

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

Proposition d'un support de diagnostic rapide

Historique du groupe

Début 2012, un groupe informel a été créé par des ONG internationales de droit français, souhaitant échanger sur leurs pratiques en matière de formation et d'insertion professionnelles des jeunes. En effet, aucun espace de réflexion n'existait en France autour de ces sujets, pourtant au cœur des priorités de l'aide au développement. Le groupe rassemble cinq ONG, actives dans la formation et l'insertion professionnelles des jeunes en Afrique, Asie, Moyen-Orient et Amérique latine : le Gret, l'IECD, Apprentis d'Auteuil, Acting for Life et Essor.

Depuis novembre 2015, l'AFD soutient le groupe afin de produire des connaissances utiles à d'autres opérateurs de la formation et de l'insertion professionnelles des jeunes, à travers la publication de notes et d'outils pratiques.

Avec le soutien :



La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Agence française de développement (AFD). Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.

Note rédigée par Sandra Barlet (Gret).

Avec les contributions du groupe : Johanne Castaño Villegas (Acting for Life), Mathieu Lebas (Apprentis d'Auteuil), Ambroise Le Moal et Fabien Chevalier (Essor), Astrid Desjobert (IECD). L'outil a été soumis aux retours des terrains suivants : Liban (IECD), Tchad et Guinée Bissau (Essor), Sénégal (Gret), Cameroun (Apprentis d'Auteuil).

Partenaires invités : Annick Huyghe Mauro (consultante indépendante), Virginie Lucas (AFD) et Alicia Marguerie (consultante indépendante).

➔ Accéder aux autres articles :

Portail www.entrepreneursud.org

Le groupe a consacré ses rencontres de l'automne 2016 à celui de 2017 au sujet de l'entrepreneuriat des jeunes dans les pays en développement. En effet, si les actions en matière de formation professionnelle et d'appui aux entreprises existantes sont relativement structurées et celles en matière d'appui à l'insertion en voie de l'être, on constate en matière d'appui et d'accompagnement à la création d'activités un manque patent de pratiques et de dispositifs capitalisés et ayant fait leur preuve sur la durée. Cet accompagnement est particulièrement complexe. Pourtant, les jeunes représentent la majorité des personnes évoluant vers une installation.

Cette série de deux articles vise à aider les opérateurs de terrain à prendre du recul sur leurs pratiques d'accompagnement de publics jeunes. En effet, accompagner des jeunes entrepreneurs est complexe pour différentes raisons : il y a souvent une confusion entre des objectifs d'accompagnement sur un projet d'insertion et d'accompagnement sur un projet d'entreprise ; aussi, les profils entrepreneuriaux des jeunes accompagnés ne sont pas toujours suffisamment caractérisés et les accompagnants peuvent peiner à savoir vers quoi et comment accompagner les jeunes rencontrés ; enfin, très peu de dispositifs accompagnent des publics jeunes vers la création d'entreprise, car, du fait de leur jeunesse, ces derniers sont généralement jugés peu expérimentés, versatiles et manquant de garanties permettant de démontrer leur engagement et de rassurer des partenaires, en particulier des institutions de microfinance.

La réflexion a été organisée en deux temps, restitués sous la forme de deux articles. [Le premier présente une typologie des dynamiques types d'insertion de jeunes en Afrique.](#) Sur cette base,

OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

ce second article propose un exemple d'outil, à adapter par chacun, permettant de déterminer si un jeune est prêt à s'installer à son compte.

*Ce questionnaire a été élaboré sur la base de l'expérience des ONG du groupe, en s'attachant à **la situation particulière des jeunes en situation d'apprentissage ou de formation à un métier.***

POURQUOI CE TRAVAIL : NOTRE APPROCHE

Nous avons développé un questionnaire permettant de **poser un diagnostic rapide du potentiel d'installation d'un jeune et de ses principaux besoins d'appui** pour s'installer ou développer son activité.

