

ETRIE INTERNATIONAL

L'ATTRACTIVITE DES METIERS DE BOUCHE

Rapport final

pour

DEcas

RE 01.10.121-5

JANVIER 2003

5, rue Saint-Sauveur 75002 PARIS
Tél : 01 40 26 88 22 – Télécopie/fax : 01 40 26 88 21 – E-mail : etrieinter@wanadoo.fr
S.A. au capital de 41 161,23 € RCS Paris B 722 054 343 Siret 00057 APE 741 E

SOMMAIRE

<u>INTRODUCTION</u>	1
<u>1 – OBJECTIF DE L’ETUDE</u>	4
<u>2 – CHAMP DE L’ETUDE</u>	5
<u>3 – METHODOLOGIE</u>	6
* *	
* *	
<u>SYNTHESE</u>	7
<u>1 – LES METIERS DE BOUCHE : LE CONTEXTE CONCURRENTIEL</u>	8
<u>2 – LES DYNAMIQUES DES ENTREPRENEURS</u>	10
<u>3 – LES COMPETENCES ET LA FORMATION : DES DIFFERENCES NOTABLES ENTRE LES COMMERCES</u>	11
<u>4 – L’ENTREE DANS LES METIERS DE BOUCHE : LES FACTEURS INCITATIFS ET INHIBITEURS</u>	12
<u>5 – LES PREMIERS PAS : LES ZONES DE FRAGILITE ET LES REPONSES APORTEES</u>	13
<u>6 – L’IMPACT BENEFIQUE DE L’EXPERIENCE SUR L’IMAGE DES METIERS</u>	15
<u>7 – LE CHEF D’ENTREPRISE : UNE INFLUENCE DECISIVE SUR LA MOTIVATION</u>	17
<u>8 – LES ACTEURS-CLES A L’EGARD DES JEUNES</u>	19
<u>9 – LES ARGUMENTS ET ACTIONS PRIVILEGES</u>	22
<u>10 – LE CADRE DES ACTIONS</u>	23
<u>11 – LES MESURES SUGGEREES POUR RENFORCER L’ATTRACTIVITE DES METIERS</u>	26
<u>11.1 – LES SCOLAIRES</u>	26
<u>11.2 – LES APPRENTIS / LES JEUNES ENTRANTS</u>	27
<u>11.3 – LES ENSEIGNANTS / LES CONSEILLERS D’ORIENTATION</u>	28
<u>11.4 – LES PARENTS</u>	29
<u>11.5 – LES ENTREPRENEURS / LES RESPONSABLES</u>	30
	.../...

<u>3 – L’IMAGE ACTUELLE DU METIER</u>	59
<u>3.1 – LES REPRESENTATIONS ASSOCIEES ET LES ATTITUDES</u>	<u>59</u>
<u>3.2 – LES SOURCES DE SATISFACTION ET D’INSATISFACTION</u>	<u>62</u>
<u>4 – L’IMPLICATION DE L’EMPLOYEUR : LES ACTIONS ET LA FORMATION</u>	63
<u>4 – L’INVESTISSEMENT DU FUTUR</u>	67
<u>5 – LES SUGGESTIONS A L’EGARD DES JEUNES</u>	68
* *	
* *	
<u>LES ENTREPRENEURS</u>	73
<u>1 – LES PROFILS DES ENTREPRENEURS ET DE L’ENTREPRISE</u>	74
<u>1.1 – LES INTERVIEWES</u>	<u>74</u>
<u>1.2 – LES CARACTERISTIQUES DE L’ENTREPRISE</u>	<u>75</u>
<u>1.3 – LA TRAJECTOIRE DU CHEF D’ENTREPRISE</u>	<u>76</u>
<u>2 – L’IMAGE ACTUELLE DU METIER</u>	78
<u>3 – LA DYNAMIQUE DE L’ENTREPRISE ET LES ACTIONS</u>	80
<u>3.1 – LA STABILITE VS LE DEVELOPPEMENT</u>	<u>80</u>
<u>3.2 – LES ACTIONS NOUVELLES DES ENTREPRENEURS</u>	<u>81</u>
<u>4 – LES ATTITUDES A L’EGARD DES SALARIES</u>	84
<u>4.1 – LE PROFIL DU DERNIER SALARIE</u>	<u>84</u>
<u>4.2 – LES INTENTIONS A L’EGARD DE CE SALARIE</u>	<u>87</u>
	.../...

<u>5 – LES ATTITUDES ET COMPORTEMENTS A L'EGARD DES APPRENTIS</u>	88
<u>5.1 – LA PRESENCE DES APPRENTIS</u>	88
<u>5.2 – LE CHOIX D'UN APPRENTI</u>	90
<u>5.3 – L'ACCOMPAGNEMENT INITIAL</u>	91
<u>6 – LES SUGGESTIONS POUR ATTIRER LES JEUNES</u>	93
<u>6.1 – LES ARGUMENTS ET ACTIONS</u>	93
<u>6.2 – L'IMPLICATION PERSONNELLE</u>	96

* *
* *

<u>ANNEXES</u>	97
<u>GUIDES D'ENTRETIEN PHASE QUALITATIVE</u>	98
<u>PLAN D'ECHANTILLONNAGE PHASE QUALITATIVE</u>	113
<u>QUESTIONNAIRES PHASE QUANTITATIVE</u>	115
<u>SIGNALETIQUE PHASE QUANTITATIVE</u>	141

INTRODUCTION

NOTE PRELIMINAIRE

L'équipe d'Etrie International tient à remercier les membres du Comité de Pilotage dont la disponibilité et l'appui ont été constants tout au long de la démarche.

Egalement, il nous faut exprimer notre gratitude aux Organisations Professionnelles : la Confédération Française de la Boucherie-Charcuterie Traiteur pour la Boucherie et la Fédération Nationale des Syndicats Professionnels du Commerce du Poisson et de la Conchyliculture pour la Poissonnerie, la Fédération du Commerce et de la Distribution pour les grandes surfaces, et aux Enseignes qui ont apporté leur concours au bon déroulement de ces enquêtes.

Une mention particulière revient aux responsables des Ecoles Professionnelles et des CFA qui ont supervisé en classe l'enquête auprès des jeunes.

Enfin, nous voulons associer toutes les personnes rencontrées lors des phases d'enquêtes approfondies, qui ont consacré du temps et manifesté une grande implication à l'égard des préoccupations de leur profession.

- Ce rapport présente l'ensemble des résultats de l'étude sur :

L'ATTRACTIVITE DES METIERS DE BOUCHE

dans les commerces de proximité et la grande distribution alimentaire, réalisé pour la DEcas.

- Les analyses et données proposées s'appuient principalement sur :
 - l'exploitation des entretiens approfondis réalisés au 4^{ème} trimestre 2002, qui a fait l'objet du rapport d'étape détaillé d'octobre 2002 ;
 - l'enquête conduite en décembre 2002 et janvier 2003.

1 – OBJECTIF DE L'ETUDE

- L'objectif général de cette étude est de :
 - permettre d'identifier et de comprendre les causes des difficultés de recrutement dans les métiers et, plus particulièrement, dans la boucherie-charcuterie, la boulangerie-pâtisserie et la poissonnerie ;
 - mesurer et apprécier le recrutement actuel dans ces formes de commerce et cerner s'il est adapté aux attentes des jeunes comme aux besoins des entreprises de proximité ou de la grande distribution ;
 - identifier les proximités et les distances de ces métiers lorsqu'ils sont exercés au sein de l'une ou l'autre de ces formes de commerces ;
 - ressortir des possibilités d'actions à mettre en œuvre pour satisfaire aux besoins de recrutement des entreprises.

2 – CHAMP DE L'ETUDE

- Il est défini par :
 - les métiers de bouche :
 - * boucherie / boucherie-charcuterie,
 - * boulangerie / boulangerie-pâtisserie,
 - * poissonnerie ;
 - la nature des entreprises :
 - * commerces de proximité / artisans,
 - * grande distribution ;
 - les populations investiguées :
 - * jeunes débutants, en 2^{ème} année de formation (CAP, BEP),
 - * salariés à la production ou à la transformation,
 - * entrepreneurs des commerces de proximité / artisans.

Note : le terme « apprentis » désigne dans ce rapport les jeunes en alternance, en seconde année de formation.

3 - METHODOLOGIE

• La démarche a associé trois volets :

1° - Une étude documentaire réalisée à partir des données statistiques et professionnelles.

2° - Une exploration qualitative approfondie des quatre populations : 36 entretiens en face-à-face, d'environ 1 h 15 à 1 h 30.

3° - Une enquête de quantification auprès de :

* **171 jeunes en 2^{ème} année CAP ou BEP** | par écrit, en classe

* **89 salariés commerces artisanaux**

* **95 salariés grande distribution**

* **99 entrepreneurs**

| par téléphone

La diversité des populations interrogées et la taille des échantillons impliquent une certaine prudence à l'égard de la précision statistique des résultats.

A ce titre, les données établies sur des bases faibles sont présentées en nombre de réponse et non en pourcentage.

SYNTHESE

1 – LES METIERS DE BOUCHE : LE CONTEXTE CONCURRENTIEL

- Les métiers de bouche ont été profondément transformés par les évolutions de la vie sociale et économique française du dernier siècle :

– l'importance prise par les grandes surfaces dans la commercialisation des produits frais : viandes et poissons principalement, la boulangerie artisanale demeurant largement dominante ;

Part de marché	GMS / autres	Artisanat
Boulangerie	29%	71%
Boucherie	76,5%	23,5%
Poissonnerie	65,5%	34,5%

– le développement des agglomérations au détriment des communes rurales et ses conséquences sur l'existence des commerces de proximité ;

L'érosion du parc des entreprises de proximité est difficile à mesurer précisément. Cependant le taux de couverture de la population par un commerce artisanal en est un indicateur :

Commerces	Nombre d'habitants / 1 point de vente
Boulangeries-pâtisseries	1 800
Boucheries-charcuteries	3 000
Poissonnerie	21 000

- le vieillissement des entrepreneurs individuels, dont l'âge moyen est de 47 ans et la difficulté de recrutement d'éventuels entrants pouvant devenir des repreneurs ;
- l'affaiblissement des marges des entreprises artisanales dans ce contexte de concurrence qui limite les capacités en investissements humains ou en équipements, en particulier en boucherie et en poissonnerie.

	Boulangers	Bouchers	Poissonniers
Résultats en % du chiffre d'affaires	18,4%	12,2%	10,5%

Source : Echantillon Fédération des Centres de Gestion Agréés - 1999

2 – LES DYNAMIQUES DES ENTREPRENEURS

- Dans ce contexte de compétition avec l'offre des grandes surfaces, les entreprises artisanales s'efforcent toutes de développer leurs activités autour de produits et services à plus forte valeur ajoutée : activité de charcuterie-traiteur en complément de la boucherie, repas sur le pouce pour les boulangeries, traiteur de la mer pour les poissonneries.
- Cette diversification conduit à la recherche de compétences complémentaires à celles déjà détenues dans l'entreprise : parmi les derniers salariés recrutés par les entrepreneurs individuels, plus de la moitié détient un CAP d'un autre métier de bouche que celui de l'employeur.
- Pour les entrepreneurs, fidéliser les bons éléments est un challenge important : près de la moitié d'entre eux ont déjà intégré les 35 heures et répondu aux souhaits des salariés avec une meilleure organisation du temps, des jours de congés par l'acquisition de nouveaux équipements.

La majorité des salariés présents dans les entreprises artisanales et GMS expriment d'ailleurs un bon niveau de satisfaction à l'égard de leur entreprise : environ 40 % des salariés souhaitent progresser dans la filière.

- Si les actions développées par les entreprises, artisanales et GMS, permettent de fidéliser une majorité des salariés présents (à l'exception notable de la poissonnerie où plus nombreux sont ceux qui envisagent de quitter la filière ou de changer totalement d'activité), la principale difficulté est de convaincre des jeunes à s'intéresser concrètement à ces métiers. Ressortent ici un problème d'image externe tout autant que l'effet d'attitudes démobilisatrices des acteurs concernés.

Et pourtant, malgré la pénibilité ressentie par certains, l'image de chacun des métiers est très nettement positivée dès lors qu'il est pratiqué.

3 – LES COMPETENCES ET LA FORMATION : DES DIFFERENCES NOTABLES ENTRE LES COMMERCES

- En artisanat, si l'évolution des compétences des salariés est bien présente chez les entrepreneurs, celle-ci passe peu par des formations spécifiques diplômantes ou non : les connaissances nouvelles diffusent essentiellement en interne par l'exemple et l'essai de nouvelles pratiques ou responsabilités.

Le manque de temps est la raison donnée mais sous-jacente apparaît la crainte de perdre un bon élément mieux valorisé sur le marché du travail.

De leur côté, les salariés sont peu incitatifs : persistance des difficultés avec le savoir théorique et les formes de scolarité ou inquiétude face à une prise de responsabilités nouvelles qui peut bouleverser l'équilibre personnel.

- En revanche, en GMS la formation continue apparaît nettement plus pratiquée : 50 % des salariés indiquent des actions faites à cet égard.

Dans ce circuit, une différence de traitement semble exister selon le niveau initial du salarié :

- les CAP, BEP ou les non diplômés se voient proposer des formations de perfectionnement au métier ;
- les diplômés plus avancés bénéficient quant à eux de formations plus étendues dans le domaine de l'encadrement.

A ce titre, la moitié des salariés en GMS envisage la poursuite de leur carrière dans ces magasins, dans ou hors le métier actuellement pratiqué.

- Cette différence de comportement entre l'artisanat et les GMS, à l'égard de l'acquisition des compétences et de la formation continue, tient en partie à la taille des entreprises et aux possibilités de gestion du personnel : dans les grandes surfaces les opportunités sont plus nombreuses pour changer de filière ou prendre des responsabilités d'encadrement.

4 – L'ENTREE DANS LES METIERS DE BOUCHE : LES FACTEURS INCITATIFS ET INHIBITEURS

- Les freins initiaux relèvent d'une vision stéréotypée souvent négative des métiers de bouche : rusticité, absence de modernité, conditions de travail...

Une image véhiculée par certains enseignants qui assimilent ces orientations à une voie de garage.

Au-delà, une vision floue des possibilités de carrière et de revenus chez ceux n'ayant pas de proches exerçant dans l'un de ces métiers, a fortiori si le référent rémunération est associé à celui du contrat d'alternance.

Des arguments pourtant importants : pour les jeunes déjà engagés dans ces filières, ces deux aspects sont aujourd'hui les plus motivants et les plus appréciés.

La faiblesse d'image initiale est plutôt le fait de la boucherie et de la poissonnerie : moins de 20 % des jeunes débutants déclarent avoir vraiment eu envie de choisir cette voie alors qu'ils sont 60 % à l'affirmer pour la boulangerie.

- Au titre des facteurs favorisant le choix vers un de ces métiers de bouche, si certains sont vécus positivement : l'envie personnelle de faire ce métier, l'exemple ou les conseils d'un proche apprécié, d'autres apparaissent dévalorisants pour le jeune : c'est la solution sans alternative à l'échec scolaire, conduisant à une décision sous contrainte d'opter pour une filière non choisie.
- Le choix initial peut être aussi le fait du hasard, l'intérêt survenant lors d'un stage en cours de scolarité qui favorise la découverte du métier : 1 apprenti sur 5 engagé l'a été à la suite d'un stage dans l'entreprise.

Les stages et journées d'initiation, dans lesquels s'impliquent l'entrepreneur et ses salariés, constituent de l'avis de tous les interviewés le moyen le plus efficace pour susciter une première motivation.

Cette prise de contact concrète pallie le constat fait par 71 % des jeunes du manque d'information sur ces métiers.

5 – LES PREMIERS PAS : LES ZONES DE FRAGILITE ET LES REPONSES APPORTEES

- La première année constitue une période initiatique où le comportement du maître d'apprentissage et des collègues est une source
 - de satisfaction stimulante : découverte des différentes facettes du métier, ambiance de l'équipe ;
ou alors
 - de découragement lorsque ceux-ci veulent (trop) tester l'endurance du jeune.
- Pour les jeunes interviewés, au-delà des attitudes bienveillantes des employeurs et collègues, facteurs placés en tête des raisons de satisfaction, deux autres points sont largement mentionnés :
 - l'argent gagné dès le début : le passage d'une situation d'échec à celle d'un acteur qui a sa valeur ;
 - les horaires qui laissent du temps l'après-midi et les jours de congés aménagés pour lui.
- Cependant, des aspects sont perçus moins satisfaisants et représentent ainsi des zones de fragilité, de risques de démotivation :
 - la difficulté du travail et la monotonie des tâches, en particulier les plus dévalorisantes laissées à l'apprenti ;
 - les cours en école ou CFA en particulier les cours théoriques, qui sont souvent associés à la période d'échec scolaire ;
 - le sentiment d'abandon face à des tâches complexes, renforcé par le choc que constitue pour un adolescent l'entrée dans le monde du travail et les relations avec des adultes.

- Si les premiers pas constituent pour les plus forts, les plus motivés un challenge positif, un stimulant, qu'en est-il de ceux dont la motivation est plus fragile ?

Il y a là une attente de support de la part des enseignants et de la famille pour atténuer l'angoisse et aider à surmonter l'épreuve.

Au-delà, c'est toute la qualité humaine et l'intelligence relationnelle du chef d'entreprise ou du responsable qui vont jouer leur rôle.

6 – L'IMPACT BENEFIQUE DE L'EXPERIENCE SUR L'IMAGE DES METIERS

- Chez les jeunes débutants la pratique du métier modifie de façon largement positive les stéréotypes négatifs perçus à l'extérieur des filières.

Près de la moitié des jeunes interviewés ont aujourd'hui une bien meilleure image du métier qu'ils pratiquent ; ils ne sont qu'un sur cinq seulement pour lesquels cette perception s'est dégradée par rapport à ce qui était envisagé.

- Si globalement les différents acteurs au sein de chaque filière portent un jugement favorable sur leur métier et expriment leur satisfaction à le pratiquer, des différences d'appréciation se font jour : les plus jeunes sont les plus « enthousiastes » en raison du soulagement d'avoir trouvé une voie dans laquelle ils pourront se réaliser d'une part, des opportunités qu'offrent ces métiers d'autre part.

Les chefs d'entreprise comme les salariés plus âgés ont eux une perception plus ambivalente de ces métiers : l'avenir leur apparaît plus incertain, surtout ressenti en boucherie et poissonnerie, comme la pénibilité du travail qui, malgré les équipements, ne leur semble pas s'être considérablement améliorée.

- Le basculement de l'image de chaque métiers de bouche dès lors qu'on le pratique est la preuve que chacun d'eux recèle, à des intensités cependant variables, les atouts parmi lesquels sont mis en avant :
 - l'avenir et la sécurité d'emploi ;
 - l'autonomie et la possibilité d'expression de ses dons manuels ;
 - une rémunération satisfaisante ;

atouts qui atténuent leurs points faibles : la pénibilité ou les horaires.

En revanche, l'attitude désabusée de certains parmi les plus âgés, salariés ou chefs d'entreprises, est le premier facteur d'une déstabilisation de l'image auprès des jeunes débutants.

- Les atouts des métiers de bouche et les perspectives repérées conduisent les plus jeunes à y envisager un futur prometteur : une majorité se voit prendre des responsabilités, voire des fonctions de direction ou de propriétaire d'une entreprise.

Si chez les jeunes débutants, la part de rêve à cet égard est probablement importante, 30 % d'entre eux envisagent de toutes façons et dans cette perspective de poursuivre des études après le CAP ou le BEP.

- Dans ce contexte, la filière de la boulangerie apparaît fidéliser plus fortement ses débutants : seuls 5 % d'entre eux envisagent de changer complètement d'orientation pour 17 % en boucherie et 24 % en poissonnerie.

7 – LE CHEF D'ENTREPRISE : UNE INFLUENCE DECISIVE SUR LA MOTIVATION

- L'intérêt d'engager un jeune en alternance tient à deux aspects, souvent associés :
 - une main-d'œuvre économique ;
 - la fierté personnelle à former un jeune qui deviendra compétent.

Cependant, si cette dernière motivation est bien présente chez les maîtres d'apprentissage, leurs attitudes abruptes, leur tendance à se plaindre, leur incompréhension des attentes des jeunes générations actuelles peuvent décourager certains, tout autant qu'elles peuvent détourner les parents de cette opportunité pour leur enfant.

A ce titre, la qualité du chef d'entreprise qui a su créer une bonne ambiance au sein de l'équipe est la première des sources de satisfaction citées par chacun des débutants.

- Conscients que la relation adulte-jeune s'est modifiée par rapport à ce qu'elle était lors de leur propre apprentissage, soucieux de convivialité et de pédagogie, près de 6 employeurs sur 10 formant des apprentis ont modifié leurs comportements à l'égard de ceux-ci.

- Les actions entreprises portent essentiellement sur :
 - la diversification des tâches, autour de deux axes :
 - * l'exécution par l'apprenti des mêmes travaux que les autres salariés (et non le cantonner dans les tâches dévalorisantes),
 - * l'élargissement progressif des responsabilités ;
 - les horaires, dans le respect de la législation et l'aménagement des week-ends et jours de congés supplémentaires dans plus d'une entreprise sur deux ayant un apprenti ;
 - les primes, ponctuant les efforts et les progrès, présentes dans un tiers des cas.
- Néanmoins une ambivalence se manifeste chez certains employeurs où se côtoient l'envie de faire un effort pour motiver et garder le jeune et le sentiment que c'est au jeune de faire l'effort, de prouver qu'il est motivé.

Cette attitude se confirme dans le mode de recrutement des apprentis : très majoritairement la démarche a été initiée par le jeune ou ses parents.

En revanche, près des deux tiers des entrepreneurs sont disposés à s'engager activement pour susciter l'intérêt des jeunes, en leur proposant des journées d'initiation et des stages.

8 – LES ACTEURS-CLES A L'EGARD DES JEUNES

- A côté du jeune, quatre acteurs-clés sont identifiés :
 - les enseignants et conseillers d'orientation ;
 - les parents ;
 - les entrepreneurs et les maîtres d'apprentissage ;
 - les apprentis seniors et les jeunes salariés.

Ces acteurs sont inter-dépendants et peuvent selon les cas alimenter un cercle vertueux ou vicieux.

- Les enseignants et les conseillers d'orientation : ils ont un rôle essentiel dans l'information et la valorisation de ces métiers de bouche.

Au plan du lycée ou du collège, leur rôle est rarement rapporté de manière positive par les jeunes, apprentis ou salariés.

A l'inverse, les enseignants professionnels passionnés, en sachant mettre en évidence les aspects valorisants, les sources de plaisir associés à ces activités sont catalyseurs d'intérêt pour ces métiers.

- Les parents : leur attitude prend trois formes :
 - la pression forte sur le jeune pour qu’il acquiert un métier, éventuellement en travaillant par l’apprentissage et ne reste pas en situation d’échec ou d’inactivité ;
 - l’ambivalence : l’incitation du jeune mais simultanément un comportement sur-protecteur qui déstabilise celui-ci et conduit à une dissonance avec le maître d’apprentissage ;
 - l’absence ou la mollesse : il y a au mieux accompagnement initial mais absence de suivi.

- Les patrons et maîtres d’apprentissage : nombre de patrons se caractérisent par une forte ambivalence en regard du recrutement d’apprentis ou de jeunes non qualifiés :
 - attitude positive par rapport à la formation de jeunes, notamment chez les artisans : un moyen pour eux de former à leur manière et de se valoriser personnellement, à côté d’un intérêt plus pragmatique de main-d’œuvre économique ; dans le cadre de cette enquête, plus d’un entrepreneur sur deux a ou avait recruté récemment un apprenti ;
 - découragement fréquent du fait :
 - * du manque de motivation et de sérieux des jeunes envoyés par les parents ou les écoles,
 - * du niveau de base et d’éducation très limité.

