

Le 7

L'emploi dans tous ses états





Le Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou recrute

Rencontre avec Pascale CHARPY, Directrice des Ressources Humaines.

La banque coopérative, mutualiste et engagée auprès des particuliers, des professionnels et des agriculteurs, des entreprises, recherche de nouveaux collaborateurs sur les départements de la Vienne et de l'Indre-et-Loire. A vos cv !

Quelles sont vos méthodes de recrutement ?

« Parce que le Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou est avant tout une banque de proximité, nous travaillons le recrutement au plus près du territoire, en utilisant notamment le réseau de recrutement de nos salariés. Notre force : l'appui de nos 1450 collaborateurs en CDI dans nos 142 agences mais aussi sur les réseaux sociaux grâce à une équipe dédiée. Nous disposons également d'un important réseau de partenariats avec les écoles du territoire et nous travaillons la proximité avec l'ensemble des acteurs de la Vienne et de l'Indre-et-Loire (Excelia, IAE de Tours et Poitiers,

CREPI, MEDEF, Association des Fédérations Des Territoires aux Grandes Ecoles...). Nous avons mis en place un programme relations écoles. Nous accueillons plus de 400 jeunes par an, stagiaires ou alternants. Une équipe de professionnels RH est dédiée au recrutement. Pour postuler, il suffit de justifier d'un bac + 5 + 4, dans les métiers bancaires, ou d'un bac + 3 + 2, avec un minimum d'expérience significative dans le secteur bancaire et de l'assurance ou dans une entreprise commerciale ».

Quels sont vos principaux enjeux RH ?

« En premier lieu, je parlerais de recrutement diversifié, couplé

à une expérience marquée dans le secteur bancaire et autre. Nous proposons aux nouveaux embauchés un processus de formation de plus de 6 mois et nous adaptons les parcours en fonction des profils et des acquis. Puis vient la fidélisation, notre véritable marqueur, notre ADN. Le Crédit Agricole est certes une banque universelle, mais elle reste avant tout une banque de territoire. Le sens de notre action au quotidien est fort, tout comme notre engagement RSE. Enfin l'accompagnement des carrières avec la formation dédiée dès l'intégration et adaptée à chacun de nos

métiers. Au Crédit Agricole, plus de 200 métiers sont représentés. Les entretiens annuels, de carrière, de projet professionnel ainsi que les comités carrière offrent aux salariés une visibilité sur leur avenir professionnel au sein du Crédit Agricole ».

Pouvez-vous m'en dire plus sur votre politique RH ?

« Notre politique se veut avant tout une politique de proximité, accompagnée par une gestion de carrière adaptée au projet du salarié, mais également au projet de l'entreprise. Au Crédit Agricole, nous souhaitons que notre collaborateur soit fier et engagé ».

Quels sont vos projets de développement RH ?

« Ils sont multiples, mais portent essentiellement sur la gestion de carrière, le chemin de carrière afin de rendre le salarié autonome et responsable de son avenir professionnel au sein du Crédit Agricole. En un mot, nous sommes à la fois facilitateur et acteur, nous donnons à tous nos collaborateurs les moyens de réussir ».



Le Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou en quelques chiffres en lien avec le Projet d'Entreprise Ensemble 2025

« Le projet Ensemble 2025 a été lancé en 2022 et fixe notre stratégie autour de 3 piliers fondamentaux. Tout d'abord le volet sociétal ou comment agir sur notre territoire. Puis le volet humain clients avec la satisfaction de nos clients comme priorité. Et enfin le volet humain salariés avec un engagement fort sur l'investissement dans l'emploi, les compétences et les carrières. Le Crédit Agricole s'est engagé à pourvoir plus de 100 postes en CDI sur le réseau, à former (50 jours par an les premières années) et accompagner les transitions sociétales, énergétiques et toutes les clientèles. C'est un plan de mixité très ambitieux, fruit d'une politique de groupe dynamique et résolument tournée vers demain ».

À propos du Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou

- Plus de 1 500 salariés
- Près de 534 000 clients
- 2 clients sur 3 sociétaires
- 142 agences sur le territoire de la Vienne et de l'Indre-et-Loire
- 64 Caisse locales et près de 800 administrateurs

TON TICKET

POUR LE CRÉDIT AGRICOLE

RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE 6 MOIS DE FORMATIONS
ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE



TOUTES NOS PLACES DISPONIBLES
ca-tp.fr/candidature

CRÉDIT AGRICOLE DE LA TOURAINE ET DU POITOU - Société coopérative à capital variable agréée en tant qu'établissement de crédit. Siège social : 18 rue Salvator Allard - 37300 POISSAY - 86000 POISSAY 399 780 097 RCS Poitiers. Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance Auto. N° 07 023 896. Ed 04/23





Mode d'emploi

Vous tenez entre vos mains le deuxième supplément du 7 dédié à l'emploi, au recrutement et à la formation professionnelle. Après une première édition en janvier, la rédaction explore dans ce numéro d'autres secteurs d'activité touchés par la crise... et/ou la crise, c'est selon ! Car même si les défaillances d'entreprises sont à la hausse par rapport à 2022, l'activité économique continue de se maintenir à un niveau élevé, avec des conséquences sur le marché de l'emploi, très sollicité dans la Vienne. Encore et toujours ce paradoxe entre besoin de main-d'œuvre et pénurie de compétences. Le recrutement des saisonniers dans l'agriculture, la santé, le tourisme ou l'hôtellerie-restauration accentue de fait cette tension, même s'il offre aussi à de jeunes adultes l'opportunité de décrocher un premier job. Pour les dirigeants, il n'existe pas un mode d'emploi mais une multitude de recettes.

La rédaction

Avec un taux de chômage qui flirte avec les 6%, la Vienne reste dans le vert s'agissant de l'activité économique. Le revers de la médaille, c'est que les entreprises peinent toujours à attirer des salariés.

■ Arnault Varanne

8237. A fin mars 2023, c'était le nombre d'offres d'emploi disponibles dans la Vienne sur le site pole-emploi.fr. C'est plus qu'en fin d'année 2022 (5 900), où les entreprises éprouvaient déjà les pires difficultés à pourvoir les postes disponibles. Il faut mettre ce chiffre en corré-

lation avec le taux de chômage : 5,9% au 31 décembre dernier (catégorie A), en reflux de 0,6 point sur douze mois glissants. Pas un secteur ou presque n'échappe à la tension autour du recrutement, alors que la campagne d'attractivité autour des jobs saisonniers bat son plein. Pas étonnant dès lors que les forums emploi se multiplient, comme ceux du CHU de Poitiers les 31 mars et 1^{er} avril, de la Ville et du CCAS de Poitiers le 24 mars, la 1^{re} édition du forum interactif de la relation client quelques jours plus tôt à Chasseneuil... Alternance, apprentissage, immersion, tous les chemins mènent à l'emploi !

