danger | 59 | 4,15 |
| Assemblage | 43 | 3,03 |
| Formation | 35 | 2,46 |
| Usine | 34 | 2,39 |
| Ouvrier | 29 | 2,04 |
| Rejet | 24 | 1,69 |
| Industrie | 22 | 1,55 |
| Métier porteur | 20 | 1,41 |
| Masculin | 18 | 1,27 |
| Artisanat | 17 | 1,20 |
| Intérêt | 17 | 1,20 |
| Réalisations du soudeur | 13 | 0,91 |
| Chantier naval | 12 | 0,84 |
| Fabrication | 12 | 0,84 |
| Mécanique | 12 | 0,84 |
| Electronique | 11 | 0,77 |
| Métallurgie | 11 | 0,77 |
| Plomberie | 11 | 0,77 |
| Inconnu | 10 | 0,70 |
| Secteur bâtiment et TP | 9 | 0,63 |
| Réparation | 8 | 0,56 |
| Aéronautique | 4 | 0,28 |
| Lien social | 4 | 0,28 |
| Bâtiment | 1 | 0,07 |
| TOTAL | 1421 | 100,00 |

Le savoir-faire, le métal, les outils du soudeur (du fer à souder aux baguettes) et les protections (ensembles des éléments de protections comme le casque ou le tablier en cuir que le soudeur doit porter pour exercer sa profession) semblent constituer les principales associations qui viennent à l'esprit des gens lorsqu'on leur parle du métier de soudeur. Toutefois, des éléments négatifs peuvent apparaître, notamment « conditions difficiles », item déjà associé aux métiers de l'industrie. Les termes *chaleur* et *feu* en sont caractéristiques. Quasi implicitement, le danger évoqué, ainsi que les protections nécessaires pour s'en parer, renvoie à des questions vives liées aux problèmes physiologiques parfois dénoncés (infertilité, par ex.).

Mais au-delà de ces risques, il est bien connu que ce métier est considéré comme « rare » et qu'un soudeur ne sera jamais en manque d'emploi tant il est recherché.



Fréquence des catégories fournies à l'évocation du mot « soudeur »

(2) Des différenciations des RS de soudeur par groupe ?

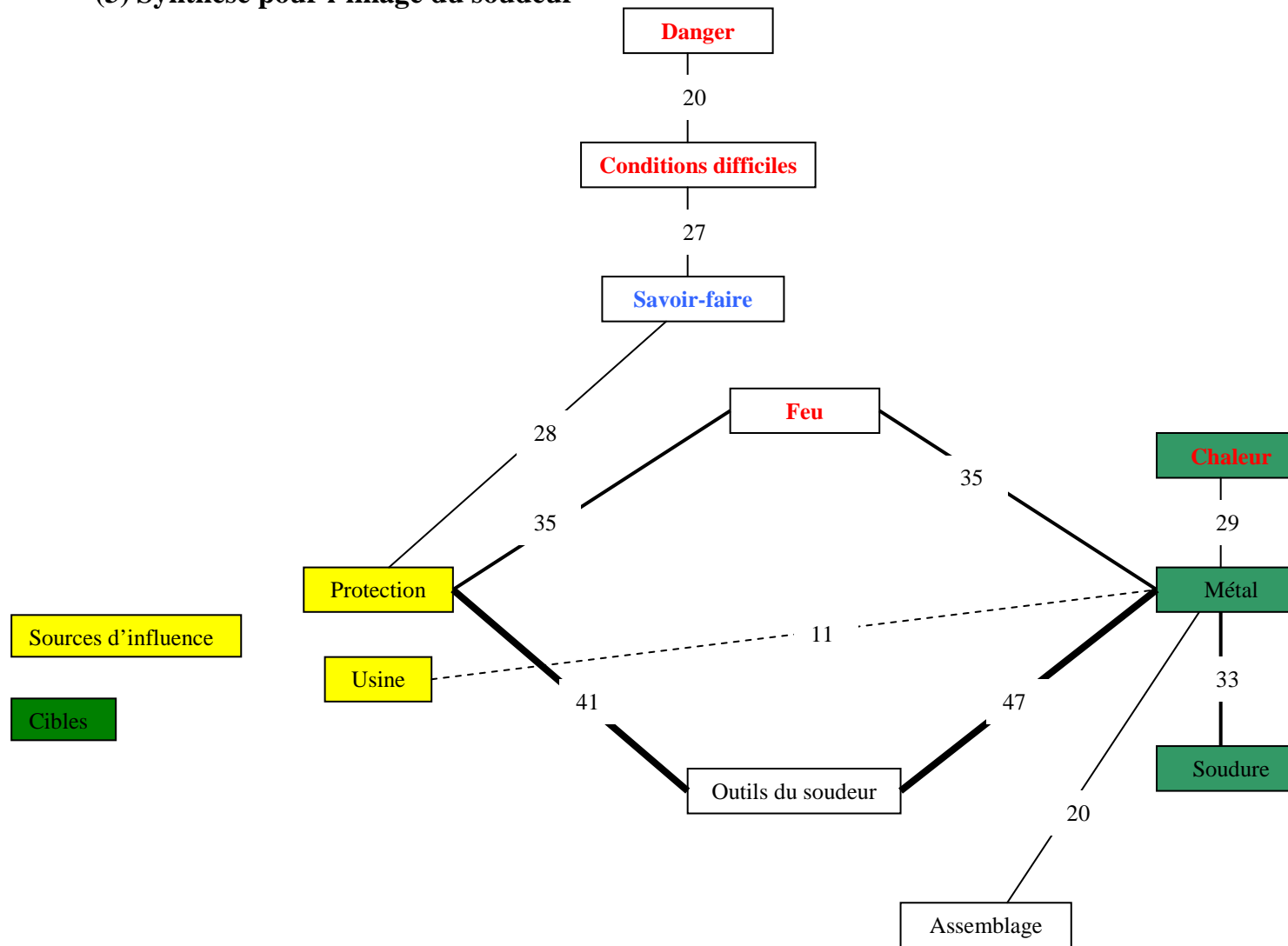
| Valeurs | Sources influences | Cibles | TOTAL |
|-------------------------|--------------------|------------|-------------|
| Savoir-faire | 110 | 72 | 182 |
| Metal | 90 | 85 | 175 |
| Outils du soudeur | 116 | 59 | 175 |
| Protection | 87 | 38 | 125 |
| Conditions difficiles | 64 | 34 | 98 |
| Feu | 55 | 29 | 84 |
| Soudure | 26 | 49 | 75 |
| Chaleur | 32 | 39 | 71 |
| Danger | 30 | 30 | 60 |
| Assemblage | 27 | 16 | 43 |
| Formation | 25 | 10 | 35 |
| Usine | 27 | 7 | 34 |
| Ouvrier | 19 | 10 | 29 |
| Rejet | 15 | 9 | 24 |
| Industrie | 12 | 10 | 22 |
| Metier porteur | 15 | 5 | 20 |
| Masculin | 10 | 8 | 18 |
| Artisanat | 12 | 5 | 17 |
| Interet | 11 | 6 | 17 |
| Realisations du soudeur | 5 | 8 | 13 |
| TOTAL | 788 | 529 | 1317 |

Tableau d'effectifs par groupes des catégories pour « soudeur »

[La dépendance est très significative. $\chi^2 = 57,88$, $ddl = 19$, $1-p = >99,99\%$. Les cases encadrées en bleu (rose) sont celles pour lesquelles l'effectif réel est nettement supérieur (inférieur) à l'effectif théorique. Les catégories dont le nombre de citations ne permettaient pas le calcul du Chi2 (effectif théorique trop faible) ont été supprimées].

Le tableau nous indique quelles catégories caractérisent le plus nos groupes. Le savoir-faire est commun aux deux groupes et nos cibles sont donc, elles, plus sujettes à citer les termes relatifs au métal, à la soudure et à la chaleur alors qu'ils évoquent moins les protections et l'usine.

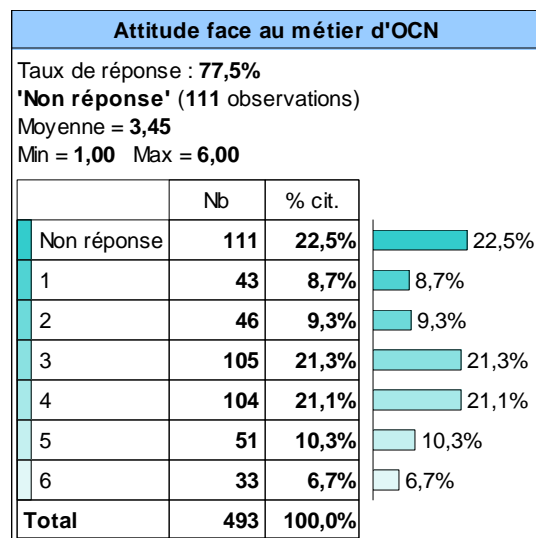
(3) Synthèse pour l'image du soudeur



Graphe des cooccurrences pour le mot « soudeur »

L'image du métier de soudeur s'organise autour d'éléments descriptifs dont « la protection » qui, tout en étant particulièrement citée par le groupe « source d'influence », renvoie à des éléments plus évaluatifs relevant à la fois des conditions de travail et des compétences. Il est intéressant de noter que du côté des éléments plus spécifiquement portés par les individus « cibles » nous retrouvons la même structure que pour le métier de chaudronnier. On retrouve un discours sur le métal fortement connoté par l'idée de chaleur mais aussi, à nouveau par une déclinaison stéréotypique de l'objet à partir de la racine de son nom (soudeur/soudure). Enfin, nous observons les connotations négatives partagées par les deux groupes qui se déclinent autour de l'idée de conditions difficiles et de danger !

F. L'OPERATEUR SUR MACHINES A COMMANDES NUMERIQUES (OCN)

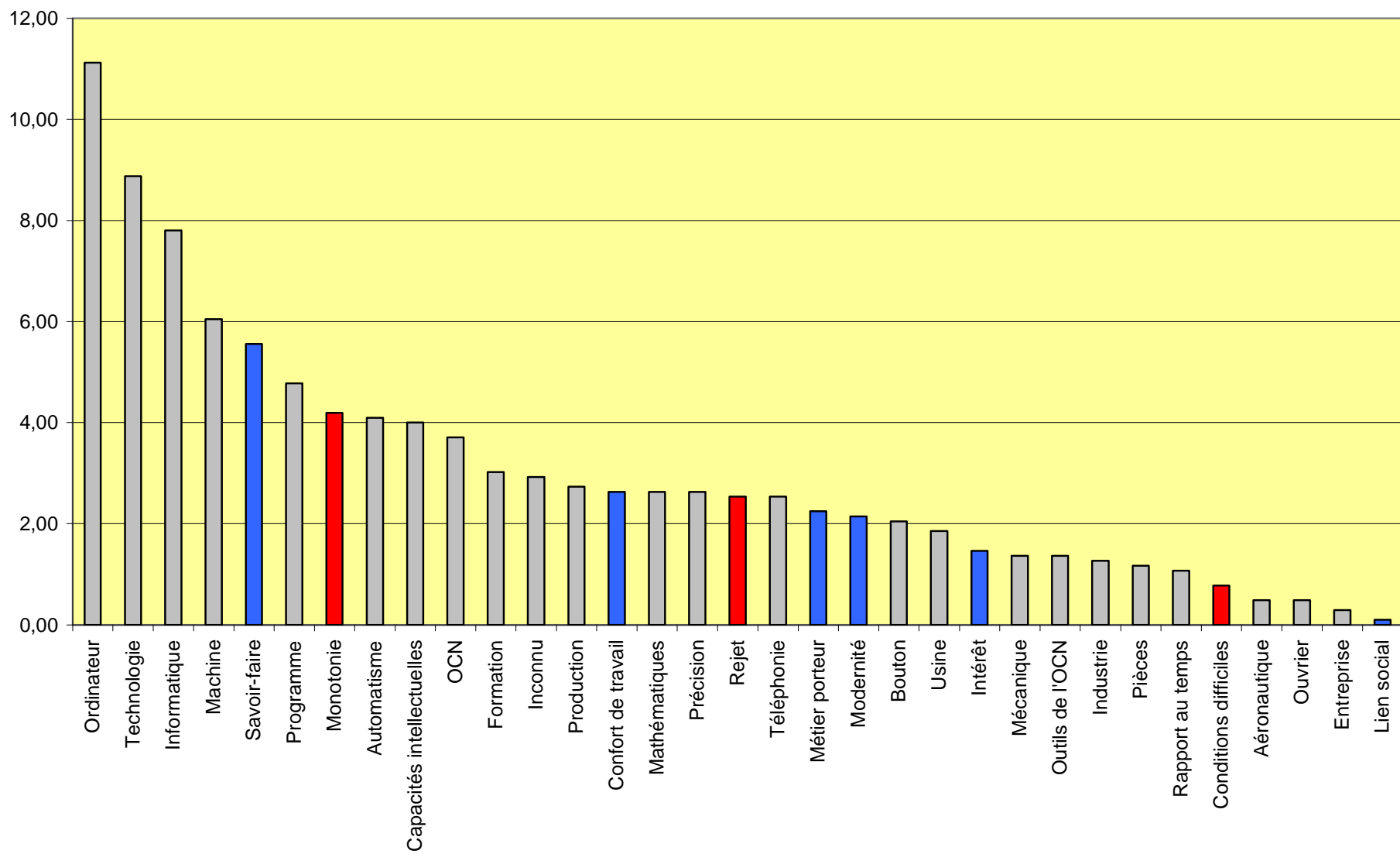


L'échelle allant de 1 = repoussant à 6=attirant situe la moyenne de 3,45 pour soudeur sur une attitude encore une fois négative vis-à-vis de ce métier (la moitié de l'échelle se situe à 3,5). Le fort taux de non réponse (représentant le mode, c'est-à-dire la réponse la plus observée) indique le peu de connaissance de ce métier.

(1) L'image de l'OCN en général

| Catégories pour OCN | Nb de citations | Fréquence en % |
|---------------------------|-----------------|----------------|
| Ordinateur | 114 | 11,12 |
| Technologie | 91 | 8,88 |
| Informatique | 80 | 7,80 |
| Machine | 62 | 6,05 |
| Savoir-faire | 57 | 5,56 |
| Programme | 49 | 4,78 |
| Monotonie | 43 | 4,20 |
| Automatisme | 42 | 4,10 |
| Capacités intellectuelles | 41 | 4,00 |
| OCN | 38 | 3,71 |
| Formation | 31 | 3,02 |
| Inconnu | 30 | 2,93 |
| Production | 28 | 2,73 |
| Confort de travail | 27 | 2,63 |
| Mathématiques | 27 | 2,63 |
| Précision | 27 | 2,63 |
| Rejet | 26 | 2,54 |
| Téléphonie | 26 | 2,54 |
| Métier porteur | 23 | 2,24 |
| Modernité | 22 | 2,15 |
| Bouton | 21 | 2,05 |
| Usine | 19 | 1,85 |
| Intérêt | 15 | 1,46 |
| Mécanique | 14 | 1,37 |
| Outils de l'OCN | 14 | 1,37 |
| Industrie | 13 | 1,27 |
| Pièces | 12 | 1,17 |
| Rapport au temps | 11 | 1,07 |
| Conditions difficiles | 8 | 0,78 |
| Aéronautique | 5 | 0,49 |
| Ouvrier | 5 | 0,49 |
| Entreprise | 3 | 0,29 |
| Lien social | 1 | 0,10 |
| TOTAL | 1025 | 100,00 |

L'ordinateur est, sans équivoque, l'élément phare de la représentation. En effet, l'OCN travaille essentiellement sur un ordinateur mais pas seulement, celui-ci est relié à une machine dont il doit gérer les commandes et installer les outils. Si des catégories sont plutôt positives mettant principalement en avant une certaine idée de modernité, c'est la monotonie qui vient quelque peu noircir le tableau. En effet, il est sous-entendu qu'un travail de programmation d'automatismes pointus, si minutieux et lié à une haute technologie soit-il, ne vaut la peine d'être mis en place que pour de grandes séries d'usinage. Passée la période de préparation, le métier, ne consiste donc plus, pour les personnes interrogées, qu'en de la surveillance. Il n'en reste pas moins que pendant que la machine travaille, l'homme contrôle et il en résulte un certain confort de travail. Cependant, les conditions de travail difficiles, corrélées aux métiers de l'industrie, sont toujours présentes.



Fréquence des catégories fournies à l'évocation de l'expression « OCN »

(2) Des différenciations des RS de l'OCN?

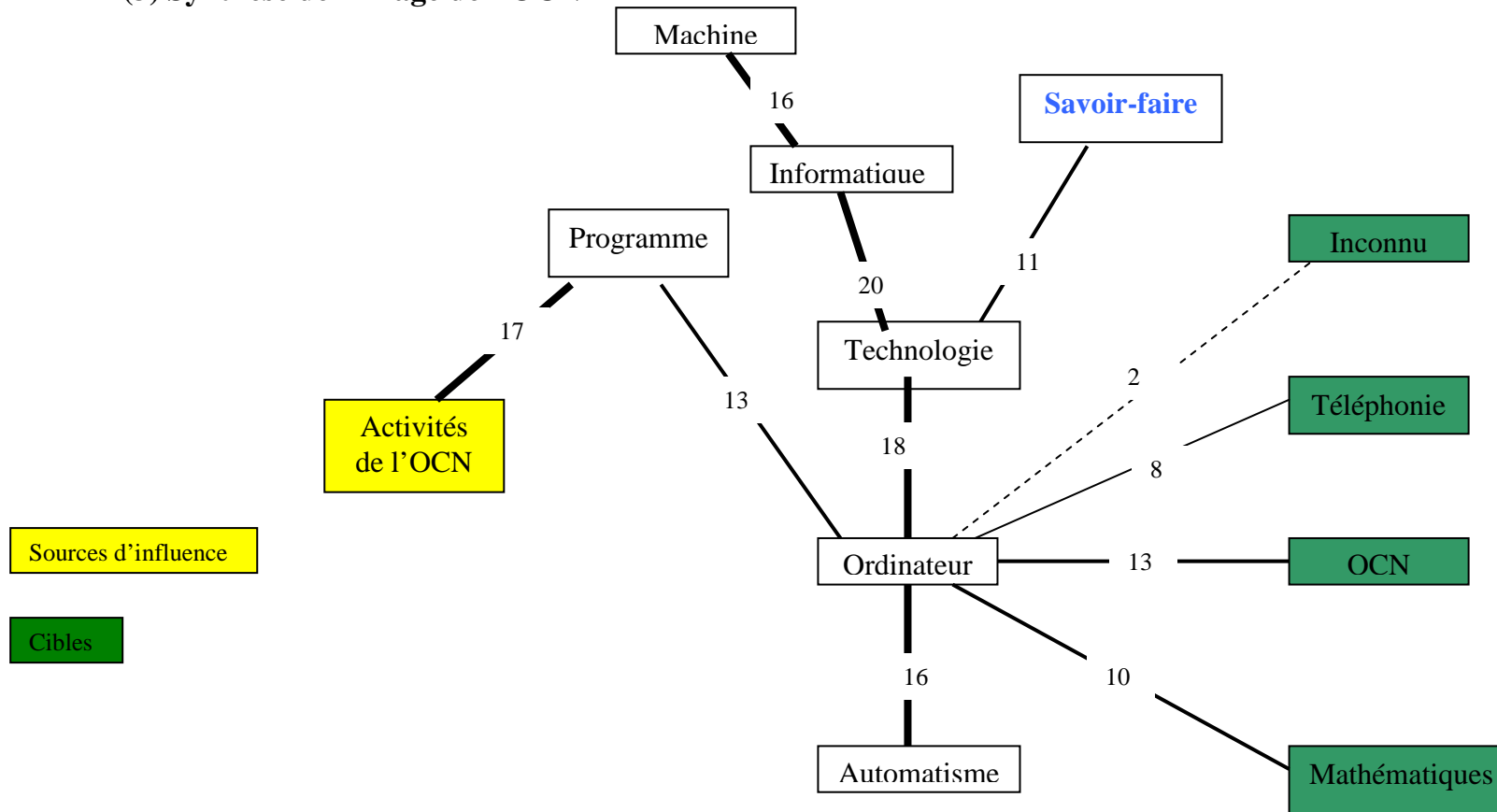
| Valeurs | Sources influences | Cibles | TOTAL |
|---------------------------|--------------------|------------|-------------|
| Ordinateur | 61 | 53 | 114 |
| Activites de l'OCN | 77 | 22 | 99 |
| Technologie | 59 | 32 | 91 |
| Informatique | 52 | 28 | 80 |
| Machine | 45 | 17 | 62 |
| Savoir-faire | 42 | 15 | 57 |
| Programme | 35 | 14 | 49 |
| Monotonie | 21 | 22 | 43 |
| Automatisme | 30 | 12 | 42 |
| Capacites intellectuelles | 24 | 17 | 41 |
| OCN | 15 | 23 | 38 |
| Formation | 24 | 7 | 31 |
| Inconnu | 12 | 18 | 30 |
| Production | 19 | 9 | 28 |
| Confort de travail | 14 | 13 | 27 |
| Mathematiques | 8 | 19 | 27 |
| Precision | 19 | 8 | 27 |
| Rejet | 15 | 11 | 26 |
| Telephonie | 4 | 22 | 26 |
| Metier porteur | 18 | 5 | 23 |
| Modernite | 12 | 10 | 22 |
| Bouton | 11 | 10 | 21 |
| Usine | 17 | 2 | 19 |
| Interet | 10 | 5 | 15 |
| Mecanique | 9 | 5 | 14 |
| Outils de l'OCN | 9 | 5 | 14 |
| TOTAL | 662 | 404 | 1066 |

Tableau d'effectifs par groupes des catégories pour « OCN »

[La dépendance est très significative. $\chi^2 = 93,98$, $ddl = 25$, $1-p = >99,99\%$. Les cases encadrées en bleu (rose) sont celles pour lesquelles l'effectif réel est nettement supérieur (inférieur) à l'effectif théorique. Les catégories dont le nombre de citations ne permettaient pas le calcul du χ^2 (effectif théorique trop faible) ont été supprimées].