Au plan de l’encadrement des jeunes eux-mêmes, il apparaît des différences d’attitudes selon l’âge et selon le type de commerce. Les directeurs de grandes surfaces semblent moins se préoccuper de la formation quotidienne des jeunes que les artisans : les phénomènes de rotation dus entre autres aux 35 heures conduit le jeune à travailler avec différents salariés, ce qui ne favoriserait pas une formation cohérente.

- Les apprentis 2^{ème} et 3^{ème} année et les jeunes salariés : ces populations ont un rôle déterminant, à deux niveaux :
 - ils sont les porte-parole du métier dans leur environnement et groupe d'âge ; crédibles et désintéressés, ils sont bien écoutés et peuvent susciter des vocations ;
 - ils constituent un soutien, un support, voire un référent d'avenir aux jeunes débutants, en aidant à passer le cap difficile des premiers mois.

Néanmoins, les entrepreneurs sont plus réservés à l'idée de mettre en première ligne pour dialoguer avec des jeunes scolaires des apprentis même confirmés.

9 – LES ARGUMENTS ET ACTIONS PRIVILEGIÉS

- Pour les apprentis comme pour les salariés trois arguments sont jugés très motivants pour sensibiliser un jeune :
 - la sécurité d’avoir toujours un emploi ;
 - un métier valorisant où chacun peut faire preuve de ses dons pratiques ;
 - l’opportunité d’un bon salaire rapidement.

Des arguments qui contrebalancent le sentiment d’échec scolaire, cause principale de choix de ces filières.

Les autres arguments autour de l’ambiance au sein d’une équipe à taille humaine, la variété des activités, l’affirmation possible de sa personnalité s’ils sont jugés intéressants se révèlent surtout après un contact concret avec ces métiers.

- A ce titre, les actions plébiscitées par les entrepreneurs et les salariés sont celles qui favorisent une première relation directe avec les métiers et les entreprises :
 - les journées d’initiation ;
 - les stages d’une ou deux semaines ;

et en particulier, les entrepreneurs privilégient les initiations précoces de scolaires, de 14 ou 15 ans.

- Si les entrepreneurs sont très majoritairement prêts à ouvrir leur entreprise à ces jeunes, ils constatent assez souvent le peu d’accompagnement des enseignants et conseillers pour catalyser ces opportunités.
- Au-delà, les autres actions sont jugées utiles si elles concourent à favoriser ces premiers essais tout autant qu’à modifier l’image générale des métiers de bouche.
- Enfin, la présence dans les métiers de salariés et d’entrepreneurs, dont les formations ou l’expérience ont été obtenues hors du cadre des filières métiers de bouche, doit constituer une piste à explorer pour des actions spécifiques.

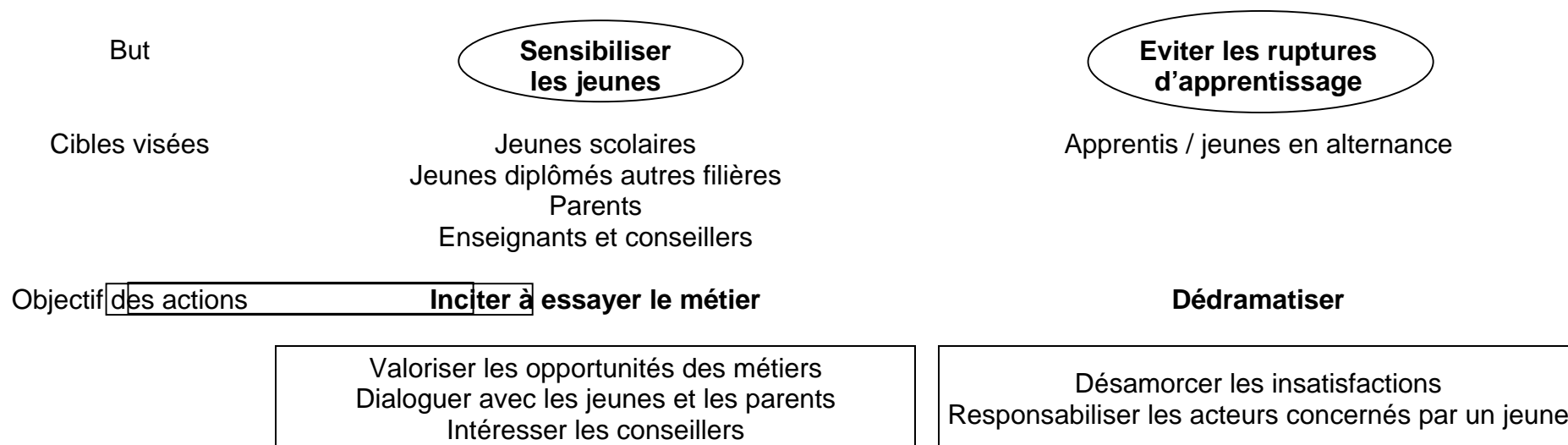
10 – LE CADRE DES ACTIONS

- Accroître l'attractivité des métiers de bouche, en particulier auprès des jeunes peut se décliner en deux objectifs :
 - amener des jeunes à envisager l'un de ces métiers :
 - * jeunes scolaires,
 - * jeunes diplômés en quête de débouchés ;
 - fidéliser les jeunes entrants.

- Le principe des actions suggérées est la proximité :
 - relationnelle ;
 - géographique.

Il s'agit bien de favoriser le lien direct entre le jeune, ses parents et l'entrepreneur, son équipe.

- Les thèmes des actions suggérées par les interviewés peuvent s'organiser autour de deux axes :



- Trois thématiques d'actions apparaissent importantes à conforter :

- modifier les perceptions en changeant le discours :
 - * développer les arguments motivants pour un jeune : sécurité d'emploi, revenus immédiats, valorisation de soi,
 - * véhiculer une image positive, moderne des métiers en particulier par les comportements individuels ;
- aller à la rencontre des acteurs de proximité, jeunes, parents, enseignants, même si ce dialogue est parfois difficile à engager ;
- retenir dans les métiers les apprentis insatisfaits et renforcer la motivation de tous.

- Les différentes actions doivent être menées de front sur toutes les cibles dans la mesure où elles se positionnent à différentes étapes ou places de la filière avec des phénomènes d'interaction positive ou négative : un seul élément défaillant accroît les risques de rejet de ces métiers.
- Ainsi, si les professionnels arrivent à changer l'image des métiers auprès des jeunes, ils attireront des profils plus motivés qui eux-mêmes renforceront l'envie de recrutement des entrepreneurs.
- Le rôle des entrepreneurs et salariés est crucial, principalement les jeunes générations : ils doivent être le fer de lance de cette reconquête d'image auprès des populations : la majorité d'entre eux est d'ailleurs prête à s'engager dans des actions de proximité de cette nature.

Les mesures suggérées par les interviewés sont présentées ci-après.

11 – LES MESURES SUGGEREES POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITE DES METIERS

L'association des suggestions des différents interviewés met en évidence ces mesures destinées aux cibles jugées par eux prioritaires :

11.1 – LES SCOLAIRES

Objectif	Arguments	Actions / Moyens / Relais
<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître ces métiers et les valoriser 	<ul style="list-style-type: none"> • Technicité du métier • Créativité • Relationnel • Esprit d'équipe • Garantie d'emploi • Salaire rapidement attractif → en particulier avec l'alternance 	<ul style="list-style-type: none"> • Stages / « bourse des stages » • Tournée de sensibilisation dans les collèges et lycées par de jeunes professionnels présentant les métiers • Journées portes ouvertes • Témoignages sur les salaires
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier des jeunes potentiellement motivés 	<ul style="list-style-type: none"> • Un métier en relation avec la passion, les envies 	<ul style="list-style-type: none"> • Opération de promotion dans les Associations liées à la Pêche, la Chasse, voire dans les univers concernés : pisciculture, eau, élevage, agriculture

11.2 – LES APPRENTIS / LES JEUNES ENTRANTS

Objectif	Arguments	Actions / Moyens / Relais
<ul style="list-style-type: none"> • Trouver une entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombreuses entreprises embauchent 	<ul style="list-style-type: none"> • Bourse des offres : <ul style="list-style-type: none"> – Chambre des Métiers – Ecoles • Information dans le point de vente • Inciter au parrainage par de jeunes salariés • Formation à la présentation, au premier contact
<ul style="list-style-type: none"> • Préparer à l'insertion en milieu professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • On n'est pas isolé : présence d'un maître d'apprentissage, de professeur à l'école • Valoriser les employeurs, éviter les procès d'intention 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure sélection des maîtres d'apprentissage en fonction de leur aptitude à former • Un relais recours permanent disponible en GMS, dans le point de vente • Renforcer l'accueil des apprentis en CFA ou écoles, si possible par des professionnels de la filière
<ul style="list-style-type: none"> • Eviter l'abandon dans les premiers mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Insister sur le caractère passager de cette étape 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des tâches • Equité dans l'équipe au niveau des tâches • Valorisation du jeune, gratification financière en fonction des efforts • Appui, dans la mesure du possible, par un jeune salarié • Aménagement des horaires et week-end • Cohésion parents / maître d'apprentissage → contacts réguliers

11.3 – LES ENSEIGNANTS / LES CONSEILLERS D'ORIENTATION

Objectif	Arguments	Actions / Moyens / Relais
<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître les débouchés de ces métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de postes à pourvoir • Absence de chômage • Evolution de carrière et de rémunération • Possibilité d'installation à terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Journées portes ouvertes • Opération promotionnelle dans les écoles
<ul style="list-style-type: none"> • Revaloriser l'image de ces métiers / dépasser les stéréotypes 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'une nouvelle génération professionnelle dans ces métiers • Ouverture vers des activités à valeur ajoutée et d'imaginaire différents (traiteur...) • Mettre en évidence le caractère scientifique et technologique des métiers • Les employeurs font des efforts notables pour aménager les conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Journées portes ouvertes • Opération promotionnelle dans les écoles • Renforcer le contact enseignants / artisans de proximité

11.4 – LES PARENTS

Objectif	Arguments	Actions / Moyens / Relais
<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser l'image 	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. enseignants 	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. enseignants
<ul style="list-style-type: none"> • Faire connaître les débouchés de ces métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. enseignants 	<ul style="list-style-type: none"> • Information dans les points de vente • Information dans la presse
<ul style="list-style-type: none"> • Lever les réticences autour de la pénibilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanisation • Qualité des équipements • Possibilité d'aménagements d'horaires • Relativisation de l'importance des tâches pénibles dans la journée 	<ul style="list-style-type: none"> • Portes ouvertes • Stages pour les scolaires • Témoignages de femmes salariées ou responsables
<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un engagement de suivi et de soutien du maître d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Intérêt de l'enfant à réussir dans cette expérience : l'accompagner mais ne pas le surprotéger, toute entrée dans la vie active est difficile 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre régulière avec le maître d'apprentissage, le responsable • Prise de contact avec le maître d'apprentissage quand l'enfant exprime des difficultés

11.5 – LES ENTREPRENEURS / LES RESPONSABLES

Objectif	Arguments	Actions / Moyens / Relais
<ul style="list-style-type: none"> • Les remotiver à prendre des jeunes ou des apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> • Réveiller les motivations sous-jacentes : <ul style="list-style-type: none"> – aider les jeunes – avoir une main-d'œuvre formée aux habitudes maison – se valoriser au sein de sa profession – disposer à terme d'un salarié potentiel, voire repreneur 	<ul style="list-style-type: none"> • Une ressource toutefois plus formée est rencontrée dans plusieurs cas : des Bac Général et Bac +, des BTS dans des domaines connexes qui ne trouvent pas de débouchés <ul style="list-style-type: none"> → une action à entreprendre de la part des organisations professionnelles. Des profils parfois déjà préemptés par la grande distribution
<ul style="list-style-type: none"> • Véhiculer une image positive du métier 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entrepreneurs sont responsables de l'image du métier • Le métier a beaucoup changé 	<ul style="list-style-type: none"> • Changer les perceptions passéistes du métier à travers un travail de communication • Promouvoir un nouveau style qui mette en avant les signes de la modernité du métier et des acteurs <ul style="list-style-type: none"> → casser l'image de l'artisan 19^{ème} siècle pour aller vers celle du chef d'entreprise : apparence et discours → donner la parole aux jeunes responsables • Proscrire, avec humour, les « attitudes de plaintes perpétuelles »

11.5 – LES ENTREPRENEURS / LES RESPONSABLES (suite)

Objectif	Arguments	Actions / Moyens / Relais
<ul style="list-style-type: none"> • Les former à l'accueil et à l'encadrement des jeunes d'aujourd'hui 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes et la société ont changé, il faut s'y adapter : faire subir aux jeunes ce que l'on a soi-même vécu n'est pas la bonne solution • L'entrepreneur, le responsable ne doit pas oublier qu'il a besoin du jeune 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation ou plaquette d'information • Rappeler son rôle d'enseignant et de formateur

- Et, au-delà, pour certains d'entre eux, les remotiver à prendre des jeunes ou des apprentis.

ANALYSE ET RESULTATS

LES JEUNES ET APPRENTIS

1 – LES PROFILS DES INTERVIEWES

Les données de quantification doivent être considérées comme des indicateurs mais non des valeurs statistiques représentatives de la population des jeunes en 2^{ème} année, compte tenu du mode d'échantillonnage à partir des seuls établissements ayant accepté de participer à cette enquête.

- 171 jeunes en 2^{ème} année de formation professionnelle, CAP et BEP ont répondu à l'enquête par questionnaire écrit administré au sein de l'école ou du CFA

Q1 - Quel est le métier que vous apprenez ?

	Effectifs	%
Boucherie / préparateur en produits carnés	59	34,5%
Poissonnerie	48	28,1%
Boulangerie	64	37,4%
TOTAL	171	100%

et préparant les diplômes suivants :

Le CAP / le BEP que vous préparez ?

(pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	64	59	48	171
CAP dans le métier	86%	65%	58%	72%
BEP dans le métier	14%	33%	19%	22%
BEP Alimentation	0%	2%	22%	7%
TOTAL EXPRIMES	100%	100%	100%	100%

- L'âge moyen des jeunes est de 17,5 ans.

- Ils assurent leur formation en entreprises :

– de moins de 4 salariés	:	30 %
– de 4 à 6 salariés	:	31 %
– de + de 7 salariés	:	39 %

A noter dans cet échantillon deux disparités :

- l'importance du nombre de jeunes travaillant en boucheries ayant moins de 4 salariés, 43 % ;
- en poissonnerie, l'importance des jeunes en formation dans des points de vente de + de 16 salariés, des GMS, 30 %.

2 – LES DETERMINANTS DU CHOIX DE LA FILIERE

2.1 – LA DIVERSITE DES MOTIFS

- Trois déterminants principaux de l'orientation vers l'un de ces trois métiers de bouche :
 - **l'envie personnelle de faire ce métier** (ou l'intérêt pour le produit), principalement en boulangerie ;
 - **l'échec ou le manque d'intérêt pour la scolarité traditionnelle**, conforté par le souhait de pratiquer un métier technique ;
 - **le conseil d'un proche** ou d'un ami, renforcé souvent par la tradition familiale dans les métiers de bouche ou le commerce artisanal.
- Si l'argent est un moteur important de fidélisation des jeunes à ces métiers de bouche, il n'apparaît que secondairement dans les motivations de départ.

Q2 - Quelle est la principale raison qui vous a fait choisir ce métier ?

(pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie / préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	64	55	40	159
J'ai toujours eu envie de faire ce métier	60,9%	21,8%	15,0%	35,8%
J'avais envie de quitter l'école	20,3%	25,5%	25,0%	23,3%
J'ai quelqu'un de proche qui m'a conseillé de faire ce métier	0,0%	25,5%	22,5%	14,5%
J'avais envie de faire un métier plutôt technique	10,9%	12,7%	12,5%	11,9%
J'ai un ami qui était déjà dans ce métier et qui m'en a parlé	6,3%	10,9%	5,0%	7,5%
J'avais besoin de gagner rapidement de l'argent	1,6%	3,6%	20,0%	6,9%
Je ne savais pas trop quoi faire et ce sont mes parents qui m'ont poussé à faire ce métier	3,1%	5,5%	2,5%	3,8%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- Au-delà, on note le rôle incitateur :
 - des **stages** en période de scolarité, dont la qualité du premier stage : relation avec le patron et les employés, découverte d'aspects motivants ;
 - de la **possibilité de pouvoir poursuivre ses études au-delà du CAP** ; une motivation qui se confirme en 2^{ème} année puisque 30 % déclarent vouloir aller au-delà du CAP ;
 - de l'**opportunité de satisfaire son goût pour la cuisine** ;
 - mais aussi des **choix plus contraints** : le manque de débouchés dans d'autres filières préférées.

2.2 – LES FACTEURS INHIBITEURS

- Ils sont de trois ordres :

- **le rôle ambigu des enseignants voire la méconnaissance des conseillers d'orientation** qui dans un souci d'avertissement de l'élève peuvent projeter leurs propres stéréotypes négatifs sur ces métiers

« J'ai un prof qui m'avait averti que c'était dur, qu'il faut se lever tôt, qu'il n'y a pas d'horaires fixes... »

« En clipa, la conseillère d'orientation qui me disait qu'il n'y avait pas de débouchés en poissonnerie »

- **la pression des amis**

« Quand j'en ai parlé autour de moi, ils ont un peu rigolé c'était spécial... ils disaient que c'était pas un truc pour moi, ils m'auraient vu dans autre chose que la poissonnerie, peut-être que ça les dégoûtait »

- **le flou de l'information sur les filières au collège.**

Dernier point important, en effet 73 % des jeunes trouvent qu'on ne parle pas assez de ces métiers.

- Dans certaines régions a été mentionnée la difficulté à trouver un maître d'apprentissage !

2.3 – LES CONDITIONS DE LA DECISION INITIALE

- Elles sont de trois natures :

- la **décision volontaire** : l'élève qui choisit cette voie, très nette en boulangerie : 69 % d'envie pour faire ce métier ; et même s'il s'agit d'un choix par défaut, il n'est pas dévalorisé ;

- la **décision sous contrainte** : peu présente, moins de 5 % des cas, qui conduit à choisir une filière non désirée ;

- le **choix du hasard** : il n'est pas présent au moment du choix de la formation mais il est plus présent au niveau du stage en cours de scolarité qui peut favoriser la découverte du métier.

A ce titre, un quart des jeunes engagés comme apprentis l'ont été **à la suite d'un stage** en cours de scolarité.

3 – L'IMAGE ACTUELLE DU METIER : L'IMPACT DE L'EXPERIENCE

3.1 – LES REPRESENTATIONS INITIALES PAR RAPPORT AU METIER

- Elles relèvent d'une vision stéréotypée souvent négative ou d'une connaissance plus approfondie, selon que l'on a fait ou pas un stage dans ce métier ou qu'il existe ou non un exemple familial ou amical.

Le manque d'attrait initial concerne principalement les métiers de la boucherie et de la poissonnerie : seuls 21 % et 15 % des jeunes déclarent avoir toujours eu envie d'entrer dans ces filières alors qu'ils sont 60 % en boulangerie à exprimer ce désir.

- Au titre des principales dimensions, les entretiens qualitatifs ont mis en évidence :
 - l'**aspect manuel** qui répond souvent à un goût personnel ou à une solution en contrepoint à l'échec scolaire ;
 - l'**entrée dans un métier et le monde des adultes**, confortée par le fait de **gagner de l'argent** dans le cas de l'alternance ;
 - la **sécurité d'emploi**, image prédominante de ces métiers, largement véhiculée par les adultes ;

mais aussi :

- une **dimension contraignante** : horaires, effort physique voire salissures.

Si les premières dimensions sont positivement renforcées après un an d'expérience, la dimension contrainte, bien qu'atténuée demeure néanmoins présente.

3.2 – LES REPRESENTATIONS ACTUELLES

- Elles sont **très majoritairement positives**, quelles que soient les filières : la plupart des jeunes en 2^{ème} année ont trouvé un équilibre satisfaisant dans leur métier.

Quatre grands thèmes positifs ressortent :

- un **métier porteur** où l'on peut bien gagner sa vie ;
- un **métier qui respecte l'individualité** : autonomie, créativité ;
- un **métier sans monotonie** : activités diverses ;
- un **métier convivial** : bonne ambiance et bon accueil des jeunes.

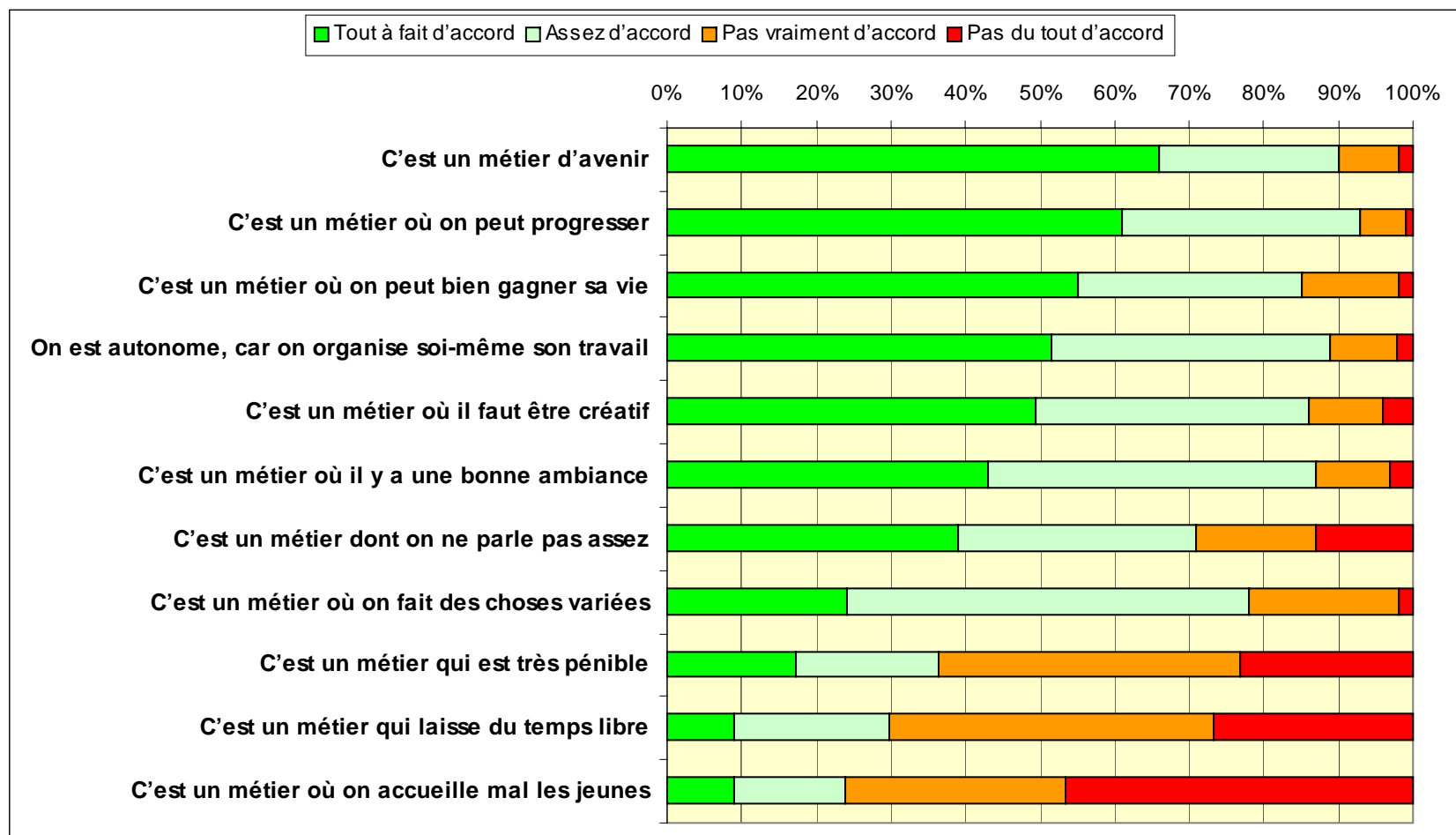
Mais en contrepoint :

- un métier accaparant : peu de temps libre.