L'objectif d'un accompagnement à l'installation est de permettre, par un accès plus rapide et amélioré aux compétences et aux capitaux manquants, soit d'**accélérer** la trajectoire du jeune, soit de **l'incurver** car sans cet apport il n'aurait pas pu s'installer. Si cet accompagnement est un enjeu du développement de l'emploi, il est souvent assez peu structuré et peu d'offres d'appui post-crédation sont proposées. C'est pourquoi nous pensons qu'un tel outil peut être utile pour renforcer les pratiques des opérateurs de l'emploi des jeunes, de l'appui à la création d'entreprise et de la formation professionnelle.

Ce questionnaire, une fois adapté au contexte, peut être utilisé à différentes étapes de l'accompagnement :

- ◆ **Au moment de l'entrée dans un dispositif**, un premier diagnostic rapide peut être réalisé afin d'identifier le potentiel entrepreneurial et les besoins d'accompagnement d'un jeune et l'orienter ou non vers un accompagnement à l'installation. L'intérêt de ce diagnostic ponctuel, initial, est de déterminer si un accompagnement à l'installation d'un jeune peut débuter avec des chances de succès, et, si oui, quels sont les principaux besoins du jeune.
- ◆ **En cours d'accompagnement**, ce diagnostic peut être reconduit de façon ponctuelle ou itérative, afin de faire évoluer le diagnostic et l'accompagnement proposé.

Cet outil peut être utilisé indépendamment ou en complément et en amont de ceux, relativement nombreux, permettant de travailler sur le plan d'affaires.

Chaque structure d'appui devra, selon ses besoins, adapter la façon dont elle utilise l'outil au suivi qu'elle souhaite réaliser, à ses publics et au contexte d'intervention. **Le questionnaire proposé ne peut pas être utilisé en l'état, il s'agit d'un exemple restant à compléter/adapter par l'opérateur désirant l'utiliser.**

Nous posons les hypothèses de plus-values suivantes à cette démarche de diagnostic :

- ◆ **considérer les parcours des jeunes de façon plus globale pour mieux les accompagner.** Notamment, les accompagnants des jeunes en parcours « classique » d'EFTP ne s'intéressent pas systématiquement aux compétences et expériences acquises en dehors du cadre formel de la formation. Or de nombreux jeunes en EFTP ont une expérience professionnelle qu'ils peuvent valoriser lorsqu'ils considèrent de s'installer ;
- ◆ **une meilleure connaissance des publics**, de leurs motivations et trajectoires par l'instauration d'un dialogue de fond entre le jeune et son accompagnant ;
- ◆ **une prise de confiance et une avancée sur son projet du jeune**, qui connaîtra mieux ses atouts et besoins, et clarifiera sa démarche.

LA CIBLE : TOUT JEUNE QUI A UN MINIMUM DE QUALIFICATION ET UNE EXPÉRIENCE DU MÉTIER

Il s'agit d'accompagner vers l'installation des jeunes qui ont un niveau minimal de qualification technique et d'expérience pratique de l'exercice du métier.

Deux types de jeunes sont concernés :

1. **Jeune en apprentissage en entreprise** (traditionnel ou rénové) : en situation de travail auprès d'un professionnel plus expérimenté qui lui apprend le métier.

Nous comprenons au sens large la notion d'apprentissage : un jeune engagé avec un maître d'apprentissage, par contrat verbal ou écrit, à

OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

ce que ce dernier lui enseigne un métier, dans le cadre de sa participation à la production de l'entreprise. Cette formation en situation de travail peut se dérouler dans un atelier, un chantier ou une entreprise, agricole ou non.

2. **Élève d'une structure d'éducation et de formation technique et professionnelle (EFTP), qui a une expérience de travail en entreprise.** Avoir une première expérience est fondamental pour que le jeune puisse envisager de s'installer. Il ne doit pas s'agir d'une simple observation de l'entreprise mais de la participation active à la production – pas un stage d'observation, mais une expérience en situation de travail (salariat, tâcheronnage, job court), qu'elle soit rémunérée ou non. L'élève peut être en cours de formation ou l'avoir déjà terminée. Il peut avoir acquis son expérience professionnelle avant, pendant et/ou après sa formation.