Les personnes cibles se différencient cette fois sur les éléments « OCN » (catégorie renvoyant aux trois mots contenus dans l'expression : les personnes ont cité « opérateur » ou « commande » ou « numérique »), « téléphonie » (catégorie regroupant une erreur d'interprétation du métier par le terme évoqué pensant qu'il s'agit de métier d'opérateur en téléphonie) et « inconnu » qu'ils citent significativement plus fréquemment. Ils citent aussi moins le terme « usine » et les « activités de l'OCN ». Cela semble indiquer que ce métier n'est pas assez connu des personnes susceptibles de faire des choix professionnels. Il existe donc un manque certain de communication sur son sujet.

(3) Synthèse de l'image de l'OCN



Graphe des cooccurrences pour l'expression « OCN »

Le métier d'O.C.N., comme ceux de soudeur ou de chaudronnier, ne semble pas renvoyer à une image claire et partagée pour et par les individus interrogés. Ici le sens donné à ce métier s'organise autour d'une terminologie technique notamment emprunte de notions liées aux nouvelles technologies. Si le groupe « source d'influence » met l'accent sur les multiples activités et tâches relatives à ce métier nous constatons à nouveau une certaine méconnaissance chez le groupe « cible ». Contrairement aux deux précédents métiers il existe même une forme de confusion (téléphonie, mathématiques) engendrée certainement par les trois mots composant le nom de ce métier. Néanmoins nous ne retrouvons pas ici les éléments négatifs attribués aux deux autres métiers ainsi qu'aux métiers de l'industrie en général.

Conclusion :

Le traitement des réponses aux associations libres portant sur les trois métiers « en mal de main d'œuvre » a permis de réaliser trois photographies représentant les images que ce font l'ensemble des acteurs de notre échantillon. Pour chacun des métiers il existe des éléments partagés (centraux) à partir desquels chaque groupe construit du sens, le sens, qu'ils donnent à ses objets. Qu'ils soient descriptifs et/ou évaluatifs, ils permettent de penser qu'il existe un certain consensus sur lequel les individus peuvent s'appuyer pour communiquer et se comprendre. Pour autant les deux métiers de chaudronnier et soudeur se distinguent de celui d'OCN par la saillance de la notion de « conditions difficiles » en partie liée à celle de « métal ». Deux métiers jugés difficiles et demandant des compétences (des savoir-faire) liés aux difficultés, voire aux dangers qu'ils représentent. Le métier d'OCN aurait une image plus positive pour lequel les savoir-faire seraient principalement liés à la maîtrise de hautes technologies.

Ces résultats montrent, par ailleurs, (qu'au-delà des éléments communs) il existe des prises de positions distinctes entre les groupes sources et groupes cibles et ce, sur chacun des métiers. Ces distinctions sont principalement liées à un manque évident de connaissances des métiers en questions pour le groupe cible et à une centration sur l'étymologie des objets présentés pour élaborer leurs discours. Mais attention, si cette centration existe, elle n'est pas qu'anecdotique car elle est une des bases de l'image construite et donc à l'œuvre dans les rapports qu'entretiennent ces groupes avec ces métiers.

III. LE METIER IDEAL

Afin de cibler les arguments pouvant « toucher » les cibles en vue d'une communication sur les métiers en tension, nous avons saisi l'opportunité de l'enquête pour questionner les personnes sur les éléments qui qualifient, selon elle, le métier idéal. Notre intention est de les identifier afin de les mettre en adéquation avec les éléments positifs qui peuvent être recueillis chez les professionnels et chez les autres.

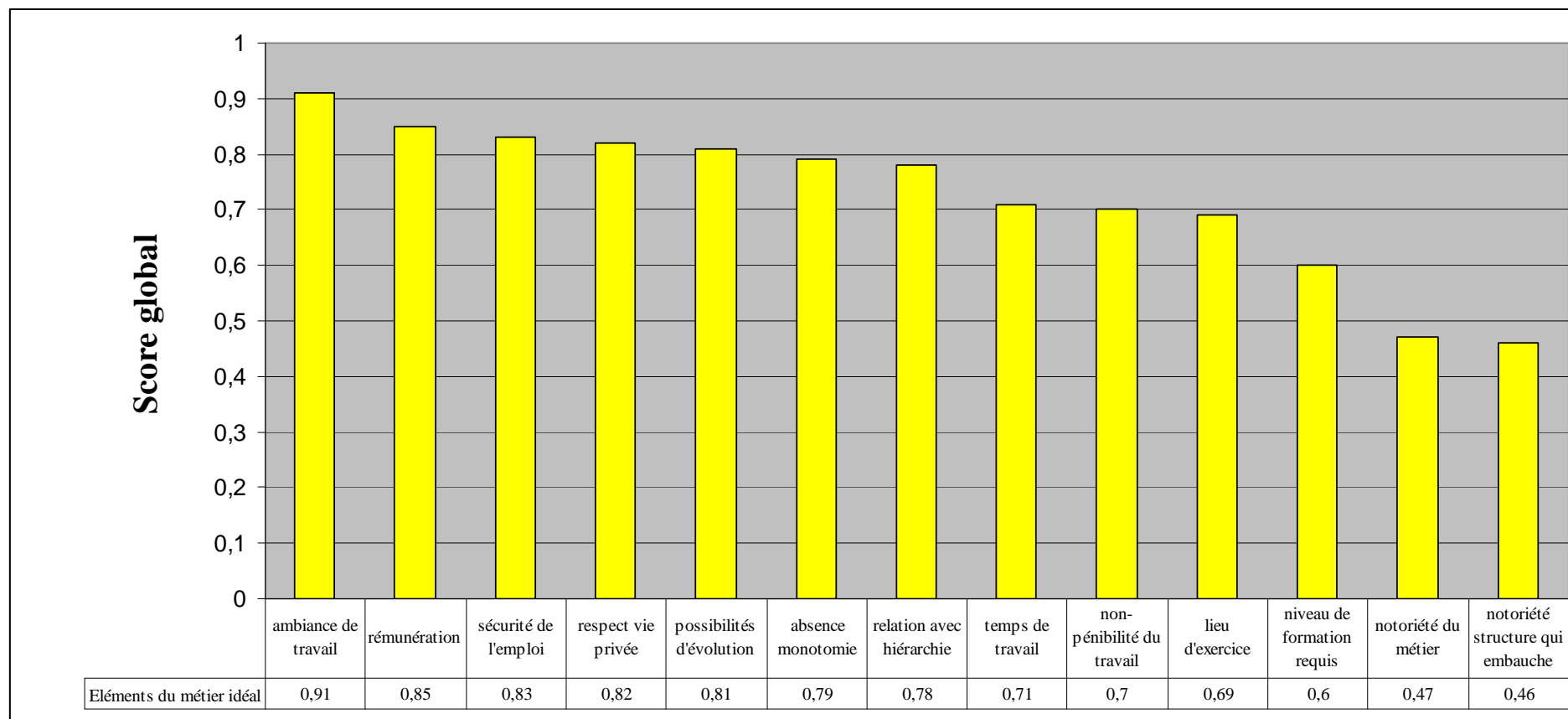
A. LES DIFFERENTS ELEMENTS DU METIER IDEAL : REPONSES PAR ITEM

Dans un premier temps, nous avons demandé aux personnes d'évaluer chaque item proposé sur une échelle allant de *sans importance* à *très important*. Nous avons ici procédé à un codage des réponses en affectant un score à chacun des items afin de les classer selon l'importance perçue et cette fois-ci sur la globalité des réponses. Les barèmes affectés aux items sont les suivants (1 est la présence, l'adhésion totale et 0 l'absence, le désaccord total) : Sans importance = 0 ; Peu important = 0,25 ; Assez important = 0,75 ; Important = 1.

Les résultats nous permettent de dresser les tableaux des pages suivantes.

Le second tableau présente les réponses aux différents éléments, différenciées selon les groupes. Les nombres encadrés correspondent à des moyennes par catégorie significativement différentes (test t) de l'ensemble de l'échantillon (au risque de 95%).

Ils permettent de mettre en évidence les spécificités des groupes sur le choix de ces différents éléments.



Scores d'importance perçue par item pour les éléments du métier idéal

| Groupes | Score sécurité emploi | Score lieu exercice | Score temps de travail | Score Ambiance de travail | Score absence monotonie | Score rémunération | Score Respect vie privée | Score notoriété métier | Score relation hiérarchie | Score notoriété structure | Score possibilité évolution | Score niveau formation requis | Score non pénibilité |
|------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Jeunes | 0,84 | 0,68 | 0,75 | 0,88 | 0,67 | 0,89 | 0,80 | 0,53 | 0,76 | 0,58 | 0,83 | 0,66 | 0,69 |
| Etudiants | 0,86 | 0,71 | 0,74 | 0,93 | 0,80 | 0,86 | 0,82 | 0,46 | 0,77 | 0,41 | 0,85 | 0,62 | 0,78 |
| Demandeurs d'emploi | 0,74 | 0,60 | 0,75 | 0,89 | 0,67 | 0,79 | 0,86 | 0,49 | 0,87 | 0,51 | 0,75 | 0,50 | 0,49 |
| Adultes | 0,81 | 0,68 | 0,67 | 0,92 | 0,83 | 0,87 | 0,84 | 0,49 | 0,80 | 0,50 | 0,85 | 0,62 | 0,65 |
| Enseignants | 0,84 | 0,74 | 0,77 | 0,91 | 0,79 | 0,80 | 0,86 | 0,38 | 0,76 | 0,38 | 0,73 | 0,56 | 0,73 |
| Conseiller à l'emploi | 0,90 | 0,75 | 0,77 | 0,96 | 0,90 | 0,77 | 0,79 | 0,44 | 0,83 | 0,38 | 0,69 | 0,61 | 0,75 |
| Monde de la recherche | 0,84 | 0,69 | 0,66 | 0,88 | 0,85 | 0,84 | 0,79 | 0,41 | 0,75 | 0,22 | 0,81 | 0,54 | 0,76 |
| Dirigeants industriels | 0,68 | 0,65 | 0,34 | 0,92 | 0,91 | 0,89 | 0,66 | 0,52 | 0,83 | 0,72 | 0,91 | 0,53 | 0,56 |
| TOTAL | 0,83 | 0,69 | 0,71 | 0,91 | 0,79 | 0,85 | 0,82 | 0,47 | 0,78 | 0,46 | 0,81 | 0,60 | 0,70 |

Tableau des scores moyens par groupes

[Les valeurs du tableau sont les moyennes calculées sans tenir compte des non-réponses.

Les noms des critères discriminants sont encadrés.

Les nombres encadrés correspondent à des moyennes par catégorie significativement différentes (test t) de l'ensemble de l'échantillon (au risque de 95%).

Résultats du test de Fisher :

Score sécurité emploi : $V_{inter} = 0,12$, $V_{intra} = 0,05$, $F = 2,13$, $1-p = 96,13\%$

Score lieu exercice : $V_{inter} = 0,07$, $V_{intra} = 0,09$, $F = 0,87$, $1-p = 46,53\%$

Score temps de travail : $V_{inter} = 0,46$, $V_{intra} = 0,07$, $F = 6,20$, $1-p = >99,99\%$

Score Ambiance de travail : $V_{inter} = 0,03$, $V_{intra} = 0,03$, $F = 1,01$, $1-p = 57,39\%$

Score absence monotonie : $V_{inter} = 0,29$, $V_{intra} = 0,07$, $F = 4,09$, $1-p = 99,97\%$

Score rémunération : $V_{inter} = 0,09$, $V_{intra} = 0,04$, $F = 2,44$, $1-p = 98,19\%$

Score Respect vie privée : $V_{inter} = 0,10$, $V_{intra} = 0,07$, $F = 1,52$, $1-p = 84,16\%$

Score notoriété métier : $V_{inter} = 0,16$, $V_{intra} = 0,11$, $F = 1,53$, $1-p = 84,69\%$

Score relation hiérarchie : $V_{inter} = 0,06$, $V_{intra} = 0,06$, $F = 1,04$, $1-p = 59,87\%$

Score notoriété structure : $V_{inter} = 0,64$, $V_{intra} = 0,11$, $F = 5,99$, $1-p = >99,99\%$

Score possibilité évolution : $V_{inter} = 0,20$, $V_{intra} = 0,06$, $F = 3,50$, $1-p = 99,88\%$

Score niveau formation requis : $V_{inter} = 0,12$, $V_{intra} = 0,10$, $F = 1,26$, $1-p = 73,14\%$

Score non pénibilité : $V_{inter} = 0,35$, $V_{intra} = 0,09$, $F = 4,08$, $1-p = 99,97\%$

Les éléments ne présentant pas de différences par groupes sont ceux qui font le plus « consensus ». Ainsi, nous pouvons avancer que l'ambiance de travail, repérée plus haut comme étant un élément d'importance pour qualifier le métier idéal, est partagée par l'ensemble des groupes. Il en est de même pour la relation avec la hiérarchie, le respect de la vie privée, la notoriété du métier etc.

Ce qui semble caractériser les **jeunes** est la notoriété de la structure. Ce sont eux en effet qui mettent le plus en avant cet élément. Nous pouvons imaginer qu'entrer dans une structure à forte notoriété leur permettrait une certaine sécurité, des possibilités de formation par exemple et aussi une certaine valorisation. Ils sont en outre les moins attentifs à l'absence de monotonie.

Les **étudiants** quant à eux se différencient sur la non pénibilité du travail. Ce sont ceux qui y attachent le plus d'importance alors qu'*a contrario*, ce sont les **demandeurs d'emploi** qui y attachent le moins d'importance. Il est vrai que les étudiants sont voués à exercer la plupart du temps des métiers du tertiaire et s'appêtent donc à un certain confort de travail. En revanche les demandeurs d'emploi sont prêts à endurer des conditions difficiles pour obtenir un emploi. Les enseignants-chercheurs et doctorants (**monde de la recherche**) sont aussi ceux qui mettent le plus en avant l'absence de monotonie et le moins la notoriété de la structure.

Les **enseignants** se distinguent par la négative, c'est-à-dire en attachant moins d'importance à un certain nombre d'éléments que sont la rémunération, la notoriété du métier et de la structure et les possibilités d'évolution.

Les **conseillers à l'emploi** sont ceux qui attachent le plus d'importance à l'absence de monotonie

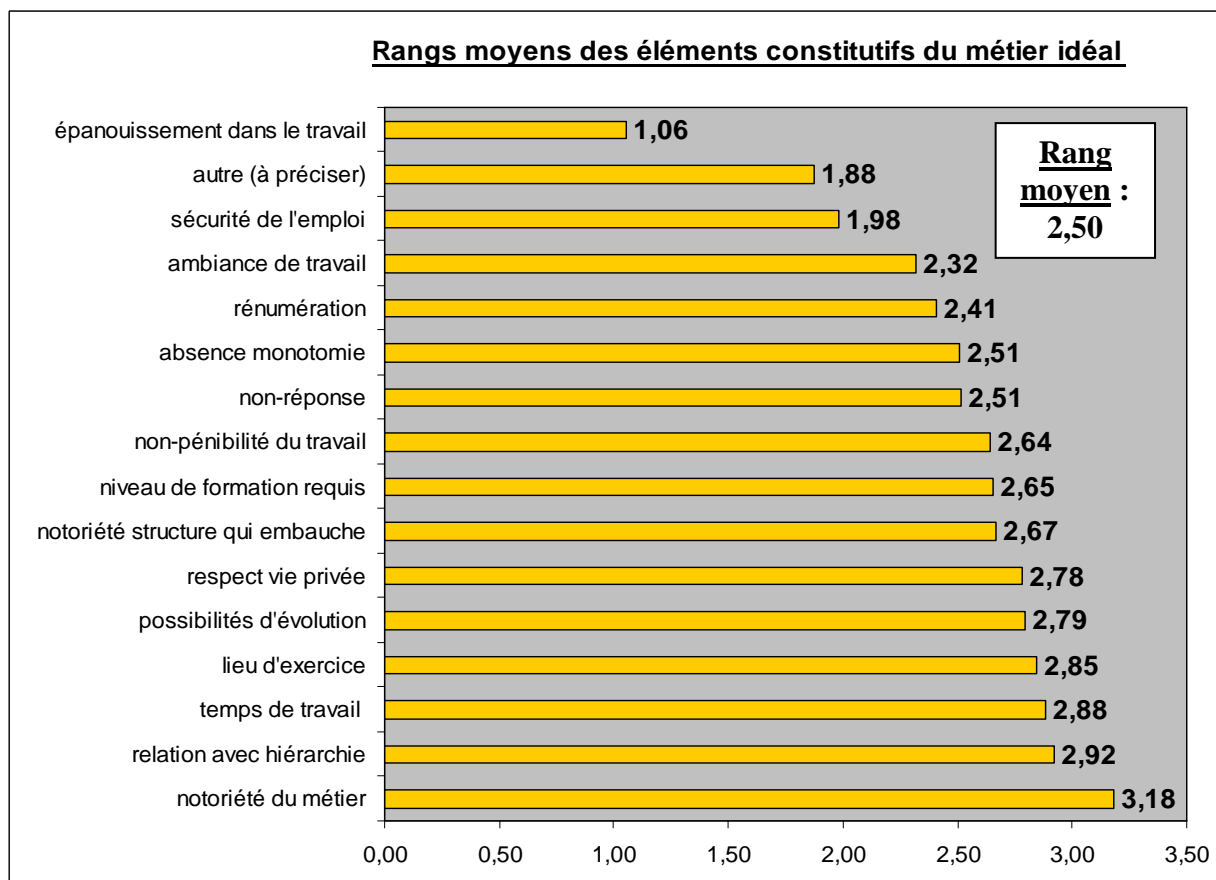
Les **dirigeants** se focalisent moins sur la sécurité de l'emploi, le temps de travail, le respect de la vie privée que toutes les autres personnes. Mais ils sont par contre plus attachés à l'absence de monotonie, la notoriété de la structure et aux possibilités d'évolution.