Ce dernier trait est cependant relativisé par l'attractivité des rémunérations en alternance.

Q3 - Quelle est votre opinion aujourd'hui sur ce métier : tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord ?

En totalité



Q3 - Quelle est votre opinion aujourd'hui sur ce métier : tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord ?

Tout à fait d'accord

(pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie/ préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	64	58	48	170
C'est un métier d'avenir	70%	63%	65%	66%
C'est un métier où on peut progresser	53%	59%	73%	61%
C'est un métier où on peut bien gagner sa vie	58%	59%	48%	55%
C'est un métier où l'on est autonome, car on organise soi-même son travail	58%	45%	50%	51%
C'est un métier où il faut être créatif	50%	43%	57%	50%
C'est un métier où il y a une bonne ambiance	43%	38%	48%	43%
C'est un métier dont on ne parle pas assez	23%	44%	54%	39%
C'est un métier où on fait des choses variées	22%	28%	23%	24%
C'est un métier qui est très pénible	19%	14%	19%	17%
C'est un métier qui laisse du temps libre	14%	2%	10%	9%
C'est un métier où on accueille mal les jeunes	9%	8%	8%	9%

- Au global, l'image des métiers s'améliore nettement dès lorsqu'on les pratique : près de la moitié des jeunes, 45 %, le déclarent : pour les jeunes boulangers chez lesquels l'envie d'entrer dans cette filière est la raison prédominante, l'image initiale correspond bien à ce qui était envisagé.
- Cependant les perceptions du métier se dégradent pour 18 % des jeunes, et ce un peu plus fortement chez les bouchers.

Q4 - Par rapport à ce que vous pensiez avant d'entrer dans ce métier, diriez-vous aujourd'hui :

(pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie / préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	64	58	48	170
Ce métier est mieux que je le pensais	39%	43%	56%	45%
Ce métier est moins bien que ce que je pensais	16%	24%	15%	18%
C'est pareil à ce que je pensais	45%	33%	29%	36%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

3.3 – LES SOURCES ACTUELLES DE SATISFACTION

- Le métier dans lequel on est engagé est globalement satisfaisant : l'intérêt et la diversité des activités, l'argent gagné, l'ambiance de travail, l'autonomie et même les horaires sont les aspects mis en avant.

- Cette satisfaction se traduit par :

- le renforcement de l'autonomie : 79 % en sont conscients ;

- une amélioration des relations sociales et familiales.

Q7 - Aujourd'hui, après cette première année de formation, diriez-vous que...

Réponses : oui

(pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie / préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
Ma vie dans l'entreprise se passe mieux qu'au début	64%	47%	46%	53%
Ma vie à l'école se passe mieux qu'au début	32%	27%	46%	34%
Mes relations avec ma famille se passent mieux qu'avant	22%	41%	41%	34%
Je suis plus autonome qu'avant	80%	80%	79%	79%

4 – L'INVESTISSEMENT DU FUTUR ET LA FIDELITE A LA FILIERE

- La première année d'apprentissage constitue une expérience qui a permis de jauger tant ses envies que ses possibilités. Les moins motivés ont déjà quitté la filière : les ruptures de contrat d'apprentissage survenant dans les premières semaines.
- Les jeunes interviewés ont une vision claire et souvent dynamique de leur futur mais avec des objectifs différents selon les filières.

A court terme

- Deux axes ressortent, parfois associés :

- **devenir salarié**, dans une entreprise ou une grande surface : 44 % ;
- **continuer les études**, tout en étant ou non salarié : 30 %.

Une divergence se fait jour entre les métiers carnés, boucherie et poissonnerie, et la boulangerie : les deux premiers voient la fuite d'environ 20 % des jeunes à la fin de leur CAP ou BEP, alors qu'en boulangerie ce taux ne dépasse pas 5 %.

Ces jeunes en boulangerie sont d'ailleurs dès le départ plus motivés et mieux informés sur ce métier que les autres.

Q11 - Que pensez-vous faire tout de suite après ce CAP ou ce BEP ?

(pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie / préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	64	58	46	168
Etre salarié dans une entreprise artisanale en France	36%	19%	30%	29%
Etre salarié dans une grande surface en France	6%	21%	20%	15%
Trouver un travail à l'étranger	16%	9%	0%	9%
Changer complètement d'orientation	5%	17%	24%	14%
Continuer mes études sans être salarié	6%	3%	0%	4%
Continuer mes études tout en étant salarié	28%	26%	24%	26%
Rien de tout cela	3%	5%	2%	4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

A plus long terme

- La création ou la reprise d'une entreprise ou la prise d'un poste de grande responsabilité sont évoqués par plus de la moitié des jeunes.

Les autres se satisfont de la situation de salarié ou de chef d'équipe, conscients de leurs limites ou de la prise de risque en cas de reprise ou création d'un fonds de commerce.

Q12 - Et plus tard, que voulez-vous ? (une seule réponse)

(pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie / préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	62	58	46	166
Travailler comme ouvrier salarié dans un commerce artisanal	21%	7%	11%	13%
Travailler comme ouvrier salarié dans une grande surface	3%	22%	15%	13%
Travailler comme chef ou responsable dans un commerce artisanal	5%	3%	9%	5%
Travailler comme chef ou responsable d'un rayon de grandes surfaces	2%	14%	20%	11%
Devenir patron d'un commerce artisanal	55%	16%	28%	34%
Devenir directeur d'une grande surface	0%	19%	4%	8%
Rien de tout cela	15%	19%	13%	16%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

- Le changement radical d'orientation, repéré en suite de l'obtention du CAP ou BEP, se confirme ici avec les intentions d'abandon des filières métiers de bouche.

5 – LES PREMIERS PAS : LES INSATISFACTIONS ET LES ZONES DE FRAGILITE

- Les points clés de satisfaction lors des débuts dans la filière sont de l'ordre du relationnel :
 - l'**ambiance dans l'entreprise**, de nature familiale ou d'équipe ;
 - le **comportement du patron ou du maître d'apprentissage**, jugé parfois un peu plus positif en artisanat qu'en GMS.

Cet aspect est important car il justifie souvent les ruptures de contrat d'apprentissage.

Les jeunes interviewés ici, en seconde année, sont parmi les plus motivés ou les mieux intentionnés, ce qui favorise une attitude bienveillante des adultes.

- Au-delà ressort :
 - l'**argent gagné dès le début** ;
 - **les horaires et les jours de congés**.

Sur ce dernier point, un nombre significatif de chefs d'entreprise interrogés (cf. chapitre « entrepreneurs ») ont aménagé le temps de travail pour ces jeunes au-delà des obligations.

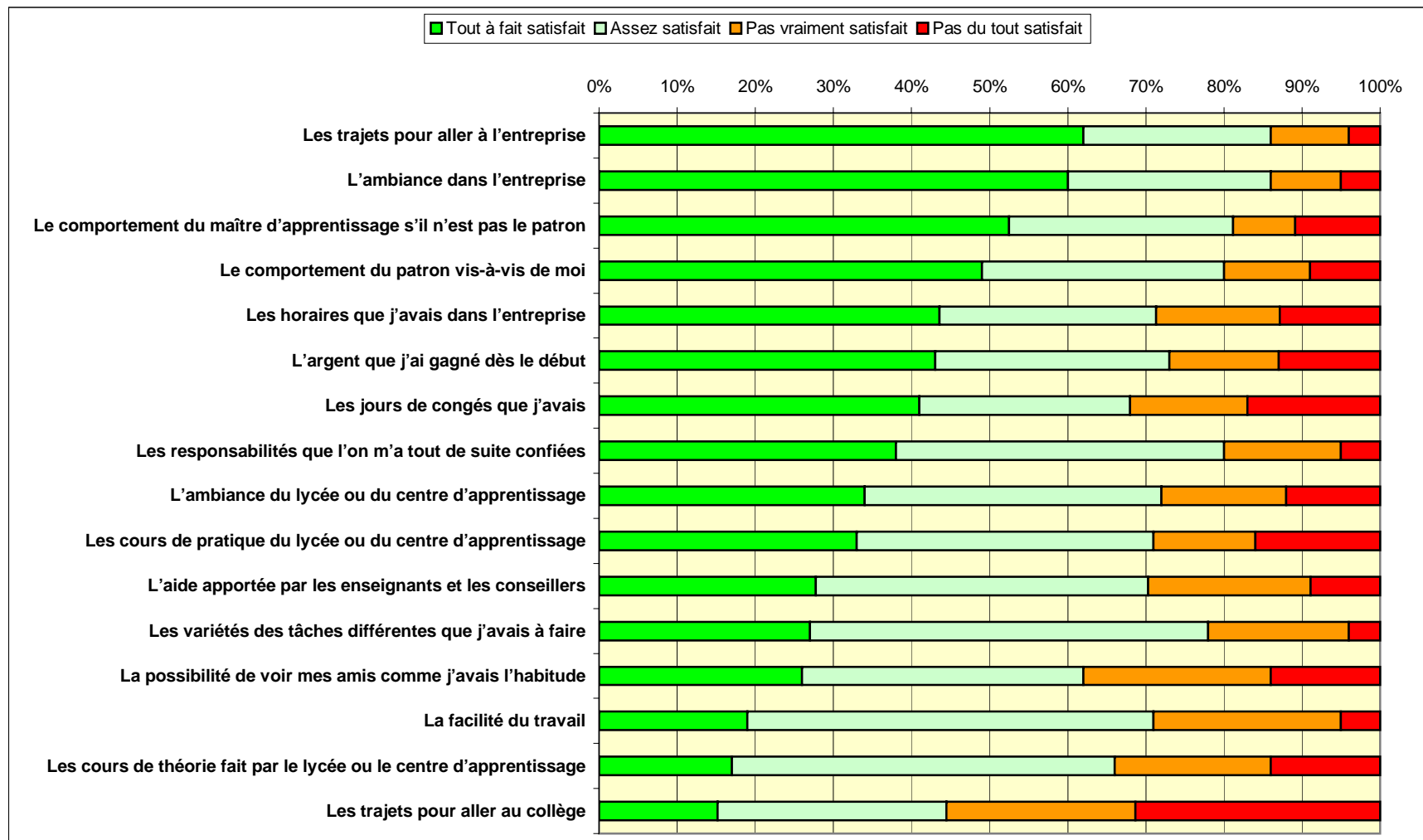
- Des aspects apparaissent moins satisfaisants et constituent autant de zones de fragilité, de démotivation :
 - la **difficulté du travail** et une certaine **monotonie des tâches**, en particulier les plus dévalorisantes ;
 - les **cours en CFA ou au lycée**, et sans surprise, principalement les cours de théorie ;
 - l'**aide jugée insuffisante de la part des enseignants et conseillers**.

Au-delà, l'immersion dans la vie professionnelle peut constituer un choc face auquel le jeune se sent démuni, voire abandonné.

Il y a là une attente de support de la part des enseignants pour atténuer cette angoisse latente : certains s'y consacrent en insistant auprès des apprentis sur la nécessité d'évoquer avec eux toutes leurs difficultés.

Q5 - Au cours des premières semaines de votre formation, avez-vous été très satisfait, assez satisfait, pas vraiment satisfait, pas du tout satisfait par :

En totalité



Q5 - Au cours des premières semaines de votre formation, avez-vous été très satisfait, assez satisfait, pas vraiment satisfait, pas du tout satisfait par :

(pourcentages en colonnes)

Tout à fait satisfait	Boulangerie	Boucherie / préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	64	58	48	170
Les trajets pour aller à l'entreprise	64%	66%	54%	62%
L'ambiance dans l'entreprise	66%	53%	60%	60%
Le comportement du maître d'apprentissage s'il n'est pas le patron	58%	53%	49%	53%
Le comportement du patron vis-à-vis de moi	58%	47%	43%	49%
Les horaires que j'avais dans l'entreprise	47%	47%	35%	44%
L'argent que j'ai gagné dès le début	37%	53%	38%	43%
Les jours de congés que j'avais	33%	45%	46%	41%
Les responsabilités que l'on m'a tout de suite confiées	28%	33%	58%	38%
L'ambiance du lycée ou du centre d'apprentissage	30%	37%	35%	34%
Les cours de pratique du lycée ou du centre d'apprentissage	25%	22%	56%	33%
L'aide apportée par les enseignants et les conseillers	23%	18%	46%	28%
Les variétés des tâches différentes que j'avais à faire	27%	25%	29%	27%
La possibilité de voir mes amis comme j'avais l'habitude	20%	31%	29%	26%
La facilité du travail	16%	17%	25%	19%
Les cours de théorie fait par le lycée ou le centre d'apprentissage	13%	12%	27%	17%
Les trajets pour aller au collège	16%	14%	17%	15%

- Confortant certaines des impressions initiales, les raisons données pour expliquer l'abandon du métier par un camarade :

- les relations avec l'employeur / le maître d'apprentissage ;
- l'emploi exclusif à des tâches ingrates (nettoyage) ;

et plus globalement :

- un métier différent de ce qui avait été imaginé ;

et aussi :

- le sentiment d'exploitation : heures supplémentaires non payées.

Q13 - Avez-vous un camarade qui a abandonné au cours de la 1^{ère} année de formation ?

Si oui, était-ce principalement parce que : (une seule réponse)

Note : bases faibles - % à titre indicatif (pourcentages en colonnes)

	Boulangerie	Boucherie / préparateur en produits carnés	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	43	37	38	118
Les relations avec le patron / les collègues dans l'entreprise n'étaient pas bonnes	30%	16%	24%	24%
Le métier ne correspondait pas à ce qu'il croyait	16%	24%	11%	17%
Ce jeune ne faisait que du nettoyage et n'apprenait rien d'autre	19%	14%	18%	17%
Ce jeune faisait trop d'heures supplémentaires non payées	16%	11%	3%	10%
Le travail était trop fatiguant pour lui	12%	8%	0%	7%
Ce jeune n'arrivait pas à suivre les cours	0%	5%	16%	7%
Aucune de ces raisons	7%	22%	29%	19%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

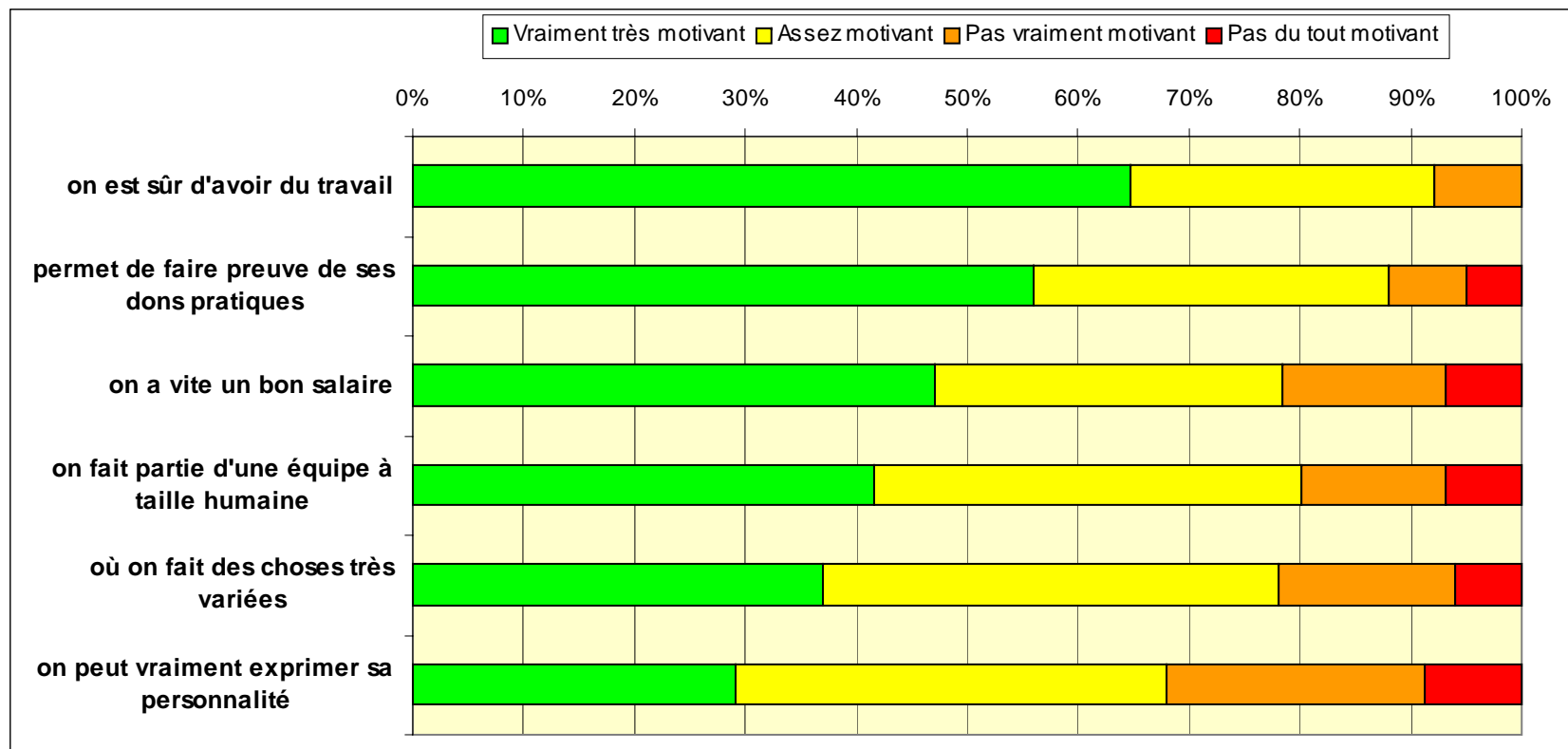
6 – LES ARGUMENTS ET SUGGESTIONS POUR ATTIRER LES JEUNES

- Contrepoint de la méconnaissance des métiers de bouche par les jeunes lors de leur scolarité, les premières mesures préconisées par les apprentis doivent en priorité favoriser :
 - une meilleure connaissance à travers des stages d'initiation ;
 - une meilleure information de ces filières par les enseignants et les conseillers d'orientation.
- Au-delà, il apparaît souhaitable de préparer le jeune au choc de l'expérience en entreprise : une information élaborée et véhiculée par des jeunes générations qui viennent présenter la vérité sur l'entrée dans le métier reçoit l'assentiment de 50 % des interviewés, ceux-ci déclarant d'ailleurs être prêts à en parler devant des élèves.

A noter cependant que les chefs d'entreprise sont plus dubitatifs sur l'efficacité de la prise de parole par des jeunes, craignant peut-être une mise en avant trop forte des contraintes des métiers.

- Au titre des arguments à développer se dégagent trois thèmes particulièrement motivants :
 - la **sécurité de l'emploi** aujourd'hui et dans le futur ;
 - la **possibilité de faire preuve de ses habiletés techniques** (et créatives) ;
 - l'**opportunité de gagner rapidement un bon salaire** (et donc de l'indépendance), en particulier dans le cadre de l'apprentissage.

Q8 - Pour présenter votre métier à des jeunes et les inciter à le faire (à prendre cette voie), quels arguments vous paraissent plus ou moins motivants ?



LES SALARIES EN ARTISANAT ET EN GMS

1 – LES PROFILS DES INTERVIEWES

- 184 salariés à la fabrication au sein des trois métiers de bouche ont été interviewés par téléphone, à leur domicile ou sur le lieu de travail.

Le recrutement des interviewés en artisanat a très majoritairement été effectué de façon aléatoire et pour les salariés des GMS au sein des enseignes ayant accepté cette démarche.

Cet échantillon se répartit ainsi :

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	62	61	61
GMS	50%	49%	56%
Artisan	50%	51%	44%
TOTAL	100%	100%	100%

- Les âges sont plutôt jeunes, principalement en artisanat, une des consignes étant de favoriser l'expression des salariés les plus proches de leurs débuts.

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>	62	61	61	95	89
+ de 35 ans	34%	52%	39%	55%	28%
- de 35 ans	66%	48%	61%	45%	72%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

- **Les diplômés** : la grande majorité des salariés ont leur CAP, à l'exception de la poissonnerie où ce diplôme n'est détenu que par la moitié des interviewés.

Par contre, en boucherie, apparaît une bonne présence de détenteurs du Brevet Professionnel.

A noter en GMS la présence plus élevée qu'en artisanat de Bac général et Bac +, sans relation avec le métier actuel.

De fait, la GMS est spontanément perçue par certains comme offrant une bonne possibilité d'évolution à ceux ayant une ambition non liée à la pratique d'un métier précis.

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>	61	60	54	90	85
CAP	74%	90%	48%	71%	72%
BEP	15%	8%	13%	9%	15%
BP	5%	12%	2%	2%	11%
Bac Pro	3%	2%	-	1%	2%
Bac Général	3%	-	11%	6%	4%
Bac+	3%	3%	11%	9%	2%
Aucune	18%	7%	22%	14%	16%
TOTAL	121%	122%	107%	112%	122%

- **Les contrats de travail** : la quasi totalité de ces salariés travaille dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). La présence de CDD est un peu plus notable en artisanat.

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>	62	61	60	95	88
Un Contrat à Durée Déterminée	8%	11%	7%	3%	15%
Un Contrat à Durée Indéterminée	92%	89%	93%	97%	85%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

2 – LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES : STABILITE OU CHANGEMENT

2.1 – LA FIDELITE

- A l'exception des salariés en poissonnerie, 80 % et plus des salariés des deux autres métiers sont restés fidèles à la filière de départ.

Q2 - Avez-vous toujours travaillé en boucherie / en boulangerie / en poissonnerie ?

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>	62	61	61	95	89
Oui	79%	90%	49%	71%	75%
Non	21%	10%	51%	29%	25%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

- Les salariés entrés en cours de carrière dans leur métier actuel viennent majoritairement d'un autre métier de bouche ou d'un commerce.

En poissonnerie cependant, plus d'un tiers ont exercé auparavant un tout autre métier.

- Les ruptures dans la trajectoire professionnelle résultent souvent d'un manque de débouchés dans la première filière choisie ou parfois d'un échec professionnel.
- Les conditions de choix de la filière actuelle par les salariés rejoignent les raisons repérées auprès des jeunes : un choix plus ou moins volontaire.

- La fidélité au type de commerce dans lequel exerce aujourd'hui le salarié est plus nette en artisanat qu'en GMS : 75 % des interviewés ont toujours exercé chez un artisan, un taux qui doit s'apprécier au regard de la jeunesse de l'échantillon.

Par contre plus de la moitié des salariés des GMS a travaillé en artisanat et en grandes surfaces avant de rejoindre leur grande surface actuelle.

Q4 - Précédemment, avez-vous travaillé :

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>	62	61	61	95	89
Toujours chez un/des artisan(s)	55%	36%	34%	11%	75%
Toujours dans des grandes surfaces	10%	15%	23%	27%	3%
Chez un/des artisan(s) et dans des grandes surfaces	31%	44%	25%	53%	12%
Ni l'un ni l'autre	5%	5%	18%	9%	9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

- Le choix de l'entreprise actuelle apparaît, au travers de l'analyse des entretiens qualitatifs, dicté par :
 - la prééminence des conditions de travail : proximité du domicile et horaires principalement ;
 - la présence d'entreprises ayant des salariés, ce qui peut exclure certaines localisations ;
 - les perspectives d'évolution de carrière ou de salaire.