La principale différence entre des apprentis et des jeunes en EFTP expérimentés est que les premiers s'insèrent par du travail qui leur permet d'apprendre leur métier, et les seconds par une formation qu'ils complètent en s'exerçant à pratiquer. Un jeune ayant uniquement une expérience en structure de formation sans connaître la réalité de l'exercice du métier en entreprise devra en amont acquérir une expérience du métier avant de pouvoir envisager de s'installer avec succès et être accompagné pour.

DEUX PARCOURS TYPES, DEUX SORTES D'ACCOMPAGNEMENT

Le diagnostic rapide doit permettre de déterminer les objectifs à terme d'un jeune en rapport à sa motivation et ses capacités (compétences et capitaux) ainsi que de déterminer les appuis qu'on peut utilement lui proposer. Un jeune qui veut créer son activité peut le faire soit par défaut dans une logique de survie, soit de façon plus volontariste dans l'optique de créer et faire croître une entreprise. Les deux approches ne sont ni incompatibles ni forcément chronologiques.

Pour des jeunes s'installant en auto-emploi de survie, l'accompagnement sera « frugal », centré sur

le jeune et visera son insertion sociale et professionnelle. Peu d'apport en capitaux, peu de renforcement financier, peu d'objectif de croissance de l'activité : l'enjeu est en premier lieu que le jeune stabilise une activité lui assurant une autonomie financière.

Pour les jeunes s'installant ou consolidant leur activité dans une optique de croissance, l'accompagnement sera « entrepreneurial » et centré sur le projet, avec une approche plus à l'écoute du marché et une sélection des publics accompagnés.

LES MÉTIERS CONCERNÉS

Tous les métiers pour lesquels il y a un apprentissage sont concernés.

Cf. liste indicative de métiers en annexe.

Dans un souci d'élaborer un questionnaire relativement simple, **les activités pures de production agricole, d'élevage ou de pêche ne sont pas ici prises en considération.** Elles présentent des problématiques particulières – notamment d'accès au foncier – et font déjà l'objet d'études¹. Cela dit, le questionnaire pourra être adapté pour ces métiers par les opérateurs qui le souhaitent.

LA STRUCTURE DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire porte sur les éléments qui permettent à un jeune d'entreprendre :

- ♦ **ses compétences :** savoir, savoir-faire, savoir-être et motivation ;
- ♦ **ses capitaux,** ou capacité de recours à ceux-ci. Nous les avons distingués en trois : le capital social (relationnel), technique (équipements et leur fonctionnement) et financier.

1. Voir à ce sujet l'étude Comprendre le processus d'installation des jeunes en agriculture pour mieux l'accompagner, Grille d'analyse et premiers résultats, Fert, Supagro, notes techniques n° 27, AFD, avril 2017.

OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

Afin d'évaluer chaque compétence ou capital, les questionnements portent sur :

- ◆ **ses acquis** : ce qu'il a déjà fait, le repérage d'éléments montrant sa dynamique et sa motivation ;
- ◆ **ses projets** : ce qu'il veut faire et comment il se projette ;
- ◆ **ses défis** : ce qui l'empêche de le faire et ses besoins pour avancer sur son projet.

UTILISATION DU QUESTIONNAIRE ET DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

L'entretien est à réaliser en vis-à-vis du jeune et de façon semi-directive (peu de questions sont fermées), si possible dans un lieu où l'enquêteur et le jeune sont seuls et au calme. La personne qui conduit l'entretien doit de préférence être la personne qui accompagne déjà le jeune ou envisage de le faire.

Avant de débiter le questionnaire, l'enquêteur aura un échange introductif avec le jeune permettant de savoir s'il entre dans la cible, c'est-à-dire si le jeune :

- ◆ est soit en apprentissage, soit en EFTP avec une expérience en situation de travail ;
- ◆ est motivé pour créer son activité et pour être accompagné pour.