Des freins persistants

Dans le Top 3 des secteurs

les plus gourmands en main-d'œuvre, figurent sans surprise la santé et l'action sociale et l'hôtellerie-restauration. Aide-soignant, aide à domicile, auxiliaire de vie et infirmier sont les quatre métiers les plus demandés sur pole-emploi.fr, juste devant comptable, cuisinier... L'industrie, les transports, les services ou encore les métiers de bouche arrivent derrière. Même si une majorité des offres sont des contrats à durée indéterminée, cela ne suffit pas. Les problèmes de mobilité peuvent-ils tenir lieu d'explication, sachant que Poitiers, Châtelleraut et Chauvigny constituent les trois premiers pôles d'attractivité ? Dans l'agriculture, sans aucun doute. Dans d'autres secteurs

aussi. D'où des initiatives de co-voiturage ici ou là lorsque les transports en commun n'irriguent pas le territoire. Selon Pôle Emploi, la fracture serait aussi numérique. La dernière enquête de l'Insee a montré que 17% des Néo-Aquitains, et pas que les seniors, ne possédaient aucun moyen de se connecter à Internet. Dans le détail, 38% des sans diplôme seraient en situation d'illectronisme, comme 6% des ouvriers. A l'heure de la dématérialisation, c'est évidemment un facteur à prendre en compte. Les trente-quatre conseillers numériques présents dans la Vienne ont ainsi un rôle majeur à jouer dans le retour à l'emploi des plus éloignés du marché du travail.

Le marché de l'emploi au beau fixe



REJOINS LA SQUADRA DEL ARTE

ON RECRUTE

SERVEUR/CUISINIER/PIZZAIÖLO

H/F – CDI – TEMPS COMPLET ou PARTIEL

POSTULEZ PAR MAIL À poitiers-stbenoit@delarte.fr



DEL ARTE POITIERS SAINT-BENOIT - 21 Rue du Panier Vert - 86280 Saint-Benoît - 05 49 47 93 85

VITE DIT



TPE-PME

Activité en hausse, mais...

Selon le Conseil de l'Ordre des experts-comptables de Nouvelle-Aquitaine, les TPE-PME de la région ont enregistré une hausse moyenne de leur activité de 8,5% l'an dernier. Un chiffre spectaculaire qui cache toutefois des disparités et s'inscrit dans un contexte de forte inflation. Les débits de boissons, la restauration, l'hôtellerie-hébergement affichent des taux de croissance proches de 50%, un rattrapage de la crise sanitaire pendant laquelle les établissements étaient à l'arrêt. « Les activités d'installation d'équipements thermiques et de climatisation (+11,1%), d'entretien et de réparation de véhicules automobiles légers (+8,6%), de maçonnerie générale et de gros œuvre de bâtiment (+8,1%), de commerce de détail, de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé (+8%) et de commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé (+6,6%) semblent aussi avoir retrouvé des couleurs », précise le Conseil de l'Ordre Nouvelle-Aquitaine. Pour sa présidente Delphine Sabatey, « les entreprises sont confrontées à de nombreux défis [...] qui peuvent dégrader de manière significative leur rentabilité et conduire à des problèmes de trésorerie, voire à des défaillances. » La vigilance reste donc de mise.

SANTÉ

Des formations paramédicales en apprentissage

A la rentrée universitaire 2023, les formations d'infirmier, kinésithérapeute et manipulateur radio seront proposées en apprentissage. En effet, le CHU de Poitiers, et plus particulièrement ses instituts de formation, vont rejoindre le CFA Sup Nouvelle-Aquitaine. D'autres cursus comme maïeuticien ou ergothérapeute ouvriront en 2024. La filière santé représentera ainsi 500 apprentis dans le CFA Sup sur un total de 1 800.



Quels sont les besoins en main-d'œuvre ?

L'enquête Besoins en main-d'œuvre 2023 de Pôle Emploi fait apparaître un nombre record d'intentions d'embauches dans la Vienne, avec des dirigeants pas toujours assurés de les satisfaire, c'est un euphémisme.

■ Arnault Varanne

Combien de projets de recrutement ?

Les dirigeants d'entreprise interrogés à la fin de l'année dernière sur leurs intentions d'embauche font apparaître 19 100 projets (+1,2% par rapport à 2022), dont 13 967 non saisonniers. Plus d'un tiers (33,7%) sont dans cette optique en 2023, sachant que 73,3% veulent satisfaire des besoins qui vont au-delà de

jobs saisonniers. A signaler que 66,8% des sondés estiment qu'il sera compliqué de pourvoir les postes (68% l'an dernier).

Quels sont les secteurs les plus demandés ?

Les services (60%), le commerce (13%), l'industrie agroalimentaire et l'agriculture (12%) et l'industrie manufacturière (13%) arrivent en tête des intentions d'embauche. A noter que ce ne sont pas nécessairement les plus grosses entreprises qui recrutent puisque les

établissements de 1 à 9 salariés (29%) et ceux de 10 à 49 salariés (26%) trustent le podium devant les plus de 100 salariés.

Quels sont les métiers les plus en tension ?

Agriculteur salarié/ouvrier agricole est le premier métier sollicité dans la Vienne avec 755 demandes. Les aides à domicile, aides ménagères (728) et agents d'entretien de locaux (671) arrivent en deuxième et troisième positions, devant les professionnels de l'anima-

tion socioculturelle (646) et les serveurs de cafés-restaurants (638). Aides-soignants, maraîchers et horticulteurs salariés ferment la marche de ce top 10.

Les projets de recrutement jugés difficiles

C'est dans le secteur des services à la personne que les intentions d'embauche sont les plus contrariées pour les employeurs. 98,5% des dirigeants jugent le recrutement d'aides à domicile et d'aides ménagères « difficile », soit un taux légèrement supérieur aux responsables de centre de relation client (96%) sur le métier de télévendeur et dirigeants d'entreprises de transport. Les patrons de cafés et restaurants ne sont « que » 53,4% à juger difficile l'embauche de serveurs. Un chiffre à relativiser bien entendu.

La méthodologie

L'enquête Besoins en main-d'oeuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de création de postes ou de remplacements. Les administrations de l'État et les entreprises publiques ne sont pas interrogées. Sur les 234 900 établissements de la Nouvelle-Aquitaine, 162 100 ont été interrogés cette année. Plus de 37 000 d'entre eux ont répondu au questionnaire.

CLUB

Quand Les entreprises s'engagent

Un nouveau club d'entreprises a vu le jour à Poitiers, il regroupe déjà soixante adhérents de toutes tailles.