Sur ce dernier point, il n'apparaît pas de différence notable entre l'artisanat et le grand commerce, les GMS se démarquant par contre nettement sur le plan de la formation continue.

2.2 – LA STABILITE OU LE CHANGEMENT : ESQUISSE D'UNE TYPOLOGIE

- Quatre profils de salariés peuvent être identifiés :

- **les passifs** : ils n'ont pas véritablement choisi ce métier et se tiennent à leur poste actuel par crainte du chômage et la peur du changement
« Je n'ai pas vraiment le temps de chercher autre chose et puis j'ai une famille et deux enfants, il y a toujours un risque ... ici, il y a la garantie de l'emploi »
- **les ambitieux** : ils se caractérisent par la recherche d'opportunités dans l'entreprise, possibilité plutôt offerte par les GMS, ou par le changement d'entreprise ; ils représentent près de la moitié des salariés interrogés, principalement les jeunes
- **les frustrés** : il s'agit de ceux dont le choix initial a été contrarié et qui n'ont pas renoncé à leurs rêves initiaux
« J'ai continué par fierté vis-à-vis de mes parents (charcutiers), j'aurais pas aimé les décevoir, avec le recul je vois bien que c'était pas ma voie »
- **les installés** : une population qui a trouvé un équilibre satisfaisant au plan de la pratique du métier ou simplement des conditions de travail et de la sécurité
« Je ne veux pas changer, évoluer, car je veux rester en contact (fabrication) avec le produit »

3 – L'IMAGE ACTUELLE DU METIER

3.1 – LES REPRESENTATIONS ASSOCIEES ET LES ATTITUDES

- On note des disparités de perception selon :
 - les métiers pratiqués ;
 - le type de commerce : artisanat ou GMS.

Globalement, les salariés, quelle que soit l'entreprise où ils exercent, ont **plaisir à pratiquer leur métier actuel** : plus de 80 % de score d'agrément maximum.

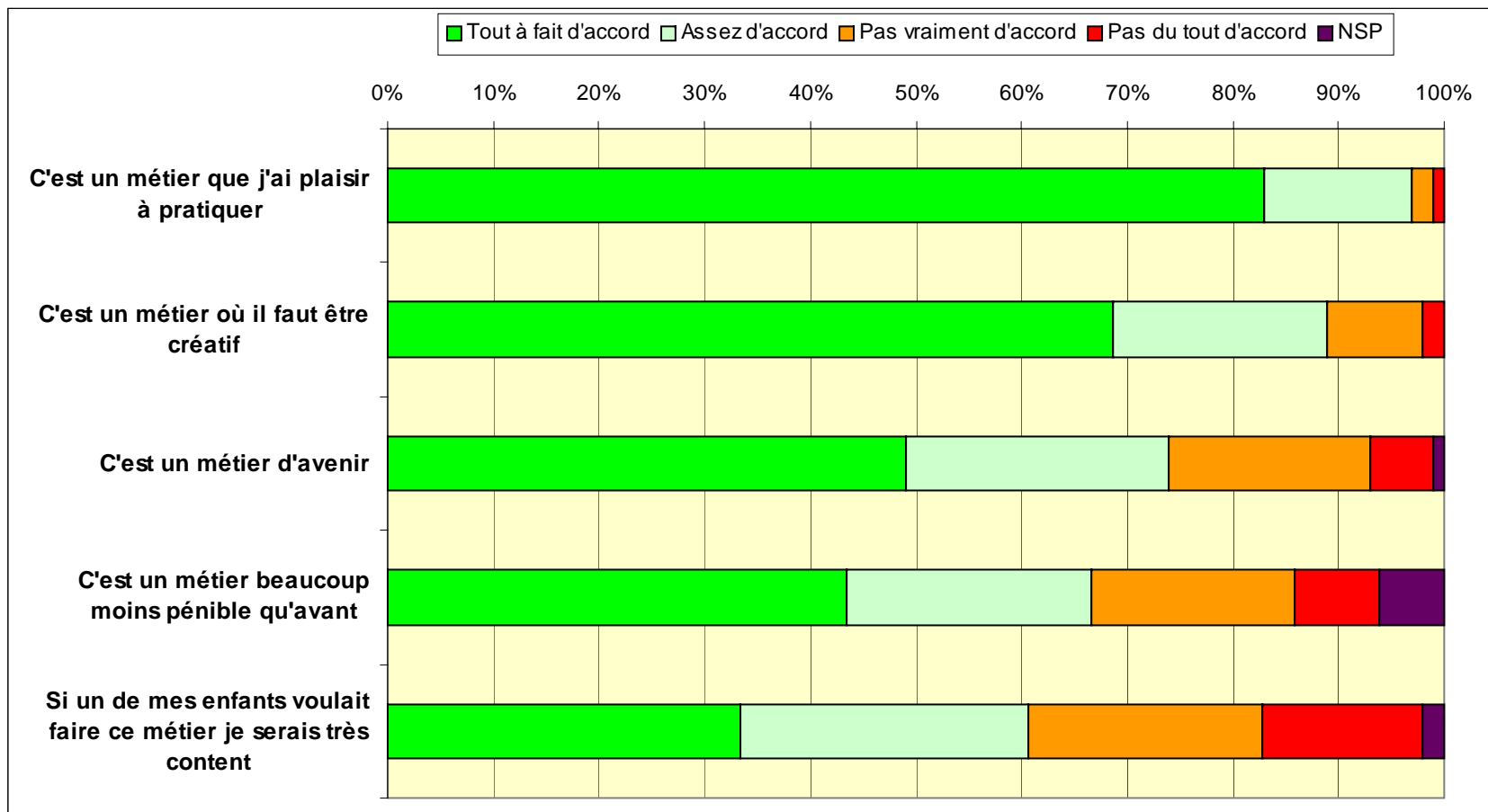
Ce plaisir est porté par l'investissement individuel qu'il permet en termes de créativité, de savoir-faire : 68 % l'expriment nettement.

Le sentiment de moindre pénibilité partagée, il est en poissonnerie encore plus controversé.

Néanmoins, l'avenir du métier apparaît moins assuré dans certaines filières : les plus inquiets sont en poissonnerie et les plus rassurés en boulangerie et ce tout autant en GMS qu'en artisanat.

D'ailleurs, cette inquiétude se confirme dans l'envie médiocre de voir un enfant embrasser le même métier.

Q6 - J'aimerais avoir votre opinion au sujet du métier de boucher / poissonnier / boulanger, je vais vous citer des phrases et vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord avec cette opinion ?



Q6 - J'aimerais avoir votre opinion au sujet du métier de boucher / poissonnier / boulanger, je vais vous citer des phrases et vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord avec cette opinion ?

(Pourcentages en colonnes)

Tout à fait d'accord	Tout à fait d'accord	Boulangerie/ pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
C'est un métier que j'ai plaisir à pratiquer	83%	81%	87%	84%	86%	81%
C'est un métier où il faut être créatif	68%	69%	69%	66%	64%	72%
C'est un métier d'avenir	49%	61%	48%	38%	51%	47%
C'est un métier beaucoup moins pénible qu'avant	43%	56%	48%	26%	43%	44%
Si un de mes enfants voulait travailler dans ce métier je serais très content	33%	34%	39%	26%	26%	40%

- L'âge sans véritable surprise apparaît déstabiliser les perceptions positives portées par la jeunesse : les salariés de moins de 35 ans sont un peu moins assurés de l'avenir de leur métier que les jeunes en alternance.

3.2 – LES SOURCES DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION

- Elles rejoignent certains éléments perçus auprès des jeunes en alternance :
 - l'ambiance et les relations avec la hiérarchie ;
 - l'autonomie et les responsabilités confiées.
- Les notations sur une échelle de 1 à 10 d'éléments de satisfaction ou d'insatisfaction confirment tout d'abord que le métier que l'on a plaisir à pratiquer est peu source d'insatisfactions fortes : les notes les plus basses, de 1 à 3 ne sont données que par moins de 5 % des salariés.

Par contre les scores obtenus par les notations les plus élevées, 8 à 10, montrent de fortes disparités entre les métiers, voire entre les types de commerces, au niveau des conditions de travail, de l'ambiance, des relations hiérarchiques, des perspectives de carrière et plus faiblement de la rémunération. Certains de ces écarts peuvent s'expliquer par la taille de chaque population et le plus jeune âge des interviewés en artisanat.

(Pourcentages en colonnes)

Notes de 8 à 10	Boulangerie/ pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>					
Ambiance dans le travail	69%	72%	73%	66%	78%
Responsabilités confiées	58%	63%	65%	60%	65%
Relation avec le patron / le responsable	71%	75%	67%	67%	75%
Autonomie dans le travail	55%	68%	62%	61%	62%
Conditions de travail	33%	54%	46%	35%	54%
Planning de travail	39%	51%	42%	46%	42%
Horaires de travail	43%	48%	39%	44%	42%
Perspectives de carrière et de progression	25%	48%	31%	27%	43%
Avantages en plus du salaire	19%	41%	33%	32%	30%
Rémunération	19%	33%	20%	19%	29%

- Les sources d'insatisfactions les plus exprimées autour des notations les plus basses, 1 à 3, portent sur la rémunération et les avantages liés à celle-ci, les perspectives de carrière.

4 – L'IMPLICATION DE L'EMPLOYEUR : LES ACTIONS ET LA FORMATION

- Ce niveau de satisfaction globalement positif est à rapprocher du constat des salariés : pour 80 % d'entre eux, leur chef d'entreprise a effectivement engagé une ou des actions pour rendre le métier plus satisfaisant.

Q8 - Dans votre entreprise actuelle, a-t-on / votre patron a-t-il fait des choses pour rendre le métier plus satisfaisant pour vous ?

Réponse : oui

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>	50	52	50	78	74
Equipements nouveaux	44%	63%	58%	44%	68%
Organisation des horaires	64%	56%	64%	56%	66%
Planning de travail	44%	40%	38%	41%	41%
Salaires et avantages	36%	42%	34%	32%	43%
Formations complémentaires	34%	25%	40%	51%	14%

Totaux supérieurs à 100 %, des réponses multiples étant possibles

- Plus précisément ont été mentionnés :

- **Au niveau des équipements nouveaux** : des actions visant à améliorer l'ergonomie dans le travail et le confort.

D'une manière générale, l'achat d'équipements nouveaux vise à :

- * augmenter la productivité,
- * mais aussi à réduire la pénibilité des tâches à accomplir.

Principalement mentionnés en artisanat, ils répondent probablement à un retard pris par ces entreprises et dont l'installation a été accélérée du fait des réductions du temps de travail.

- **Au niveau des horaires et du planning** : plus de la moitié des artisans les ont adaptés, les GMS ayant anticipé sur ce point.

L'aménagement du temps de travail se fait :

- * autour de week-ends entièrement libres consentis par le patron
« *J'ai un week-end sur 2 de libre* »
- * autour de la rotation des équipes (matin / après-midi)
- * voire grâce à un jour de congé en semaine
« *Le mercredi pour les enfants* »

– Au niveau des formations complémentaires :

Au global, un tiers des salariés interviewés a suivi une formation complémentaire dans l'entreprise qui l'emploie actuellement.

A cet égard, les entreprises artisanales témoignent d'une grande faiblesse.

Si plusieurs chefs d'entreprise se préoccupent des évolutions de compétences de leurs collaborateurs, ils n'adoptent pas le circuit des formations continues pour y parvenir mais plutôt de formation « sur le tas ».

De surcroît, ils ne sont d'ailleurs pas incités par leurs propres salariés à mettre en place des stages de formation.

En GMS, apparaît une volonté de gestion dynamique des bons éléments qui conduit à proposer des stages ou l'acquisition de diplômes permettant de tenir des postes à responsabilité.

- En artisanat, une forme de non-dit semble exister : le salarié n'ose pas demander, l'employeur ne propose pas car n'en perçoit pas le besoin, voire se satisfait d'une situation confortable (disponibilité de l'ouvrier, maintien du salaire au niveau actuel,...).

En revanche, pragmatiques, les patrons confient de nouvelles tâches à leurs collaborateurs en les formant par eux-mêmes.

- Il faut par conséquent une réelle ambition de la part du salarié pour faire entendre sa volonté de formation.

– **Au niveau de la rémunération :**

Moins de la moitié des chefs d'entreprises a effectivement amélioré les revenus : salaires et primes.

Ces avantages sont aujourd'hui perçus en artisanat alors qu'ils ont déjà été intégrés depuis longtemps en GMS.

Les augmentations se sont faites autant par le biais d'augmentation du salaire mensuel que par la délivrance de primes, sur le bénéfice, de fin d'année, ou sur le rendement.

Si cette pratique des primes liées aux performances de l'activité était courante en GMS, elle apparaît se répandre aussi dans le commerce artisanal.

• **Note : Les salaires et primes**

Compte tenu de la taille des échantillons et du nombre parfois limité des répondants sur le niveau de salaire et primes, ces données ci-après peuvent seulement éclairer les perceptions assez satisfaisantes des salariés sur leurs rémunérations.

Dans la comparaison suivante, il faut bien sûr tenir compte de l'âge du salarié, plus jeune en artisanat.

Salaires	(Effectif / Nombre de répondants)		Primes	(Effectif / Nombre de répondants)	
	GMS	Artisanat		GMS	Artisanat
- de 850 €	7	6	Moins de 60 €	6	10
De 850 à 1 099 €	26	25	De 60 à 109 €	16	11
De 1 100 à 1 349 €	28	19	De 110 à 159 €	14	6
De 1 350 à 1 599 €	7	10	De 160 à 209 €	4	0
De 1 600 à 1 849 €	4	2	De 210 à 259 €	8	1
1 850 € et plus	6	5	260 € et +	3	2

4 – L'INVESTISSEMENT DU FUTUR

- Les évolutions envisagées par les salariés renvoient à la typologie déjà mentionnée :
 - **les passifs et installés** : environ 28 % des salariés, plutôt les plus âgés (+ de 35 ans) ils se voient poursuivre dans l'entreprise, dans leur métier ;
 - **les ambitieux** : environ 50 % des salariés, principalement les plus jeunes (- de 35 ans) ils envisagent le développement de leurs compétences avec en perspective l'évolution vers un poste d'encadrement ou de direction en GMS voire de reprise de fonds en artisanat ;
 - **les insatisfaits** envisagent des changements d'orientation ou de fonctions dans le cas des salariés en GMS.

Q10 - Comment voyez-vous la suite de votre carrière ? (en spontané, si difficultés : proposer les items)

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie / Pâtisserie	Boucherie	Poissonnerie	GMS	Artisan
<i>Effectifs</i>	62	60	59	93	88
Demeurer au même niveau qu'aujourd'hui dans cette entreprise	35%	22%	22%	29%	24%
Demeurer au même niveau qu'aujourd'hui dans une autre entreprise comme celle ci	5%	2%	5%	2%	6%
Prendre plus de responsabilité dans cette entreprise	21%	32%	41%	42%	19%
Prendre plus de responsabilité dans une autre entreprise comme celle ci	8%	5%	5%	8%	5%
Devenir patron d'une entreprise artisanale comme celle ci	23%	23%	19%	4%	40%
Devenir patron dans un autre métier de bouche	-	2%	-	-	1%
Devenir directeur dans une grande surface	-	3%	3%	4%	-
Autres cas	27%	15%	12%	20%	16%

NB : Totaux supérieurs à 100 %, certains interviewés pouvant préciser leur choix.

- Ces intentions à l'égard du futur, en particulier le souhait de prendre des responsabilités ou de devenir chef d'entreprise sont à rapprocher du niveau de perception d'un métier pratiqué perçu plein d'avenir pour près de 50 % d'entre eux.

5 – LES SUGGESTIONS A L'EGARD DES JEUNES

- Explorer chez les salariés les attitudes qu'ils prêtent aux jeunes par rapport à leur propre métier n'est pas sans faire remonter des dimensions refoulées par eux aujourd'hui.

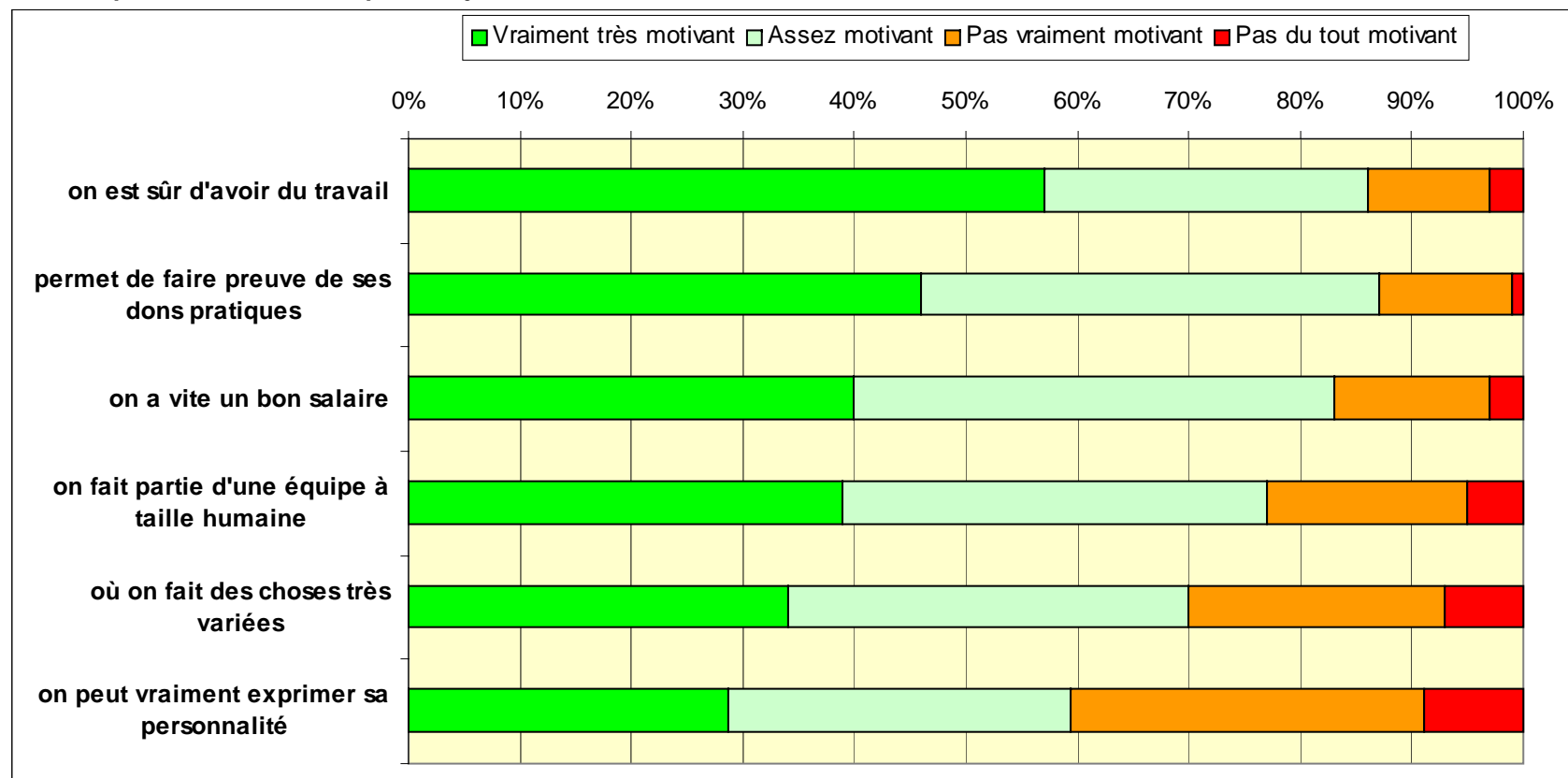
Ainsi ont été mentionnés : la pénibilité du travail et les horaires voire le désagrément des tâches ingrates.

- Un léger désenchantement semble sous-tendre l'appréciation des arguments proposés pour motiver un jeune.

Si ces arguments sont jugés motivants par tous, leur impact est en retrait chez les salariés :

Un argument vraiment très motivant pour un jeune...	Salariés	Jeunes
Un bon salaire rapidement	29%	46%
Un travail assuré / avenir	57%	66%
Un métier où on peut faire preuve de ses dons pratiques	29%	46%

Q11.1 - Pour chaque argument que je vais vous citer vous me direz si cet argument est vraiment très motivant, assez motivant, pas vraiment motivant, pas du tout motivant pour un jeune ?



• Deux arguments sont jugés motivants :

- la sécurité d'un travail, retenue en priorité par 57 % des salariés, surtout en boucherie (70 %), en boulangerie (55 %) et moins en poissonnerie (46 %) ;
- la possibilité de faire preuve de son habileté manuelle, une revanche sur le sentiment d'échec scolaire.

- En termes d'actions et de communication, les opinions des salariés rejoignent celles des jeunes comme celles des chefs d'entreprise.

En priorité :

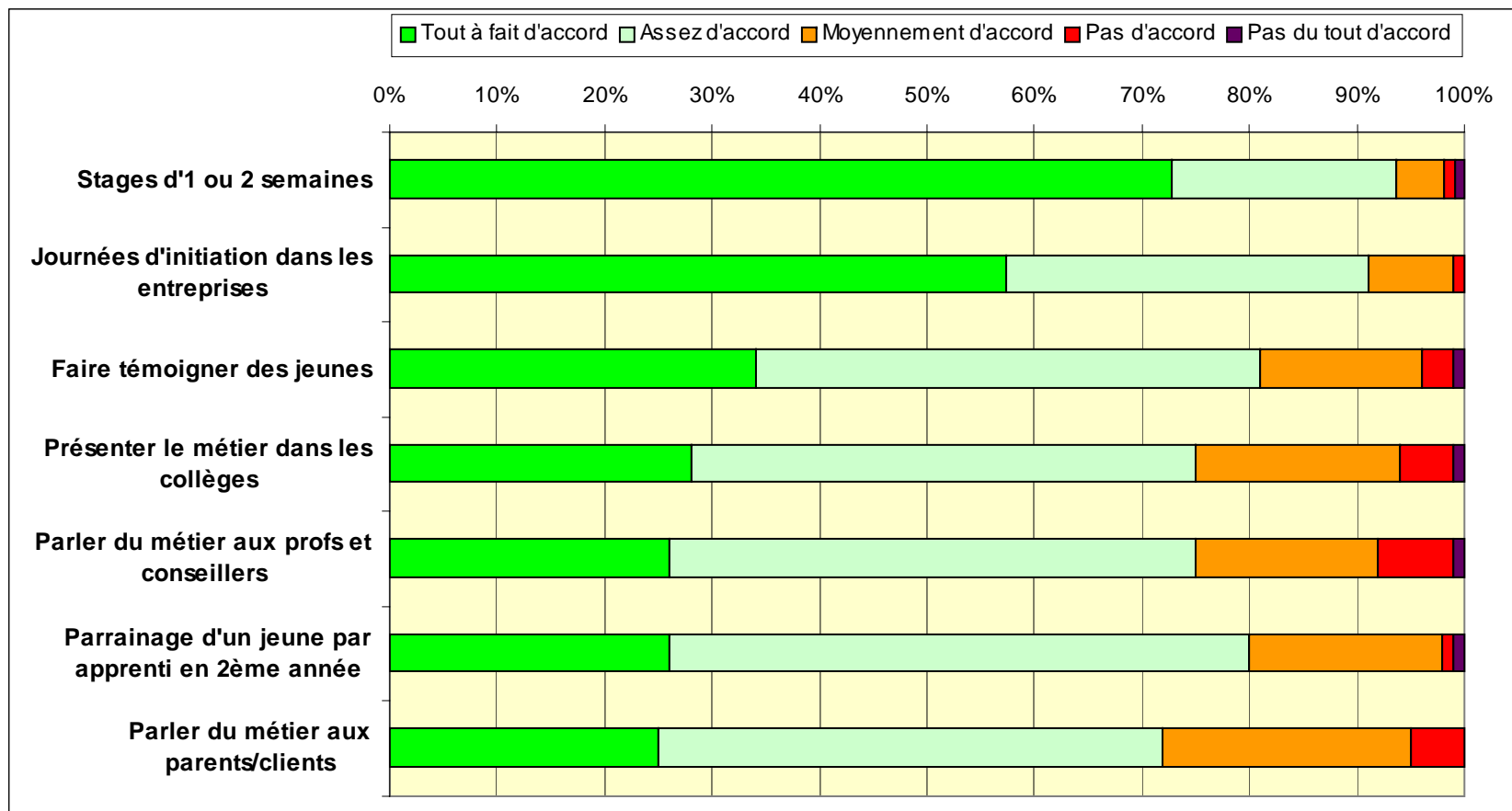
- une **sensibilisation des jeunes dès le collège avec des stages** : 80 % les jugent très efficaces ainsi que les journées découvertes ;

Un certain doute transparait à l'égard des actions de communication auprès des enseignants et conseillers ou des parents et clients : moins de 30 % les estiment vraiment efficaces.