Les « **adultes** » ne se différencient sur aucun élément de métier idéal. Cela tient probablement au caractère non homogène de ce groupe qui regroupe toutes les personnes ne pouvant être classées dans les autres groupes.

On voit donc que selon le type de cible à laquelle s'adresse la communication à construire, différents éléments seront à privilégier.

B. LES ITEMS PAR IMPORTANCE

Dans un second temps il était demandé aux sujets de classer parmi la liste des 13 items les 4 les plus importants. Le schéma ci-après présente les rangs moyens obtenus pour chacun d'entre eux. On note que le rang moyen global est de 2,50. C'est par exemple l'épanouissement dans le travail qui bénéficie du meilleur classement en moyenne et la notoriété du métier du plus faible. Cette seconde comparaison entre les items est intéressante car elle met en évidence les éléments classés dans un second temps par les personnes comme étant les plus importants parmi tous les éléments proposés. Si l'on retrouve la rémunération et l'ambiance de travail, on voit aussi que la sécurité de l'emploi devient une condition nécessaire à cet aspect idéal évoqué.



Ce tableau se lit à l'inverse des autres : ici le chiffre le moins élevé représente l'item le plus fréquemment placé en première position dans les classements qui étaient à effectuer dans un second temps. Le chiffre « 1 » représente ainsi le plus important pour un classement de 1 à 4.

IV. LES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES

Nous allons à présent analyser les objets de représentations jusqu'ici interrogés auprès du public en général, auprès des professionnels qui exercent les métiers ciblés. Seul le groupe de personnes interrogées diffère donc dans cette étape de notre démarche, le questionnaire étant strictement le même que pour les autres groupes.

Nous tenons à préciser ici que nous aurions souhaité cet échantillon plus important mais les conditions de crise qui ont accompagné cette étude ont ralenti, voire freiné, nos possibilités de recueil de données auprès des professionnels.

Les industriels sollicités ne nous ont pas refusé l'accès aux employés mais nous ont fait comprendre qu'en cette période difficile, il n'était pas opportun de solliciter les employés sur leurs représentations des métiers ! Dans l'idéal, il aurait été souhaitable de recueillir ces données sur trois groupes distincts : des chaudronniers, des soudeurs et des OCN en activité. Ceci pose donc certaines limites à ce travail du point de vue de l'échantillonnage.

| sexe | | |
|---------------------------------|-----------|---------------|
| Taux de réponse : 100,0% | | |
| | Nb | % cit. |
| homme | 26 | 100,0% |
| Total | 26 | 100,0% |

| age | | |
|---------------------------------|-----------|---------------|
| Taux de réponse : 96,2% | | |
| Moyenne = 38,68 | | |
| Min = 21 Max = 57 | | |
| | Nb | % cit. |
| Non réponse | 1 | 3,8% |
| Moins de 24 | 3 | 11,5% |
| De 24 à 29 | 4 | 15,4% |
| De 30 à 35 | 3 | 11,5% |
| De 36 à 41 | 3 | 11,5% |
| De 42 à 47 | 5 | 19,2% |
| 48 et plus | 7 | 26,9% |
| Total | 26 | 100,0% |

Seuls des hommes ont répondu ; l'âge moyen est de 38 ans. Les personnes interrogées sont issues de plusieurs entreprises mais cet échantillon est principalement issu de deux PMI de moins de 100 personnes.

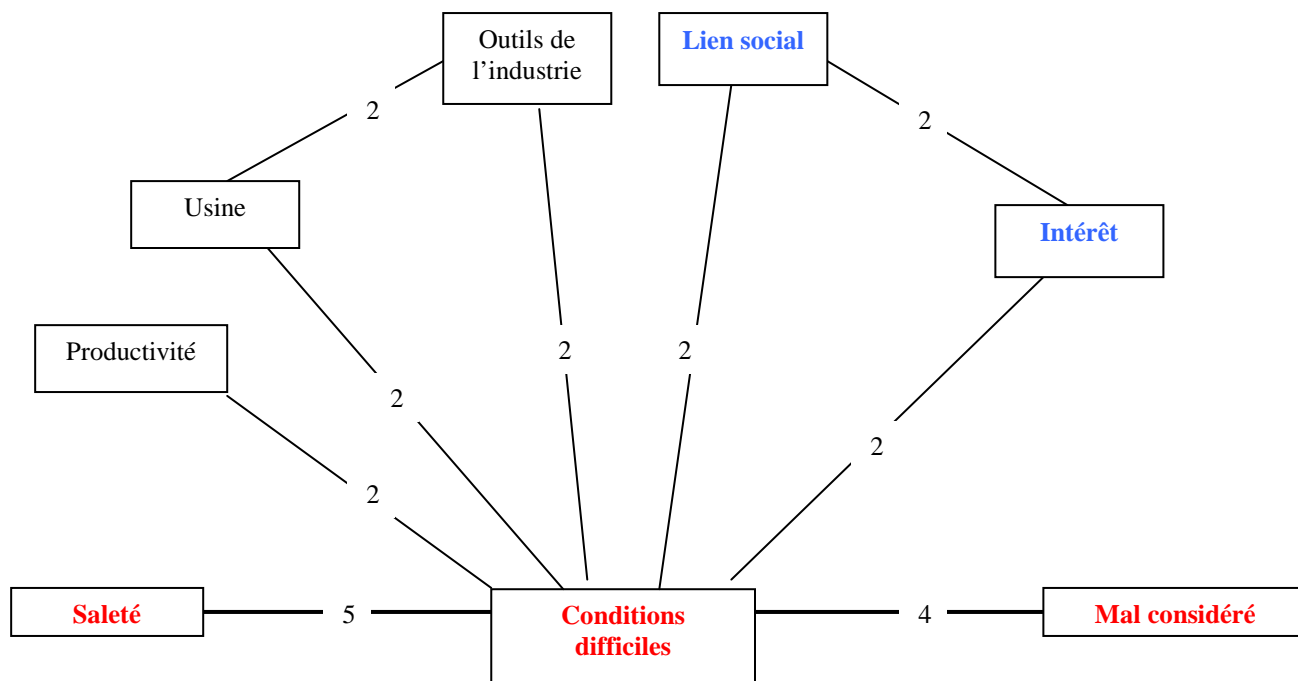
A. LE TRAVAIL CHEZ LES PROFESSIONNELS CIBLES

Ce sont à peu près les mêmes catégories qui apparaissent à l'évocation du mot travail chez les professionnels. Notons qu'ici encore la rémunération prime. Ces résultats confortent ceux recueillis précédemment pour la représentation du travail.

| Catégories pour Travail | Nb de citations | Fréquence en % |
|----------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Rémunération | 20 | 23,26 |
| Rapport au temps | 11 | 12,79 |
| Contrainte | 9 | 10,47 |
| Métier | 7 | 8,14 |
| Nécessité | 7 | 8,14 |
| Revendication | 6 | 6,98 |
| Art | 5 | 5,81 |
| Conditions difficiles | 5 | 5,81 |
| Qualités professionnelles | 5 | 5,81 |
| Intérêt | 4 | 4,65 |
| Santé | 4 | 4,65 |
| Lien social | 3 | 3,49 |
| Total | 86 | 100,00 |

B. LES METIERS DE L'INDUSTRIE CHEZ LES PROFESSIONNELS CIBLES

| Catégories pour Travail | Nb de citations | Fréquence en % |
|--------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Conditions difficiles | 16 | 23,53 |
| Ex de métier | 11 | 16,18 |
| Intérêt | 6 | 8,82 |
| Usine | 6 | 8,82 |
| Outil de l'industrie | 5 | 7,35 |
| Saleté | 5 | 7,35 |
| Mal considéré | 5 | 7,35 |
| Productivité | 4 | 5,88 |
| Rapport au temps | 3 | 4,41 |
| Secteur d'activité | 3 | 4,41 |
| Lien social | 2 | 2,94 |
| Rémunération | 2 | 2,94 |
| Total | 68 | 100,00 |

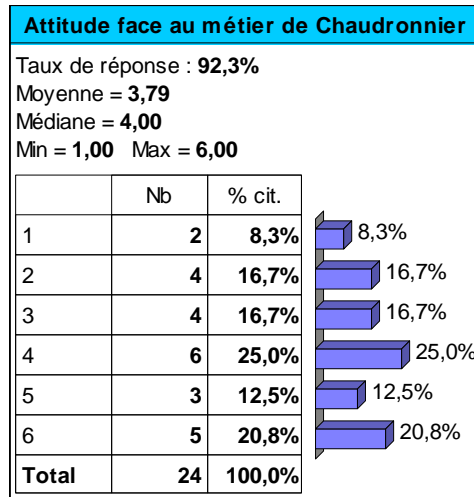


Graphique des cooccurrences pour l'expression « métiers de l'industrie » chez les professionnels

L'implication des professionnels interrogés dans les métiers de l'industrie nous offre une nouvelle catégorie : les exemples de métiers. Les personnes citent des métiers tels que « tourneur », « fraiseur », « chaudronnerie », « soudeur », « opérateur ». Mais il est à noter que ce sont les conditions difficiles (« dur », « galère », « fatigue », « bruit », « répétition », « dépendance ») qui sont le plus citées : cette polarisation sur la difficulté des métiers de l'industrie n'est pas nécessairement un point de vue dévalorisant ! Nous pourrions donc avancer que c'est tout à fait sciemment que l'on décrit et accepte cette difficulté liée à une pratique particulière, engendrant parfois la confrontation à la « saleté ».

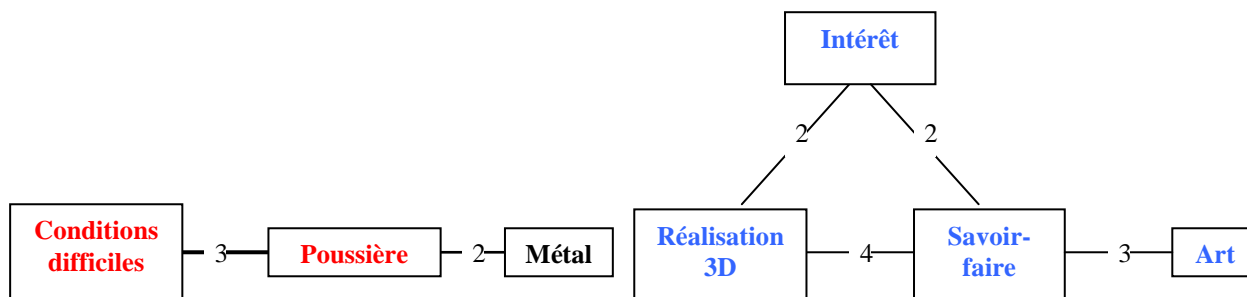
Si nous pouvons donc revenir un instant sur l'observation de la journée de sensibilisation à laquelle nous avons assisté et notre analyse du discours contre-argumentatif (cf. p. 35) entendu sur cet aspect de « saleté », nous comprenons à présent l'origine de cette idée reçue sur les représentations des jeunes. Elle émane directement des représentations que se font eux-mêmes les professionnels de l'industrie.

C. LES CHAUDRONNIERS CHEZ LES PROFESSIONNELS CIBLES



L'attitude moyenne des professionnels face au métier de chaudronnier est, nous l'attendions, supérieure à celle du reste de notre échantillon (dont la moyenne était de 3,02 avec 21 % de non réponses). L'échelle allant de 1 (pour repoussant) à 6 (pour attirant) situe la moyenne de 3,79 sur une attitude plutôt positive vis-à-vis de ce métier (la moitié de l'échelle se situe à 3,5). Notons qu'en additionnant les scores aux réponses 4, 5 et 6 sur l'échelle nous obtenons 58,3 % de personnes qui répondent plutôt positivement sur cette échelle.

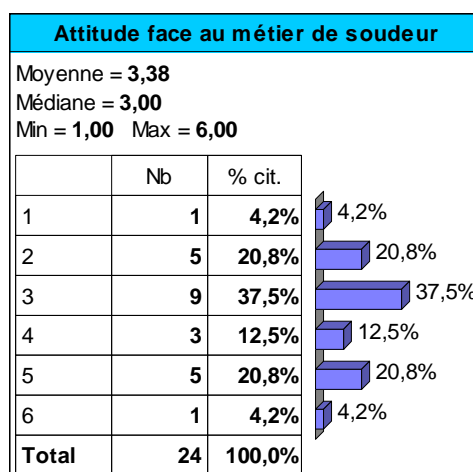
| Catégories pour Travail | Nb de citations | Fréquence en % |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Savoir-faire | 18 | 24,00 |
| Conditions difficiles | 15 | 20,00 |
| Réalisation 3D | 10 | 13,33 |
| Métal | 8 | 10,67 |
| Poussière | 8 | 10,67 |
| Art | 7 | 9,33 |
| Aéronautique | 2 | 2,67 |
| Chaudron | 2 | 2,67 |
| Intérêt | 2 | 2,67 |
| Tradition | 2 | 2,67 |
| Mal considéré | 1 | 1,33 |
| Total | 75 | 100,00 |



Graphe des cooccurrences pour le mot « chaudronnier » chez les professionnels

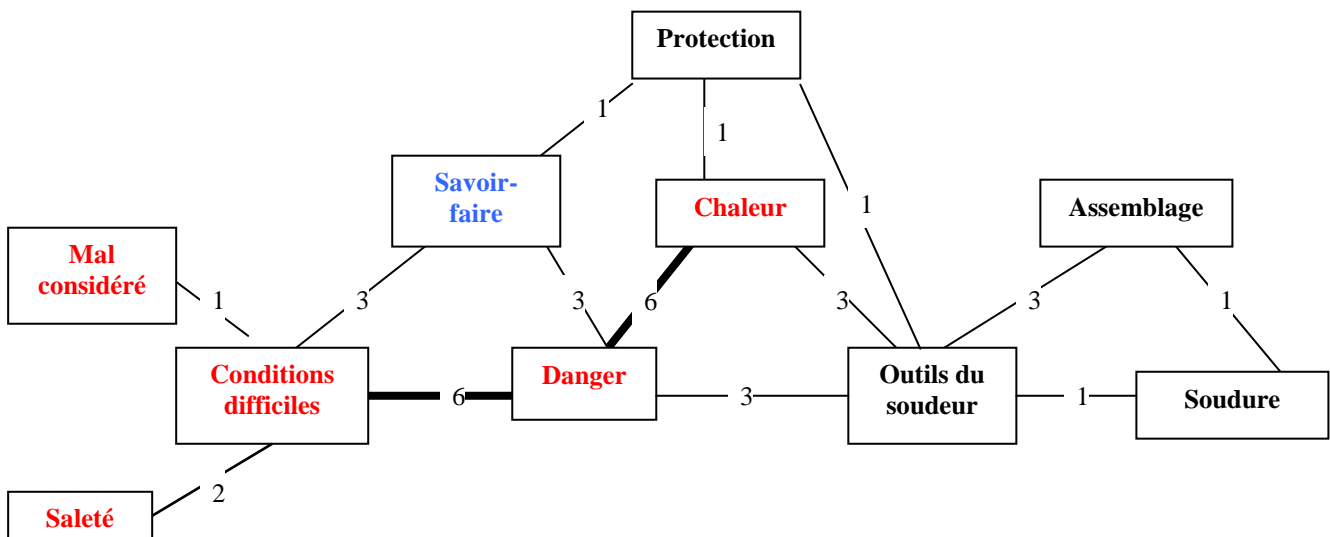
Deux facettes semblent composer cette représentation professionnelle. D’une part nous trouvons des éléments négatifs avec, à nouveau, les « conditions difficiles » mais cette fois elles sont renforcées par une nouvelle catégorie : la « poussière » (une variante de « saleté » probablement) liée au terme « métal ». D’autre part nous trouvons un groupe d’éléments plutôt positifs basés sur le « savoir-faire » auquel on rattache l’ « art » et les « réalisations en trois dimensions » qui en sont le produit direct.

D. LES SOUDEURS CHEZ LES PROFESSIONNELS CIBLES



L’attitude des professionnels face au métier de soudeur est plus négative que celle de chaudronnier. On note que seulement 37,5 % des personnes répondent positivement à cette question.

| Catégories pour Travail | Nb de citations | Fréquence en % |
|------------------------------|-----------------|----------------|
| Danger | 20 | 25,00 |
| Conditions difficiles | 14 | 17,50 |
| Outils du soudeur | 14 | 17,50 |
| Chaleur | 10 | 12,50 |
| Savoir-faire | 10 | 12,50 |
| Assemblage | 4 | 5,00 |
| Mal considéré | 2 | 2,50 |
| Protection | 2 | 2,50 |
| Saleté | 2 | 2,50 |
| Soudure | 2 | 2,50 |
| Total | 80 | 100,00 |

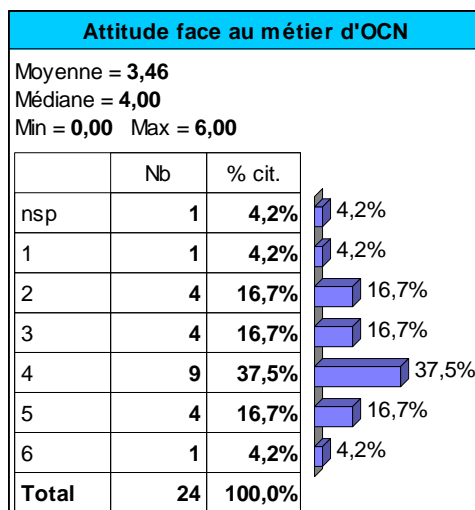


Graph des cooccurrences pour le mot « soudeur » chez les professionnels

Seul élément positif dans cette représentation, le savoir-faire n'est plus cette fois entouré de l'intérêt et des réalisations qui accompagnent la représentation des chaudronniers. Cette seule évocation positive est entourée d'éléments négatifs tels que les « conditions difficiles », la « saleté » et d'une nouvelle catégorie : le fait que ce soit un métier « mal considéré » (mal payé et mal considéré ont été classés dans cette même catégorie) renvoyant alors à l'idée de reconnaissance (par la rémunération ou non) importante dans le travail. Deux éléments négatifs surenchérisent (et viennent expliquer l'attitude négative dépeinte plus haut) : il est fait état de danger et de chaleur ! Les mots contenus dans la catégorie danger méritent d'être reportés car ils parlent d'eux même : « danger », « collyre », « stérile », « brûlure », « fumée », « ophtalmologiste », « toxique », « irradié », « yeux », « toxique », « rayon »,

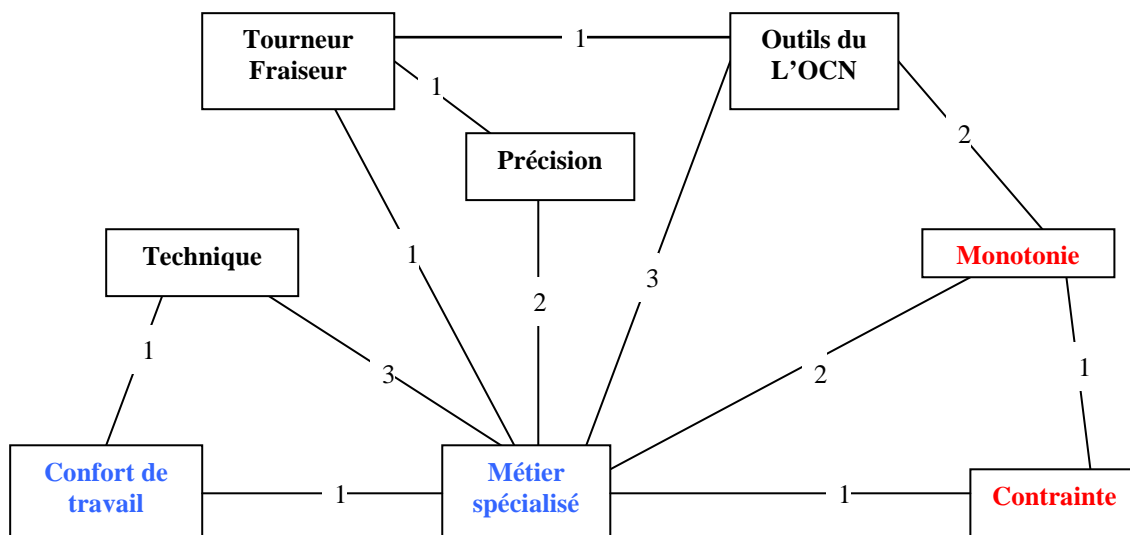
« coup d'arc », « santé », « pollution », « mauvais pour la santé ». On associe donc fortement à ce métier un rejet porté sur des conditions de travail très difficiles, dont l'exercice représente même un certain danger médical selon les professionnels.