« Pour une société inclusive et un monde durable. » Le slogan annonce la couleur. La communauté « Les entreprises s'engagent » se veut

positive et, surtout, coopérative. A l'échelle nationale, 70 000 boîtes de toutes tailles ont rejoint le mouvement, elles sont une soixantaine dans la Vienne, dont le Futuroscope représenté par la DRH Laëtitia Riveron. Quatre événements (afterworks, petits déjeuners...) ont déjà eu lieu, dont le dernier le 6 avril sur le thème de l'immersion

professionnelle. Emploi des seniors, management nouvelle génération et sobriété énergétique sont les autres thèmes au cœur des préoccupations. « Il est possible de rejoindre le club à tout moment, cela prend trois minutes sur Internet », précise Marie Labelle, chargée d'animation dans la Vienne. Ici, pas de cotisation mais

« un engagement moral et humain ». A signaler que ses membres se font fort de travailler avec Pôle Emploi, les Missions locales et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Plus d'infos sur la page LinkedIn Les entreprises s'engagent de la Vienne.



ISOLATION THERMIQUE EXTÉRIEURE ET INTÉRIEURE



On recrute !

POSTES À POURVOIR
OUVRIER DU BÂTIMENT

Envoyez votre candidature à contact@atereno.net

ATERENO
EXPERT DE VOTRE
ISOLATION
THERMIQUE PAR
L'EXTÉRIEUR !

Partenaire Suivez-nous sur :



5 RUE JULES VERNE - 86800 SEVRES-ANXAUMONT
contact@atereno.net / www.atereno.fr / Tél. 05 49 01 71 24



ÉVÉNEMENTS

Un rallye des services à la personne au printemps...

L'association Le Centre organise du 24 avril au 5 mai un rallye découverte des métiers des services à la personne dans la Vienne. L'événement a été co-construit avec 47 autres structures, dont les Missions locales, et vise à faire découvrir le secteur à travers six thématiques : employeurs, métiers, conditions de travail et prévention des risques professionnels, connaissance du public, formations, évolution et environnement. Au total, 55 ateliers sont proposés sur les dix jours du rallye. Ils sont destinés à toutes les personnes en recherche d'emploi, en reconversion professionnelle et aux salariés du secteur. Les élèves et stagiaires en formation, ainsi que les professionnels de l'accompagnement et de l'orientation, sont aussi les bienvenus.

Plus d'infos sur rallye-metiers-aide-a-domicile.fr.

... et un Mois du mieux vivre à l'automne

Toujours à l'initiative du Centre, le Mois du mieux-vivre pour les jeunes de plus de 60 ans aura lieu en octobre dans la Vienne. L'occasion de découvrir tous les aspects de la silver économie, une filière regroupant « l'ensemble des produits et services à destination des seniors ». De la santé (soins à domicile, médecine à distance...) aux transports (aide à la mobilité...), en passant par la sécurité, l'habitat, les services, les loisirs ou la communication, beaucoup de professionnels seront mobilisés à l'automne. De même que professionnels, seniors, étudiants, demandeurs d'emploi et acteurs institutionnels.

Plus d'infos au 05 49 61 64 65 et par courriel à mieux.vivre@lecentre-pro.fr.



Au bon soin des autres

Le secteur des services à la personne connaît des difficultés chroniques de recrutement, dont les causes sont identifiées mais les remèdes difficiles à mettre en œuvre.

■ Arnault Varanne

Aides-soignants, agents de services hospitaliers, aides à domicile, employés de maison, éducateurs spécialisés, infirmiers... Les métiers du soin en général connaissent une désaffection aussi ancienne qu'inquiétante. Ce que révèle parfaitement l'enquête Besoins en main-d'œuvre 2023 réalisée par Pôle Emploi. « Paradoxalement, sur ces six métiers de l'autonomie, on a vu une énorme baisse des projets de recrutement

(de 2 300 en 2020 à 1 670 en 2022, ndlr) que je ne sais pas expliquer, développe David Hamelin, directeur du Centre. Beaucoup de structures ont dû renoncer... » Pour un métier comme employé de maison et personnel de ménage, la difficulté à recruter atteint presque 100% selon les recruteurs !

Structures publiques et privées sont ainsi « fragilisées » financièrement, selon David Hamelin. A cela s'ajoute la difficulté des particuliers, notamment des personnes âgées dépendantes, à bénéficier de services de qualité sans interruption. Conditions de travail, rémunération et précarité figurent sur le podium des motifs de désaffection. « La onzième profession concernée par les accidents routiers, ce sont les aides à

domicile. Mais c'est la première dont le métier n'est pas lié à la conduite ! », relève David Hamelin. Hélas, les revalorisations salariales n'ont pas touché de manière égale les travailleurs de la première ligne. « N'ont été augmentés que les salariés dépendant d'associations. » C'est 15% seulement des effectifs à l'échelle nationale.

« Pas par hasard »

Fédération des ADMR, Vittaliance, 02... Structures privées et publiques doivent gérer la pénurie de personnel. Si le constat paraît sombre, tous les acteurs du secteur ne vivent pas la situation d'une manière égale. Née en 2008, Axéo Services Poitiers réussit le tour de force de fidéliser ses salariés, 30 en CDI sur des métiers du soin (aide-

soignant, aide-ménagère, auxiliaire de vie) et du petit bricolage (jardinier). Comment ? « Nous avons limité notre zone d'intervention à Poitiers et quinze minutes autour », relève Anne-Pascale Muzard, fondatrice et dirigeante. Qui évoque au-delà « un minimum de 45 minutes de temps d'intervention chez les clients », « un jour de repos identique toutes les semaines pour une vraie maîtrise de son emploi du temps », « une responsabilisation des agents », « des réunions mensuelles et beaucoup de bienveillance » pour expliquer la stabilité des effectifs. « On veut garder une entreprise à taille humaine, où les gens se côtoient et s'entraident, renchérit la dirigeante. Les gens qui postulent chez nous ne le font pas par hasard. »

ENTREPRISE

Marjorie Lallemand en solo

Aide à domicile depuis une quinzaine d'années, Marjorie Lallemand aime son métier, mais elle a choisi de l'exercer à son compte. Explications.

Depuis quelques mois, elle « roule pour elle » après avoir fréquenté beaucoup d'enseignes de services à la personne de la Vienne. « En termes d'organisation et de rémunération, je préfère cette formule », témoigne Marjorie Lallemand. A l'automne, l'auxiliaire de vie à domicile est intervenue de nuit un mois au



domicile d'un patient en fin de vie, à Champagné-Saint-Hilaire. Une expérience « gratifiante » qui correspond à l'idée qu'elle se fait de son métier. « On aide

l'autre dans la difficulté, on le soutient mais on reçoit beaucoup en retour », estime-t-elle. Pour Marjorie, hors de question de retourner en arrière,

même si les soins palliatifs peuvent paraître ingrats. « En entreprise, on est sous-payé et on fait trop d'heures, de kilomètres... On finit par se fatiguer. Je préfère être indépendante. »

Du CAP ATMFC (assistance technique en milieu familial et collectif) à la mention complémentaire aide à domicile, Marjorie s'est formée aux rudesses du quotidien d'auxiliaire de vie avant d'exercer sur le terrain. Mais par-delà les difficultés, les « merci d'avoir été là » ont valeur d'encouragement et récompensent « l'écoute, l'attention et la présence. C'est un carburant formidable ».