Pour les salariés, fort de leur expérience et de l'intérêt perçu pour le métier pratiqué, il s'agit bien de convaincre directement le futur et éventuel entrant par un contact concret avec celui-ci.

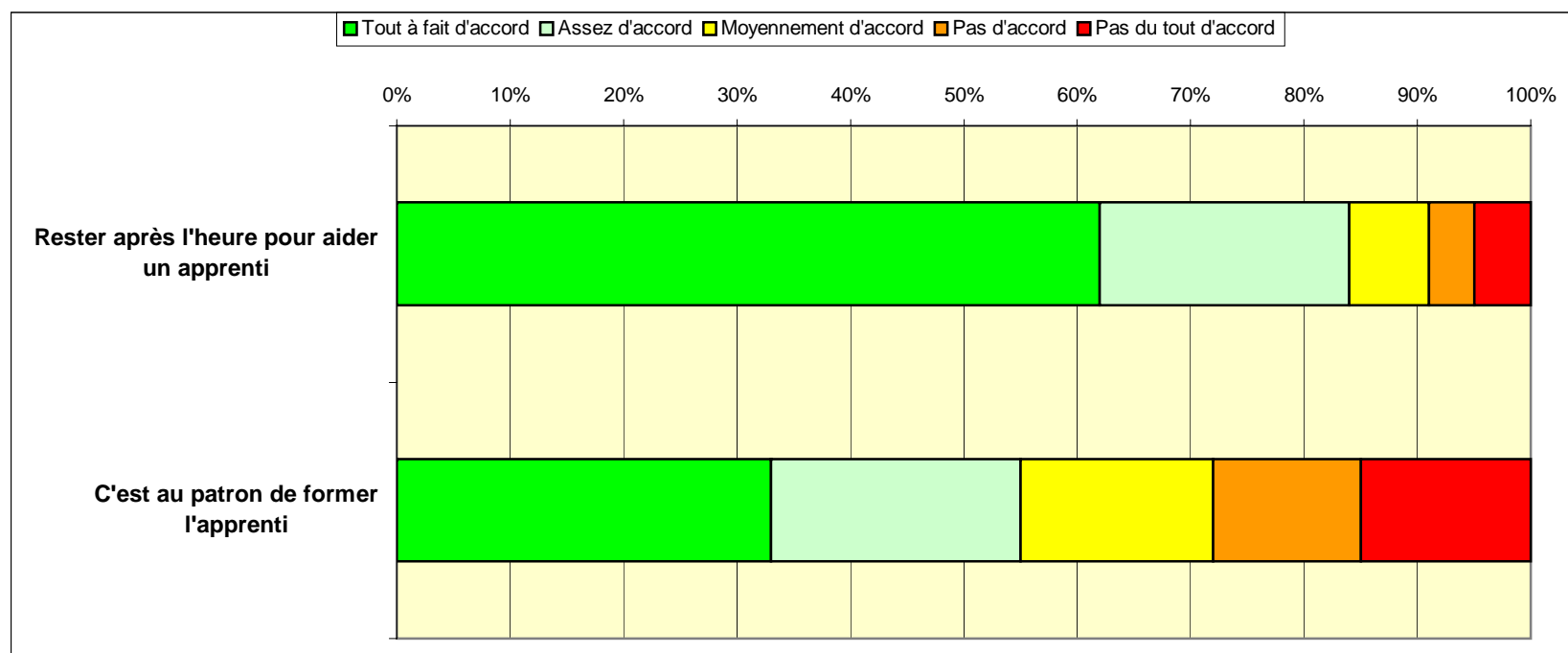
Q12 - Différentes suggestions d'action ont été faites pour sensibiliser un jeune à l'égard de votre métier.

Je vais vous les citer et vous me direz si vous pensez que cette action serait très efficace, assez efficace, pas vraiment efficace ou pas du tout efficace pour sensibiliser un jeune à votre métier ?



- Dans ce contexte, l'implication personnelle des salariés est acquise :
 - ils sont majoritairement, + de 60 %, prêts à parler de leur métier aux élèves ou aux parents ;
 - et au-delà, dans la même proportion, à prendre sur leur temps de repos pour aider un apprenti : la formation de l'apprenti est vue par eux comme une action collégiale et non du seul ressort du maître d'apprentissage ou du chef d'entreprise.

Q14 - A l'égard d'un jeune, d'un apprenti, êtes-vous tout à fait d'accord, assez d'accord, moyennement d'accord ou pas du tout d'accord avec les opinions suivantes ?



LES ENTREPRENEURS

1 – LES PROFILS DES ENTREPRENEURS ET DE L'ENTREPRISE

1.1 – LES INTERVIEWES

- 99 entrepreneurs de commerces artisanaux en boulangerie / pâtisserie, boucherie, poissonnerie ont été interviewés par téléphone sur leur lieu de travail.
- Cet échantillon se répartit ainsi par métiers et par tranches d'âges :

Note : attention, bases faibles (Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	30
+ de 35 ans	66%	78%	77%
- de 35 ans	34%	22%	23%
TOTAL	100%	100%	100%

- La détention d'un CAP prédomine en boulangerie / pâtisserie et en boucherie : + de 80 % des interviewés.

Q7 - Quelles formations et diplômes avez-vous ?

Note : attention, bases faibles (Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	30	36	28
CAP	80%	89%	43%
BEP	17%	6%	18%
BP	3%	6%	-
Bac+	7%	-	11%
Aucune	3%	6%	36%
TOTAL	110%	106%	107%

A noter : la présence notable de BEP comme, à un moindre degré, de Bac +

1.2 – LES CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE

- En boulangerie / pâtisserie et en boucherie, moins d'une entreprise sur 10 a une activité de commerce itinérant, alors que cette situation concerne le tiers des poissonneries.
- L'échantillon des entreprises en boucherie fait ressortir le poids des **activités connexes** à celles de la seule boucherie : 8 entreprises sur 10 ont une activité de charcuterie, de traiteur

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boucherie
<i>Effectifs</i>	37
Boucherie	21%
Boucherie-Charcuterie	41%
Boucherie-Charcuterie-Traiteur	38%
TOTAL	100%

- A l'exception des poissonniers, dont 20 % vivent seuls, la quasi-totalité des chefs d'entreprise en boulangerie / pâtisserie et en boucherie vivent en couple.
Chez ces derniers, dans près de la moitié des cas, le conjoint travaille dans l'entreprise, mais sans statut de salarié.

Q3 - Aujourd'hui dans votre entreprise, qui y travaille en plus de vous ?

Conjoint non salarié

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	30
Oui	56%	46%	30%
Non	44%	54%	70%
TOTAL	100%	100%	100%

1.3 – LA TRAJECTOIRE DU CHEF D'ENTREPRISE

- Une très grande majorité des chefs d'entreprise en boulangerie et en boucherie a toujours exercé ce métier.

L'origine des responsables de poissonnerie est beaucoup plus partagée : près de la moitié d'entre eux a déjà travaillé en dehors de l'univers alimentaire.

Q5 - Avez-vous toujours travaillé en (enquêteur : citer selon quotas) **boucherie / en boulangerie / en poissonnerie ?**

	Note : attention, bases faibles		(Pourcentages en colonnes)
	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	30
Oui	75%	95%	53%
Non	25%	5%	47%
TOTAL	100%	100%	100%

- Les entretiens qualitatifs, sans surprise, ont montré que le choix des filières rejoint les raisons données par les salariés, voire par les jeunes en alternance : impact familial, envie d'exercer ce métier, rejet de la scolarité traditionnelle...

Cependant, comme noté précédemment, les trajectoires des poissonniers sont beaucoup moins linéaires qu'en boucherie et boulangerie, et d'autres métiers ont été pratiqués auparavant par près de la moitié d'entre eux : comptable, employé de banque, promoteur artistique, cuisinier,...

- A l'exception de la boucherie, où plus de la moitié des entrepreneurs possède l'entreprise actuelle depuis plus de 15 ans, en boulangerie / pâtisserie comme en poissonnerie, la détention de l'entreprise est beaucoup plus récente : pour 60 % d'entre eux depuis moins de 10 ans.

Q4 - Parlons de vous, depuis quand êtes-vous patron de cette entreprise ?

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	30
- de 5 ans	44%	24%	47%
5 à 10 ans	16%	16%	13%
10 à 15 ans	22%	5%	10%
15 à 20 ans	6%	24%	13%
+ de 20 ans	13%	30%	17%
TOTAL	100%	100%	100%

2 – L'IMAGE ACTUELLE DU METIER

- Une **image ambivalente** des métiers selon différents axes :

– **l'opposition image traditionnelle versus les nouvelles pratiques du métier valorisées** : créativité indispensable. A noter pour les seuls bouchers, le sentiment d'une pénibilité diminuée du fait des nouveaux équipements ou modes d'approvisionnements.

Pour plusieurs interviewés, le discours de certains de leurs pairs véhicule encore trop largement cette image un peu archaïque de ces métiers.

« Il y a trop d'écarts entre les anciens et les nouveaux, avec tous les signes du mauvais boucher, le stylo à bille dans l'oreille, le tablier avec du sang, il y a trop de pub à l'image ancienne »

« Je supporte pas qu'il dise (le beau-frère, architecte) que je suis poissonnier, je suis traiteur poisson et écailleur, j'ai pas remis l'enseigne poissonnerie »

– **l'opposition intérêt financier ou professionnel versus les contraintes de l'activité**, qui apparaissent plutôt chez les plus anciens, surtout en poissonnerie.

Q8 - Au sujet du métier que vous pratiquez aujourd'hui : je vais vous citer des opinions et vous me direz si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord avec elles

Réponses : tout à fait d'accord

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	30
C'est un métier créatif	81%	78%	67%
C'est un métier moins pénible qu'avant	31%	76%	3%
C'est un métier que j'ai plaisir à pratiquer	91%	81%	80%
C'est un métier d'avenir	50%	41%	23%

- L'ambivalence d'attitudes à l'égard du métier se retrouve dans cette opposition entre la satisfaction personnelle ressentie à l'exercer vs les doutes quant à l'avenir qu'il recèle.

- Ces doutes sont confirmés par le refus de près de la moitié des artisans à voir un enfant suivre la même voie, refus encore plus fortement apparent chez les poissonniers.

Si un de mes enfants voulait travailler dans ce métier, je serais très content

Note : attention, bases faibles (Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	30
Tout à fait d'accord / assez d'accord	65%	65%	43%
Pas vraiment d'accord / pas du tout d'accord	32%	32%	57%

- Au global, les images les plus positives sont plutôt portées par les jeunes générations. Un phénomène d'usure se manifeste chez les plus anciens : une attitude qui transparaît au quotidien et qui ne contribue pas à motiver les jeunes salariés et les apprentis.
- Néanmoins la plupart des entrepreneurs expriment des raisons de satisfaction, principalement subjectives :
 - la valorisation personnelle associée généralement à la réussite sociale et son corollaire, les revenus ;
 - le plaisir de la satisfaction des clients à travers la qualité des produits choisis ou les recettes proposées ;
 - le relationnel avec les clients.
- Et les insatisfactions ressenties tiennent quant à elles aux caractéristiques spécifiques des métiers de bouche :
 - la difficulté de recruter du personnel compétent et des apprentis ou stagiaires qui ne soient pas des poids morts pour l'entreprise ;
 - la charge de travail et les horaires, et les conditions de travail, surtout en poissonnerie ;
 - la difficulté de séparer vie personnelle et vie professionnelle : ne pas pouvoir « déconnecter ».

3 – LA DYNAMIQUE DE L'ENTREPRISE ET LES ACTIONS

3.1 – LA STABILITE VS LE DEVELOPPEMENT

- Les entrepreneurs s'efforcent tous d'accroître leur activité par :
 - **le développement de produits et services à plus forte valeur ajoutée** conduisant à **l'acquisition de compétences** complémentaires à celles déjà détenues.
Cette stratégie s'exprime dans le choix éventuel d'un salarié : que celui-ci détienne des compétences élargissant le savoir-faire actuel.

Préférez-vous qu'il débute chez vous, sans autres expériences précédentes

	Note : attention, bases faibles		(Pourcentages en colonnes)
	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	31	36	28
Oui	29%	31%	57%
Non	71%	69%	43%
TOTAL	100%	100%	100%

Néanmoins, il ne s'agit pas, pour la majorité des chefs d'entreprise, à l'exception notable des poissonniers, de recruter des salariés étrangers à la filière dans laquelle on exerce.

- **l'intégration des 35 heures et des souhaits des salariés**
Pour les chefs d'entreprise ayant actuellement un salarié à la fabrication, soit 49 cas, la moitié a effectivement conduit une ou plusieurs améliorations en faveur de ses salariés.
Ce résultat rejoint le constat des salariés interviewés.

3.2 – LES ACTIONS NOUVELLES DES ENTREPRENEURS

- Sous l'influence des évolutions nécessitées par les attentes des clientèles ou par les obligations légales, **la moitié des entrepreneurs interrogés a engagé des actions.**
- Celles-ci portent sur :
 - l'organisation des horaires et le planning de travail ;
 - les équipements nouveaux pour répondre aux normes d'une part, pour réduire les temps de fabrication d'autre part ;
 - les rémunérations, salaires et avantages divers ;
 - enfin, de façon quasi inexistante : les formations, mentionnées par deux entrepreneurs seulement.

A noter : la formation continue est une action citée par 51 % des salariés des GMS, contre seulement 14 % des salariés en entreprises artisanales.

Avez-vous fait quelque chose au niveau des équipements nouveaux ?

(Base : nombre de répondants)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	22	17	10	49
Rien	9	11	6	26
Oui	13	6	4	23

Et lesquels ? (exemples)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Achat de matériel moderne /diviseuse /façonneuse /chambre de pousse	11	3	2	16
Aménagement /modernisation des locaux /salle de repos /climatisation	4	3	2	9
TOTAL	15	6	4	25

Avez-vous fait quelque chose au niveau des horaires ?

(Base : nombre de répondants)

	Boulangerie/pâtis	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	22	16	10	48
Rien	9	3	5	17
Oui	13	13	5	31

Et quoi ? (exemples)

	Boulangerie/pâtis	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
39h sem /35h /diminution à 39h /journée terminée à 17h /diminuer les heures ...	3	4	1	8
Adaptation des horaires /flexibilité des horaires, commencent plus tard /peut commencer à 8h pour finir à 17h /ne travaille pas l'après-midi	10	7	4	21
Moins de coupures dans la journée	-	1	-	1
1 week-end par mois/libre du vendredi AM au mardi matin	-	1	-	1
TOTAL	13	13	5	31

Avez-vous fait quelque chose au niveau du planning ?

(Base : nombre de répondants)

	Boulangerie/pâtis	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	22	16	10	48
Rien	10	10	5	25
Oui	12	6	5	23

Et lesquels ? (exemples)

	Boulangerie/pâtis	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Libre samedi après-midi, dimanche et lundi /tout le week-end libre /libre samedi et dimanche	8	2	4	14
On s'arrange /arrangement si besoin /en fonction des événements /le salarié aménage /réorganisé en fonction de sa demande	2	4	-	6
Pas de travail la nuit	1	-	-	1
Jour de congé supplémentaire sans diminution de salaire	1	-	1	2
TOTAL	12	6	5	23

Avez-vous fait quelque chose au niveau des salaires et des avantages ?

(Base : nombre de répondants)

	Boulangerie/pâtis	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	22	16	10	48
Rien	11	4	6	21
Oui	11	12	4	27

Et lesquels ? (exemples)

	Boulangerie/pâtis	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Augmentation récente /augmentation annuelle/très bon salaire /augmentation du salaire et prime fin d'année	3	5	-	8
Un plein salaire sans formation /au-dessus du SMIC	-	1	1	2
Primes d'intéressement, assurance interne /primes d'intéressement au bénéfice	7	6	2	15
Jour de congé supplémentaire sans diminution de salaire	1		-	1
TOTAL	11	12	3	26

4 – LES ATTITUDES A L'EGARD DES SALARIES

4.1 – LE PROFIL DU DERNIER SALARIE

- Le questionnaire a porté sur 46 chefs d'entreprises ayant actuellement au moins un salarié à la fabrication ou à la préparation et a concerné le dernier salarié embauché :
 - 22 boulangers ;
 - 15 bouchers ;
 - 9 poissonniers.

Environ 70 % des salariés ont été engagés depuis moins de 3 ans.

- Au sein de cette population de salariés récents employés à la fabrication ou à la préparation, 4 sont des jeunes femmes, 2 en boulangerie / pâtisserie, 2 en poissonnerie.

Les contrats de travail

- Ces salariés travaillent à plein temps : environ 90 % des cas.
- Les contrats sont à durée indéterminée (CDI) : 90 % des cas.

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	22	15	9
A temps plein	20	14	8
Ou à temps partiel	2	1	1
En CDI (Base : nombre de répondants)	19	15	7
En CDD (Base : nombre de répondants)	3		2

La formation

- Comme déjà constaté lors de l'enquête auprès des salariés, ces salariés possèdent un CAP :
 - en boulangerie : 9 CAP de boulangers, 9 CAP de pâtisseries ;
 - en boucherie : 7 CAP de boucherie, 6 CAP de charcutier / charcutier traiteur ;
 - en poissonnerie : 1 CAP poissonnier, 3 CAP ou BEP cuisinier.

La filière poissonnerie est celle où se retrouve le plus grand nombre de variété d'origines : menuisiers, Bac + 5 vente, Bac commerce, Brevet de Technicien Agricole,....

La présence importante de CAP complémentaire à celui du chef d'entreprise confirme le souhait des entrepreneurs d'élargir les savoir-faire de l'entreprise.

L'origine du salarié

- Dans plus de 90 % des cas, le dernier salarié recruté n'avait pas débuté comme apprenti dans l'entreprise.
- Si les entrepreneurs souhaitent que les salariés aient acquis d'autres expériences avant de rejoindre l'entreprise, ils préfèrent avant tout que celles-ci l'aient été dans le cadre d'une entreprise artisanale de la même filière.
- Comme constaté lors des entretiens qualitatifs, les entrepreneurs du commerce artisanal envisagent beaucoup plus difficilement l'intégration d'un employé issu de la GMS.
Ceci est particulièrement vrai en boulangerie et en poissonnerie.

Réponses : qu'il vienne d'une grande surface

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	31	35	26
Oui	19%	40%	23%
Non	81%	60%	77%
TOTAL	100%	100%	100%

- De fait, les compétences requises chez un collaborateur à la fabrication sont souvent telles que celui-ci puisse remplacer le patron en son absence, ce qui implique une expérience de même nature.

4.2 – LES INTENTIONS A L'EGARD DE CE SALARIE

- Compte tenu des difficultés de recrutement, la quasi-totalité des chefs d'entreprise souhaite garder ce salarié.
- Au-delà, il y a un souci partagé et évident de garder les bons éléments : la moitié des chefs d'entreprise envisage de faire évoluer le salarié. Et de toute façon, pour une large part, accroître sa rémunération.

Q9.7 - Quelles sont vos intentions à l'égard de ce salarié dans l'avenir ?

(Base : nombre de répondants)

Le garder	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Oui	19	15	9	43
Non	3			3
TOTAL	22	15	9	46

Q9.7.2 - Si vous le gardez, qu'envisagez-vous ?

(Base : nombre de répondants)

Le maintenir au niveau où il est	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Oui	11	7	5	23
Non	8	8	4	20
TOTAL	19	15	9	43

(Base : nombre de répondants)

L'augmenter et/ou lui donner des primes	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Oui	11	11	6	28
Non	7	4	3	14
TOTAL	18	15	9	42

- La présence récente dans l'entreprise de ce salarié (- de 3 ans pour les trois quarts d'entre eux) ne permet pas au chef d'entreprise d'envisager précisément la place qu'il pourrait lui donner à terme : 30 % prévoient de lui donner plus de responsabilités, et seulement 4 envisagent de lui proposer de reprendre leur fonds de commerce.

5 – LES ATTITUDES ET COMPORTEMENTS A L'EGARD DES APPRENTIS

5.1 – LA PRESENCE DES APPRENTIS

- Les 2/3 des employeurs interviewés ont actuellement ou ont eu un apprenti (sous ce terme, se retrouvent les apprentis et les autres formes de formation en alternance). Sauf un cas tous ces apprentis sont des garçons, les 2/3 sont en 2^{ème} année d'apprentissage.

En poissonnerie, plus de la moitié des entrepreneurs n'a jamais eu d'apprentis : au vu des profils des salariés, les origines des nouveaux entrants dans ce métier peuvent être très diverses.

**Q13.1 - Parlons maintenant du dernier apprenti à la fabrication ou à la préparation que vous avez recruté.
Avez-vous aujourd'hui ou déjà eu un apprenti ?**

	Note : attention, bases faibles (Pourcentages en colonnes)		
	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	28
Oui, j'en ai un actuellement	28%	41%	10%
Oui j'en ai déjà eu	47%	30%	34%
Non je n'en ai jamais eu	25%	30%	55%
TOTAL	100%	100%	100%

Les entrepreneurs n'ayant pas d'apprentis invoquent la difficulté à trouver des jeunes motivés ou correspondant aux standards du métier. A cela il faut ajouter aussi la taille de l'entreprise qui ne permet pas forcément l'intégration, même économique, d'une personne.

Toutefois, témoignage de la difficulté à faire venir de nouveaux entrants dans certains de ces métiers de bouche, l'opportunité qu'offre l'allègement de charges sociales pour l'emploi d'un jeune non formé en CDI à plein temps recueille de l'intérêt, intérêt très nettement renforcé en boucherie.

Q18 - Il existe aujourd'hui la possibilité de recruter un jeune non formé en CDI à plein temps en étant exonéré des charges sociales.

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/Pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	31	37	29
Tout à fait intéressante	23%	51%	24%
Assez intéressante	48%	30%	66%
Pas vraiment intéressante	10%	16%	10%
Pas du tout intéressante	19%	3%	-
TOTAL	100%	100%	100%

5.2 – LE CHOIX D’UN APPRENTI

- L’intérêt manifesté pour les apprentis tient à deux aspects, éventuellement interdépendants :
 - une main d’œuvre économique qui permet de faire face à un travail en accroissement ou au départ d’un salarié ;
 - la fierté personnelle à former un jeune qui deviendra compétent.

- Par rapport à cette recherche d’apprentis ou de jeunes débutants, deux comportements existent :
 - la **passivité** : on attend que le jeune ou la famille fasse la démarche ;
 - un **comportement actif** qui consiste à proposer des stages aux écoles ou aux CFA pour qu’ils adressent des candidatures.

Ce dernier comportement apparaît moins fréquent.