E. LES OCN CHEZ LES PROFESSIONNELS CIBLES



L'attitude des professionnels face au métier d'OCN est la plus positive des trois métiers avec une moyenne de 4. 58,4 % des personnes répondent plutôt positivement sur l'échelle d'attitude.

| Catégories pour Travail | Nb de citations | Fréquence en % |
|---------------------------|-----------------|----------------|
| Métier spécialisé | 9 | 25,71 |
| Outil de l'OCN | 6 | 17,14 |
| Confort de travail | 5 | 14,29 |
| Monotonie | 5 | 14,29 |
| Tourneur fraiseur | 4 | 11,43 |
| Contrainte | 2 | 5,71 |
| Précision | 2 | 5,71 |
| Technique | 2 | 5,71 |
| Total | 35 | 100,00 |



Graphes des cooccurrences pour l'expression « OCN » chez les professionnels

La constitution de cet arbre est tout à fait intéressante dans la mesure où elle offre trois pistes décrivant la représentation de l'OCN. D'un point de vue central (au sens du schéma) ce métier spécialisé est synonyme de confort au travail et développement d'une technicité précise. Toutefois, il suggère contrainte et monotonie éléments plus négatifs. Enfin, la spécialisation du métier est évoquée avec la nécessité de la précision technique voire d'identifier le métier lui-même de manière par une autre dénomination « tourneur-fraiseur ».

Conclusion :

Même si le recueil n'a pu être effectué dans les conditions optimales et sur un nombre de sujets plus élevé, nous trouvons dans ces résultats un certain nombre d'éléments très pertinents.

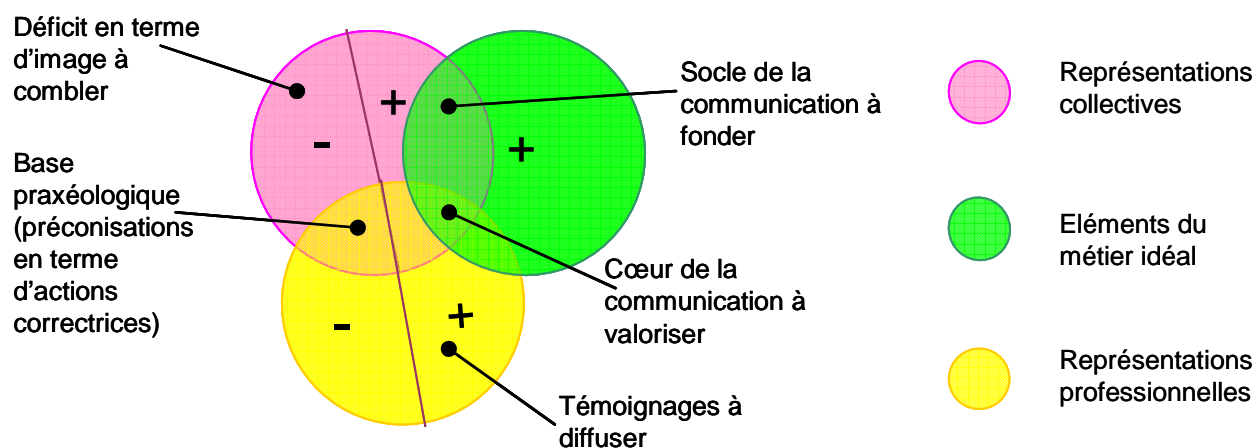
Les représentations professionnelles sont tout autant, voire plus, teintées d'éléments négatifs laissant à penser que les conditions de travail, des aspects de sécurité et de bien être au travail pourraient être améliorées.

Le positionnement face aux trois métiers n'est pas équivalent : l'attitude face au métier de soudeur est la moins bien notée.

Le chaudronnier fonde sa représentation professionnelle sur un savoir-faire particulier et sur les ouvrages qu'il réalise. Quant au soudeur, il évoque prioritairement des conditions difficiles et le danger qu'occasionne la fusion de la soudure. Enfin, l'OCN, dont le terme renvoie à une profession plus moderne et pointue bénéficie d'une meilleure image avec un certain confort de travail (il ne travaille pas dans la saleté et n'est pas mis en danger). La technicité du métier est un élément valorisant dans la construction de la représentation.

V. MISES EN PERSPECTIVE ET ELEMENTS DE COMMUNICATION

Nous allons à présent mettre en perspective les différents éléments recueillis pour les représentations, les éléments du métier idéal et les représentations professionnelles selon le schéma ci-dessous.



Ces différentes prises de positions vont nous permettre de cibler les éléments de la communication à échafauder autour de ces métiers.

A. UN DEFICIT EN TERME D'IMAGE A COMBLER

Les résultats que nous avons présentés nous permettent d'affirmer que des aspects négatifs sont liés au système représentationnel des métiers de l'industrie ciblée. Ces éléments participent, selon nous, aux rejets exprimés pour l'exercice de ces métiers.

Nous allons, dans cette première partie, cibler principalement les éléments négatifs des représentations collectives qui ne sont pas exprimés dans les représentations professionnelles en faisant l'hypothèse qu'ils constituent alors des idées reçues à transformer.

Le système étudié (associant « travail », « métiers de l'industrie » et les trois métiers ciblés) montre qu'il se structure autour des représentations du travail et des métiers de l'industrie. Les éléments constitutifs des trois représentations des métiers de chaudronnier, de soudeur et d'OCN représentent en effet des « satellites » épars et non structurés autour de ces deux pôles. Ainsi revaloriser l'image des métiers ciblés ne passera pas par une communication sur les seuls métiers mais sur un dispositif complet axé aussi sur les métiers de l'industrie en général.

Dans cette « constellation », les éléments négatifs sont principalement liés à un **rejet** automatique et à la **contrainte** que représente le fait de travailler.

Enfin, le secteur industriel semble aussi subir de plein fouet les circonstances actuelles de la **crise** auxquelles sont liées des notions de **rentabilité** et de **précarité**.

Il semblerait que l'image de ces trois métiers ne soit pas étrangère à leur apparition dans l'histoire des métiers. Le chaudronnier dont la dénomination renvoie à une profession très ancienne (l'appellation « chaudronnier » apparaît pour la première fois en 1327 dans un texte mais le métier est bien plus ancien²⁰) comporte des éléments et connotations vieillottes, le soudeur serait plus contemporain et donc sensibilisé aux questions actuelles de conditions d'hygiène et de sécurité (qui ne sont peut-être pas toujours respectées). Enfin, l'OCN relèverait davantage d'un métier d'avenir lié aux nouvelles technologies et donc à un confort de travail assuré et à une certaine valorisation. Un travail sur la modernité des métiers de chaudronnier et soudeur pourrait donc être envisagé.

B. LES BASES PRAXEOLOGIQUES (PRECONISATIONS D' ACTIONS CORRECTRICES A METTRE EN PLACE POUR LES INDUSTRIELS)

Nous nous centrerons uniquement ici sur les aspects négatifs observés à la fois chez les professionnels et dans les représentations collectives. En effet, si ces éléments sont présents pour les deux catégories de sujets ils ne relèvent plus alors d'idées reçues mais bien d'une certaine réalité liée à la pratique ou encore à l'observation. Ainsi, ces éléments ne constituent plus des idées à transformer mais invitent à proposer des préconisations en terme d'action (transformer les conditions d'exercice réelles qui créent ces éléments de rejet).

Un seul élément apparaît ici et non le moindre car il est présent à tous les niveaux du système de représentations : il s'agit des **conditions** d'exercices **difficiles** et de la pénibilité apparente des métiers de l'industrie. Cet aspect est illustré par la **chaleur**, voire même le **danger** lorsque l'on évoque les métiers de chaudronnier et de soudeur mais illustré par la **monotonie** lorsque l'on évoque le métier d'opérateur sur commande numérique.

Notons ici la quasi-absence des notions de saletés présentes dans le discours des dirigeants entendu à la MCEF de Figeac lors de notre étude exploratoire. Seuls les professionnels émettent ces idées avec une focalisation sur la poussière pour les chaudronniers. Or ces notions de saleté sont absentes dans les représentations collectives. Il est donc vain d'émettre des discours visant à contrecarrer cet aspect et il serait beaucoup plus opportun de créer des conditions de travail favorables afin de susciter un discours professionnel réfutant des conditions difficiles d'exercice (voir p. 35).

Cet élément constitue pour les dirigeants la cible prioritaire pour les actions correctrices à mener même si nous savons que ces conditions difficiles ne sont plus de mises dans bien des entreprises. Les CHSCT travaillent quotidiennement en ce sens et des progrès considérables ont été menés ces dernières années. Cependant, les propos de professionnels montrent qu'il existe encore des entreprises en retard sur ce sujet. Une aide pour ces entreprises (et pour les employés qui y travaillent) serait alors favorable à une transformation globale de l'image des métiers de l'industrie et c'est à toute la communauté industrielle qu'elle serait alors bénéfique.

²⁰ « Des archéologues ont trouvé des traces de la production des « premiers chaudronniers » datant de 3700 avant Jésus-Christ dans les régions du proche et du Moyen-Orient » (Haroun, 2004, p. 13)

C. LES ELEMENTS DE TEMOIGNAGES A DIFFUSER

Certaines études montrent l'inefficacité d'un témoignage exemplaire dans le changement d'attitude et l'expliquent en disant que les personnes cibles pensent que le témoignage représente l'exception qui confirme la règle et renforce alors le système de croyance inverse. Notre proposition est donc, entre autres, de diffuser des témoignages collectifs (multiples) afin de contrecarrer que ce système de raisonnement : plusieurs témoignages consistants ont plus de valeur qu'un seul témoignage exemplaire.

Notre démarche dans cette partie consiste à nous appuyer sur les éléments positifs fournis par les professionnels, considérant qu'ils représentent alors les arguments clés permettant de valoriser les métiers ciblés et ce, sur des bases réelles.

Trouver une motivation (un intérêt) devrait permettre d'accepter les contraintes dépeintes plus haut. Quelle est-elle chez les professionnels ciblés ? C'est ici que s'expriment principalement les notions de **qualités professionnelles** que nous pourrions aussi appeler **valeurs** puisqu'elles sont issues d'un groupe professionnel, avec le **lien social** qui leur est attaché. Les premières sont traduites pour les métiers ciblés par le savoir-faire qui renvoie aux compétences spécifiques que le premier-venu ne possède pas et qui valorisent donc le professionnel les ayant acquises. On envie ainsi un savoir-faire rare, un travail d'adresse, une capacité à mettre en forme des objets, un travail artisanal : un certain art !

Cet aspect est très présent chez les professionnels qui s'identifient alors à leurs réalisations (certains les affichant près de leur poste de travail) qu'ils qualifient de réalisation en trois dimensions (voire dans les catégories « réalisation » notée « 3D ») insistant sur leur capacité à pouvoir transformer la matière (le métal en l'occurrence) en objet complexe. Ils donnent forme à la matière qui leur arrive à plat (à la fois par les lames de métal mais aussi sur le plan) et qui ressort transformée par la magie de leur talent et de leur métier. Ce sont ces notions qu'il faut diffuser pour montrer l'intérêt de ce métier.

A travers ce savoir-faire on peut lire aussi la capacité à utiliser les outils de haute-technologie qui représente toute la modernité attendue par les jeunes. Les métiers de l'industrie s'adaptent au jour le jour aux nouvelles technologies et ne consistent plus à marteler le métal comme par le passé. Ces notions, valorisantes pour les professionnels sont aussi à diffuser largement pour combattre la connotation vieillotte observée notamment pour le métier de chaudronnier, qui, il faut bien l'avouer, a extrêmement évolué !

D. UN SOCLE DE COMMUNICATION A CREER

Mais qu'attend-on d'un métier idéal qui puisse être trouvé dans ces professions ?

Les points que nous allons aborder représentent de nouveaux arguments sur lesquels il sera très important de communiquer.

Nous l'avons vu, **la rémunération** constitue l'élément central de la représentation du travail et reste une des qualités principales pour qualifier un travail idéal. Alors comment faire l'impasse sur ce sujet si l'on veut toucher nos cibles ? Nous avons observé et déjà déploré (cf. p. 35) le silence qui règne à ce sujet chez les industriels présents lors de la journée de sensibilisation à laquelle nous avons assisté. Ce sujet étant absent des revendications des professionnels ciblés, nous avons fait l'hypothèse que leur rémunération est satisfaisante. Pour en être certains, nous avons consulté un certain nombre d'offres d'emploi (voir note de

bas de page 16 p.36) et avons pu constater l'aspect tout à fait correct (voir attractif) des rémunérations proposées ; alors pourquoi ne pas en faire état ?

Les industries disposent en outre de systèmes de rémunérations allant au-delà du salaire qu'il ne faut pas hésiter à mettre en avant (nous pensons notamment à l'intéressement, à la participation, mais aussi aux diverses primes acquises à force de luttes syndicales : primes de nuit, de panier, de risques, de salissure ...).

La **sécurité de l'emploi** est aussi un aspect important pour la majorité des personnes interrogées et ces métiers ciblés semblent (nous disons « semble » car depuis le début de notre recherche la crise paraît avoir modifié l'état de tension de ces métiers), par leur caractère déficitaire, représenter une voie assurée d'exercice.

Ces métiers ont un autre avantage, celui de proposer des horaires décalés et donc un certain **respect de la vie privée**. L'organisation du **temps de travail** est donc appréciée dans ces métiers qui permettent par exemple à des parents de disposer d'une partie de la journée pour rester proches de leurs enfants.

Enfin de réelles **possibilités d'évolution** sont présentes par l'exercice de ces métiers. Par la multiplicité des emplois et des activités (polyvalence) l'évolution peut se faire de manière transversale et permettre de rompre ainsi une certaine monotonie, évoquée par un certain nombre de personnes (on peut passer de la production à la réalisation du contrôle, de la logistique, des devis, de la préparation des outils et des lignes de production, etc.). De plus, l'évolution constante des techniques, des outils du secteur appellent les professionnels à se former régulièrement : une évolution en terme de compétences se fait donc tout au long de la carrière. Enfin une évolution ascendante est aussi possible par la multiplicité des responsabilités présentes dans une entreprise (chef d'équipe, chef d'atelier, responsable de production etc.).

E. UN SOCLE DE COMMUNICATION A CREER

Nous allons finaliser ces différentes mises en perspectives par la présentation d'éléments présents à la fois dans les trois catégories recueillies (dans les représentations collectives, dans les éléments du métier idéal et dans les représentations professionnelles). En effet, nous considérons que ces éléments communs à tous les groupes peuvent représenter un socle de communication permettant de capter les cibles afin que les arguments à déployer par la suite soient plus crédibles.

Le premier aspect sur lequel nous devrions construire les bases de la communication est le **lien social**. En effet si l'on retrouve cet élément aux différents niveaux de représentations (collectives et professionnelles), l'ambiance de travail est aussi l'élément primordial du métier idéal. Ces résultats corroborent nos travaux (Labbé, 2005) montrant que l'évolution de l'implication professionnelle est liée au climat social ressenti. Cet aspect fait donc l'unanimité et c'est un atout réel dont disposent les métiers de l'industrie. Car la réalité de l'entreprise est bien là, il n'est pas de réalisation industrielle sans travail d'équipe. Une équipe composée de professionnels de même métier (que l'on appelle encore parfois les « compagnons » en référence à un corps de métier où l'on s'épaule, se forme mutuellement et où l'on partage les secrets de savoir-faire).

Corrélativement, et nous l'avons déjà évoqué dans la partie intitulée « témoignages à diffuser », nous pensons qu'il faut cesser de délivrer des témoignages individuels et qu'il faut diffuser des témoignages collectifs afin de présenter la réalité sociale de l'industrie. Il serait opportun de montrer l'esprit d'équipe, la bonne ambiance de travail qui peut exister dans un atelier. Pour attirer les jeunes : montrer les équipes au travail mais aussi les pauses, les déjeuners entre collègues et l'entraide et la solidarité qui existent dans ce milieu professionnel et que l'on ne retrouve pas dans bien des métiers. Montrer aussi que la hiérarchie est présente, non pour un contrôle ni pour « contraindre », mais parce qu'elle fait aussi partie intégrante de l'équipe et qu'elle s'investit tout autant que les « compagnons » dans la réalisation des ouvrages. Certains industriels ont senti l'importance de cet élément et embauchent d'ex-entraîneurs d'équipe de foot ou de rugby car ils sentent bien que les équipes ont besoin d'un meneur travaillant aussi sur la cohésion de l'équipe. Alors montrer une équipe qui gagne serait à notre avis un argument de poids dans la future communication à créer.

Enfin le second élément est **l'intérêt du travail**, exprimé à travers le besoin d'épanouissement, le métier-passion et l'absence de monotonie. Là encore, c'est vers les réalisations que nous aimerions nous tourner. En montrant l'éventail des réalisations possibles dans les métiers de l'industrie l'idée d'intérêt peut très vite apparaître. Très lié aux autres éléments (on peut trouver un intérêt au travail par la possibilité de s'y épanouir, la possibilité d'y créer des liens, de réaliser des objets divers) cet argument ne doit pas se dire mais se laisser deviner par les cibles à travers l'exploitation des autres arguments.