TALIS LE FUTUR SOUFFLE

Rencontrez notre équipe à l'occasion de la **JPO**. Profitez d'un entretien personnalisé pour préparer votre projet et votre alternance
Sur RDV : 05 49 38 08 38 / recrutement-afc@talys-bs.com
Job Dating le 27 avril : inscrivez-vous !
 Postes à pourvoir BTS – BACHELOR et BAC +5



École à Poitiers
 Post Bac → Bac+5
 Titres certifiés ^{RNCP}
 Diplômes d'État

Orientation
 Conseils
 Ateliers coaching
 Recherche d'emploi

Études
 Alternance
 Emploi

Management /
 Commerce / Gestion /
 Webmarketing /
 Relation Client / RH

Pas de frais
 de scolarité

ÉSA × TALIS
 Saint-Benoît
 Poitiers

Alternance
 Apprentissage
 Contrat de
 professionnalisation

Avec & hors
 Parcoursup



École Supérieure
 de l'Alternance

× TALIS
 ÉCOLE MEMBRE



esa-poitiers.fr

ÉSA – ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ALTERNANCE + TALIS CAMPUS POITIERS

TALIS EDUCATION GROUP – PARIS ET NOUVELLE-AQUITAINE – ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ
 INFORMATIONS NON CONTRACTUELLES
 PHOTOS JAKOB OWENS, IVAN DIAZ
 JOB DATING → RENDEZ-VOUS EMPLOI
 ICHINE → ACCOMPAGNEMENT PÉRIODE D'ADAPTEMENT → MARS 2023

Du 24 avril au 2 mai 2023
 LE RALLYE DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DES
 SERVICES À LA PERSONNE ET DU MÉDICO-SOCIAL

mission emploi

Vous cherchez un métier porteur ?
VENEZ DÉCOUVRIR LES MÉTIERS
 DES SERVICES À LA PERSONNE ET DU MÉDICO-SOCIAL

formation

RETROUVEZ-NOUS SUR NOTRE PAGE
 Rallye découverte des métiers des
 services à la personne #RALLYEDESMETIERS2023

RETROUVEZ LE
 PROGRAMME ICI

RETROUVEZ LES INFOS SUR
 WWW.RALLYE-METIERS-AIDE-A-DOMICILE.FR

Action portée par l'association **LE-CENTRE**
 18 Boulevard Jeanne d'Arc 86000 Poitiers
 05 49 61 64 65/www.le-centre.pro

Qui mieux que vous pour transformer la Nouvelle - Aquitaine ?

ENEDIS

Bienvenue dans
 la nouvelle France électrique

Le chiffre
12 000

Soit le nombre d'entreprises (chiffre 2019) que totalise le secteur de la sécurité privée en France, selon le Groupement des entreprises de sécurité. 3 500 d'entre elles emploient au moins un salarié. Plus de 183 000 collaborateurs étaient recensés en 2019. Le chiffre d'affaires du secteur culmine à près de 8Md€. 37,5 % des entreprises et 46% des salariés, soit 84 230 salariés, se situent en Ile-de-France.

Activités
Une palette très large

A votre avis, quel est le point commun entre la centrale nucléaire de Civaux, le Futuroscope, l'association La Ch'mise verte et l'aéroport de Poitiers-Biard ? Réponse : toutes ces structures ont besoin de plusieurs agents de sécurité pour assurer le bon fonctionnement de leurs installations. Fixe ou mobile, à l'intérieur ou à l'extérieur, de nuit comme de jour, les agents missionnés pour assurer la surveillance de sites, de biens et de personnes, le transport de bijoux et métaux précieux, ou encore contrôler le bon déroulement d'un événement, développent une palette de compétences qui nécessitent une formation continue. Laquelle se renforce sans arrêt. Le déploiement des drones, par exemple, est une nouvelle donne à appréhender.

Diversité

Une féminisation timide
Les métiers de la sécurité restent très largement exercés par des hommes, à hauteur de 85%, d'après les calculs du Groupement des entreprises de la sécurité (GES). Le taux de féminisation était identique il y a dix ans. Il existe toutefois de fortes disparités en fonction des sous-secteurs. Ainsi, dans la sécurité aéroportuaire, l'égalité homme-femme est presque atteinte (46,5%). Et pour cause, la palpation des passagères nécessite la présence de personnels de même sexe. A noter aussi que la télésurveillance emploie 37% de femmes.

Recherche agents désespérément

A un an des Jeux olympiques de Paris, on cherche partout en France de nouveaux agents de sécurité privée. La Vienne n'échappe pas à la pénurie de main-d'œuvre, même si les formations se sont multipliées.

■ Arnault Varanne

Selon les chiffres du Groupement des entreprises de sécurité privée, le principal syndicat, 20 000 emplois pourraient être pourvus immédiatement dans le secteur. Les besoins sont tels que le gouvernement a choisi de lancer un plan de formation de 3 000 jeunes pour ne pas

manquer d'effectifs lors des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024. L'enjeu n'est pas mince. « *Nous avons refusé un gros contrat du côté de Saumur faute de personnels* », témoigne Mickaël Lambert, co-dirigeant de Securit Dog Man (230 salariés), dont le siège se trouve à Dissay. Le chef d'entreprise se dit prêt à recruter « 40 personnes » sur le champ. « *On envisage d'ouvrir ou de reprendre des agences dans le Bordelais et en Vendée, c'est nécessaire de se préoccuper des questions de personnels.* »

« **On se plie en quatre** » Securit Dog Man dispose de clients fidèles, notamment dans la grande distribution. Mais l'événementiel nécessite des renforts, comme le Festival de la BD d'Angoulême, où « *entre*

60 et 80 agents et chauffeurs » ont été dépêchés en Charente. Histoire de sécuriser son avenir, l'entreprise disséenne préfère désormais former ses futurs agents grâce aux Actions de formation préalable (AFPR) mises en place par Pôle Emploi. « *Le savoir-faire, ça s'apprend pour peu que la motivation et l'envie soient présentes chez le candidat* », embraie Mickaël Lambert. Rémunération, horaires décalés, aspirations post-Covid... Beaucoup d'obstacles se dressent sur la route des entreprises de sécurité. Mais rien de rédhibitoire. Des négociations entre le GES et les organisations syndicales ont abouti à des revalorisations syndicales (+ 7,5% au 1^{er} janvier 2023), à l'établissement d'une grille à partir des activités réelles des agents (agents spécialisés, experts, référents...)

et à une révision des barèmes d'ancienneté. N'empêche, de nuit ou de jour, dans un magasin ou sur un site sensible, les métiers de la sécurité nécessitent une bonne dose d'adaptation compte tenu de leur diversité. « *Chez Securit Dog Man, on se plie en quatre pour les plannings* », assure Mickaël Lambert. La crise sanitaire a toutefois détourné « certains salariés en CDD « *faute de travail pendant plusieurs mois. Certains sont chauffeurs-livreurs avec beaucoup moins de contraintes, il faut le dire* ». Ces « contraintes » conduisent les entreprises à être moins souples avec leurs clients. Le temps minimum d'intervention s'élève désormais à 4 heures. « *On vend une prestation globale de sécurité, pas une heure d'agent* », conclut le spécialiste.