- ◆ souhaite être accompagné dans sa démarche et accepte de s'engager à respecter les règles et contraintes de l'accompagnement (temps consacré non payé, tâches à faire pour avancer sur son projet).

Dans le cas contraire, il est inutile de réaliser le questionnaire.

L'entretien sera complété si cela est possible par un court échange avec le patron (apprentis) ou le formateur (jeunes en EFTP) du jeune.

Enfin, l'enquêteur donnera son propre avis sur la capacité du jeune à s'installer et/ou à développer son activité ainsi que sur les besoins du jeune pour le faire.

LES LIMITES DU QUESTIONNAIRE PROPOSÉ

Ce questionnaire porte un regard sur la capacité d'un jeune à s'installer et/ou à développer une activité. **Il ne considère pas l'environnement du jeune**, qui présente des contraintes et atouts de différents ordres :

- ◆ sociaux, culturels, par exemple dans le choix d'un métier plus ou moins reconnu ;

© Essor



OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

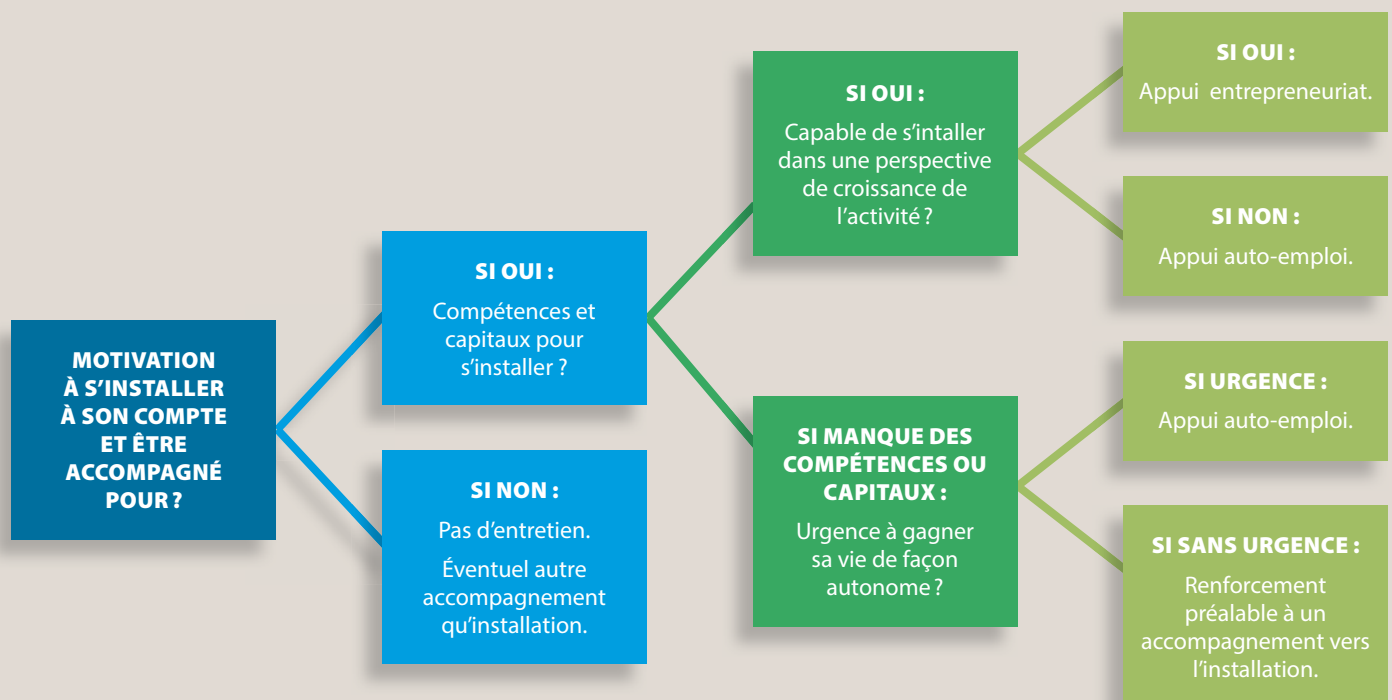
- ◆ liés à l'autonomie, le genre, l'âge et la responsabilité familiale du jeune, sa nécessité et son degré d'urgence à travailler. Par exemple, entreprendre pour une jeune femme exige généralement le soutien du mari ou du père; aussi souvent la famille doit participer à la décision que la jeune femme ne pourra généralement pas assumer seule;
- ◆ liés à la localisation de l'action : accès à l'énergie (eau, électricité), infrastructure routière, cadre légal, difficultés locales à créer une entreprise.