F. DES MODALITES D' ACTIONS A IMAGINER

Nous ne voulons pas ici imaginer les actions de communication à mettre en place car ceci relève davantage des missions d'une agence de communication mais nous voudrions faire quelques propositions sur la manière de mettre en scène les thématiques abordées plus haut.

Les résultats présentés supra nous renseignent sur deux points. D'une part il n'existe pas réellement, pour les cibles, de représentation construite des chaudronniers, des soudeurs et des opérateurs sur machines à commande numérique. Il va donc être nécessaire d'inciter leur construction. Cependant, si ce travail de construction est possible, il n'en demeure pas moins délicat car une représentation ne se crée pas de manière isolée, elle va s'inscrire dans un système représentationnel « déjà là ». Dans le cas qui nous préoccupe, les représentations de ces métiers vont s'ancrer dans la représentation des métiers de l'industrie qui, nous l'avons vu, comportent un certain nombre d'éléments négatifs. Dès lors, mettre en place une action de sensibilisation sur ces professions ne saurait faire l'économie d'un travail plus global sur les métiers de l'industrie.

Des conditions sont nécessaires pour que la genèse d'une représentation sociale s'opère dans un groupe : l'objet de la représentation (dans notre cas le métier ciblé) doit représenter un enjeu pour le groupe et des informations doivent circuler à ce sujet. Une manière de créer cet enjeu décisif dans la genèse est d'inciter les individus à se positionner sur ces métiers notamment sur les pratiques qui leurs sont liés. Il serait donc souhaitable de rendre concret, pour les cibles, la pratique de ces métiers afin d'accélérer ou de susciter le processus d'objectivation. Autrement dit, il est impossible de se construire une représentation d'un objet (ici un métier) sans en avoir une image concrète, cette concrétisation ayant comme préalable

la conscience de l'existence de cet objet. Il serait donc possible d'imaginer un professionnel venant faire une démonstration de ses réalisations (la création d'un objet utile en direct) afin que les personnes prennent conscience de l'intérêt (l'enjeu) d'un tel métier.

De nombreux travaux, issus de la psychologie sociale et des célèbres travaux sur le changement d'habitudes alimentaires de Lewin dès les années 40, montrent l'efficacité de groupes de discussions (dans lesquels les personnes sont amenées à participer activement à la conversation) par rapport à des conférences (dans lesquelles les personnes sont plus passives) dans le changement d'attitudes et même l'engagement dans une certaine ligne de conduite²¹. Les journées de sensibilisation aux métiers de l'industrie gagneraient donc en efficacité si leur forme était un tant soit peu révisée pour amener les jeunes à vivre une situation où ils seraient réellement acteurs.

Par ailleurs, les constats faits sur la relative méconnaissance de ces trois métiers et le manque d'information laissent penser que l'imagerie populaire constitue une des bases sur laquelle s'appuient les individus pour donner du sens à ces derniers. Films, BD, jeux vidéos, etc., quand ils traitent de ces métiers (métier des héros, contexte socio-économique, décors...), ce qui est très rare, ne laissent entrevoir que les aspects stéréotypiques et souvent négatifs. Il serait envisageable que les entreprises, par le biais de la MV développent des liens avec le monde des médias et de la culture. Les partenariats qui pourraient être établis le seraient en contre partie de la présentation ou la représentation de ces métiers de manière positive et non caricaturale.

Dans le même ordre d'idée la MV aurait intérêt à développer son image. Cette étude montre que celle-ci est quasi inexistante chez les individus de notre panel. Son impact sur le territoire en serait renforcé. Nous pensons que des actions culturelles organisées par la MV seraient l'occasion de se faire connaître de manière positive par tout un pan de la population et notamment par des personnes susceptibles d'être intéressées par les métiers de l'industrie mais aussi celle qui susceptibles d'influencer les choix professionnels.

Enfin, nous ne pouvons que nous interroger sur l'opportunité de tels dispositifs de revalorisation de l'image de ces métiers dans le contexte actuel. La question est, bien entendu, de savoir si ces métiers sont toujours en mal de main d'œuvre. Si tel n'est pas le cas, il s'agira (dans l'espoir d'une forte reprise de l'activité de ce champ) de devancer cette reprise afin de ne pas retrouver cet état de pénurie de main d'œuvre dans le futur. Cependant, il ne s'agira pas d'inciter des jeunes à s'orienter vers ces métiers.

Par contre si, malgré la crise, ces secteurs sont toujours à la recherche de main d'œuvre, il s'agira de lancer une campagne de communication sur cet état de fait et d'accentuer le discours sur la relative imperméabilité de ces métiers aux fluctuations socio-économique. Cette période, dans ce cas de figure, serait tout à fait propice pour mettre en place certains des dispositifs proposés ci-dessus, ces métiers gagnant de fait en attractivité.

²¹ 3 % de changements alimentaires effectifs dans le cas des conférences contre 30 % dans le cas de groupes discussions.

CONCLUSION

L'étude présentée dans ce document s'inscrit dans une triple perspective :

- le soutien de la recherche en SHS impulsé par le Conseil Régional via le financement en Midi-Pyrénées de projets menés en partenariat avec des laboratoires locaux ;
- son inscription dans les travaux de notre laboratoire, le CREFI-T, sur l'axe professionnalisation à travers la problématique de la (trans) formation des représentations et des rapports avec les processus de changement et/ou d'engagement ;
- la coopération public-privé par la réponse d'un laboratoire public à une demande sociale d'impact régional pouvant avoir des retombées économiques et culturelles.

Notre question est de savoir « **de quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre ?** ». Car en effet, la croissance des entreprises industrielles semble, au moment où nous répondons à cet appel d'offre, être freinée par des métiers en tension : notamment le **chaudronnier**, le **soudeur** et l'**opérateur sur machines à commandes numériques**. Pourtant, des filières de formation ont été créées pour combler ce déficit mais elles restent en sous effectif constant. Selon nous, une image négative des métiers pèse dans cette pénurie.

Après un détour théorique et méthodologique autour des concepts de représentations sociales et de représentations professionnelles, après un étayage de la littérature faisant le constat d'une carence de travaux dans ce domaine précis, nous comprenons que nous ne pouvons faire l'économie de l'étude des représentations du **travail** et des **métiers de l'industrie**, objets sensibles et proches des objets de représentation que nous avons ciblés.

L'étude exploratoire réalisée auprès de **72 jeunes** en quête d'orientation professionnelle montre une faible connaissance des possibilités qui leurs sont offertes. Il semblerait aussi, que les métiers de l'industrie ne les attirent que très peu et qu'ils aient une image erronée, voire négative, des trois métiers ciblés. Certaines études montrent aussi l'éloignement entre le discours des professionnels et ce que souhaitent entendre les jeunes. Notre démarche envisage donc de fournir aux professionnels les éléments discursifs sur lesquels ils pourront baser leurs communications futures. Cette première étape nous a aussi permis de déterminer deux groupes parmi les sujets à interroger :

- les **cibles** : personnes dont l'orientation potentielle pourrait être l'industrie justement (groupe constitué de jeunes mais aussi d'étudiants et de demandeurs d'emploi)
- et les **sources d'influences** : personnes susceptibles d'influencer les cibles quant à leurs choix professionnels.

Les résultats de la seconde étape de notre recherche (**519 personnes** interrogées) montrent l'existence d'éléments de représentations négatifs pouvant entraîner un certain rejet pour une orientation professionnelle vers les métiers de l'industrie. Mais ils démontrent aussi la quasi-inexistence de représentation sociale des trois métiers en tension aussi bien chez les cibles que pour les personnes pouvant représenter une source d'influence et la méconnaissance de l'association Mecanic Vallée.

Enfin nos propositions, fondées sur la mise en perspectives des différents types de représentations s'orientent dans 5 directions :

- la prise en compte des éléments négatifs mis au jour ;
- des propositions d'actions correctrices à mettre en place ;
- la valorisation des éléments positifs dans la base argumentative ;
- la réponse qu'offrent ces métiers en termes d'attentes pour un métier idéal ;
- et une préférence pour des séquences actives et collectives de sensibilisation.

BIBLIOGRAPHIE / WEBOGRAPHIE

- ADIMAC** (2000). *Etude d'évaluation des besoins en recrutement – formation des industriels de la Mecanic Vallée*. Non publié.
- ANPE de Figeac**. (2008). *Le poids de l'industrie dans le Lot*. Document ppt non publié.
- Aristote** (1982). *La politique*, livre I. Paris: Vrin.
- Aveyron.com**. *La filière mécanique*. [En ligne].
<http://www.aveyron.com/artisan/mecanic.html>. (page consultée le 15 septembre 2008)
- Aveyron Expansion**. *Industrie mécanique et matériaux : la réalité de la Mecanic Vallée*. [En ligne].
http://www.aveyron-expansion.asso.fr/fr/filieres_economiques/industrie_mecanique_materiaux.php. (Page consultée le 15 septembre 2008).
- Baggio, S ; & Sutter, P ;-E**. *La « valeur travail » en France : pensée positivement à 66 % par les salariés*. [En ligne].
http://www.miroirsocial.com/uploads/documents/La_valeur_travail.pdf (Page consultée le 19 mars 2009).
- Barnèche-Miqueu, L**. *Le territoire cadre d'action et ressources*. [En ligne].
http://www.univ-lemans.fr/lettres/eso/evenements/rennes_10_04/contributions_10_2004/bl.pdf (Page consultée le 6 mai 2008).
- Brechon, P**. (2003). *Les valeurs des Français*. Armand Colin.
- Breton, P**. (1990). *La tribu informatique*. Paris : A.M. Métailié.
- De Coster, M**. (1994). Bilan, actualité et perspective de la sociologie du travail. In M. De Coster et F. Pichault, *Traité de sociologie du travail* (pp. 1-27). Bruxelles : De Boeck.
- England, G**. (1991). The meaning of work in the USA : Recent changes. *European Work and Organizational Psychology*, 1, 2-3, 111-124.
- Flament, C**. (1994). Le plaisir et la rémunération dans la représentation sociale du travail. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 23, 61-69.
- Flament, C**. (1996). Les valeurs du travail, la psychologie des représentations sociales comme observatoire d'un changement historique. In J.-C. ABRIC (Ed.), *Exclusion sociale, insertion et prévention* (pp. 113-124). Saint-Agne : Erès.
- Guillaume, R**. (2005). *La filière mécanique en Aveyron : Eléments de cadrage*. Université de Toulouse Le Mirail – CIRUS/CIEU – Rapport ADIMAC non publié.
- Guillaume, R**. (2004). *La filière mécanique dans l'espace central : Actualisation des données 2004*. Université de Toulouse Le Mirail – CIRUS/CIEU – Rapport ADIMAC non publié.
- Guillaume, R**. (2003). Les relations inter entreprises de la Mecanic Vallée. In Programme SPL CRRDT, *Les SPL en Midi Pyrénées : vers l'émergence de systèmes régionaux ?* (pp. 170-197). Rapport final Novembre 2003.
- Guillaume, R**. (2000). *Synthèse de l'étude Mecanic Vallée*. Université de Toulouse Le Mirail – CIRUS/CIEU – Rapport Mecanic Vallée non publié.
- Haroun, L**. (2004). *Des métaux et des hommes : les plus belles histoires de la chaudronnerie*. Boulogne-Billancourt : Timée-Éditions.
- Hegel, G**. (1982). *Principes de la philosophie du droit*. Vrin.
- Industrie Jeunes**. *Avec l'industrie mon aventure commence*. [En ligne].
<http://www.industrie-jeunes.fr/?da=CMQF>. (Page consultée le 3 juin 2008)

- Institut du Management Territorial et Européen.** (2000). Etude d'évaluation des besoins en recrutement-formation des industriels de la Mecanic Vallée : Synthèse de l'avant rapport final. Rapport ADIMAC/ Mecanic Vallée non publié.
- IPSOS.** *Jeunes et seniors : regards croisés sur l'entreprise.* [En ligne]. <http://www.ipsos.fr/CanalIpsos/articles/1593.asp>. (Page consultée le 17 juillet 2008)
- Joulain, M.** (1995). Le travail et l'avenir chez les jeunes adultes rencontrés à l'ANPE. *Les cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 27, 56-76.
- Joulain, M.** (1998). Le travail précaire et ses valeurs, l'exemple du C.E.S. *Revista de orientacion y Psiciopedagogia*, 9, 15, 5-23.
- Labbé, S.** (2005). *Engagement et implication professionnelle dans la construction d'une éthique d'entreprise : Le cas de 5 recherches-actions menées dans le milieu industriel.* Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation non publiée, Université de Toulouse- Le Mirail, Toulouse, France.
- Lac, M., & Ratinaud, P.** (2005). La professionnalisation : approche d'un processus représentationnel. *Journal international sur les représentations sociales (JIRSO)*. UQAM : Montréal. http://geirso.uqam.ca/jirso/05_08.php
- Lalivé D'Épinay C.** (1994). Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. In M. De Coster M. et F. Pichault (Eds.). *Traité de sociologie du travail* (pp. 55-82). Bruxelles : De Boeck.
- Legardez, A. & Lebatteux, N.** *Enseignement de l'entreprise et représentations sociales en lycée professionnel tertiaire.* [En ligne]. http://documents.irevues.inist.fr/bitstream/2042/8793/1/ASTER_2002_34_181.pdf (Page consultée le 3 juin 2008)
- Levy-Leboyer C.** (1984). *La crise des motivations.* Paris : Presses Universitaires de France.
- Mandeville, B.** (1974). *La fable des Abeilles, ou les vices privés font le bien public.* Vrin.
- Marx, K.** (1979). *Fondement de la critique de l'économie politique.* Paris: Anthropos.
- Mecanic Vallée.** *Mecanic Vallée : Les entreprises en mouvement.* [En ligne]. <http://www.mecanicvallee.com/accueil.php/> (Page consultée le 30 août 2008)
- Méda, D.** (1995). *Le travail une valeur en voie de disparition.* Paris : Flammarion.
- Méda, D.** (2004). *Le Travail, Que sais-je.* Paris : Presses Universitaires de France.
- Mias, C.** (1999). *L'implication professionnelle dans le travail social.* Paris : L'Harmattan.
- Milland, L.** (2001). *De la dynamique des rapports entre représentations sociales du travail et du chômage.* Thèse de Doctorat non publiée, Université de Provence, Aix-Marseille I.
- Milland, L.** (2002). Pour une approche de la dynamique du rapport entre représentations sociales du travail et du chômage. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 15, 2, 27-90.
- Moliner, P.** (1988). *La représentation comme grille de lecture : étude expérimentale de sa structure et aperçu sur ses processus de transformations.* Thèse de Doctorat non publiée, Université de Provence, Aix-Marseille I.
- Moliner, P., Rateau, P., Cohen-Scali, V.** (2002). *Les représentations sociales pratique des études de terrain.* Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Moscovici, S.** (1961). *La psychanalyse son image son public.* Paris : Presses Universitaires de France.
- Mow, X.** (1987). *International Research Team, The Meaning of work.* New York: Academic Press.
- Nicolle-Drancourt, C. & Roulleau-Berger, L.** (2001). *Les jeunes et le travail 1950-2000.* Paris : Presses Universitaires de France.
- Nimier, M L.** *Le travail.* [En ligne]. <http://www.pedagopsy.eu/page55.htm#travail>. (Page consultée le 3 juin 2008)
- Paugam, S.** (2000). *Le salarié de la précarité.* Paris : Presses Universitaires de France.
- Perret, B. & Roustang, G.** (1993). *L'économie contre la société.* Paris : Le Seuil.

- Piaser, A.** (2004). Des représentations sociales aux représentations professionnelles. Actes de la 7^{ème} Conférence Internationale des Représentations Sociales, Université de Guadalajara, Guadalajara (Mexique).
- Piaser, A.** (2004). Des représentations professionnelles différenciées : le cas des pharmaciens. Actes du 1^{er} Congrès International sur le Médicament. UQAM, Montréal, Québec.
- Platon** (1966). *La république*. Paris: Flammarion.
- Ratinaud, P.** (2003). Enseignants du secondaire et Internet : approche d'une représentation sociale. *Journal international sur les représentations sociales*. Vol. 1. n°1. http://geirso.uqam.ca/jirso/03_09.php
- Ratinaud, P.** (2005). Les composantes idéologiques de la représentation professionnelle d'Internet. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation*. Toulouse: PUM.
- Riffault, H.** (1994). Le travail et la représentation sociale de l'économie. In H. Riffault (Ed.), *Les valeurs des français* (pp. 85-146). Paris : Presses Universitaires de France.
- Riffault, H.** (1995). Les Européens et la valeur du travail. *Futuribles*, 200, 25-46.
- Riffault, H. et Tchernia, J.-F.** (2003). Sens du travail et valeurs économiques. In P. Brechon (Ed.), *Les valeurs des Français* (pp.108-133). Armand Colin.
- Rousselet, P.** (1974). *L'allergie au travail*, Paris : Ed. Du Seuil.
- Rousselet, P.** (1987). Attitude des jeunes face au travail et au non-travail. In C. Lévy-Leboyer et J.-C. Sperandio (Eds.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 57-76). Paris : Presses Universitaires de France.
- Saint Paul** (1975). Premier Epître aux Tessaloniens. *La bible de Jérusalem*, 4, 2-12.
- Sérieux, H** (2002). *Les jeunes et l'entreprise : des noces ambiguës*. Eyrolles société.
- Smith, A.** (1991). *Recherche sur les causes de la richesse des nations*. Paris: Flammarion.
- Stevanovic, B.** *La représentation des métiers chez les adolescent-e-s scolarisé-e-s au collège et au lycée « du mouvement mais pas de changement »*. [En ligne]. <http://www.inrp.fr/biennale/8biennale/contrib/longue/401.pdf>. (Page consultée le 3 juin 2008)
- Sue, R.** (1994).- *Temps et ordre social*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Vidaller, V.** (2005). Une étude diachronique des évolutions de la représentation du travail entre 2000 et 2003. *Cinquième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*, organisé par l'ADRIPS du 1 au 4 Septembre 2005 à Lausanne (Suisse).
- Vidaller, V.** (2006). *De la dynamique à la prédiction des représentations sociales : le cas des OGM et du travail*. Thèse de Doctorat non publiée, Université Paul Valéry, Montpellier III.
- Vidaller, V.** (2007). Le travail une représentation sociale en transformation. *Congrès International d'Actualité de la Recherche en Éducation et en Formation*, organisé par l'AREF du 28 au 31 Août 2007 (Strasbourg).
- Institut W.E.I.** (2007). *Perception de l'emploi industriel par les jeunes*. Rapport non publié réalisé pour l'UIMM. Etude dirigée par Alain Mergier.
- 1000métiers.com.** *Les représentations : Un concept clé dans l'orientation*. [En ligne]. <http://www.1000metiers.com/dossier.asp#c0/> (Page consultée le 16 mai 2008)