RECRUTEMENT

Une formation à l'Afpa de Châtelleraut

Lancée en 2020 à l'Afpa de Châtelleraut, la formation d'agent de sûreté et de sécurité privée permet à des personnes en reconversion d'obtenir une solide qualification en quelques mois.

L'image de l'agent de sécurité bodybuildé et intimidant par sa seule présence a vécu. « *Le métier est beaucoup plus complexe qu'on ne le pense* », assure Chaabane Merabtene, formateur à l'Afpa de Châtelleraut. Ce jour de février,



six apprentis à la « fonction » écoutent ses conseils avant de partir quelques semaines plus tard en stage. Puis d'être embauchés ? « *70 à 80% sont en emploi derrière* », indique

Manuel Mandine, responsable formation à l'Afpa. Thomas se verrait bien dans la protection, Noam penche pour la surveillance des magasins, Erwann est tenté par une expérience

à l'étranger... « *Je ne pensais pas que c'était si compliqué* », s'étonne le Poitevin. Gestion des conflits, apprentissage du contrôle d'accès, sécurité incendie, réflexes en cas d'attaque... Les trois mois de formation dont une partie de stage ne sont pas de trop pour appréhender les rudiments du métier et obtenir, dans la foulée, sa carte professionnelle délivrée par le Cnaps. Ce sésame est indispensable pour pouvoir exercer. Sachez qu'il existe aussi un bac professionnel dédié aux métiers de la sécurité, dispensé au lycée du Dolmen, à Poitiers.

Zone République III - Poitiers

Suivez-nous



KRAMP RECRUTE !

Préparateurs de commandes, Caristes, Technico-commerciaux sédentaires, Responsables de secteur, Superviseurs ventes internes, et bien plus encore !

Découvrez Kramp

www.kramp.com

Scannez-moi

Nous contacter

job.fr@kramp.com



Effectivement,
Nous recherchons un expert en Électricité
 Mais vous n'êtes pas obligés d'aller si loin..."

SAINT-ELOI FOUGERE

ÉLECTRICITÉ • CLIMATISATION • CHAUFFAGE • PLUMBERIE

NOUS RECRUTONS un chef d'équipe **ÉLECTRICIEN**

Candidature : vplazzi@sainteloifougere.com

Électricité • Climatisation • Chauffage • Plomberie

05 49 44 86 86

LA RÉFÉRENCE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE

STREET WORKER

Vêtements et Chaussures Professionnels



21, RUE GUSTAVE EIFFEL - PORTE SUD - ZAC DE CHAUMONT
 86000 POITIERS - TÉL 05 49 49 98 00

Photo : Maud Piderit | Création graphique : e010design

LE CHIFFRE
300

Comme le nombre de saisonniers -agents d'accueil, restauration, etc.- qu'embauche en moyenne le Futuroscope chaque année (900 l'été). Le Parc revendique par ailleurs près de 500 personnels en CDI, ce qui en fait l'un des plus gros employeurs du territoire.

RÈGLEMENTATION
Les droits des saisonniers

Quelques fondamentaux sont à connaître avant de signer un contrat pour un job d'été. Comme le rappelle la CGT dans son livret baptisé « Le travail n'a pas de saison », l'emploi saisonnier concerne uniquement les travaux normalement appelés à se répéter chaque année, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. La saison doit avoir une durée limitée, elle ne dépend pas de la volonté de l'employeur. Il n'existe pas de contrat spécifique, il s'agit d'un CDD qui est utilisé avec quelques règles particulières. Par exemple, aucune prime de précarité n'est versée à la fin du contrat. Par ailleurs, le contrat de travail doit être écrit et remis au salarié dans les 48 heures qui suivent son embauche. La période d'essai n'est pas obligatoire et, s'il y en a une, elle ne peut pas dépasser une durée calculée à raison d'un jour par semaine. Elle est rémunérée normalement, suivant les conditions prévues dans le contrat de travail. Le salaire minimum d'un saisonnier dépend de sa tranche d'âge : 80% du Smic pour les 14-16 ans, au moins égal au Smic au-delà de 18 ans. Enfin, si le régime des congés payés dans l'entreprise ne lui permet pas d'en prendre, le salarié doit toucher une indemnité de congés payés pour le travail accompli, soit 10% de la rémunération totale brute.

Jobs saisonniers : des opportunités partout

Agriculture, grande distribution, tourisme... Les emplois saisonniers concernent de nombreux secteurs d'activité et tous les publics. Passage en revue non exhaustif de l'offre existante dans la Vienne.

■ Steve Henot

Avec ses quelque 1 000 offres, le Summer Job est devenu un rendez-vous pivot de l'emploi saisonnier dans la Vienne. Lors de la dernière édition, qui s'est déroulée le 23 mars au RU Rabelais à Poitiers, une cinquantaine

d'entreprises étaient représentées, avec entre 5 et 30 postes à pourvoir pour chacune d'elles. Et ce dans tous les domaines : emplois à domicile, entretien ménager, agriculture (lire page 14), grande distribution, animation, hôtellerie-restauration (lire page 12) et tourisme...

Des postes en collectivité

S'agissant de ce dernier secteur d'activité, le territoire a la chance de compter au moins deux des plus gros « employeurs » avec le parc du Futuroscope (lire ci-contre) et Center Parcs. Mais les entreprises ne sont pas les seules à recruter pour la saison esti-

vale, les collectivités sont également en quête de bras. C'est ainsi que la communauté urbaine de Grand Poitiers, la Ville de Poitiers et le CCAS, en partenariat avec Pôle emploi, ont organisé en mars trois job dating ciblant les quartiers pour pourvoir pas moins de 250 mois de travail saisonnier : des postes d'animateur, d'aide à domicile, guide, surveillant de baignade et même soigneur animalier au centre équestre du bois de Saint-Pierre, à Smarves. Des emplois sont également ouverts aux candidats en situation de handicap. Un job dating leur sera même consacré le 27 avril à l'université de Poitiers, en présence de six employeurs (uni-

versité, Isae-Ensmat, rectorat, centre de gestion, Grand Poitiers et le Crous).