C'est un parti pris car les structures accompagnatrices, fortes de la connaissance du contexte local, connaissent déjà les freins et atouts de leur contexte, généralement identifiés et intégrés dès la conception de leur d'appui à l'installation.



© Essor

AIDE AU REPÉRAGE DE LA CAPACITÉ À ENTREPRENDRE D'UN JEUNE



À déterminer avant de débiter l'entretien

À déterminer à l'issue de l'entretien

OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

PRÉSENTATION DES ITEMS DU QUESTIONNAIRE

Dans la présentation du questionnaire sous forme de grille ci-après, seule la partie en vert compose le questionnaire. Les autres éléments permettent d'améliorer la compréhension du questionnement. ●

CAPITAUX	COMPÉTENCES	CAPITAL SOCIAL (relationnel)	CAPITAL TECHNIQUE (matériel)	CAPITAL FINANCIER
De quoi parle-t-on ? Savoir de base. Connaissances théoriques (pour évoluer plus que pour démarrer). Maîtrise technique du métier (technique, gestion, management). Savoir être. Motivation : vision de son projet, projection dans l'avenir.	Savoir de base. Connaissances théoriques (pour évoluer plus que pour démarrer). Maîtrise technique du métier (technique, gestion, management). Savoir être. Motivation : vision de son projet, projection dans l'avenir.	Réseau familial, amical, professionnel et institutionnel sur lequel s'appuyer.	Accès aux équipements (machines de l'entreprise, outils de travail propres, et local pour exercer), que ce soit en propriété, location ou prêt.	Fonds propres. Trésorerie. Capacité d'investissement.
Comment repérer ? = contenu du questionnaire	Savoir de base : lire, écrire, compter. Maîtrise du métier : - Connaissance de l'ensemble du process de production et de vente de l'entreprise. - Diversité des situations de travail connues. - Diversité des équipements sur lesquels il a travaillé. - Durée de la FPA/expériences en entreprise. - A connu d'autres formations/expériences en entreprise. Savoir être/potential : en discutant avec son patron : - Prise d'initiative. - Responsabilité (ex. : remplacement du patron en son absence). Motivation : - Projection à 5 ans, vision réaliste de son projet, type d'entreprise, volonté et potentiel pour être entrepreneur. - Engagement moral (ex. : à constituer une épargne); contraintes auxquelles il est prêt à s'engager en contrepartie de l'accompagnement. - Regard sur ce qu'il a déjà fait : fabrication de modèles propres, essai de vente dans son réseau, etc. - Et aussi : ouverture d'esprit/curiosité, identification d'autres façons de fonctionner que son patron et sa famille. + commentaires/retours d'observation et de connaissance des enquêteurs	Connaissance des pratiques. Habitue de collaboration avec des clients, des fournisseurs, des partenaires. Sait quels appuis il peut mobiliser pour répondre à ses besoins (accès à l'information sur les potentiels de marché, sur les équipements, sur les pratiques performantes du métier, sur les nouvelles techniques, etc.). À qui il a déjà fait appel ? De quels appuis il a déjà bénéficié ? A-t-il encore des obligations liées à son contrat d'apprentissage envers son patron ou sa famille ?	A déjà ses propres outils. Comment il accède aux machines – a le droit d'utiliser des équipements qui ne sont pas les siens (indicateur de confiance). Exerce-t-il déjà ? Accès à un lieu ? Où est-ce qu'il pourra exercer ?	A-t-il une idée de ses besoins financiers pour démarrer (capital de départ/business plan) ? Qu'est-ce qu'il a ? Qu'est-ce qu'il peut déjà mobiliser ? Est-ce qu'il sait à qui il peut s'adresser pour obtenir des financements (réseau, services financiers) ? A-t-il déjà épargné ? (combien ?)

OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

Présentation indicative des deux types d'installation

CAPITAUX	COMPÉTENCES	CAPITAL SOCIAL (relationnel)	CAPITAL TECHNIQUE (matériel)	CAPITAL FINANCIER
Pour s'installer et en vivre de façon autonome Installation frugale	L'apprenti formé peut s'installer et en vivre, mais aura du mal à développer son activité ; souvent en activité de survie car sans local ni équipement consistant. Selon les barrières à l'entrée du métier (notamment le coût des équipements et le niveau de technicité), possible ou non. Besoin d'un renforcement en gestion simplifiée (ce n'est généralement pas le besoin primordial). <i>Ce temps d'installation précaire peut être une période de test de l'installation avec un apprentissage en éducation financière, en gestion d'entreprise et technique (production).</i> Attention cette étape n'est pas forcément un préalable au développement entrepreneurial. Mais les deux souvent coexistent un moment et s'enchaînent.	Ce capital fondamental est pertinent seulement s'il est accessible dans la durée. Enjeu de le renforcer, en particulier via le tutorat par des pairs (accompagnement de moyen-long terme par un entrepreneur expérimenté de confiance). Appui-conseil individualisé et sur le moyen-long terme. Information.	Accès à un kit initial de démarrage professionnel.	Le besoin financier ne vient que lorsque le projet d'entreprise est mûr pour démarrer. Besoins : fonds de roulement, investissements initiaux (équipements, matière d'œuvre). Différentes formes d'appui : - Anticiper et épargner. - Prêt (microfinance, prêt d'honneur). - Garantie bancaire. L'offre de crédit est quasi-inexistant pour les jeunes entrepreneurs. Intérêt à démarrer sur des prêts de très faibles montants pour que le jeune démontre sa motivation et sa capacité à rembourser. Besoin non financier pour accéder au crédit : information sur l'offre, intermédiation.
Pour s'installer en étant en mesure de développer son activité Logique entrepreneuriale, de croissance	Mise à niveau sur les savoirs de base (lire/écrire/compter). Maîtrise technique du métier (diversification/savoir s'adapter à la demande) : compétence sur une gamme large du champ de compétences techniques du métier : savoir-faire techniques, utilisation des outils et équipements diversifiés. Complément de formation sur la maîtrise de l'ensemble des équipements et notamment sur la compréhension théorique de leur fonctionnement. Compétences techniques et capacité d'auto-formation. Connaissance du marché micro-local pour identifier les potentiels de développement d'activité. Parfois nécessité d'une maîtrise de langues étrangères, par exemple pour des métiers nécessitant de pouvoir lire des notices techniques.		Accès à des équipements plus complets pour exercer.	Besoin financier plus conséquent.

OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et les besoins d'accompagnement d'un jeune

• FÉVRIER 2018

ANNEXE

Liste des métiers les plus courants dans l'apprentissage informel

(adaptée de la liste des métiers de l'apprentissage au Ghana, BIT)²

Préparation des denrées alimentaires et métiers connexes

- Préparation des denrées alimentaires et confiserie (pain, pâtisserie, gâteaux, pâtes de viande, etc.)
- Hôtellerie, restauration et cuisson
- Boissons (eau en sachet, cacao/thé, crème glacée, yoghourt, etc.)
- Bouchers, poissonniers et métiers connexes
- Transformation alimentaire (huile alimentaire, huile de palme, huile de noix de coco, beurre de karité)
- Distillerie

Service de santé traditionnel et métiers connexes

- Sage-femme traditionnelle
- Production d'herbes médicinales, herboriste
- Guérisseurs traditionnels, prêtres fétichistes, prêtres animistes, mallams, guérisseurs