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| Sommaire | 3 |
| Introduction | 4 |
| Présentation du terrain : La Mecanic Vallée | 5 |
| I. Histoire et localisation..... | 5 |
| II. Les savoir-faire de la Mecanic Vallée..... | 7 |
| III. Les Actions de la Mecanic Vallée..... | 8 |
| A. Formation et recrutement | 8 |
| B. Echanges inter entreprises..... | 9 |
| C. Développement de l'image et de la communication commune | 9 |
| D. La structuration de la filière | 9 |
| IV. La Mecanic Vallée en mal de main d'œuvre ?..... | 10 |
| Etayage théorique..... | 14 |
| I. Le travail un concept historique et idéologique..... | 14 |
| A. Les sociétés non fondées sur le travail..... | 15 |
| B. Le premier tournant à la fin du XVIIIe siècle : le travail comme forme de production..... | 15 |
| C. Le second tournant au XIXème : le travail comme liberté créatrice..... | 16 |
| D. Le moment social démocrate : le support des droits sociaux..... | 16 |
| E. Une nouvelle perspective sur l'évolution du travail de nos jours..... | 17 |
| II. Les représentations chez les jeunes..... | 17 |
| A. Les jeunes et le travail..... | 18 |
| B. Les jeunes et l'entreprise..... | 19 |
| C. Les jeunes et l'industrie..... | 20 |
| La recherche exploratoire..... | 21 |
| I. Déroulement de la journée : | 21 |
| II. Les différents acteurs présents : | 22 |
| III. Modalités de passation du questionnaire : | 22 |
| IV. Descriptif de la population interrogée : | 22 |
| V. Les métiers souhaités : | 23 |
| VI. Les métiers indésirables : | 26 |
| VII. Le métier « idéal » : | 28 |
| VIII. Une zone muette ? : | 29 |
| IX. Le métier conseillé par les parents : | 30 |
| X. Qui va les aider à choisir leur métier ? : | 31 |
| XI. Le métier de chaudronnier : | 32 |
| XII. Le métier de soudeur : | 33 |
| XIII. Le métier d'opérateur sur commandes numériques : | 34 |
| XIV. Leurs attitudes face aux 3 métiers ciblés : | 35 |
| XV. La communication autour de ces métiers : | 35 |
| Méthodologie de la recherche | 38 |
| I. Le protocole global..... | 38 |
| II. Le choix de la population à interroger | 40 |
| III. Les outils de recueil des données | 40 |
| A. Le recueil de données descriptives..... | 40 |

| | | |
|------|--|-----------|
| B. | Le recueil des représentations sociales..... | 40 |
| C. | Le recueil d'arguments positifs | 41 |
| D. | Le recueil des attitudes face aux métiers ciblés | 41 |
| E. | Le recueil des représentations professionnelles | 41 |
| F. | Le recueil des éléments propres au métier idéal | 41 |
| IV. | Modalités de recueil de données | 41 |
| A. | différents modes d'accès aux sujets | 41 |
| B. | La présentation du questionnaire..... | 42 |
| | Analyse des résultats..... | 45 |
| I. | Descriptif de la population interrogée pour le recueil des représentation sociales | 45 |
| II. | Du général au particulier | 47 |
| A. | Les représentations du travail..... | 47 |
| (1) | Le travail en général | 47 |
| (2) | Des différences de représentations sociales du travail par groupe ? | 50 |
| (3) | Synthèse de l'image du travail | 51 |
| B. | Les métiers de l'industrie | 53 |
| (1) | Les métiers de l'industrie en général..... | 53 |
| (2) | Des différences de représentations sociales des métiers de l'industrie par groupe ? | 56 |
| (3) | Synthèse de l'image des métiers de l'industrie | 57 |
| C. | Quelques vérifications préliminaires..... | 58 |
| (1) | Des objets pour les groupes ? | 58 |
| D. | Le chaudronnier..... | 60 |
| (1) | L'image du chaudronnier en général..... | 61 |
| (2) | Des différenciations des RS de chaudronnier par groupe ? | 64 |
| (3) | Synthèse de l'image du chaudronnier | 65 |
| E. | Le soudeur | 66 |
| (1) | L'image du soudeur en général | 67 |
| (2) | Des différenciations des RS de soudeur par groupe ? | 69 |
| (3) | Synthèse pour l'image du soudeur | 70 |
| F. | L'opérateur sur machines à commandes numériques (OCN) | 71 |
| (1) | L'image de l'OCN en général | 72 |
| (2) | Des différenciations des RS de l'OCN? | 74 |
| (3) | Synthèse de l'image de l'OCN..... | 75 |
| III. | Le métier idéal..... | 77 |
| A. | Les différents éléments du métier idéal : réponses par item | 77 |
| B. | Les items par importance | 80 |
| IV. | Les représentations professionnelles | 82 |
| A. | Le travail chez les professionnels ciblés | 83 |
| B. | Les Métiers de l'industrie chez les professionnels ciblés | 83 |
| C. | Les chaudronniers chez les professionnels ciblés | 85 |
| D. | Les soudeurs chez les professionnels ciblés..... | 86 |
| E. | Les OCN chez les professionnels ciblés | 88 |
| V. | Mises en perspective et éléments de communication..... | 90 |
| A. | Un déficit en terme d'image à combler | 90 |
| B. | Les bases praxéologiques (préconisations d'actions correctrices à mettre en place pour les industriels) | 91 |
| C. | Les éléments de témoignages à diffuser..... | 92 |
| D. | Un socle de communication à créer | 92 |

| | |
|---|------------|
| E. Un socle de communication à créer | 93 |
| F. Des modalités d'actions à imaginer | 94 |
| Conclusion | 96 |
| Bibliographie / Webographie..... | 98 |
| Table des matieres..... | 101 |
| Annexes..... | 104 |

ANNEXES

LE QUESTIONNAIRE EXPLORATOIRE A DESTINATION DES JEUNES

Quel âge as-tu ?

Tu es : un garçon une fille

Quels sont les trois métiers que tu souhaiterais faire plus tard ? (Par ordre de préférence)

Métier 1 :

Métier 2 :

Métier 3 :

Quels sont les trois métiers que tu **ne** souhaiterais **pas** faire plus tard ?

Métier 1 :

Métier 2 :

Métier 3 :

Quelles sont les personnes qui vont t'aider à choisir ton futur métier ?

Ta famille

Tes enseignants

Ton conseiller d'orientation

Tes amis

Toi tout seul

Autre :

Donne-nous les **mots** qui te font penser au métier de **chaudronnier** (5 maximums) :

.....

.....

Est-ce que ça te plairait de faire ce métier plus tard ?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4

Pas du tout

Beaucoup

Donne-nous les **mots** qui te font penser au métier de **soudeur** (5 maximums) :

.....

.....

Est-ce que ça te plairait de faire ce métier plus tard ?

Mets une croix sur l'échelle

Exemple : 1 X 2 _____ 3 _____ 4

Pas du tout

Beaucoup

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4

Pas du tout

Beaucoup

Donne-nous les **mots** qui te font penser au métier d'**opérateur sur commandes numériques** (5 maximums) :

.....

.....

Est-ce que ça te plairait de faire ce métier plus tard ?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4

Pas du tout

Beaucoup

Quel est le métier **IDEAL** ...

- pour toi ?

- pour la plupart des autres élèves ?

Quel métier tes **parents** souhaiteraient-ils que tu fasses plus tard ?

DICTIONNAIRE DES CATEGORISATIONS POUR LA PARTIE EXPLORATOIRE

| Catégories | Mots regroupés |
|----------------------------------|---|
| Métal | Métaux, fer, métal, fonte, cuivre, tôle |
| Soudure | Soudeur, soudure |
| Chaudron | Chaudron, marmite, Panoramix |
| Chaleur | Chaud, feu, chaleur, chaufferie, radiateur, ébullition |
| Conscience professionnelle | Travail, précision, compétence, habileté, sérieux, intelligent |
| Galère | Dureté, galère, misère, sale |
| Forger | Forger, forgeron |
| Outils du soudeur | Arc, chalumeau, semi-automatique, MIG, MAG, Oxygène, brasure, poste à souder, baguette, fer à souder. |
| Conditions de travail difficiles | Chaleur, dur, perte cheveux, fumée, conditions difficiles |
| Lié autre métier | Mécanicien, plombier, électricien, artiste |
| Ordinateur | Ordinateur, informatique, clavier, télé |
| Téléphonie | Téléphonie, téléphone |
| Technologie | Technologie, électronique |
| Opérateur | Opérateur, opérer, opération |

DICIONNAIRES DES CATEGORIES

CATEGORISATIONS POUR TRAVAIL

Rémunération : argent, indépendance, indépendance financière, euros, enrichissement, payé, ressources, revenu, salaire(s), besoin, gagner sa vie.

Lien social : équipe, réunion, échange, social, socialisation, relationnel, relation, pairs, équipe, contact humain, collègue, client.

Rapport au temps de travail : routine, planning, horaires, temps de travail, temporaire, se lever, semaine, réveil, rythme, ponctuel, ponctualité, patiente, lever, heure, horaire(s), emploi du temps.

Epanouissement : ambition, évolution, reconnaissant, émancipation, accomplissement, développement, vie, équilibre, progrès, réalisation, projets, carrière.

Activités professionnelles : occupation, boulot, travailler, vie active, profession, emploi, job, tâche

Labeur : stress, torture, souci, galère, usure, chier, peur, démoralisant, bruit.

Contrainte : corvée, courage, difficile, dur, effort, entrave, misère, pénible.

Intérêt : plaisir, passion, mission, bien-être, bonheur, dignité, défi, satisfaction, sens de la vie.

Motivation : engagement, challenge, vocation, volonté, s'investir, motivation, investissement, choix, dynamisme, objectif, ardeur.

Vie hors travail : congés, hors travail, mariage, enfants, retraite.

Rigueur : sérieux, discipline, obéissance, servitude.

Formation : faire des études, travailler à l'école, connaissance, formation, cours, étude, expérience professionnelle, apprendre, apprentissage, qualification.

Professionnalisme : Performance, perfection, valeur, valeur ajoutée, responsabilité(s), compétence(s), conscience professionnelle, professionnel.

Nécessité : nécessaire, obligation, obligé, important.

Fatigue : fatigué, flemme, sommeil, pas le pêche.

Qualités professionnelles : Assiduité, minutie, autonomie, organisation, ténacité, réactivité, efficacité, précision, disponibilité, propreté, sécurité, savoir-faire, précision, disponibilité, concentration, persévérance, organisation.

Réflexion : exercice, réfléchir, concentration, recherche.

Hiérarchie : chef, patron, cerf.

Chômage : Assedic, précarité, précaire, CDD, contrat.

Lieu de travail : chantier, atelier, bureau.

Valeur : valeur, valeur ajoutée, éthique, déontologie.

Entreprise : entreprise, société.

Déplacements

Sécurité emploi

Productivité : productivité, rendement, production.

Santé

Outils de travail : machine, copies, etc...

Art : œuvre d'art

Exploitation

Précarité : CDD, temps partiel.

Technique

Revendications : vol, voleur, exploiter, enfoiré, révolte, exploitation, servitude, non reconnaissance.

Chez les professionnels ciblés :

Art : imagination, créer, construire.

Conditions difficiles : bruit, pénibilité, dureté.

Rémunération : salaire, paye, salarié, argent.

Rapport au temps : quotidien, horaire, WE, heure sup, congés, type de contrat, rythme.

Revendications : exploitation, grève, cerf, chômage, patron.

Intérêt : plaisir, reconnaissance, avenir.

Nécessité : vivre, obligé, équipe.

Lien social : collègues, ambiance, équipe.

Santé : équilibre, sécurité.

Contrainte : entrave, rigueur, réveil, répétition, assiduité, soucis.

Qualités professionnelles : application, organisation, valeur, formation, connaissance.

Métier : emploi, carrière, boulot.

Catégorisations pour métiers de l'industrie :

Pénibilité du travail : travail à la chaîne, chaîne, difficile, courage, effort, répétitif, rester à l'intérieur, mal au dos, froid, labeur, répétition, fatigue, répétition, sombre, sueur, dur, physique, galère, série.

Usine : usinage, usiner, atelier, bâtiment.

Métallurgie : métal, chaudronnerie, soudeur, monteur, ajusteur, tourneur.

Rejet : Aliénant, formatage, ring, bruit, lourd, odeurs, salaires bas, profit, galère, non, maison sale, compliqué, non reconnaissance, risques, monotonie, pas intéressant, pas envie, profit, mauvaise image, dévalorisation, archaïque, mal payé, sous évalué, mauvais image, noirceur, risques sanitaires, maladie, rigueur, précarité, crasse, rébarbatif.

Technologie : technique, précision, modernité, métier de pointe.

Machine(s) : robot, robotisation, automatisme, matériel, machine outil, outils, mécaniser, automatique

Ouvriers : salariés, homme(s), main d'œuvre, opérateur, peuple, syndicat, personnel.

Fabrication : fabriquer, conception, production, construction, produit, produit fini.

Intérêt : variété, nombreux, fascinant, valorisant, indispensable, valorisant, indispensable, vrai métier, vitalité, attirance, notoriété du métier, très utile pour un pays, inventivité, passion, pluriels, énergie d'entreprendre, nouveauté.

Rentabilité : rendement, capitalisme, quantité, économie, richesse, valeur ajoutée, financier, production de richesse, bénéfice, concurrence, compétition, taylorisation, bénéfice, pouvoir économique.

Ingénierie : informaticien, génie mécanique, expertise, FAO, CAO, bureau d'étude, recherche.

Manuel : bleu de travail, artisan.

Avenir : futur, évolution, développement, débouchés, progrès, débouchés, innovation.

Qualités professionnelles : savoir-faire, réflexion, performance, innovation, concentration, manuel, responsable.

Mécanique

Aéronautique : avion, fusée, airbus.

Automobile

Entreprise : PME, grosse boîte, privé.

Lien social : collègues, lien.

Commerce : achat, vente, concurrence, négociation, affaire, marché, fournisseur, client, exportation.

Formation : spécialisé, expérience, CAP, qualification.

Pétrochimie : mine, charbon, pétrole, chimie, textile.

Travail : travail.

Hiérarchie : chef, Medef, cadre, hiérarchie.

Rapport au temps

Industrie : industrie, entreprise, industrialisation

Energie : énergie, renouvelable, matière première.

Inconnu : ne connais pas, inconnu, méconnu, peu et mal connu.

Déplacements

Chantier

Agronomie

Précarité : chômage, licenciement.

Rémunération : salaire, paye, payé, gagner sa vie.

Crise

Rigueur : sérieux, dureté.

Urbain : grande ville, ville, urbain.

Chez les professionnels ciblés :

Usine : chantier

Outil de l'industrie : machine, métal.

Lien social : peuple, famille.

Rémunération : salaire.

Conditions difficiles : dur, galère, fatigue, bruit, répétition, dépendance.

Secteur d'activité : mécanique, automobile, aéronautique.

Rapport au temps : poste, horaire, pointeuse.

Ex de métier : tourneur, fraiseur, chaudronnerie, soudeur, soudure, opérateur.

Intérêt : variété, prestige, richesse, technologie, boulot, savoir.

Saleté : sale, gris, salissant.

Productivité : quantité, production.

Mal considéré : mal payé, archaïque.

CATEGORISATIONS POUR CHAUDRONNIER

Métal : fer, acier, ferraille, tôle, fonte, cuivre, fer forgé.

Conditions difficiles : bruit, chaleur, vacarme, poussière, pénibilité, sourd, physique, dur, casque, répétitivité, travail à la chaîne, laborieux, pénible, sueur, épuisement, physique, usant.

Chaleur : feu, fonderie, chaud, fusion.

Savoir-faire : travail d'adresse, mise en forme, adroit, traçage, travail à façon, artisan, artisanat, manuel, qualité, non automatisé.

Chaudron : Panoramix, Obelix, Halloween, sorcière, Salem, magique, Astérix, East Wick, Charmed, mixture.

Polyvalence : lecture de plan, moulage, maintenance, pliage, couper, percer, former, rouler, formage, mise en forme, meuler, cisailier, traçage ...

Soudure : souder.

Connoté : vieux, mérovingien, expression péjorative, ancien, tradition, antique, cheminée, hauts-fourneaux, campagne, rétrograde, obsolète, cheminée, existe encore ?, déconsidéré, métier pour élève en difficulté.

Outils du chaudronnier : brasure, marteau, plieuse, perceuse, meule, masque, chalumeau, machine machinerie, presse, oxycoupeur, rouleuse, commande numérique, moule, lunette de protection, pont roulant.

Rejet : Galère, flemmard, inintéressant, pollution, noir, ennuyant, fermeture, sale, redressement, galère, cambouis, danger, pénurie, précarité, chômage, méprisé, mal payé, vie courte, exploitation, crasseux, contrainte.

Métier porteur : porteur, rare, rareté, secteur avec de l'emploi, pas commun, travail, pénurie de salariés.

Artisanat : artisan, art, sur mesure à façon, artiste, non automatisé.

Industrie : usine, atelier, production.

Usine : atelier, chantier.

Intérêt : Passion, avenir, diversité, beau, utile, fierté, sympa.

Masculin : homme, homme fort, musclé ; force violente.

Ex de réalisation : cuve, pièces, ouvrage, godet, châssis, œuvre, réalisation.

Formation : formation, CAP, BEP, BTS, expérience.

Métallurgie : sidérurgie.

Inconnu : ne sais pas, inconnu, peu connu, rien.

Ouvrier

Réflexion : intelligent, génie, connaissance.

Aéronautique : avion, airbus.

Fabrication : conception, création, construction, réalisation, production, transformation gros œuvre

Mécanique : voiture

Charbon

Rémunération : salaire, paye, mal payé, salaire bas.

Lien social : solidarité, équipe, esprit d'équipe.

Corporatisme : compagnon.

Chez les professionnels ciblés :

Savoir-faire : bon, génie, travail d'adresse, profession, expérimenté, précision, manuel, patiente, polyvalence, technique, oxycoupage, réflexion, pliage.

Métal : cuivre, ferraille, acier, alu, zinc, tôle.

Poussière (4) : sale, noir, salissant.

Réalisation 3D : espace, lecture plan, plan, réalisation, former, assemblage.

Conditions difficiles : pénible, poids, bruit, inaudible, fatigue, fumée, masse, sourd.

Chaudron : sorcière.

Art : phénomène, sculpteur, plasticien, orfèvre.

Aéronautique : avion.

Intérêt : plaisir, avenir.

Tradition.

Mal considéré.

CATEGORISATIONS POUR SOUDEUR :

Savoir-faire : technicité, précision, précis, professionnel, compétence, meulage, brasage, autonomie, manuel, précision ; déformation, spécificité, dextérité, technique, minutieux, rigoureux, spécialité, précis, adresse.

Métal : étain, fer, ferraille, tôle, métal d'apport, cuivre, alu, acier, métaux.

Outil du soudeur: chalumeau, TIG, MIG, MAG, machine, tubes, fer, tuyaux, poste à souder, outils, arc, fer à souder, poste, semi-automatique, chanfrein, électrode.

Protection : casque, protection, lunettes, gants, tablier, masque, gant(s), bleu de travail, masque à souder, prévention, yeux protection.

Conditions difficiles : bruit, chaleur, pénible, coup d'arc, danger.

Feu : feu, étincelle, fumée, gaz, fusion, brasure, torche, scintillement, permis feu, éclair, électricité, courant, combustion, fusion.

Soudure : soudure, soudeur.

Chaleur : chaleur, chaud, lumière, chauffer, fusion.

Danger : cancer poumons, irradié, stérilité, brûlure, risque, ophtalmo, coup d'arc, danger, mauvais pour la santé, toxique, bronzage.

Assemblage : rassembler, construction, coller, colmater, lier, fondre, assembler.

Formation : qualifié, CAP, BEP, qualification, spécialisation, OQ, formation, bonne formation.

Usine :

Ouvrier : homme, compagnon.

Rejet : inintéressant, ennuyeux, monotonie, sous emploi, pénurie, exploitation par les patrons, sale, peu qualifié, contraintes, dur, exploitation, pénurie, ennuyeux, dévalorisant, salaire bas, répétitif, pas intéressant, peu valorisant, métier sous estimé, mal payé, mal rémunéré, déconsidéré.