Et pour faciliter la mise en relation entre candidats et recruteurs, le site emploi86.fr qui recense tous les événements (portes ouvertes, job dating) et offres dans la Vienne a fait peau neuve cette année. Avec un tout nouvel outil : le « CV Catcher », autrement dit une analyse en temps réel du CV qui permet de proposer au candidat une sélection d'offres adaptées à son profil. Pratique. Enfin, avis aux retardataires, les postes qui n'ont toujours pas été pourvus dans le cadre du Summer Job sont encore disponibles sur le site jobaviz.fr.

PRATIQUE

A savoir pour décrocher un job d'été

La quête d'un emploi saisonnier n'est pas forcément évidente, a fortiori quand c'est pour un premier job. Coordinateur du Crij/Info Jeunes Poitiers, Robin Sabourin partage quelques conseils avisés.

La prospection

« L'idéal est de s'y prendre en mars-avril. En mai-juin, la plupart des offres de jobs saisonniers sont déjà pourvues. Le plus

direct est d'aller aux forums et jobs dating qui sont régulièrement organisés sur le territoire, c'est à surveiller. La recherche peut aussi se faire en ligne sur des plateformes comme jobs.pourlesjeunes.com. Enfin, il y a la méthode classique, plus laborieuse mais qui porte encore ses fruits, à savoir aller au-devant des employeurs en leur déposant CV et lettre de motivation. Cela peut être perçu comme une preuve de motivation. »

CV et lettre de motivation

« Souvent, les jeunes ont l'impression de ne pas avoir grand-chose à valoriser, mais les activités extrascolaires comme le sport ou le bénévolat permettent à un employeur de voir que la personne s'investit et a des compétences dans certains domaines (le travail en équipe dans le cas d'un sport collectif). Il convient aussi de personnaliser sa lettre, en mentionnant à minima le nom de la structure visée et son secteur d'activité. Cela montre que l'on sait où l'on va, que l'on a compris les en-

jeux du job. Mettre en avant des qualités et compétences qui résonnent avec le poste visé est un plus. »

L'entretien

« Évidemment, mieux vaut avoir une attitude sérieuse, ne pas venir en touriste... Comme pour le CV et la lettre de motivation, il faut appuyer sur les éléments spécifiques du poste, ce qu'ils peuvent apporter au candidat en termes d'expérience et de compétences. Il ne s'agit pas d'en faire des tonnes non plus, mais d'être honnête. »



www.groupe-soregies.fr/carrieres

Chez **SORÉGIES**,
transformez vos compétences
en **ÉNERGIE** ✨

Rejoignez-nous

Intégrer le Groupe **SORÉGIES** c'est contribuer
à la transition énergétique des territoires
(et bien plus encore)

sateco

Acteur majeur de la construction
et de l'industrie en Nouvelle-Aquitaine



Création : BuzAll Dream

Du développement à la production, de l'innovation
au commerce, sateco accueille toujours de nouveaux talents
pour relever les défis de demain. Et si c'était vous ?



rh@sateco.fr

Alouette

Où et quand vous voulez !



1^{ÈRE} RADIO RÉGIONALE DE FRANCE



IMMERSION

Vis ma vie d'animateur

Et si les meilleurs animateurs étaient ceux qui ont fréquenté quelques années plus tôt les centres de loisirs ? Pour eux et tous les candidats motivés, un dispositif d'immersion a été créé dans la Vienne. Nom de code : Dav pour Découverte de l'animation volontaire. « On est parti du constat que de nombreux jeunes ne finalisaient pas leur Bafa parce qu'ils ne voyaient qu'une partie du métier d'animateur, se souvient Tony Bourreau, coordinateur du projet. Pour eux, le métier consiste à occuper les enfants, jouer, préparer des voyages. Mais avant de s'engager, ils doivent savoir que ce n'est pas que ça. » Réunis pendant deux jours en avril, tous les candidats découvrent donc la réalité du métier : encadrement, sécurité, rythme de l'enfant, demande de subventions, accompagnement vers plus d'autonomie... Ils créent aussi eux-mêmes une activité pour un « vrai » public. Mieux vaut savoir rester patient ! Les plus motivés partent en immersion dans un centre socioculturel pendant trois à cinq jours. L'occasion de bien évaluer leurs capacités et motivations. En 2022, 56 jeunes de 15 à 18 ans ont suivi ce parcours et 60% ont passé le Bafa avec succès.

PRATIQUE

Tout savoir sur le Bafa

Le Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) permet d'encadrer des activités destinées à des enfants et adolescents en toute sécurité, « de façon occasionnelle ». La formation courte, accessible dès 16 ans, alterne entre partie théorique et stage pratique. Le coût dépend de la structure de formation. De nombreuses aides existent pour la financer. Plus d'infos sur service-public.fr.

Les gérants ont faim de saisonniers

La saison touristique s'annonce excellente dans la Vienne, en particulier au Futuroscope. Les hôtels et restaurants doivent donc s'adapter pour trouver du personnel compétent en période de pénurie de main-d'œuvre.

■ Romain Mudrak

Dans la Vienne, on n'a pas la mer mais on a le Futuroscope ! Le parc attire chaque été des dizaines de milliers de touristes et autant de clients pour les hôtels et restaurants de la Technopole qui l'entoure. A quelques semaines de l'ouverture de la saison estivale, l'enjeu en termes de recrutement est majeur pour les enseignes présentes sur le site.

« Au vu des vacances de février et des premières réservations, nous anticipons une forte activité cet été, confirme Mickaël Couturier, directeur administratif et financier de l'hôtel Altéora et président de l'association des Entrepreneurs du Futur. Tous les établissements de la Technopole vont avoir de gros besoins en matière de recrutement, tout comme le Futuroscope qui a développé ses propres établissements. »

Face au manque d'attractivité dont souffrent les métiers de l'hôtellerie et de la restauration dans toute la France, les acteurs locaux ont pris le parti de se montrer « plus souples ». « Chez nous, à l'Altéora, on n'impose plus de contrat de trois mois à temps complet mais plutôt un mois renouvelable et on demande aux candidats s'ils préfèrent le matin ou le soir. En interne, on multi-

plie les contrats de travail mais on n'a pas le choix. » La qualité de vie au travail est clairement devenue un critère d'attractivité. Pour trouver la perle rare, les employeurs misent de plus en plus sur la cooptation. Les salariés deviennent des ambassadeurs de leur boîte auprès de leurs amis.