Q14 - Ce jeune, comment est-il venu à travailler chez vous, est-ce :

(Base : répondants ayant ou ayant eu 1 apprenti il y a moins de 5 ans)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	20	20	8	48
A la suite d'un stage en cours de scolarité	3	4	2	9
A la demande de ses parents	5	5	1	11
Il est venu lui-même demander à travailler	5	6	4	15
Il a été envoyé par le CFA	3	-	-	3
AUTRES	4	4	1	9
NSP	-	1	-	1

A noter : le rôle des stages comme voie d’accès à l’apprentissage : une opportunité fortement valorisée par tous les interviewés.

- La rareté des candidatures rend souvent les entrepreneurs indulgents. Le critère principal reste la motivation, l’envie de travailler et d’apprendre.
Si cette dimension est présente, les entrepreneurs sont prêts à faire des efforts.

5.3 – L'ACCOMPAGNEMENT INITIAL

Près de 6 employeurs sur 10 sont conscients d'avoir agi spécifiquement pour faciliter les premiers pas de l'apprenti.

Q15 - Pour ce jeune, avez-vous fait des choses pour faciliter ses premiers pas chez vous ?

(Base : répondants ayant ou ayant eu 1 apprenti il y a moins de 5 ans)

	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
<i>Effectifs</i>	17	20	8	45
Rien fait	8	9	2	19
A fait quelque chose	9	11	6	26

- Les actions engagées visent à renforcer la motivation du jeune, essentiellement à ne pas le rebuter dans son premier contact. Elles sont de trois ordres :
 - la diversification des tâches, qui s'articule autour de 2 axes :
 - * l'exécution des mêmes travaux que les autres salariés, sans exclusive,
 - * l'élargissement progressif des responsabilités dans la pratique du métier ;
 - le respect de la législation sur les horaires et autour de l'aménagement du week-end, avec 2 tactiques à cet égard :
 - * autour d'un week-end sur 2 de congés ou un week-end complet du samedi midi au mardi matin, dans trois cas sur quatre,
 - * autour de jours de liberté à la convenance du jeune en semaine pour ceux qui viendraient travailler le dimanche matin ;
 - la présence de primes ponctuant les efforts ou les progrès exceptionnels dans la moitié des cas ; ces primes sont généralement liées à des périodes spécifiques dans l'année (fin d'année, Noël, anniversaire,...).

Q15.2 - Relance : par exemple avez-vous fait quelque chose au niveau :

(Base : répondants ayant fait des choses pour faciliter les premiers pas : 26)

Des horaires du week-end	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Oui	9	11	5	25
TOTAL	17	19	8	44

(Base : répondants ayant fait des choses pour faciliter les premiers pas : 26)

Des tâches du travail	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Oui	6	8	5	19
TOTAL	16	20	8	44

(Base : répondants ayant fait des choses pour faciliter les premiers pas : 26)

De la rémunération	Boulangerie/pâtis.	Boucherie	Poissonnerie	TOTAL
Oui	5	6	3	14
TOTAL	14	20	8	42

• Au-delà il s'agit de porter attention à :

- l'intégration de façon sympathique du jeune dans l'équipe ;
- l'autonomisation progressive dans les tâches à réaliser ;
- la valorisation devant la clientèle ;
- l'attitude pédagogique pour transmettre la passion du métier.

- Néanmoins se manifeste une ambivalence chez certains employeurs où se côtoient l'envie de faire un effort pour garder le jeune et le sentiment que c'est au jeune de faire l'effort, de passer l'épreuve pour prouver qu'il est motivé : il y a à la fois une attitude paternelle et une attitude de maître qui éprouve, une dérive maître d'apprentissage / maître d'école pas toujours aisée à maîtriser par le jeune débutant.

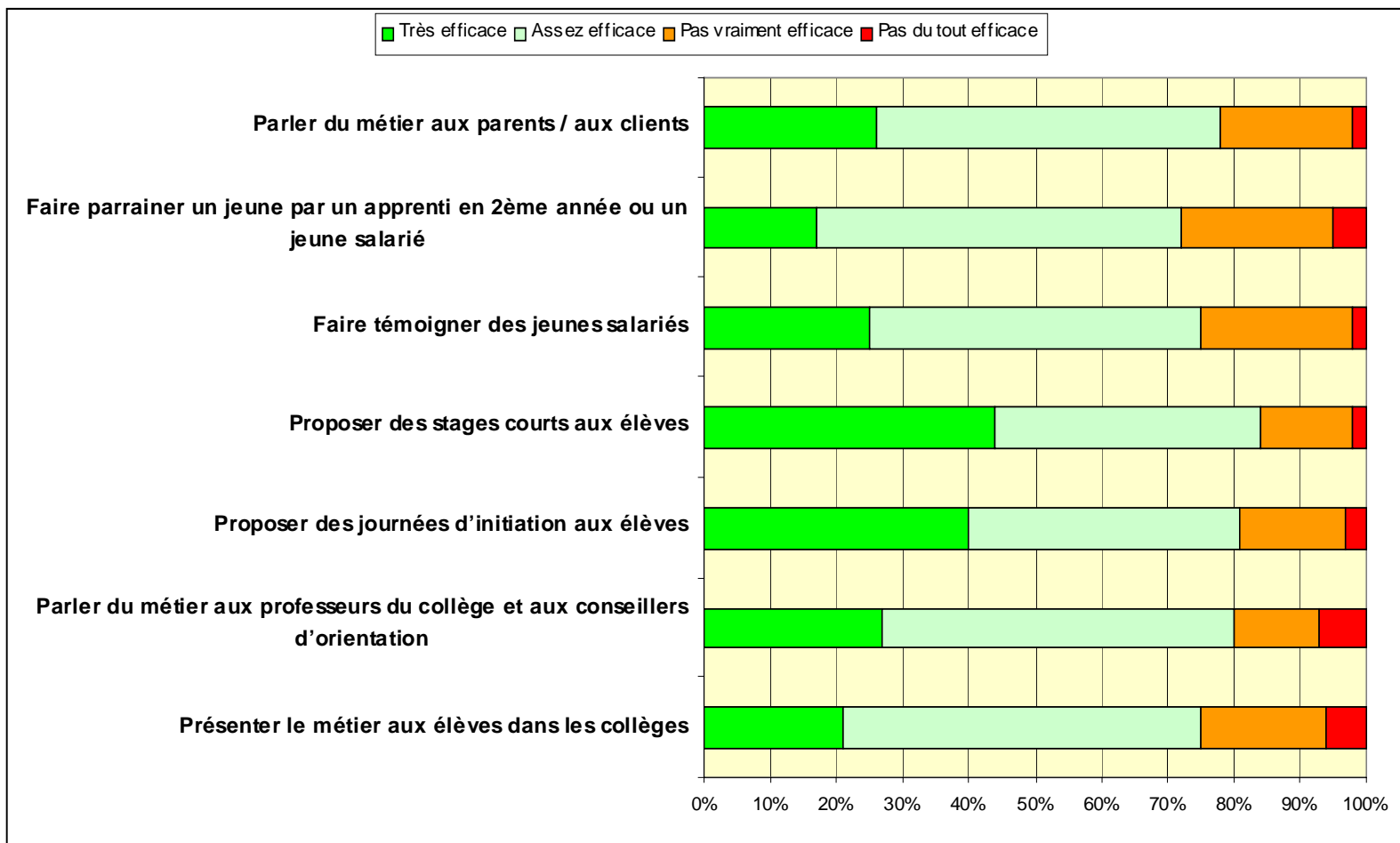
6 – LES SUGGESTIONS POUR ATTIRER LES JEUNES

6.1 – LES ARGUMENTS ET ACTIONS

- Sensibles à l'image souvent négative des métiers de bouche auprès de ceux qui ne les connaissent pas, les employeurs, comme les apprentis et les salariés, **privilégient les actions d'immersion dans l'entreprise** :
 - **jours d'initiation** en cours de scolarité ;
 - **stages courts** : pour nombre d'entrepreneurs, les contacts précoces (vers 14 ou 15 ans) engendrent plus d'intérêt et de motivation pour le métier.
- Comme déjà repérées chez les salariés, les autres actions, bien que jugées utiles, apparaissent moins efficaces que la mise en contact concrète du jeune avec le métier.

Q16.1 - Différentes suggestions d'action ont été faites pour sensibiliser un jeune à l'égard de votre métier.

Je vais vous les citer et vous me direz si vous pensez que cette action serait très efficace, assez efficace, pas vraiment efficace ou pas du tout efficace pour sensibiliser un jeune à votre métier ?



- Les poissonniers sont le plus en retrait quant à l'efficacité des prises de parole devant les enseignants, les élèves, les parents.

A ce titre, probablement conscients des contraintes, voire de la pénibilité de leur métier, nombre d'entrepreneurs ne souhaitent pas faire témoigner des jeunes auprès d'autres jeunes alors que cette action recueille un fort assentiment auprès des apprentis ou des jeunes salariés.

- Proposer des salaires plus motivants ou informer sur les niveaux de salaires sont mentionnés spontanément par une dizaine d'interviewés, rejoignant en cela les jeunes, débutants ou salariés qui jugent cet argument très motivant pour de futurs entrants.
- Enfin, un souhait de communication auprès des médias afin de promouvoir les métiers et de revaloriser leur image.

Au-delà, cet effort de communication doit être décliné particulièrement auprès des écoles, lycées et collèges, même si l'on doute un peu de son efficacité auprès des enseignants du secondaire.

6.2 – L'IMPLICATION PERSONNELLE

- Reflet de la posture des chefs d'entreprise à faire apprécier à des jeunes le métier qu'eux-mêmes apprécient d'une part, de la difficulté de faire venir de nouveaux entrants d'autre part, la **grande majorité d'entre eux est prête à s'impliquer effectivement** dans des actions.

– plus de 6 sur 10 sont tout à fait d'accord pour proposer des journées d'initiation et des stages dans leur entreprise ; comme pour présenter les opportunités qu'offre leur filière à leurs clients, confirmant ce que nombre d'entre eux font déjà.

Cependant, ils apparaissent un peu plus en retrait sur la prise de parole devant un public, plus intimidante probablement.

Q17 - Vous personnellement, seriez-vous prêt :

Note : attention, bases faibles

(Pourcentages en colonnes)

	Boulangerie/Pâtis.	Boucherie	Poissonnerie
<i>Effectifs</i>	32	37	30
A proposer des stages chez vous	63%	68%	50%
A proposer des journées d'initiation chez vous	69%	59%	60%
A présenter votre métier à des élèves et enseignants dans le collège voisin	59%	44%	43%
A parler régulièrement des opportunités de votre métier aux parents / aux clients	91%	100%	73%

ANNEXES

GUIDES D'ENTRETIEN PHASE QUALITATIVE

GUIDE D'ENTRETIEN JEUNES ENTRANTS CAP / BEP - DERNIERE ANNEE -

* *
*

1 – LA DESCRIPTION DE L'ACTIVITE ACTUELLE

1.1 - Vous êtes en dernière année et j'aimerais savoir ce que vous aimez bien / moins bien dans ce métier ?

1.2 - Comment aviez-vous imaginé ce métier avant de débiter ?

Relance :

- pratique / l'exécution des tâches
- ambiance / les relations avec l'équipe, le dirigeant
- opportunités de carrière...

2 – L'HISTORIQUE DE L'ENTREE DANS LE METIER ET LES PROBLEMATIQUES RENCONTREES

2.1 - Quelles ont été les étapes de votre parcours depuis l'école jusqu'à aujourd'hui ? Quelles sont celles que vous jugez importantes et pourquoi ?

2.2 - A quel moment êtes-vous venu à penser à un métier ? Et pourquoi à ce moment ? A l'initiative de qui ?

2.3 - Quels choix envisagiez-vous ? Aviez-vous pensé à ce métier-ci ?

2.4 - Qu'est-ce qui vous a conduit à choisir ce métier ?

Relance :

- à l'initiative de qui ? Un parent ? Un enseignant ? Un professionnel ? Un ami ?...

2.5 - A quoi avez-vous été sensible pour faire ce choix ? Et pourquoi ? Et par quoi avez-vous été un peu freiné ? Et pourquoi ?

2.6 - Quels problèmes avez-vous rencontré au moment du choix ?

Comment se sont-ils résolus ?

Relance :

- avec l'aide de qui et comment ?

3 – LES PREMIERS PAS

3.1 - Lors de l'entrée en CAP / BEP, qu'est-ce qui vous a plu, déplu ? Et pourquoi ?

Relance :

- formation dans l'entreprise ?
- enseignement / les cours ?
- intégration dans l'équipe ?
- intégration avec les autres élèves ?
- rapports avec le maître d'apprentissage ?
- vie familiale, amicale et personnelle ?

3.2 - Comment les aspects les moins agréables ont-ils ou non été résolus ?

Relance :

- rôle des enseignants, maîtres d'apprentissage, collègues, parents...

3.3 – Au cours de cette première année de formation, qu'est-ce qui vous a plu / déplu ? Et pourquoi ?

Relance :

- formation dans l'entreprise ?
- enseignement / les cours ?
- intégration dans l'équipe ?
- intégration avec les autres élèves ?
- rapports avec le maître d'apprentissage ?
- vie familiale, amicale et personnelle ?

4 – LES ATTITUDES ACTUELLES

4.1 - Aujourd'hui, qu'est-ce qui vous satisfait bien, moins bien dans votre situation ?
Et pourquoi ?

Relance :

- formation et expérience acquise ?
- façon de travailler dans l'entreprise ?
- relations avec les supérieurs et les collègues ?
- autonomie et responsabilités ?
- enseignement / relation avec les enseignants ?
- vie personnelle ?
- revenus ?
- perspectives de carrière ?

4.2 - Aujourd'hui, comment vous voyez-vous évoluer dans ce métier ?

Relance :

- à court terme ?
- à moyen terme ?

4.3 - Pour évoluer comme vous le souhaitez, que vous faudrait-il ?

Relance :

- formations et lesquelles ?
- conseils, appuis et de la part de qui ?
- expériences différentes, lesquelles et où ? Et pourquoi ?

4.4 - Selon vous, qu'est-ce qu'il faudrait pour vous donner encore plus envie de faire ce métier ?

Relance :

- conditions de travail ?
- autonomie / responsabilités ?
- formations complémentaires ?
- horaires ?
- mobilité géographique ?
- rémunération ?
- ...

5 – LES ACTIONS A L'EGARD DES JEUNES / FUTURS ENTRANTS

5.1 - Pour les jeunes qui hésitent par rapport à ce métier, que faut-il leur dire, que faut-il faire pour les convaincre ?

5.2 - Plus particulièrement, pour vous, qu'est-ce qu'on aurait pu faire pour encore mieux vous convaincre d'entrer dans ce métier ?

Relance :

- essai
- rencontres et avec qui ?
- information et sur quoi ?
- ...

5.3 - Pour sensibiliser des jeunes à l'égard de votre métier, à qui faut-il s'adresser en priorité et pourquoi ?

Et que faut-il dire à chacun d'eux ?

Et que faudrait-il faire pour les motiver ?

GUIDE D'ENTRETIEN SALARIES

* *
*

1 – L'INTERET PERCU DU METIER

1.1 - Depuis combien de temps êtes-vous dans ce métier ?
Et dans cette entreprise / cet établissement ?

1.2 - Quelles formations avez-vous :
- au niveau scolaire ?
- au niveau professionnel (CAP, BP, ...) ?

1.3 - Qu'est-ce qui vous a fait, au départ, choisir ce métier ?
Relance :
- quelles raisons plus particulièrement ?
- à l'initiative de qui ?

1.4 - Qu'est-ce qui vous a donné envie de poursuivre dans ce métier ?
Relance :
- pour des satisfactions personnelles, et lesquelles ?
- pour des satisfactions financières, c'est-à-dire... ?
- parce que ce métier, cette entreprise vous offre des opportunités de carrière et lesquelles ?

2 – L'ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE

2.1 - Quel a été le déroulement de votre carrière depuis l'entrée dans la vie active et raisons des choix et changements d'orientation ?

Relance :

- dans le même métier ? D'autres métiers ? D'autres fonctions ?
- dans la même entreprise ? Des entreprises similaires ? Dans des commerces de proximité ? En grandes surfaces ?...

2.2 - Quelles sont toutes les raisons qui vous ont fait choisir de travailler dans l'entreprise où vous êtes ?

Relance :

- qualité de vie professionnelle et personnelle ?
- pratique du métier / expériences acquises ?
- rémunération ?
- perspectives d'avenir ?
- ...

2.3 - Aujourd'hui, comment voyez-vous la suite votre carrière et pourquoi ?

Relance :

- prendre des responsabilités dans l'entreprise actuelle et lesquelles ?
- reprendre ou créer un fond ?
- changer complètement de métier ?

2.4 - Pour quelles raisons envisagez-vous ce choix ?

Relance :

- satisfaction / envie personnelle ?
- raisons familiales ?
- besoins économiques ?

2.5 - Votre employeur actuel fait-il quelque chose pour la suite de votre carrière et quoi précisément ?

Relance :

- formation ?
- changement régulier de poste ?
- participation au capital ?

3 – LA FORMATION PRATIQUEE ET SOUHAITEE

3.1 - Quelle est votre opinion à l'égard de la formation professionnelle ?

3.2 - A quel type de formation pensez-vous en disant cela ?

3.3 - Qu'est-ce qui vous paraît bien, moins bien dans cette formation professionnelle ?

3.4 - Depuis votre entrée dans ce métier, avez-vous suivi des formations donnant ou non lieu à un diplôme et lesquelles ?

Pour chacune :

- pour quelles raisons cette formation ?
- à l'initiative de qui ? Vous-même, votre employeur ?
- intérêt ressenti ?

3.5 - Aujourd'hui, dans la perspective de votre évolution de carrière, quelles formations penseriez-vous souhaitable de suivre et pourquoi ?

3.6 - Et votre employeur vous incite-t-il ou non à suivre l'une ou ces formations ? Et que fait-il pour cela ?

4 – LES ACTIONS A L'EGARD DES JEUNES / FUTURS ENTRANTS

- 4.1 - J'aimerais connaître les problèmes que vous avez vécus ou ressentis quand vous vous êtes engagé dans ce métier (par exemple, au début de votre apprentissage et ensuite) ?
Lesquels vous ont semblé importants ? Et pourquoi ?
Comment se sont-ils (ou non) résolus ?
- 4.2 - Aujourd'hui, concernant les jeunes, apprentis ou débutants dans ce métier, y-a-t-il eu des changements par rapport à ce que vous avez vécu ?
Et qu'est-ce qui vous paraît mieux ou moins bien ?
- 4.3 - Pour rendre ce métier plus attractif pour les jeunes, que faudrait-il améliorer avant tout ? Et comment améliorer ?
Relance :
- relation avec le maître d'apprentissage / les employés confirmés ?
- qualité de vie ?
- diversification des tâches ?
- 4.4 - Pour sensibiliser des jeunes à l'égard de votre métier, à qui faut-il s'adresser en priorité et pourquoi ?
Et que faut-il dire à chacun d'eux ?
Et que faudrait-il faire pour les motiver ?
- 4.5 - Si vous aviez à parler de ce métier pour convaincre des jeunes d'y entrer, quels seraient les points clés que vous mettriez en avant ?
Et à quelles objections vous attendriez-vous ? Et que diriez-vous alors ?

5 – LES PERCEPTIONS ACTUELLES ET COMPARAISON ENTRE LES TYPES DE COMMERCE

5.1 - Pour vous, dans ce métier et par rapport à l'entreprise où vous êtes, qu'est-ce qui vous satisfait et qu'est-ce qui vous déplaît ?

Relance :

- pratique du métier ?
- autonomie ?
- relations avec l'employeur et les collègues ?
- qualité de la vie ?
- rémunération ?

5.2 - Votre métier s'exerce aussi en commerce artisanal / en grandes surfaces¹. Pour vous, quels sont les avantages et les inconvénients de l'exercer là ?

Relance :

- vie personnelle ?
- pratique du métier ?
- responsabilité ?
- perspectives de carrière ?
- rémunérations ?
- ...

5.3 - Selon vous, qu'est-ce qu'il faudrait pour vous donner encore plus envie de rester dans ce métier et dans une entreprise comme celle où vous êtes ?

Et pour vos autres collègues ?

¹ Choix selon le lieu d'emploi de l'interviewé

GUIDE D'ENTRETIEN ENTREPRENEURS INDIVIDUELS

* *
*

1 – LA SITUATION PERSONNELLE ET L'HISTORIQUE

1.1 - Quelles ont été les différentes étapes de votre carrière avant la responsabilité de cette entreprise-ci ?

Relance :

- formation initiale ?
- expériences pratiquées et où ?
- fonctions occupées ?

1.2 - Pour quelles raisons avez-vous choisi le métier que vous pratiquez actuellement ?

Relance :

- envie personnelle / indépendance ?
- exemple de quelqu'un ?
- reconversion ?
- ...

1.3 - Qu'est-ce qui vous a conduit à prendre la responsabilité de l'entreprise où vous êtes aujourd'hui ?

Relance :

- succession ?
- envie d'indépendance ?
- suggestion du conjoint ?
- ...

2 – LES EVOLUTIONS ET LES BESOINS EN COMPETENCE

2.1 - Quelles sont les activités de votre entreprise aujourd'hui ? Qu'est-ce que vous avez changé depuis votre arrivée et pourquoi ?

Relance :

- produits proposés
- fabrication / transformation
- services à la clientèle
- gestion
- horaires
- ...

2.2 - Y-a-t-il des choses que vous envisagez de changer, faire évoluer dans votre activité et pourquoi ?

2.3 - Aujourd'hui, pour vos collaborateurs, quelles sont les compétences que vous recherchez, que vous privilégiez ?

Lesquelles et pourquoi, dans quel but ?

2.4 - A l'égard de ces compétences dont vous avez besoin, faites-vous quelque chose de précis et quoi ?

Relance :

- formation des collaborateurs / de vous-même
- responsabilisation de collaborateurs
- sensibilisation de jeunes

2.5 - Plus particulièrement, quelles ont été les formations suivies et par qui ?

Et en quoi cela vous a satisfait ou non ?

3 – LA PERCEPTION DU METIER PAR SON / SES SALARIES ET LA FIDELISATION

3.1 - Votre / vos salariés, quels ont été leurs parcours avant de venir chez vous ? Et chez vous ?

3.2 - Selon vous, quelle image ont-ils de ce métier, de ses points forts, de ses faiblesses ?

3.3 - Et quelle perception ont-ils du travail dans votre entreprise, ce qui leur paraît bien, moins bien ?

Relance :

- pratique du métier, de la façon de travailler, de l'acquisition de compétences
- relationnel, avec vous, les autres collaborateurs, de l'ambiance
- impact sur leur vie familiale et personnelle
- revenus
- avenir

3.4 - Pour renforcer la satisfaction de travailler dans votre entreprise, qu'avez-vous fait ?

Relance :

- pratique du métier / équipements
- formation
- ambiance / relationnel
- avantages qualité de vie, horaires, planification...
- rémunérations, intéressement...

3.5 - Et qu'aimeriez-vous faire ? Ce qui vous paraît possible ? Ce qui vous paraît difficile à faire et pourquoi ?

3.6 - Plus particulièrement, comment envisagez-vous la transmission / la reprise de votre entreprise ? A qui et pourquoi ce choix ?

Relance :

- à un salarié ?

3.7 - Quelles sont les actions que vous entreprenez / entreprenez pour faciliter cette transmission / reprise ?

4 – LES COMPORTEMENTS A L'EGARD DES JEUNES / FUTURS ENTRANTS

4.1 - Vous avez peut-être recruté plus ou moins récemment un jeune en apprentissage ou en formation initiale. Pourquoi ce choix ?

4.2 - Concrètement, comment avez-vous fait pour le choisir ? Et pour le convaincre ?