Industrie : industriel

Métier porteur : métier porteur, travail, emploi, recherché, rare, pénurie, très reconnu.

Masculin : homme

Artisanat : art, artisan(s), créateur d'art, travail à façon, sculpture.

Intérêt : utile, bon salaire, passion, rémunérateur.

Réalisations du soudeur : objet, structure, cuves, réalisation, pièces, pièces métalliques, objet, petite pièce.

Chantier naval : naval

Fabrication : fabriquer, transformer, création, production, faire.

Mécanique : voiture, camion(s), remorque(s), automobile.

Electronique : circuit, circuit imprimé, circuit informatique, ordi, circuit intégré.

Métallurgie : chaudronnerie, réalisation d'ouvrage chaudronnés.

Plomberie : plombier plomberie.

Inconnu

Secteur bâtiment et TP : maison, charpente, travaux publics.

Réparation : réparer, reconstruire, révision.

Aéronautique :

Lien social : équipe, groupe, cohésion.

Chez les professionnels ciblés :

Danger : collyre, stérile, brulure, fumée, ophtalmologiste, toxique, irradié, yeux, toxique, rayon, coup d'arc, santé, pollution, mauvais pour la santé.

Conditions difficiles : pénibilité, dur, position, rébarbatif, répétitif, difficile, éprouvant, lourd.
Assemblage.

Savoir-faire : profession, minutieux, contrôle, procédé, consolidation, manuel, aspect visuel, licence, profession.

Chaleur : fusion, courant.

Soudure

Outil du soudeur : poste à souder, tige, TIG, MIG, chalumeau, semi-automatique.

Saleté : salissant.

Protection : masque, propreté.

Mal considéré : mal payé, mal considéré.

CATEGORISATIONS POUR OCN :

Activités de l'OCN : fraisage, supervision, maintenance, réglage, usinage, façonnage, gravure, contrôle, manipulation, découpage, pliage, roulage, poinçonnage, usiner, oxycoupage, pliage, réglage, huile, coupe, conducteur de machine.

Ordinateur : ordi, ordinateur.

Technologie : technique, technologie.

Informatique : informatique, plasma.

Machine

Savoir-faire : compétence(s), responsabilité, expert, métier, maîtrise, responsable, travail manuel, spécialiste, rigueur, qualité, localisation dans l'espace.

Programme

Monotonie

Automatisme

Capacités intellectuelles : complexité, réflexion, études.

OCN : opérateur, commande, numérique, télécommande, commandant.

Formation : bac, apprentissage, bac, spécialité, qualification, qualifié.

Inconnu

Production : grande vitesse, grande série, peu de main d'œuvre.

Confort de travail : propre, assis, confort, bureau, tranquillité, pas de bruit, pas de risque de blessure, pas pénible, station fixe, soulagement, ergonomie, au propre, confort.

Mathématiques : calcul, chiffres, nombres.

Précision : qualité, finesse.

Rejet : problème, feignant, pads de formation, banal, pompeux, ordre, non intéressant, asservissement, peu intéressant, exécutant, démotivant, seul, pénible, surqualifié, chômage, arnaque, langue de bois, ANPE, branleur.

Téléphonie : téléphone, communication, télé, distance, démarcheur, vendeur, arnaque, kit main libre, conseillé, arnaquer, appareil mobile.

Métier porteur : travail, emploi durable, recherché, nouveau, évolutif, évolution, emploi, pénurie, dev de ce métier, actuel, possibilités accrues, haute valeur ajoutée.

Modernité : moderne.

Bouton : manettes, presse bouton.

Usine

Intérêt : reconnaissant, tranquillité.

Mécanique

Outil de l'OCN : machine-outil, outils, lunettes.

Industrie

Pièce

Rapport au temps : horaires, travail en équipe, 3X8, posté, temps.

Conditions difficiles : beaucoup de travail, contrainte, bruit, travail statique, dur.

Aéronautique

Ouvrier

Entreprise

Lien social : compagnon.

Chez les professionnels ciblés :

Outils de l'OCN : machine, outil, commande.

Confort de travail : assis, pas de risque de blessure, pas de bruit, pas pénible, branleur.

Tourneur-fraiseur : tourneur, fraiseur, tournage, fraisage.

Monotonie : répétitif, attente, pièce, série.

Technique

Précision

Contrainte : manœuvre, contraignant, quantifié.

Métier spécialisé : réflexion, programme, calculs, complexité, ouvrier spécialisé, pointu, commencer dès le plus jeune âge, profession définie.

CATEGORISATIONS POUR INFORMATICIEN :

Avenir : métier d'avenir, projet, débouchés, évolutif, futur,

Argent : salaire, bon salaire, fort salaire, bien payé, rémunération,

Bureau : pas d'extérieur, travail à l'intérieur, bureau, bureau d'étude, climatiseur, propreté, blanc, blouse blanche, col blanc, costard cravate, cravate, statique, immobile, assis, sédentarité, peu fatigant, calme, non bruyant, silence, tranquille, tranquillité, sécurité, isolement, café, au chaud, chauffage, bien être, téléphoner, bureautique, administration,

Etude : études, étudier, études importantes, diplôme, bac pro, BTS, bac+5, formation, formation permanente, formation continue, recherches, chercher, intellectuel, intello, cerveau, intelligent, cultivé, connaissances, savoir, complexe, complexité, compliqué, casse tête, analyse, compréhension, esprit, neurone, tronche,

Imprécis : vague, flou,

Information : actualités, communication,

Informatique : nouvelles technologies, NTIC, TICE, haute technologie, high tech, technologie, électronique, électrotechnique, SSII (société de services en ingénierie informatique), numérique, bases de données, données, fichiers, sécurité informatique, binaire, 010101, reformater, circuit informatique, fax

Ingénieur : concevoir, conception, réflexion, innovation, création, créativité, créer, créateur, logique, cadre, responsable, responsabilités, qualifié, qualification, technicité, technicien, technique, professionnel, spécialiste, vocabulaire spécial, spécifique, expert, expertise, expert en ce domaine, génie, pointu, maîtrise

Internet : réseaux, réseaux informatiques, connexion, web, virus, bug, bugs, msn, email, forum, you tube, php (hypertexte processor), processeur, hyper espace, face book, interface, serveur, temps de chargement, piratage, wifi

Logiciel : logiciels, unix, linux, word, microsoft, software, java, excel, utilisation de logiciel,

Maths : mathématique, mathématiques, chiffres, stats, calcul, opération, algorithme

Maintenance : réparation, dépannage, panne, réparateur, réparer, entretien, assistance technique, aide, résoudre le problème, problème, modification, adaptabilité, évite et répare les « bugs »,

Métier :

Ordinateur : ordi, machine, souris, clavier, touches, tour, boîtier, fils, CD-Rom, clé usb, pc, window 98, window, disque dur, puce, écran, câbles, hardware, portable,

Programmation : programme, programmeur, programmeur, préparateur, code, code numérique, numérisation, langage codé, langage, CAO (conception assistée par ordinateur), conception logiciel, créateur de logiciel, (PAO publication assistée par ordinateur), FAO (fabrication assistée par ordinateur), développement de programme, développement, développeur, développeur d'application, administration de système, systèmes, circuits, gestion des ordinateurs, gestion,

Progrès : évolution, évolution constante, évolution permanente, changement, modernité, moderne, nouveauté, nouveau

Rigueur : sérieux, minutie, rigoureux, exigeant,

Stéréotype : geek, hacker, lunette, binoclard, naze, fainnant, science fiction, autiste, rêveur, tordu, borné, mollusque, fainnant, peu communicatif, boutonneux,

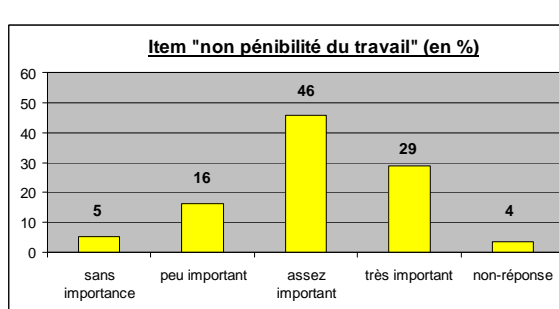
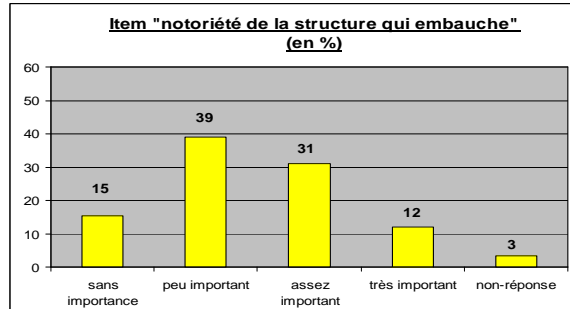
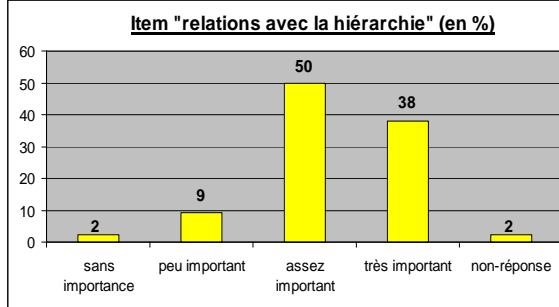
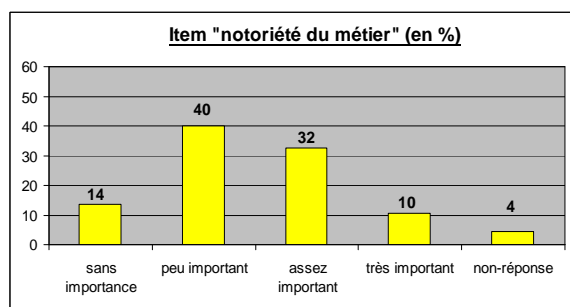
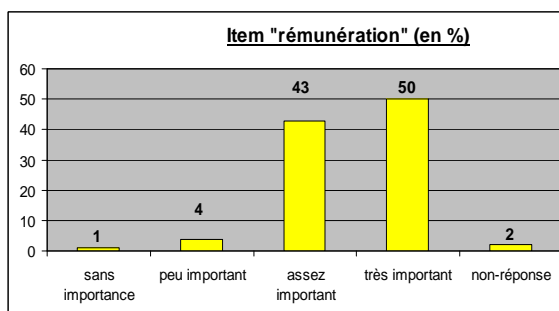
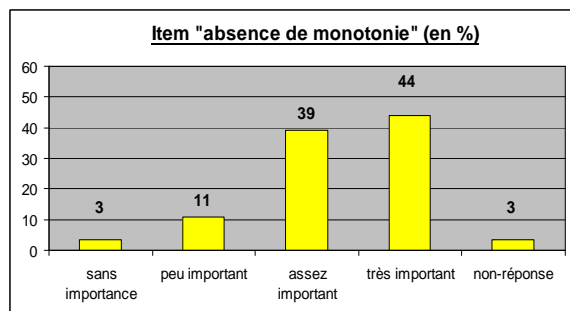
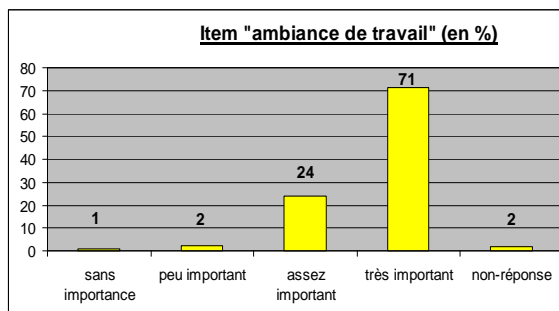
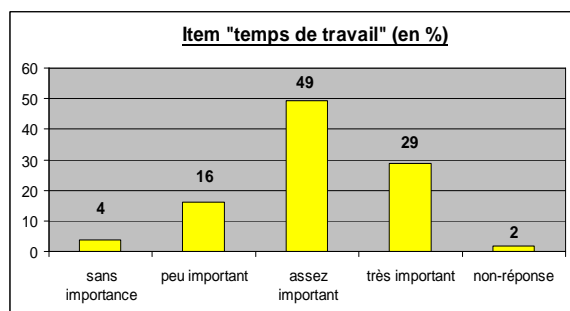
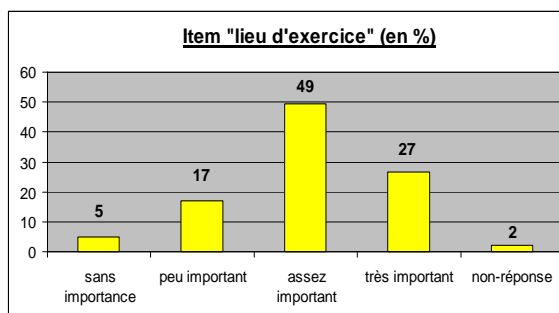
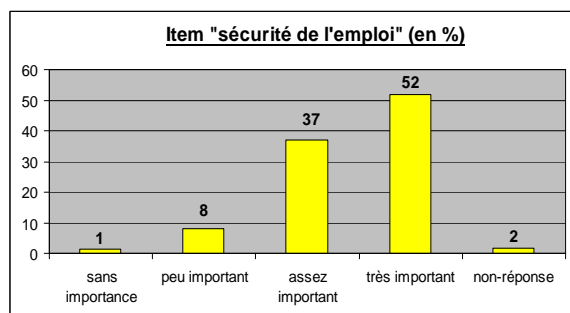
Geek : stéréotype décrivant une personne passionnée voire obsédée par un domaine précis. L'archétype le plus célèbre du geek est celui du jeune (ou adulte resté jeune) fêru de sciences, de nouvelles technologies.

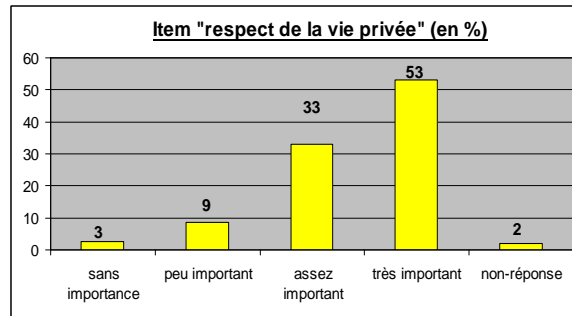
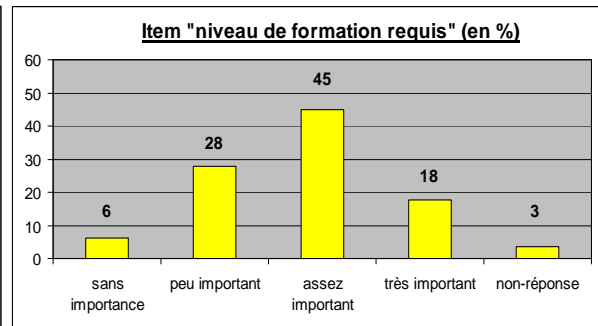
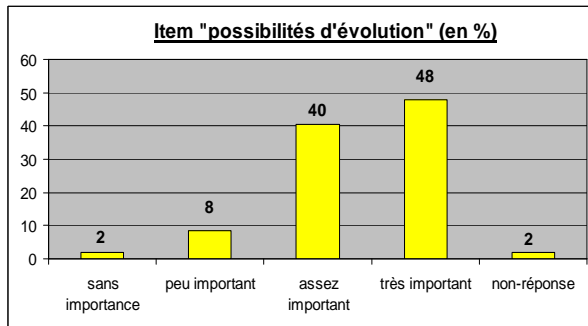
Hacker : spécialiste disposant d'un savoir faire exceptionnel dans la maîtrise de la sécurité informatique et donc des moyens de déjouer cette sécurité.

Travail : emploi.

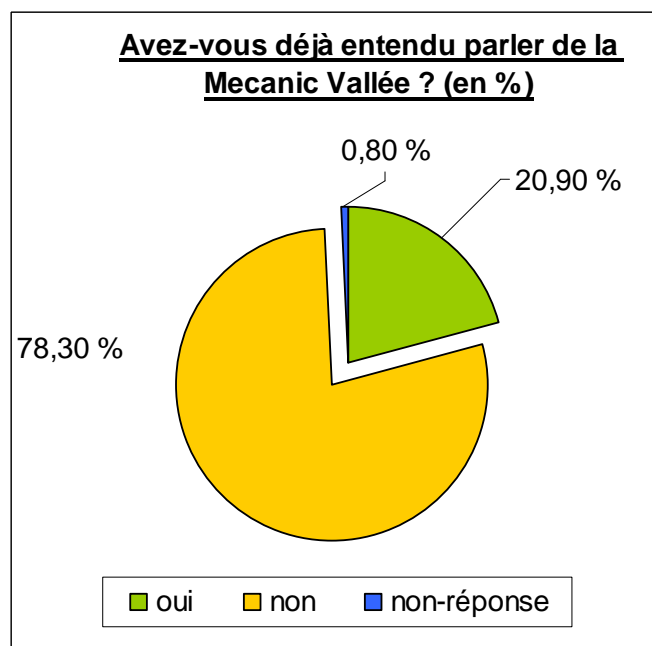
LE METIER IDEAL

Les schémas suivant nous livrent les fréquences de réponses pour chaque item proposé pour qualifier le métier idéal. Nous avons choisi ici de les présenter item par item.





ANALYSE DES RESULTATS PROPRES A LA CONNAISSANCES DE LA MECANIC VALLEE



| Groupes | MV ? | Non réponse | non | oui | TOTAL |
|------------------------|------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| Jeunes | | 0,0% | 89,0% | 11,0% | 100% |
| Etudiants | | 0,0% | 96,6% | 3,4% | 100% |
| Demandeurs d'emploi | | 0,0% | 52,2% | 47,8% | 100% |
| Adultes | | 2,3% | 73,5% | 24,2% | 100% |
| Enseignants | | 1,1% | 80,0% | 18,9% | 100% |
| Conseiller à l'emploi | | 0,0% | 8,3% | 91,7% | 100% |
| Monde de la recherche | | 0,0% | 88,2% | 11,8% | 100% |
| Dirigeants industriels | | 0,0% | 5,6% | 94,4% | 100% |
| TOTAL | | 0,8% | 78,3% | 20,9% | 100% |

La dépendance est très significative. $\chi^2 = 140,69$, ddl = 14, 1-p = >99,99%.