Les saisonniers réclament aussi des vacances

Dans les villes comme Poitiers, l'enjeu est différent. Les vacances d'été n'amènent pas une foule de nouveaux clients dans les hôtels et les restaurants. D'autant plus que les étudiants désertent la place. L'activité se concentre sur des pôles spécifiques, comme l'îlot Tison par exemple. Jérôme Lacroix, propriétaire de la Guinguette pictave et de la Tomato blanche, a organisé

fin mars un job dating pour recruter une trentaine de saisonniers. « La moitié d'entre eux reviennent d'une année sur l'autre, preuve qu'ils sont bien, mais il faut aller chercher les autres. » Les candidats sans expérience sont acceptés, sous réserve qu'ils démontrent une certaine aisance au contact du public. La pression sur le marché du travail donne beaucoup de pouvoir aux salariés. De mai à fin août, les saisonniers réclament désormais une à deux semaines de vacances. « Si tu n'acceptes pas, ils ne viennent pas, reprend le gérant. Mais de toute façon, on s'est bien rendu compte qu'en revenant de vacances, les salariés avaient plus la pêche. Et les clients sont contents. » Evidemment, ce constat nécessite d'embaucher plus de collaborateurs pour organiser un roulement.

ANIMATION

Ils font grandir les enfants

Chaque été, les colos et les centres de loisirs recherchent beaucoup d'animateurs pour encadrer les enfants. Une expérience qui s'avère souvent inoubliable.

Quand on demande aux directeurs de centres sociaux et d'établissements d'accueil de la petite enfance quelles sont leurs préoccupations principales, deux sur

trois citent spontanément les difficultés de recrutement. Et ce chiffre grimpe d'année en année. C'est l'enseignement du Panorama 2022 réalisé par la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa).

Auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants et animateurs sont des « denrées » rares, en particulier au moment des grandes vacances. Les besoins en « main-d'œuvre » se focalisent sur une période courte et toujours

identique. Mais ce n'est pas le seul frein. Selon une autre enquête menée en 2021, les salaires ne sont pas jugés suffisamment attractifs par les candidats. Dernier point relevé par les professionnels du secteur : « Il existe un décalage entre la formation et la demande des centres socioculturels, souligne Céline Chartier, chargée de l'animation du réseau de la Fédération des Centres sociaux de la Vienne. Aujourd'hui, nous sommes dans une démarche

d'accueil de loisirs émancipateur, les animateurs accompagnent les enfants dans la prise de responsabilités, des notions qui ne sont pas suffisamment approfondies. » Malgré tout, animateur reste un métier à part, accessible dès 16 ans avec le Bafa (lire ci-contre) qui allie éducation, entraide et lien social. Quoi de mieux que de faire grandir un enfant en lui permettant de découvrir une activité qu'il n'a pas les moyens de réaliser à la maison ?

STARTCAR

168 Av. du Plateau des Glières - 86000 Poitiers
05 49 54 20 80



D55
Blue HDi 120ch So Chic S&S

Prix ~~15 900€~~ **14 990€**

04/2017 - 111000km - diesel

Ford PUMA
1.0L EcoBoost 155ch mHEV Titanium 8cv

Prix ~~25 890€~~ **24 490€**

10/2021 - 25km - hybride

Peugeot 208
1.5L BlueHDi 100ch Allure Business

Prix ~~21 490€~~ **19 900€**

05/2021 - 14 305km - diesel

Peugeot 208
1.5L BlueHDi 100ch Allure

Prix ~~21 490€~~ **19 900€**

05/2021 - 12 840km - diesel

Opel COMBO
Cargo L1H1 Standard 1.5L 100ch S&S Pack Clim

Prix ~~18 990€~~ **17 490€**

11/2021 - 29802km - diesel

NOTRE STOCK



PRENDRE RDV



Peugeot RIFTER
1.5L BlueHDi 100ch Active Pack

Prix ~~24 990€~~ **23 900€**

01/2022 - 10221km - diesel

SEMAINE DE L'OCCASION DU 17 AU 22 AVRIL

Peugeot 208
1.5L BlueHDi 100ch S&S Style

Prix ~~19 990€~~ **18 490€**

05/2021 - 16 906km - diesel

Peugeot 308
1.2 PureTech 110ch S&S Active Pack

Prix ~~25 990€~~ **24 500€**

06/2022 - 10km - essence

Peugeot 308
1.2 PureTech 110ch S&S Active Pack

Prix ~~25 990€~~ **24 500€**

06/2022 - 10 km - essence

Volkswagen GOLF
2.0L TDI SCR 115ch

Prix ~~26 990€~~ **25 990€**

06/2021 - 24 583km - diesel

Opel MOKKA
1.2L Turbo 130ch BVA8 Elegance

Prix ~~26 900€~~ **25 900€**

04/2022 - 6 886km - essence

Peugeot 3008
Hybrid 225ch e-EAT8 GT

Prix ~~39 990€~~ **37 490€**

01/2022 - 7420 km - hybride

Citroën C5 Aircross
BlueHDi 130ch S&S EAT8 Shine

Prix ~~34 900€~~ **33 900€**

12/2021 - 5 244km - diesel



Le 25 avril,
découvrez notre dossier
spécial jardin

regie@le7.info - 05 49 49 83 98



TÉMOIGNAGE
« J'ai besoin
de monde »



Chaque année, c'est la même galère. Dès janvier, Jérôme Thébault redouble d'efforts pour trouver des saisonniers afin de récolter ses 8ha d'asperges puis, dans la foulée, ses 180ha de melons à Messemé, près de Loudun. « J'ai besoin de monde pour cueillir et conditionner, tout se fait à la main. C'est vrai qu'on est plié en deux pour les asperges mais on est dehors, c'est top ! » Au plus fort de la saison, il emploie une centaine de personnes. Une trentaine de fidèles reviennent tous les ans. En 2022, il a fait appel aussi à une quinzaine de Polonais. Les conditions de travail ? De quatre à huit heures par jour, « selon la météo », payées au Smic horaire. « Au prix où l'on vend nos produits, difficile de faire mieux ! C'est payé double le dimanche, mais encore faut-il accepter de bosser le week-end... »

PRATIQUE
Les bonnes adresses

Sur son site Anefa.org rubrique « Emploi saisonnier », vous trouverez le livret #ose devenir saisonnier qui regroupe toutes les informations nécessaires sur le contrat de travail, le bulletin de paie, les assurances...

L'Anefa Poitou-Maritime est joignable 05 49 44 75 25 et sur anefa.org/poitoumaritime.

Toutes les offres d'emplois saisonniers sont disponibles sur l'application Jobopré ainsi que sur lagriculture-recrute.org.

Des dizaines d'emplois à cueillir

Après le départ des ténors du melon, le nombre d'emplois saisonniers agricoles a chuté dans la Vienne. Malgré cela, des centaines de postes restent à pourvoir dès avril et, très souvent, aucune expérience n'est exigée.