Métiers des services personnels/entretien des propriétés

- Coiffure femmes, coiffure hommes, esthétique
- Conciergerie, nettoyage, blanchisserie
- Décoration florale, architecture d'intérieur et décoration d'intérieur
- Décoration funèbre, entreprise de pompes funèbres
- Aménagement paysager
- Services hôteliers et tourisme

Métiers de l'automobile

- Mécanicien automobile
- Mécanicien de machines de construction

- Ajustage maritime/mécanicien de bateaux
- Électricité/électronique des véhicules à moteur
- Réparation de carrosseries de véhicules à moteur
- Mécanicien de vélos
- Mécanicien de motos
- Vulcanisation

Métiers de l'électricité

- Électricité générale
- Construction électrique
- Rembobinage de machines électriques
- Électronique radio et télévision
- Installateurs et dépanneurs de matériel informatique
- Techniciens informaticiens en soutien utilisateurs
- Développement Web et multimédia
- Télécommunications
- Réfrigération et climatisation

Métiers de l'agriculture/de la pêche/de la chasse/de la foresterie

- Pêche, pisciculture, aquaculture
- Chasse, production de vin de palme/saignée de palmiers royaux
- Production mixte de cultures et d'animaux pour les marchés
- Mécanicien de machines agricoles
- Mécanicien d'unités agricoles et de foresterie motorisées/mécanicien de tronçonneuses
- Floriculture, horticulture
- Fabrication de charbon de bois

Métiers des textiles, de l'habillement et des tissus d'ameublement

- Confection et couture
- Chaussures et maroquinerie
- Garnissage
- Dessin sur textiles/sérigraphie/batik/chinage par teinture
- Draperie/tissage
- Confection et couture orthopédiques
- Fabrication de chaussures orthopédiques

Métiers des transports et du transfert de matériaux

- Chauffeurs
- Manutentionnaires de fret, déblaiement

2. L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique, un guide de réflexion, Département des compétences et de l'employabilité, BIT, 2012.

OUTILS D'ACTION

Identifier le potentiel d'installation et
les besoins d'accompagnement d'un jeune

• FÉVRIER 2018

Métiers des arts de la création et de la scène

- Dessin d'art et d'enseignes
- Sculpture, gravure
- Conception graphique et multimédia
- Photographie, production multimédia (vidéo/cassette) etc.
- Radiodiffusion et enregistrement
- Acteurs/comédiens
- Danse et chorégraphie
- Musicien, chanteur, compositeur
- Sports et fitness

Métiers administratifs et services d'appui

- Agent immobilier
- Exploitant de loterie
- Opérateur de centre d'appels de communication/d'entreprise
- Pasteurs, évangélistes, prophètes/prédicateurs/ministres du culte

Métiers de la construction

- Peinture et décoration
- Charpenterie et menuiserie
- Fabrication de meubles
- Maçonnerie/bâtiment et construction
- Dessin d'architecture, arpentage
- Fabrication de tuiles et de terrazzo, fabrication de blocs, bétonnage
- Plomberie, tuyautage
- Usinage du bois
- Pulvérisation

Métiers de la mécanique

- Ajustage de machines mécaniques
- Ajustage au banc
- Entretien de chaudières
- Bijouterie/orfèvrerie
- Forgeage
- Façonnage sur tour
- Soudure et ouvraison
- Machines de bureau, systèmes commerciaux, mécanique et réparations de petits moteurs
- Mouleurs de fonderie, soudeurs, oxycoupeurs, ferrailleurs

Autres métiers liés à la production

- Fabrication de verroterie
- Fabrication de savon, de pommade, de produits cosmétiques, de parfum, de produits de soin des cheveux
- Fabrication d'instruments de musique, de matériel de sonorisation
- Artisanat et métiers connexes (vannerie, cannage et corderie)
- Verre, céramique, poterie
- Impression et métiers connexes
- Forage. ●