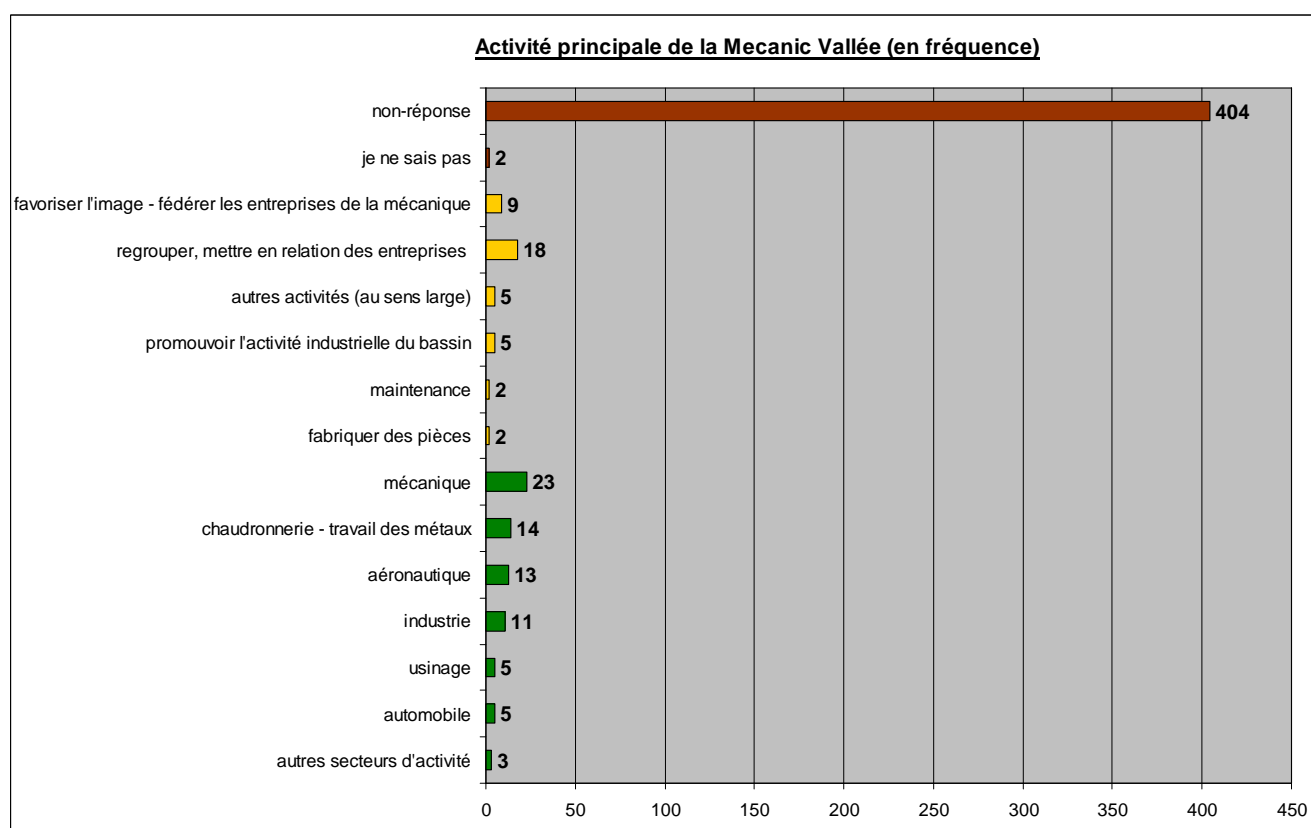
Les cases encadrées en bleu (rose) sont celles pour lesquelles l'effectif réel est nettement supérieur (inférieur) à l'effectif théorique.

Attention, 12 (50.0%) cases ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du χ^2 ne sont pas réellement applicables.

Les valeurs du tableau sont les pourcentages au total établis sur 493 observations.

A la question avez-vous déjà entendu parler de la Mecanic vallée, seuls 20,9 % des personnes interrogées répondent par l'affirmative. Il n'est pas besoin d'interprétations poussées pour noter qu'un déficit en terme de communication existe. Le tableau situé contre le camembert nous permet de cibler plus précisément le groupe en déficit d'information : ce sont vers les étudiants qu'une opération de communication semble la plus urgente. Enfin les conseillers à l'emploi et les dirigeants sont les personnes déclarant avoir le plus entendu parler de la Mecanic Vallée, des résultats contraires auraient été alarmants !

Quelle est son activité principale ?



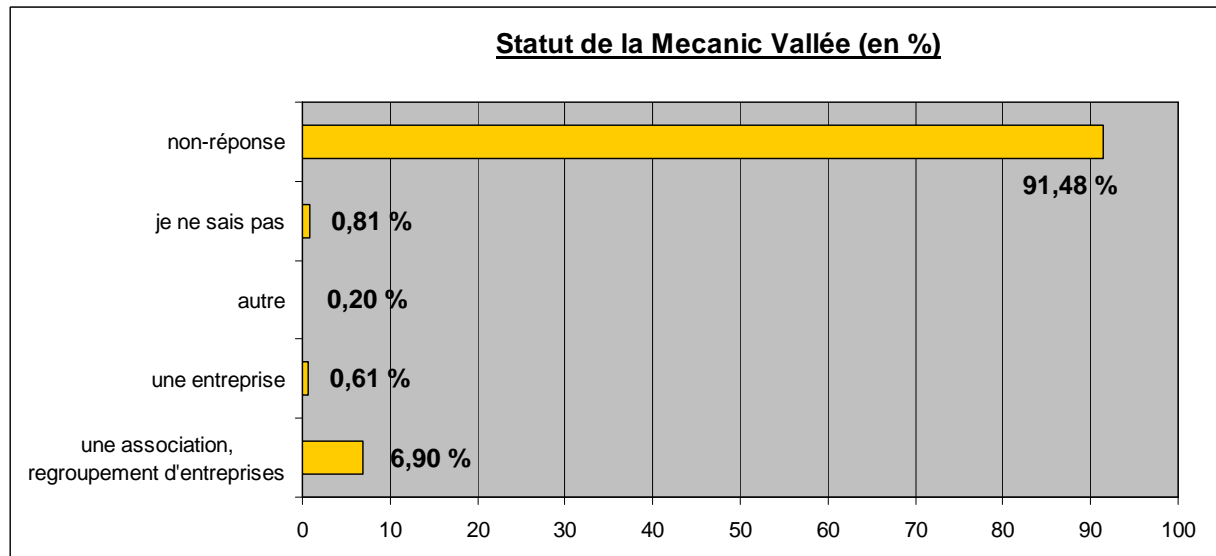
Le schéma est très parlant, le taux de non-réponse montre la totale méconnaissance de l'activité de l'association. Ces résultats s'accumulent donc car si 20 % disent avoir entendu parler de la Mecanic Vallée la majeure partie n'est pas capable de citer son activité principale.

Combien d'entreprise regroupe la MV ?

La plus petite citation observée est 3 et la plus citée est 250. Ces résultats sont assez proches de la réalité.

| | |
|------------|-----------------|
| mode | 200 |
| médiane | 110 |
| étendue | 247 |
| écart-type | 79,46 |
| moyenne | 114 entreprises |

Quel est son statut ?



Combien de salariés regroupe-t-elle ?

La plus petite citation observée est 2 et la plus citée est 35000.

| | |
|------------|----------------|
| mode | 10.000 |
| médiane | 65.000 |
| étendue | 34.998 |
| écart-type | 8.075 |
| moyenne | 7.965 salariés |

Les questions suivantes devaient permettre de vérifier la qualité de l'information détenue sur la MV :

Quelles sont les départements concernés par la MV ?

Les métiers surlignés en bleu sont effectivement concernés par l'association.

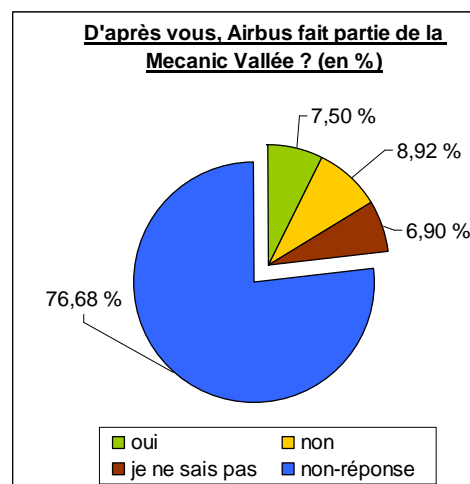
| | Nb de citations | Effectifs en % |
|--------------------|-----------------|----------------|
| Aveyron 12 | 78 | 30,23 |
| Lot 46 | 72 | 27,91 |
| Corrèze 19 | 45 | 17,44 |
| Haute-Garonne 31 | 13 | 5,04 |
| Tarn 81 | 10 | 3,88 |
| Cantal 15 | 9 | 3,49 |
| Tarn et Garonne 82 | 6 | 2,33 |
| Gard 30 | 3 | 1,16 |
| Lot et Garonne 47 | 3 | 1,16 |
| Haute Vienne 87 | 2 | 0,78 |
| PACA 13 | 1 | 0,39 |
| Creuse 23 | 3 | 1,16 |
| Gers 32 | 1 | 0,39 |
| Aquitaine 33 | 1 | 0,39 |
| Hérault 34 | 1 | 0,39 |
| Isère 38 | 1 | 0,39 |
| Jura 39 | 1 | 0,39 |
| Lozère 48 | 3 | 1,16 |
| Hautes-Pyrénées 65 | 1 | 0,39 |
| Vienne 86 | 1 | 0,39 |
| Gers 32 | 1 | 0,39 |
| Martinique 972 | 1 | 0,39 |
| Nord (59) | 1 | 0,39 |
| TOTAL | 258 | 100,00 |

Il y a 410 non-réponses.

Quels sont les départements concernés par la MV ?

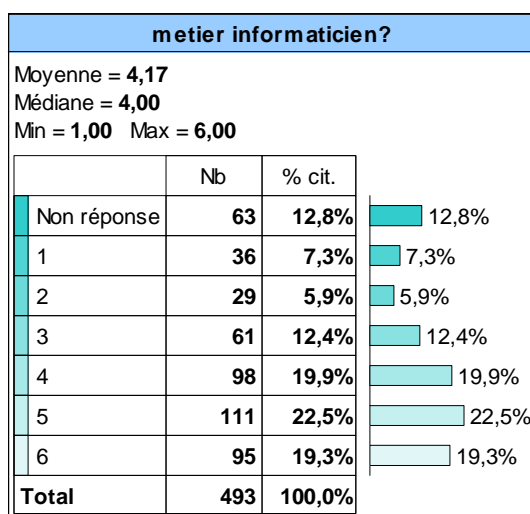
| | Nb de citations | Effectifs en % |
|--------------------------|-----------------|----------------|
| Midi-Pyrénées | 64 | 42,67 |
| Limousin | 35 | 23,33 |
| Centre | 6 | 4,00 |
| Le bassin de Decazeville | 6 | 4,00 |
| Aquitaine | 5 | 3,33 |
| Auvergne | 5 | 3,33 |
| Lot | 4 | 2,67 |
| Aveyron | 3 | 2,00 |
| Correze | 3 | 2,00 |
| Figeac | 3 | 2,00 |
| Brive | 2 | 1,33 |
| Rodez | 2 | 1,33 |
| Villefranche de Rgue | 2 | 1,33 |
| 2 régions | 1 | 0,67 |
| Albi | 1 | 0,67 |
| Castre | 1 | 0,67 |
| Est Rhones Alpes | 1 | 0,67 |
| Haute-Garonne | 1 | 0,67 |
| Nord | 1 | 0,67 |
| Nord midi Pyrénées | 1 | 0,67 |
| Région parisienne | 1 | 0,67 |
| Région centre est | 1 | 0,67 |
| Sud Massif Central | 1 | 0,67 |
| TOTAL | 150 | 100,00 |

Une question dite « piège » a été posée :
Seuls 7,5 % des réponses sont justes !



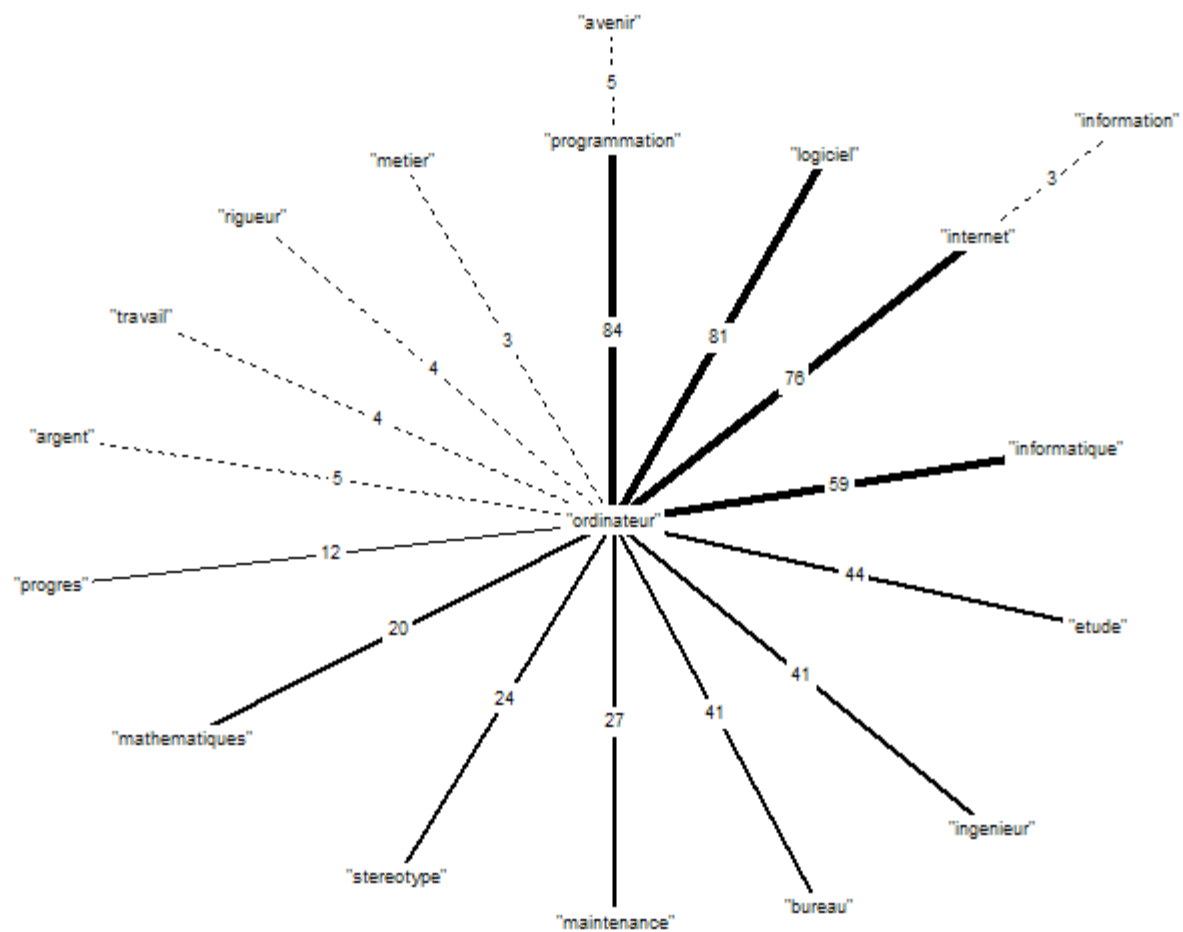
Pour conclure sur cette partie propre aux connaissances de la Mecanic vallée, nous dirons simplement que ces données valident la nécessité de la mise en place d'une plus grande communication et donne des éléments à rectifier...

L'IMAGE DU METIER D'INFORMATICIEN

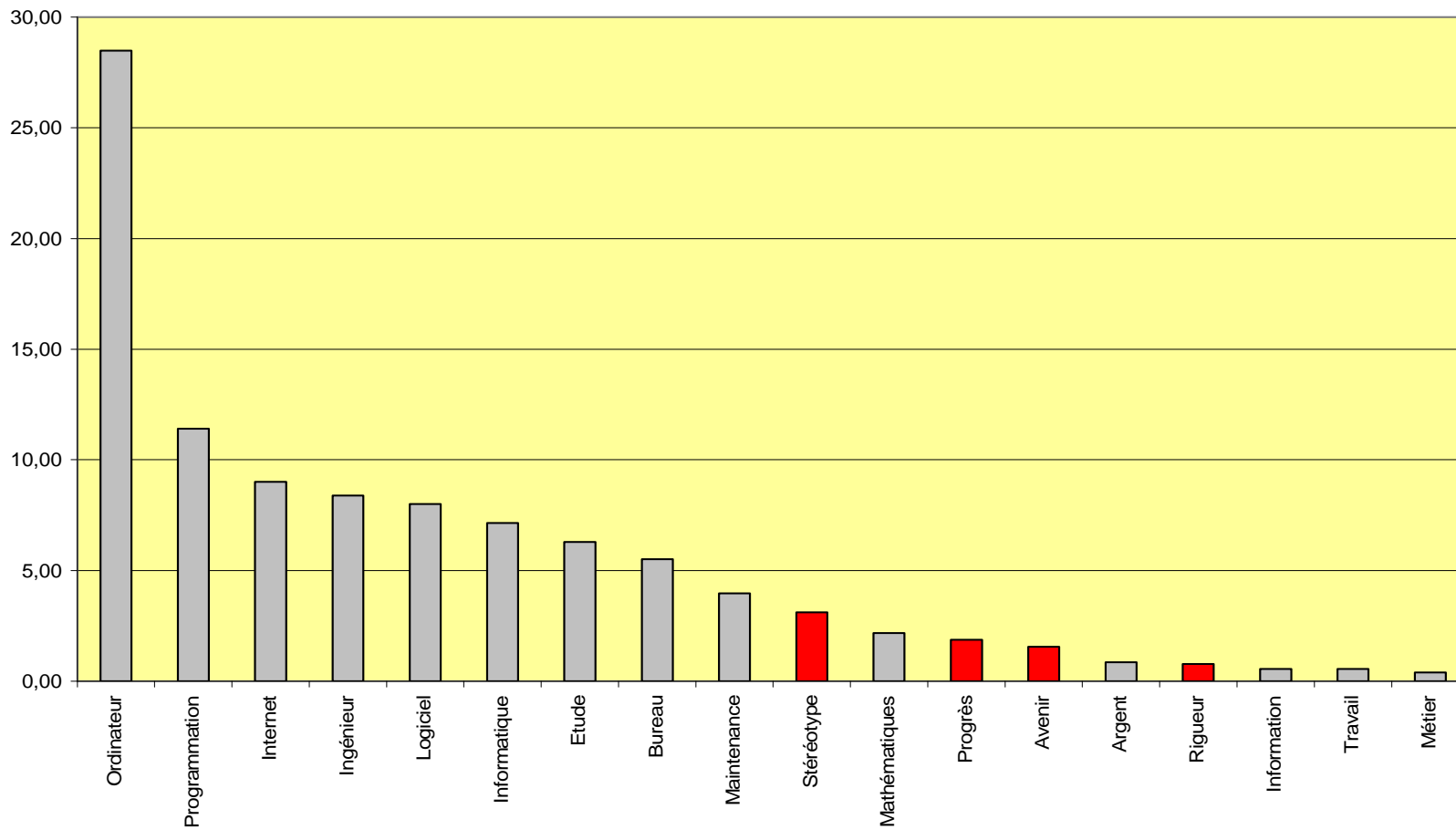


| Catégories pour Informaticien | Nb de citations | Fréquence en % |
|-------------------------------|-----------------|----------------|
| Ordinateur | 367 | 28,49 |
| Programmation | 147 | 11,41 |
| Internet | 116 | 9,01 |
| Ingénieur | 108 | 8,39 |
| Logiciel | 103 | 8,00 |
| Informatique | 92 | 7,14 |
| Etude | 81 | 6,29 |
| Bureau | 71 | 5,51 |
| Maintenance | 51 | 3,96 |
| Stéréotype | 40 | 3,11 |
| Mathématiques | 28 | 2,17 |
| Progrès | 24 | 1,86 |
| Avenir | 20 | 1,55 |

| | | |
|----------------|-------------|---------------|
| Argent | 11 | 0,85 |
| Rigueur | 10 | 0,78 |
| Information | 7 | 0,54 |
| Travail | 7 | 0,54 |
| Métier | 5 | 0,39 |
| TOTAL | 1288 | 100,00 |



Grappe des cooccurrences pour le mot « informaticien »



Fréquence des catégories fournies à l'évocation du mot « informaticien »