Relance :

- journée d'essai en cours de scolarité
- stage d'été
- entretien avec les enseignants / les parents
- ...

4.3 - Au cours de la première année de formation, qu'avez-vous fait pour renforcer sa motivation à l'égard du métier ?

Relance :

- diversification des tâches
- développement de l'autonomie
- lien avec un salarié de l'entreprise
- assouplissement de certaines contraintes
- primes
- ...

4.4 - Et après cette première année, qu'avez-vous fait d'autre pour lui rendre ce métier et votre entreprise encore plus attractifs ?

4.5 - Pour motiver des jeunes, avez-vous fait, à votre initiative ou à celle d'organismes extérieurs, des actions spécifiques ? Lesquelles ? Et quels avantages et quels inconvénients y voyez-vous ?

4.6 - Pour rendre votre métier plus attractif pour les jeunes, que faudrait-il améliorer avant tout ? Et comment peut-on améliorer ?

Relance :

- contenu de l'image : aspect à valoriser
- relation avec les enseignants / les maîtres d'apprentissage
- diversité des expériences / des tâches
- qualité de vie
- rémunération / intéressement
- sécurité d'emploi et perspectives de développement

- 4.7 - Pour sensibiliser des jeunes à l'égard de votre métier, à qui faut-il s'adresser en priorité et pourquoi ?
Et que faut-il dire à chacun d'eux ?
Et que faudrait-il faire pour les motiver ?

En résumé :

- 4.8 - Si vous aviez à parler de votre métier pour convaincre des jeunes d'y entrer, quels sont les points clés que vous mettriez en avant ?
Et pour venir dans votre entreprise ?

PLAN D'ECHANTILLONNAGE PHASE QUALITATIVE

PLAN D'ECHANTILLONNAGE

Région	Apprentis 2 ^{ème} année			Salariés			Entrepreneurs			
	BC	BP	P	BC	BP	P	BC	BP	P	
Nord	1 U			1 GMS PU	1 Pro PU	1 GMS PU 1 Pro PU			1 U	
Ouest			1 PU		1 GMS R				1 PU	
Centre		1 PU		1 Pro PU	1 GMS U		1 U			
Rhône-Alpes	1 PU 1 U	1 R		1 GMS R 1 GMS U 1 Pro R	1 Pro R 1 GMS PU	1 Pro U 1 GMS U 1 GMS PU	1 R 1 PU			
Languedoc				1 Pro U	1 Pro U		1 R	1 U	1 R	
Ile-de-France		1 U	1 U		1 GMS U	1 Pro U		1 PU		
TOTAL	3	3	2	6	7	6	4	2	3	36

Codes : Pro = commerce artisanal de proximité
 GMS = grandes et moyennes surfaces

U = urbain
 PU = péri-urbain
 R = rural / petites villes

QUESTIONNAIRES PHASE QUANTITATIVE

« JEUNES »

QUESTIONNAIRE – par écrit – (Version 5)

Pour répondre à ce questionnaire, il suffit de mettre une croix dans la case correspondant à votre choix.

Q1 - Quel est le métier que vous apprenez ? (cocher la case)

– boucherie / préparateur en produits carnés	[]
– poissonnerie	[]
– boulangerie	[]

Q2 - Quelle est la principale raison qui vous a fait choisir ce métier ?

(choisir une seule raison et mettre une croix dans la case correspondante)

– j'ai toujours eu envie de faire ce métier	[]
– j'ai quelqu'un de proche qui m'a conseillé de faire ce métier	[]
– j'ai un ami qui était déjà dans ce métier et qui m'en a parlé	[]
– j'avais besoin de gagner rapidement de l'argent	[]
– j'avais envie de faire un métier plutôt technique	[]
– j'avais envie de quitter l'école	[]
– je ne savais pas trop quoi faire et ce sont mes parents qui m'ont poussé à faire ce métier	[]

Q2bis- Y-a-t-il une autre raison que celle ci-dessus ? Si oui, laquelle ?

Q3 - Quelle est votre opinion aujourd'hui sur ce métier (mettre une croix dans la case correspondant à votre opinion et mettre une seule croix par ligne) : tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord ?

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord
– c'est un métier d'avenir	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier où on fait des choses variées	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier où on peut bien gagner sa vie	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier qui laisse du temps libre	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier où il y a une bonne ambiance	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier où on peut progresser	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier où il faut être créatif	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier où l'on est autonome, car on organise soi-même son travail	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier qui est très pénible	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier où on accueille mal les jeunes	[]	[]	[]	[]
– c'est un métier dont on ne parle pas assez	[]	[]	[]	[]

Q4 - Par rapport à ce que vous pensiez avant d'entrer dans ce métier, diriez-vous aujourd'hui :
(cocher la réponse correspondant à votre opinion)

– ce métier est mieux que je le pensais	[]
ou	
– ce métier est moins bien que ce que je pensais	[]
ou	
– c'est pareil à ce que je pensais	[]

Q5 - Au cours des premières semaines de votre formation, avez-vous été très satisfait, assez satisfait, pas vraiment satisfait, pas du tout satisfait par :

(mettre une croix dans la case correspondant à votre opinion. Une seule croix par ligne)

	J'ai été tout à fait satisfait	J'ai été assez satisfait	Je n'ai pas été vraiment satisfait	Je n'ai pas été du tout satisfait
– les variétés des tâches différentes que j'avais à faire	[]	[]	[]	[]
– la facilité du travail	[]	[]	[]	[]
– l'ambiance dans l'entreprise	[]	[]	[]	[]
– les responsabilités que l'on m'a tout de suite confiées	[]	[]	[]	[]
– les horaires que j'avais dans l'entreprise	[]	[]	[]	[]
– les jours de congés que j'avais	[]	[]	[]	[]
– les cours de pratique du lycée ou du centre d'apprentissage	[]	[]	[]	[]
– les cours de théorie fait par le lycée ou le centre d'apprentissage	[]	[]	[]	[]
– l'ambiance du lycée ou du centre d'apprentissage	[]	[]	[]	[]
– l'aide apportée par les enseignants et les conseillers	[]	[]	[]	[]
– la possibilité de voir mes amis comme j'avais l'habitude	[]	[]	[]	[]
– l'argent que j'ai gagné dès le début	[]	[]	[]	[]
– le comportement du patron vis-à-vis de moi	[]	[]	[]	[]
– le comportement du maître d'apprentissage s'il n'est pas le patron	[]	[]	[]	[]
– les trajets pour aller au collège	[]	[]	[]	[]
– les trajets pour aller à l'entreprise	[]	[]	[]	[]

Q6 - Au début de votre apprentissage, ou habitez-vous ? (cocher une seule réponse) :

- chez vos parents	[]
- chez des personnes proches de l'entreprise	[]
- chez des personnes proches du lycée ou du centre d'apprentissage	[]
- dans un foyer pour jeunes ou dans le lycée	[]
- dans un autre endroit que ceux-ci et lequel ? (écrire votre réponse)	[]

Q7 – Aujourd’hui, après cette première année de formation, dites-vous que... (cocher la case correspondante) :

	Oui	Non	C'est pareil
- ma vie dans l'entreprise se passe mieux qu'au début	[]	[]	[]
- ma vie à l'école se passe mieux qu'au début	[]	[]	[]
- mes relations avec ma famille se passent mieux qu'avant	[]	[]	[]
- je suis plus autonome qu'avant	[]	[]	[]

Q8 - Pour présenter votre métier à des jeunes et les inciter à le faire (à prendre cette voie), quels arguments vous paraissent plus ou moins motivants ?

Pour chacun de ces arguments mettez une croix dans la case correspondante selon que cet argument vous paraît vraiment très motivant, assez motivant, pas vraiment ou pas du tout motivant

(mettre une croix dans la case correspondant à votre opinion. Une seule croix par ligne)

	C'est un argument....				Argument le plus important
	Vraiment motivant	Assez motivant	Pas vraiment motivant	Pas du tout motivant	
- un métier où on est sûr d'avoir un travail	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on peut vraiment exprimer sa personnalité	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on fait des choses très variées dans la journée	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on fait partie d'une équipe à taille humaine	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier qui permet vraiment de faire preuve de ses dons pratiques	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on a très vite un bon salaire	[]	[]	[]	[]	[]

Q9 - Choisissez parmi les arguments ci-dessus l'argument qui vous paraît le plus important pour motiver un jeune et cochez la case correspondante (un seul choix)



Q10 - Pour motiver des jeunes à faire le même métier que vous, seriez-vous d'accord :

	Oui	Non
- pour en parler au collègue avec les élèves d'une classe	[]	[]
- pour conseiller un jeune débutant	[]	[]

Q11 - Que pensez-vous faire tout de suite après ce CAP ou ce BEP ? (une seule réponse, choisir la réponse)

- être salarié dans une entreprise artisanale en France	[]
- être salarié dans une grande surface en France	[]
- trouver un travail à l'étranger	[]
- changer complètement d'orientation	[]
- continuer mes études sans être salarié	[]
- continuer mes études tout en étant salarié	[]
- rien de tout cela	[]

Q12 - Et plus tard, que voulez-vous ? (une seule réponse, choisir la réponse)

- travailler comme ouvrier salarié dans un commerce artisanal	[]
- travailler comme ouvrier salarié dans une grande surface	[]
- travailler comme chef ou responsable dans un commerce artisanal	[]
- travailler comme chef ou responsable d'un rayon de grandes surfaces	[]
- devenir patron d'un commerce artisanal	[]
- devenir directeur d'une grande surface	[]
- rien de tout cela	[]

Q13 - Avez-vous eu un camarade qui a abandonné au cours de la 1^{ère} année de formation ?

Oui [] Non []



Si oui, était-ce **principalement** parce que : (choisir une seule réponse)

- les relations avec le patron / les collègues dans l'entreprise n'étaient pas bonnes	[]
- ce jeune faisait trop d'heures supplémentaires non payées	[]
- le travail était trop fatiguant pour lui	[]
- le métier ne correspondait pas à ce qu'il croyait	[]
- ce jeune n'arrivait pas à suivre les cours	[]
- ce jeune ne faisait que du nettoyage et n'apprenait rien d'autre	[]
- aucune de ces raisons	[]

Q14 - Merci d'indiquer :

- le CAP / le BEP que vous préparez
- votre prénom
- votre âge
- le / les diplôme(s) déjà obtenu(s)
- la ville où vous habitezCode postal / dépt
- la ville où vous travaillez en entreprise Code postal / dépt.....
- le salaire actuel et primes, net par mois
- le nombre de personnes qui travaillent dans l'entreprise où vous êtes

ART

BP

BOU

P

+ de 35 ans []

- de 35 ans []

SALARIES

QUESTIONNAIRE (Version 5)

Bonjour, je suis M..... et je vous appelle car nous faisons un sondage d'opinion pour l'Observatoire National du Commerce. L'objet de l'étude concerne l'entrée des jeunes dans votre métier et j'aimerais poser quelques questions à l'un de vos plus jeunes salariés, employé à la fabrication ou à la préparation.

Bonjour, je suis M..... et je vous appelle car nous faisons un sondage d'opinion pour l'Observatoire National du Commerce. L'objet de l'étude concerne l'entrée des jeunes dans votre métier et j'aimerais vous poser quelques questions.

Tout d'abord, êtes-vous bien employé à la fabrication ou à la préparation ?

Oui [] Non [] → STOP

Cela durera environ 15', pouvons-nous en parler maintenant ou puis-je prendre rendez-vous pour vous appeler chez vous :

Quand ?..... Quelle heure ?.....

A quel numéro ?

Merci beaucoup.

Q1 - Depuis quand êtes-vous salarié dans votre entreprise actuelle ?

Enquêteur : noter en clair et cocher

- de 5 ans []
- 5 à 10 ans []
- 10 à 15 ans []
- 15 à 20 ans []
- + de 20 ans []

Q2 - Avez-vous **toujours** travaillé en boucherie / en boulangerie / en poissonnerie ?

Oui [] → Q4 Non [] → Q3

Q3 - Si non, auparavant avez-vous travaillé dans (*citer*) :

- un autre métier de bouche que celui-ci []
ou
- un autre métier du commerce non-alimentaire []
ou
- un autre métier []

Q4 - Précédemment avez-vous travaillé :

- toujours chez un/des artisan(s) []
- toujours dans des grandes surfaces []
- chez un/des artisan(s) et dans des grandes surfaces []
- ni l'un ni l'autre []

Q5 - Quelles formations et diplômes avez-vous ?

Réponses multiples

- CAP [] et en quoi :
- BEP [] et en quoi :
- BP [] et en quoi :
- Bac Pro [] et en quoi :
- Bac Général [] et en quoi :
- Bac + [] et en quoi :
- Autres : enquêteur : écrire en clair.....

Q5bis - Enquêteur : pour les salariés depuis – de 5 ans (cf. Q1)

Cette formation vous a-t-elle bien préparé au métier que vous pratiquez ?

Oui [] Non [] NSP []

Q6 - J'aimerais avoir votre opinion au sujet du métier de boucher / poissonnier / boulanger, je vais vous citer des phrases et vous me direz si vous êtes-vous tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord avec cette opinion :

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSP
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier d'avenir	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier que j'ai plaisir à pratiquer	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier où il faut être créatif	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier beaucoup moins pénible qu'avant	[]	[]	[]	[]	[]
Si un de mes enfants voulait travailler dans la boucherie / la poissonnerie / la boulangerie, je serais très content	[]	[]	[]	[]	[]

Q7 - Parlons de votre situation et de votre métier aujourd'hui, j'aimerais avoir votre opinion sur les points que je vais vous citer et vous me donnerez une note de 1 à 10, 1 si vous n'êtes pas du tout satisfait et 10 si vous êtes tout à fait satisfait, les notes intermédiaires servant à nuancer votre opinion
 Par rapport au, quelle note de 1 à 10 vous donnez ?

Rotation
 cocher item de départ

[]	1	conditions de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	2	horaires de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	3	planning de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	4	autonomie dans le travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	5	responsabilités confiées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	6	ambiance de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	7	relations avec le patron/le responsable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	8	perspectives de carrière et de progression	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	9	rémunération	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	10	avantages en plus du salaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp

↓
Q7bis

↓
Q7ter

Q7bis- Enquêteur : pour toutes les réponses comprises entre 1 et 3, relancer : Vous m'avez dit être peu/pas satisfait par (citer l'item) pourquoi vous me dites ça ? (inscrire la réponse)

n° item

- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []

Q7ter- Enquêteur : pour toutes les réponses comprises entre 8 et 10, relancer : Vous m'avez dit être satisfait / très satisfait par (citer l'item) pourquoi ? (inscrire la réponse)

n° item

- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []

Q8 - Dans votre entreprise actuelle, a-t-on / votre patron a-t-il fait des choses pour rendre le métier plus satisfaisant pour vous ?

(Enquêteur : citer)

- équipements nouveaux [] et lesquels ?
- organisation des horaires [] et comment ?
- planning de travail [] et comment ?
- salaires et avantages [] et quoi ?
- formations complémentaires [] et la/lesquelle(s) ?

Q9 - Y a-t-il quelque chose d'autre à faire pour rendre le métier plus satisfaisant pour vous ?

Noter en clair

.....

NSP []

Q10 - Comment voyez-vous la suite de votre carrière ?

(En spontané : cocher la réponse approchante, faire préciser ; si difficultés : proposer les items)

- | | | |
|---|-----|----------------|
| | | <u>Relance</u> |
| - demeurer au même niveau qu'aujourd'hui | [] | |
| → Relance : | | |
| * dans cette entreprise | | [] |
| * dans une autre entreprise comme celle-ci | | [] |
| - prendre plus de responsabilité : | [] | |
| → Relance : | | |
| * dans cette entreprise | | [] |
| * dans une autre entreprise comme celle-ci | | [] |
| - devenir patron d'une entreprise artisanale comme celle-ci | [] | |
| - devenir patron dans un autre métier de bouche | [] | |
| - devenir patron Directeur dans une grande surface | [] | |
| - autre réponse..... | [] | |

Q11 - La communication sur votre métier est essentielle à l'égard des jeunes qui voudraient entrer dans le métier

J'aimerais avoir votre opinion sur des arguments que certains nous ont cités pour motiver des jeunes.

Q11.1 - Pour chaque argument que je vais vous citer vous me direz si cet argument est vraiment très motivant, assez motivant, pas vraiment motivant, pas du tout motivant pour un jeune.

Mon métier est ...	C'est un argument...				Argument le plus important
	Vraiment très motivant	Assez motivant	Pas vraiment motivant	Pas du tout motivant	
- un métier où on est sûr d'avoir un travail	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on peut vraiment exprimer sa personnalité	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on fait des choses très variées dans la journée	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on fait partie d'une équipe à taille humaine	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier qui permet vraiment de faire preuve de ses dons pratiques	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on a très vite un bon salaire	[]	[]	[]	[]	[]

Q11.2 - Parmi les arguments que je vous ai cités (*enquêteur : les rappeler tous ensemble*) quel est celui que vous retiendriez en priorité pour motiver un jeune en faveur de votre métier ?

Q11.3 - Y a-t-il un autre argument que je n'ai pas cité et qui vous paraîtrait très important pour motiver un jeune ?

.....

 NSP []

Q12 - Différentes suggestions d'action ont été faites pour sensibiliser un jeune à l'égard de votre métier.

Q12.1 - Je vais vous les citer et vous me direz si vous pensez que cette action serait très efficace, assez efficace, pas vraiment efficace ou pas du tout efficace pour sensibiliser un jeune à votre métier ?

	Très efficace	Assez efficace	Pas vraiment efficace	Pas du tout efficace
- présenter le métier aux élèves dans les collèges	[]	[]	[]	[]
- parler du métier aux professeurs du collège et aux conseillers d'orientation	[]	[]	[]	[]
- proposer des journées d'initiation aux élèves dans les entreprises	[]	[]	[]	[]
- proposer des stages d'une ou deux semaines aux élèves	[]	[]	[]	[]
- faire témoigner des jeunes salariés	[]	[]	[]	[]
- faire parrainer un jeune par un apprenti en 2 ^{ème} année ou un jeune salarié	[]	[]	[]	[]
- parler du métier aux parents / aux clients	[]	[]	[]	[]

Q12.2 - Pour vous, y aurait-il une autre action qui serait très efficace pour motiver un jeune, si oui quoi ?

NSP []

 et encore

Q13 - Vous personnellement, seriez-vous prêt :

- | | | |
|---|-----|-----|
| | Oui | Non |
| – à présenter votre métier à des élèves et enseignants dans le collège voisin | [] | [] |
| – à parler régulièrement des opportunités de votre métier aux parents / aux clients | [] | [] |

Q14 - A l'égard d'un jeune, d'un apprenti, êtes-vous tout à fait d'accord, assez d'accord, moyennement d'accord ou pas du tout d'accord avec les opinions suivantes :

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Moyennement d'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Pour moi, je suis prêt à rester après l'heure pour aider un apprenti	1	2	3	4	5
Pour moi, c'est surtout au patron / au chef de former l'apprenti	1	2	3	4	5

Q15 - Signalétique

S1 – Quel est votre âge ?

(Inscrire et cercler)

Moins de 30 ans	1
De 30 à 34 ans	2
De 35 à 39 ans	3
De 40 à 44 ans	4
De 45 à 49 ans	5
De 50 à 55 ans	6
+ de 55 ans	7

S2 – Etes-vous :

Célibataire / vivant seul ?	1
Marié ?	2
Vivant en couple ?	3

S3 – Avez-vous :

Un Contrat à Durée Déterminée ?	1
Un Contrat à Durée Indéterminée ?	2
Un Contrat d'Intérimaire	3
Un Contrat Saisonnier	4

S4 – Quel est votre salaire net actuel ?

..... € / F

S5 – Y a-t-il des primes en plus et de quel montant environ/mois ?

..... € / F

S6 – Quelle est l'activité principale du fond ?

Boucherie	1
Boucherie-Charcuterie	2
Boucherie-Charcuterie-Traiteur	3
Boulangerie	4
Poissonnerie	5
Supermarché	6
Hypermarché	7

S7 – L'entreprise a-t-elle aussi une activité « commerce itinérant »

Oui	1
Non	2

S7bis – Si oui, est-ce l'activité unique ?

Oui	Non
1	2

S8 – Combien de salariés travaillent dans le magasin ?

0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
+ de 5	7

S9 – Et d'apprentis

0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
+ de 5	7

S10 – La localité où est situé le magasin compte :

Moins de 2 000 hab. ?	1
De 2 000 à 20 000 hab. ?	2
De 20 000 à 100 000 hab. ?	3
100 000 hab. et plus ?	4
Paris / Région Parisienne	5

CONTROLE

Nom de l'établissement		
Nom		Prénom
Téléphone		
Adresse n° et rue	Ville	Code postal
Nom de l'enquêteur		Date
Contrôle		

GMS

BP

BOU

P

+ de 35 ans []

- de 35 ans []

SALARIES

QUESTIONNAIRE (Version 6)

Bonjour, je voudrais le rayon boulangerie – boucherie – poissonnerie (ou marée).

Bonjour M ou Mme..... Je vous appelle car nous faisons un sondage d'opinion pour l'Observatoire National du Commerce avec le concours de votre enseigne. L'objet de l'étude concerne l'entrée des jeunes dans votre métier et j'aimerais vous poser quelques questions.

Tout d'abord, êtes-vous bien employé à la fabrication ou à la préparation ?

Oui [] Non [] → STOP

Cela durera environ 15', pouvons-nous en parler maintenant ou puis-je prendre rendez-vous pour vous appeler chez vous :

Quand ?..... Quelle heure ?.....
A quel numéro ?

Merci beaucoup.

Q1 - Depuis quand êtes-vous salarié dans votre entreprise actuelle ?

Enquêteur : noter en clair et cocher

- de 5 ans []
5 à 10 ans []
10 à 15 ans []
15 à 20 ans []
+ de 20 ans []

Q2 - Avez-vous **toujours** travaillé en boucherie / en boulangerie / en poissonnerie ?

Oui [] → Q4 Non [] → Q3

Q3 - Si non, auparavant avez-vous travaillé dans (*citer*) :

– un autre métier de bouche que celui-ci []
ou
– un autre métier du commerce non-alimentaire []
ou
– un autre métier []

A TOUS

Q4 - Précédemment avez-vous travaillé :

– toujours chez un/des artisan(s) []
– toujours dans des grandes surfaces []
– chez un/des artisan(s) et dans des grandes surfaces []
– ni l'un ni l'autre []

Q5 - Quelles formations et diplômes avez-vous ?

Réponses multiples

- CAP [] et en quoi :
- BEP [] et en quoi :
- BP [] et en quoi :
- Bac Pro [] et en quoi :
- Bac Général [] et en quoi :
- Bac + [] et en quoi :
- Autres : enquêteur : écrire en clair.....

Q5bis - Enquêteur : pour les salariés depuis – de 5 ans (cf. Q1)

Cette formation vous a-t-elle bien préparé au métier que vous pratiquez ?

Oui [] Non [] NSP []

A TOUS

Q6 - J'aimerais avoir votre opinion au sujet du métier de boucher / poissonnier / boulanger, je vais vous citer des phrases et vous me direz si vous êtes-vous tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord avec cette opinion :

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSP
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier d'avenir	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier que j'ai plaisir à pratiquer	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier où il faut être créatif	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier beaucoup moins pénible qu'avant	[]	[]	[]	[]	[]
Si un de mes enfants voulait travailler dans la boucherie / la poissonnerie / la boulangerie, je serais très content	[]	[]	[]	[]	[]

Q7 - Parlons de votre situation et de votre métier aujourd'hui, j'aimerais avoir votre opinion sur les points que je vais vous citer et vous me donnerez une note de 1 à 10, 1 si vous n'êtes pas du tout satisfait et 10 si vous êtes tout à fait satisfait, les notes intermédiaires servant à nuancer votre opinion
Par rapport au, quelle note de 1 à 10 vous donnez ?

Rotation
cocher item de départ

[]	1	conditions de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	2	horaires de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	3	planning de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	4	autonomie dans le travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	5	responsabilités confiées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	6	ambiance de travail	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	7	relations avec le patron/le responsable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	8	perspectives de carrière et de progression	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	9	rémunération	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp
[]	10	avantages en plus du salaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	nsp

↓
Q7bis

↓
Q7ter

Q7bis- *Enquêteur* : pour toutes les réponses comprises entre 1 et 3, relancer : Vous m'avez dit être peu/pas satisfait par (citer l'item) pourquoi vous me dites ça ? (inscrire la réponse)

n° item

- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []

Q7ter- *Enquêteur* : pour toutes les réponses comprises entre 8 et 10, relancer : Vous m'avez dit être satisfait / très satisfait par (citer l'item) pourquoi ? (inscrire la réponse)

n° item

- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []
- []

Q8 - Dans votre entreprise actuelle, a-t-on / votre patron a-t-il fait des choses pour rendre le métier plus satisfaisant pour vous ?

(Enquêteur : citer)

- équipements nouveaux [] et lesquels ?
- organisation des horaires [] et comment ?
- planning de travail [] et comment ?
- salaires et avantages [] et quoi ?
- formations complémentaires [] et la/lesquelle(s) ?

Q9 - Y a-t-il quelque chose d'autre à faire pour rendre le métier plus satisfaisant pour vous ?

Noter en clair

.....

NSP []

Q10 - Comment voyez-vous la suite de votre carrière ?

(En spontané : cocher la réponse approchante, faire préciser ; si difficultés : proposer les items)

- | | | |
|--|-----|----------------|
| | | <u>Relance</u> |
| - demeurer au même niveau qu'aujourd'hui | [] | |
| → Relance : | | |
| * dans cette entreprise | | [] |
| * dans une autre entreprise | | [] |
|
 | | |
| - prendre plus de responsabilité : | [] | |
| → Relance : | | |
| * dans cette entreprise | | [] |
| * dans une autre entreprise comme celle-ci | | [] |
|
 | | |
| - devenir patron d'une entreprise artisanale | [] | |
| - devenir patron dans un autre métier de bouche | [] | |
| - devenir patron / Directeur dans une grande surface | [] | |
| - autre | [] | |
| réponse..... | | |

Q11 - La communication sur votre métier est essentielle à l'égard des jeunes qui voudraient entrer dans le métier

J'aimerais avoir votre opinion sur des arguments que certains nous ont cités pour motiver des jeunes.

Q11.1 - Pour chaque argument que je vais vous citer vous me direz si cet argument est vraiment très motivant, assez motivant, pas vraiment motivant, pas du tout motivant pour un jeune.

Mon métier est ...	C'est un argument...				
	Vraiment très motivant	Assez motivant	Pas vraiment motivant	Pas du tout motivant	Argument le plus important
- un métier où on est sûr d'avoir un travail	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on peut vraiment exprimer sa personnalité	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on fait des choses très variées dans la journée	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on fait partie d'une équipe à taille humaine	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier qui permet vraiment de faire preuve de ses dons pratiques	[]	[]	[]	[]	[]
- un métier où on a très vite un bon salaire	[]	[]	[]	[]	[]

Q11.2 - Parmi les arguments que je vous ai cités (*enquêteur : les rappeler tous ensemble*) quel est celui que vous retiendriez en priorité pour motiver un jeune en faveur de votre métier ?

Q11.3 - Y a-t-il un autre argument que je n'ai pas cité et qui vous paraîtrait très important pour motiver un jeune ?

.....

 NSP []

Q12 - Différentes suggestions d'action ont été faites pour sensibiliser un jeune à l'égard de votre métier.

Q12.1 - Je vais vous les citer et vous me direz si vous pensez que cette action serait très efficace, assez efficace, pas vraiment efficace ou pas du tout efficace pour sensibiliser un jeune à votre métier ?

	Très efficace	Assez efficace	Pas vraiment efficace	Pas du tout efficace
- présenter le métier aux élèves dans les collèges	[]	[]	[]	[]
- parler du métier aux professeurs du collège et aux conseillers d'orientation	[]	[]	[]	[]
- proposer des journées d'initiation aux élèves dans les entreprises	[]	[]	[]	[]
- proposer des stages d'une ou deux semaines aux élèves	[]	[]	[]	[]
- faire témoigner des jeunes salariés	[]	[]	[]	[]
- faire parrainer un jeune par un apprenti en 2 ^{ème} année ou un jeune salarié	[]	[]	[]	[]
- parler du métier aux parents / aux clients	[]	[]	[]	[]

Q12.2 - Pour vous, y aurait-il une autre action qui serait très efficace pour motiver un jeune, si oui quoi ?

NSP []

 et encore

Q13 - Vous personnellement, seriez-vous prêt :

- | | | |
|---|-----|-----|
| | Oui | Non |
| – à présenter votre métier à des élèves et enseignants dans le collège voisin | [] | [] |
| – à parler régulièrement des opportunités de votre métier aux parents / aux clients | [] | [] |

Q14 - A l'égard d'un jeune, d'un apprenti, êtes-vous tout à fait d'accord, assez d'accord, moyennement d'accord ou pas du tout d'accord avec les opinions suivantes :

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Moyennement d'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Pour moi, je suis prêt à rester après l'heure pour aider un apprenti	1	2	3	4	5
Pour moi, c'est surtout au patron / au chef de former l'apprenti	1	2	3	4	5

Q15 - Signalétique

S1 – Quel est votre âge ?*(Inscrire et cercler)*

Moins de 30 ans	1
De 30 à 34 ans	2
De 35 à 39 ans	3
De 40 à 44 ans	4
De 45 à 49 ans	5
De 50 à 55 ans	6
+ de 55 ans	7

S2 – Etes-vous :

Célibataire / vivant seul ?	1
Marié ?	2
Vivant en couple ?	3

S3 – Avez-vous :

Un Contrat à Durée Déterminée ?	1
Un Contrat à Durée Indéterminée ?	2
Un Contrat d'Intérimaire	3
Un Contrat Saisonnier	4

S4 – Quel est votre salaire net actuel ?

..... € / F

S5 – Y a-t-il des primes en plus et de quel montant environ/mois ?

..... € / F

S6 – Quelle est l'activité principale du rayon ?

Boucherie	1
Boucherie-Charcuterie	2
Boucherie-Charcuterie-Traiteur	3
Boulangerie	4
Poissonnerie	5
Supermarché	6
Hypermarché	7

S7 – Combien de salariés travaillent dans ce rayon ?

0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
+ de 5	7

S8 – Et d'apprentis

0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
+ de 5	7

S9 – La localité où est situé le magasin compte :

Moins de 2 000 hab. ?	1
De 2 000 à 20 000 hab. ?	2
De 20 000 à 100 000 hab. ?	3
100 000 hab. et plus ?	4
Paris / Région Parisienne	5

CONTROLE

Nom de l'établissement		
Nom		Prénom
Téléphone		
Adresse n° et rue	Ville	Code postal
Nom de l'enquêteur		Date
Contrôle		

BP

BOU

P

+ de 35 ans []

- de 35 ans []

ARTISANS / ENTREPRENEURS

QUESTIONNAIRE (Version 6)

Bonjour, je suis M....., je vous appelle de la part de l'Observatoire National du Commerce et de votre Organisation Professionnelle et j'aimerais poser quelques questions au chef d'entreprise / au patron.

Q1 - Etes-vous le chef d'entreprise / le patron oui [] si non, pouvez-vous me le passer ?

Bonjour, je suis M....., je vous appelle de la part de votre Organisation Professionnelle et nous faisons une enquête afin de favoriser l'entrée de jeunes dans ces métiers, et j'aimerais vous poser quelques questions.

Q2 - Vous êtes bien M. / Mme..... → Ici enquêteur : Reprendre nom du listing et valider [] si non enquêteur écrire nom

Q3 - Aujourd'hui dans votre entreprise, qui y travaille en plus de vous ?
Enquêteur : citer :

- conjoint non salarié		0	1						
- salarié(s) à la fabrication ou à la préparation	et combien	0	1	2	3	4	5	+	
- salariés intérimaires	et combien	0	1	2	3	4	5	+	
- salariés saisonniers	et combien	0	1	2	3	4	5	+	
- apprenti(s) en 1 ^{ère} année	et combien	0	1	2	3	4	5	+	
- apprenti(s) en 2 ^{ème} année	et combien	0	1	2	3	4	5	+	

Au total, cela fait une équipe de combien de personnes ?

Q3bis - Pour les salariés à la fabrication ou à la préparation, combien :
à temps plein [] à temps partiel []
et
en CDD [] en CDI []

Q4 - Parlons de vous, depuis quand êtes-vous patron de cette entreprise (enquêteur : ou boucherie / ou boulangerie / ou poissonnerie) ?

Enquêteur : noter en clairannées et cocher

- de 5 ans []
- 5 à 10 ans []
- 10 à 15 ans []
- 15 à 20 ans []
- + de 20 ans []

Q5 - Avez-vous **toujours** travaillé en (enquêteur : citer selon quotas) boucherie / en boulangerie / en poissonnerie ?
Oui [] → Q7 Non [] → Q6

Q6 - Si non, auparavant avez-vous travaillé dans :

- un autre **métier de bouche** que celui-ci ? []
- un autre métier artisanal ou commerce **non alimentaire** ? []

A TOUS

Q7 - Quelles formations et diplômes avez-vous ?

Réponses multiples

- CAP [] et en quoi :
- BEP [] et en quoi :
- BP [] et en quoi :
- Bac Pro [] et en quoi :
- Bac Général [] et en quoi :
- Bac + [] et en quoi :
- Autres : *enquêteur : écrire en clair*.....

Q8 - Au sujet du métier que vous pratiquez aujourd'hui (*enquêteur : citer le métier*) boucher / poissonnier / boulanger. Je vais vous citer des opinions et vous me direz si êtes-vous tout à fait d'accord, assez d'accord, pas vraiment d'accord, pas du tout d'accord avec elles :

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Pas vraiment d'accord	Pas du tout d'accord	NSP
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier d'avenir	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier que j'ai plaisir à pratiquer	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier où il faut être créatif	[]	[]	[]	[]	[]
La boucherie / la poissonnerie / la boulangerie est un métier beaucoup moins pénible qu'avant	[]	[]	[]	[]	[]
Si un de mes enfants voulait travailler dans la boucherie / la poissonnerie / la boulangerie, je serais très content	[]	[]	[]	[]	[]

Q9 - Parlons maintenant du **salié à la fabrication ou à la préparation le plus récemment entré chez vous.**

Q9.1- Est-ce un homme ? [] une femme ? []

Q9.2- Depuis quand est-il chez vous ?

- de 3 ans []
- de 3 à 5 ans []
- de 5 à 10 ans []
- de 10 à 15 ans []
- plus de 15 ans []

Q9.3- Travaille-t-il à temps plein ? [] ou à temps partiel ? []

Q9.4- A-t-il un CDI ? [] ou un CDD ? []

Q9.5- Quel(s) diplôme(s) a ce salarié ?

Réponses multiples

- CAP [] et en quoi :
- BEP [] et en quoi :
- BP [] et en quoi :
- Bac [] et en quoi :
- Bac + [] et en quoi :
- Autres : enquêteur : écrire en clair.....
- Rien, pas de diplômes professionnels []

Q9.6- Ce salarié a-t-il débuté chez vous comme apprenti ?

Oui [] Non []

Q9.7- Quelles sont vos intentions à l'égard de ce salarié dans l'avenir ?

Un seul choix

Q9.7.1- Le garder Oui [] → Q9.7.2 Non [] → Q10

Q9.7.2- Si vous le gardez, qu'envisagez-vous :

Enquêteur : citer

- | | Oui | Non |
|---|-----|-----|
| - le maintenir au niveau où il est ? | [] | [] |
| - l'augmenter et / ou lui donner des primes ? | [] | [] |

Q9.7.3 – Et plus tard, qu'envisagez-vous ?

- | | Oui | Non |
|---|-----|-----|
| - lui donner beaucoup plus de responsabilités dans l'entreprise mais sans en faire votre successeur ? | [] | [] |
| ou | | |
| - lui proposer de prendre plus tard votre suite ? | [] | [] |

A TOUS

Q10 - Si vous aviez à recruter un nouveau salarié à la fabrication / à la préparation, voudriez-vous qu'il ait :

- | | Oui | Non |
|--|-----|-----|
| - une formation professionnelle uniquement dans votre propre métier ? | [] | [] |
| ou | | |
| - une formation professionnelle dans un métier qui complète le vôtre ? | [] | [] |

Q10.1 - Et ce salarié, préféreriez-vous qu'il :

Cocher la case

- | | Oui | Non |
|--|-----|-----|
| - débute chez vous, sans autres expériences précédentes ? | [] | [] |
| - vienne d'une autre entreprise artisanale de votre métier ? | [] | [] |
| ou | | |
| - vienne d'une grande surface ? | [] | [] |

Q11 - Revenons à votre / vos salarié(s) actuel(s).

Avez-vous fait des choses pour rendre le métier plus satisfaisant pour le/les salarié(s) en fabrication ou en préparation, par exemple au niveau d' :

Enquêteur : citer

- | | Rien | Oui | |
|------------------------------|------|-----|----------------------------|
| - équipements nouveaux | [] | [] | et lesquels ? |
| | | | |
| | | | |
| - organisation des horaires | [] | [] | et comment ? |
| | | | |
| | | | |
| - planning de travail | [] | [] | et comment ? |
| | | | |
| | | | |
| - salaires et avantages | [] | [] | et quoi ? |
| | | | |
| | | | |
| - formations complémentaires | [] | [] | et la/lesquelle(s) ? |
| | | | |
| | | | |

Q12 - Y a-t-il d'autres choses que vous avez faites ou mises en place **chez vous** pour rendre le métier plus satisfaisant ?

- | | | |
|------|-----|-----------------|
| Rien | [] | |
| Oui | [] | et quoi ? |
| | | |
| | | |

Q13 - Parlons maintenant du **dernier apprenti à la fabrication ou à la préparation que vous avez recruté.**

Q13.1 - Avez-vous aujourd'hui ou déjà eu un apprenti ?

- | | | |
|---------------------------|-----|----------------------|
| Oui, j'en ai actuellement | [] | → Q13.3 et suivantes |
| Oui, j'en ai déjà eu | [] | → Q13.2 |
| Non, je n'en ai jamais eu | [] | → Q16 |

Q13.2 - Vous l'avez pris en apprentissage il y a :

- | | | |
|------------|-----|-------|
| - de 5 ans | [] | → Q14 |
| ou | | |
| + de 5 ans | [] | → Q16 |

Q13.3 - Est-ce :

- | | |
|-------------------|-----|
| Un garçon ? | [] |
| Une jeune fille ? | [] |

Q13.4 - En quelle année de formation est-il/elle ?

- * 1^{ère} année []
- * 2^{ème} année []
- * 3^{ème} année []

Q13.5 - Est-il/elle : en CFA / Centre de Formation par l'Apprentissage []
 ou en lycée professionnel []
 ou vient-il/elle d'un autre parcours []
 → lequel ?

Q14 - Ce jeune, comment est-il venu à travailler chez vous, est-ce :

- à la suite d'un stage en cours de scolarité ? []
- à la demande de ses parents ? []
- il est venu lui-même demander à travailler []
- il a été envoyé par le CFA []
- autre []
- NSP []

Q15 - Pour ce jeune, avez-vous fait des choses pour faciliter ses premiers pas chez vous ?

Q15.1 - Rien fait [] A fait quelque chose [] → Et quoi ?

Quoi ? (Enquêteur : noter en clair).....

Q15.2 - Relance : par exemple avez-vous fait quelque chose au niveau :

- | | | | |
|-------------------------------|-----|-----|----------------------------------|
| | Non | Oui | |
| - des horaires et du week-end | [] | [] | et quoi ?.....
.....
..... |
| - des tâches et du travail | [] | [] | et quoi ?.....
.....
..... |
| - de la rémunération | [] | [] | et quoi ?.....
.....
..... |

Y a-t-il autre chose que vous avez fait ?

Y a-t-il quelque chose que vous auriez aimé faire mais que vous n'avez pas pu faire ? Et quoi ?

A TOUS

Q16 - Différentes suggestions d'action ont été faites pour sensibiliser un jeune à l'égard de votre métier.

Q16.1 - Je vais vous les citer et vous me direz si vous pensez que cette action serait très efficace, assez efficace, pas vraiment efficace ou pas du tout efficace pour sensibiliser un jeune à votre métier ?

	Très efficace	Assez efficace	Pas vraiment efficace	Pas du tout efficace
- présenter le métier aux élèves dans les collèges	[]	[]	[]	[]
- parler du métier aux professeurs du collège et aux conseillers d'orientation	[]	[]	[]	[]
- proposer des journées d'initiation aux élèves	[]	[]	[]	[]
- proposer des stages courts aux élèves	[]	[]	[]	[]
- faire témoigner des jeunes salariés	[]	[]	[]	[]
- faire parrainer un jeune par un apprenti en 2 ^{ème} année ou un jeune salarié	[]	[]	[]	[]
- parler du métier aux parents / aux clients	[]	[]	[]	[]

Q16.2 - Pour vous, y aurait-il une autre action qui serait très efficace pour motiver un jeune, si oui quoi ?

.....

 et encore

NSP []

Q17 - Vous **personnellement**, seriez-vous prêt :

	Oui	Non
- à proposer des stages courts chez vous	[]	[]
- à proposer des journées d'initiation chez vous	[]	[]
- à présenter votre métier à des élèves et enseignants dans le collège voisin	[]	[]
- à parler régulièrement des opportunités de votre métier aux parents / aux clients	[]	[]

Q17.1 - Y aurait-il une autre action à laquelle vous pensez et que vous pourriez faire, si oui laquelle ?

.....

 NSP []

Q18 - Il existe aujourd'hui la possibilité de recruter un jeune non formé en CDI à plein temps en étant exonéré des charges sociales.

Par rapport à l'alternance / à l'apprentissage, cette possibilité de contrat sans charges sociales vous paraît-elle tout à fait intéressante, assez intéressante, pas vraiment intéressante, pas du tout intéressante pour vous ?

Tout à fait intéressante	Assez intéressante	Pas vraiment intéressante	Pas du tout intéressante
[]	[]	[]	[]

Merci d'avoir répondu, j'ai encore quelques renseignements sur vous à vous demander.

Q19 - Signalétique

S1 – Quel est votre âge ?

(Inscrire et cercler)

Moins de 30 ans	1
De 30 à 34 ans	2
De 35 à 39 ans	3
De 40 à 44 ans	4
De 45 à 49 ans	5
De 50 à 55 ans	6
+ de 55 ans	7

S2 – Etes-vous :

Célibataire / vivant seul ?	1
Marié ?	2
Vivant en couple ?	3

S3 – Quel est votre niveau de revenus mensuels nets ?

Moins de 1 000 €	1
De 1 000 à 1 299 €	2
De 1 300 à 1 599 €	3
De 1 600 à 2 499 €	4
De 2 500 à 3 799 €	5
+ de 3 800 €	6

S4 – Quelle est l'activité principale du fond ?

Boucherie	1
Boucherie-Charcuterie	2
Boucherie-Charcuterie-Traiteur	3
Boulangerie	4
Poissonnerie	5

S5 – Avez-vous une activité « marchés ou « commerce itinérant » ?

Oui	1
Non	2

S5bis – Si oui, est-ce votre activité unique ?

Oui	Non
1	2

S6 – La localité où est situé le magasin compte :

Moins de 2 000 hab. ?	1
De 2 000 à 20 000 hab. ?	2
De 20 000 à 100 000 hab. ?	3
100 000 hab. et plus ?	4
Paris / Région Parisienne	5

CONTROLE

Nom de l'établissement		
Nom		Prénom
Téléphone		
Adresse n° et rue	Ville	Code postal
Nom de l'enquêteur		Date
Contrôle		

SIGNALETIQUE PHASE QUANTITATIVE

JEUNES**Echantillon interrogé**

En boulangerie	64 apprentis
En Boucherie	59 apprentis
En poissonnerie	48 apprentis

Age

16 ans	9%
17 ans	46%
18 ans	23%
19 ans	9%
20 ans	3%
23 ans	1%
Non réponse	10%

Diplômes déjà obtenus

CFG	29%
BEP C	24%
CAP Pâtisserie	17%
BEP	12%
CAP Charcuterie-Traiteur	2%
CAP Cuisine	1%
BEP hors métier préparé	15%

SALARIES

• *En commerce artisanal*

Echantillon interrogé

En boulangerie	31 interviewés
En Boucherie	31 interviewés
En poissonnerie	27 interviewés

Age

Moins de 30 ans	52%
De 30 à 34 ans	22%
De 35 à 39 ans	7%
De 40 à 44 ans	3%
De 45 à 49 ans	9%
De 50 à 55 ans	5%
+ de 55 ans	2%

Diplômes obtenus

CAP	72%
BEP	15%
Bac Pro	11%
Bac Général	2%
Bac+	2%
Aucun	16%

Nombre de salariés travaillant dans l'entreprise

1	17%
2	26%
3	13%
4	12%
5	3%
plus de 5	29%

Nombre d'apprentis travaillant dans l'entreprise

0	54%
1	24%
2	13%
3	8%
4	1%

Agglomération

Moins de 2 000 hab.	6%
De 2 000 à 20 000 hab.	14%
De 20 000 à 100 000 hab.	16%
100 000 hab. et plus	64%

• **En GMS****Echantillon interrogé**

En boulangerie	31 interviewés
En Boucherie	30 interviewés
En poissonnerie	34 interviewés

Age

Moins de 30 ans	28%
De 30 à 34 ans	17%
De 35 à 39 ans	19%
De 40 à 44 ans	15%
De 45 à 49 ans	11%
De 50 à 55 ans	7%
+ de 55 ans	3%

Les interviews ont été conduites au sein de :

Hypermarchés	47
Supermarchés	21

Aucun boulanger n'a été interviewé en supermarchés.

Diplômes obtenus

CAP	71%
BEP	9%
BP	2%
Bac Pro	1%
Bac Général	6%
Bac+	9%
Aucun	14%

Nombre de salariés travaillant dans le rayon

1	1%
2	7%
3	21%
4	13%
5	13%
+ de 5	45%

Nombre d'apprentis travaillant dans le rayon

0	75%
1	19%
2	2%
3	4%

Agglomération

Moins de 2 000 hab.	-
De 2 000 à 20 000 hab.	35%
De 20 000 à 100 000 hab.	34%
100 000 hab. et plus	31%

ENTREPRENEURS**Age**

Moins de 30 ans	11%
De 30 à 34 ans	16%
De 35 à 39 ans	19%
De 40 à 44 ans	19%
De 45 à 49 ans	15%
De 50 à 55 ans	8%
+ de 55 ans	12%

Formation et diplômes

CAP	71%
BEP	10%
BP	3%
Bac+	4%
Aucune	12%

Activité principale du fonds

Boucherie	21%
Boucherie-Charcuterie	41%
Boucherie-Charcuterie-Traiteur	38%

Activité « marchés » ou « commerce itinérant »

Oui	16%
Non	84%

Nombre de salarié(s)

0	56%
1	19%
2	14%
3	4%
4	1%
5	2%
plus de 5	4%

Nombre d'apprentis

0	74%
1	20%
2	5%
3	1%

Agglomération

Moins de 2 000 hab.	7%
De 2 000 à 20 000 hab.	16%
De 20 000 à 100 000 hab.	22%
100 000 hab. et plus	55%