■ Romain Mudrak

En 2022, 220 propriétaires agricoles de la Vienne ont fait appel aux services de l'antenne poitevine de l'Association nationale pour l'emploi et la formation dans l'agriculture (Anefa) pour diffuser environ 1 500 offres d'emplois saisonniers, toutes produc-

tions confondues. A titre de comparaison, ce chiffre correspondait en 2010 au nombre de postes proposés par la seule entreprise Rouge-Gorge. Au total, 3 500 emplois étaient alors ouverts à la bonne saison dans le département. Fondor il y a cinq ans, Rouge-Gorge en 2019, Soldive en 2021... La disparition des mastodontes du melon en région a clairement plombé l'emploi agricole.

Toutefois, les saisonniers ont encore quelques belles perspectives sur le territoire, dans le maraîchage (cueillette et conditionnement des melons, asperges, betteraves) et les travaux des grandes cultures céréalières. « On a besoin de main-d'œuvre pour les moissons, la cas-

tration du maïs, l'épuration des tournesols... », souligne Khadija Zeghloul, directrice de l'Anefa Poitou-Maritime. *Tous les profils sont les bienvenus. Contrairement aux postes permanents, les emplois saisonniers ne nécessitent aucune compétence particulière, les employeurs recherchent surtout de la motivation.*

Ponctualité et endurance

Il ne s'agit pas de conduire une moissonneuse-batteuse ! Pour les travaux manuels dans les champs, une formation technique est proposée sur une ou deux journées. Après quelques erreurs, les bons gestes s'acquièrent très vite. Ces postes sont donc accessibles à tous. Les qualités

nécessaires ? L'autonomie, la ponctualité, une bonne endurance physique ou encore la capacité à travailler en équipe. Il existe aussi des postes « d'agent d'élevage saisonnier » au moment des naissances. Mieux vaut avoir la fibre animale pour soigner les nouveau-nés.

Le contrat à durée déterminée « saisonnier » peut être à temps plein ou partiel, de date à date ou à terme « imprécis » qui dépend de la fin des travaux. Le salaire horaire doit être au moins égal au Smic. En revanche, l'hébergement n'est pas obligatoire, même en zone très rurale, ce qui entraîne nécessairement des problèmes de recrutement, spécialement cette année où le prix des carburants est élevé.

NUMÉRIQUE

Jobopré, l'appli des saisonniers

Elaborée en plein confinement, l'application Jobopré est devenue l'outil incontournable de mise en relation entre agriculteurs et candidats à un emploi saisonnier en Nouvelle-Aquitaine.

Pendant la crise sanitaire, les fruits et légumes ont continué à pousser. Mais il est devenu plus difficile de trouver du monde pour les cueillir ou les ramasser... Face à cette situation, les antennes néo-aquitaines de l'Associa-



tion nationale pour l'emploi et la formation dans l'agriculture (Anefa) ont imaginé une application gratuite de mise en relation entre agriculteurs et employés potentiels. Nom de

code : Jobopré. Après une simple inscription, le candidat accède à des dizaines de postes près de chez lui. Il peut choisir sa filière de prédilection (apiculture,

élevage, grandes cultures, maraîchage, vigne et vin...) et même affiner les critères de recherche : localisation, repas compris, hébergement sur l'exploitation, covoiturage organisé, dates de disponibilité... Quand ils sont bien détaillés par l'employeur -ce qui n'est pas toujours le cas malheureusement-, ces éléments s'avèrent précieux. Les jeunes de moins de 18 ans ont la possibilité de ne visualiser que les annonces qui leur sont ouvertes. Ensuite, le contact se veut direct, sans intermédiaire. Les qualités requises figurent dans les annonces. A l'employeur de faire son choix.



Conducteur de car ? Et si c'était moi ?



Vous recherchez un métier avec du relationnel, un complément de revenus et des horaires adaptables : devenez conducteur de car régional près de chez vous.

Vous avez + de 21 ans et le permis B, renseignez-vous sur les modalités de formation (prise en charge, dates...) auprès de votre Espace Régional d'Information de Proximité (ERIP).



Contactez un conseiller au **05 57 57 55 88**



DEVENEZ MEMBRE D'AUDACIA

Association loi 1901 reconnue d'Intérêt Général, Audacia intervient auprès des personnes en difficulté, en situation de vulnérabilité et de fragilité, en Nouvelle Aquitaine, via des missions d'accueil, d'hébergement et de réinsertion. Par exemple, auprès de personnes âgées, de femmes battues, de personnes souhaitant sortir de la rue et de migrants aux multiples statuts.

Organisée autour de six pôles (Pôle Personne Isolée, Pôle Famille Enfance, Pôle Migrant, Pôle Handicap PsychoSocial, Pôle Personne Âgée, Pôle Cadre de Vie), l'association se compose de membres d'honneur, institutionnels, usagers et actifs.

J'adhère à Audacia

Nom - Prénom :

Adresse :

CP - Ville :

Courriel :

Téléphone :

Pour votre cotisation, vous pouvez faire un chèque de 15 euros à l'ordre d'Audacia

Contacts : 05 49 03 18 56 / siege@audacia-asso.fr / 6 place Sainte-Croix 86000 Poitiers

L'Art de la Rénovation

- Construction
- Agrandissement
- Aménagement
- Rénovation
- Menuiserie
- Charpente Couverture
- Cloisons sèches
- Isolation
- Solution PMR
- Carrelage
- Électricité
- Sanitaire
- Chauffage
- Cuisine
- Salle de Bain



Mickaël Raveau - 06 58 74 84 47



1, route de Poitiers
86160 SAINT MAURICE LA CLOÛÈRE
Tél. 05 49 53 19 05
m.raveauvilleger@gmail.com



TÉMOIGNAGE

« J'avais de bons souvenirs »

Actuellement étudiant à Nantes en licence de biologie, Maë Regaldie, 25 ans, entamera en juillet sa troisième saison à la Vallée des Singes, à Romagne.

« Je cherchais un job pour financer mes études quand je suis tombé à Pôle Emploi sur une annonce de la Vallée des singes. J'avais de bons souvenirs de là-bas. A la base, j'ai répondu pour un job dans la restauration, confie le jeune homme originaire de Poitiers. Mais dans ma lettre de motivation j'avais écrit que je connaissais La Vallée des Singes depuis longtemps. Lorsque je me suis présenté à l'entretien, la directrice Nathalie Audiguet m'a proposé un poste à l'accueil-boutique. Avant, j'avais fait un peu d'intérim, un service civique, mais c'était la première fois que je restais les deux mois d'été au même endroit. L'an dernier et cette année, j'ai recontacté le parc spontanément, ce sera ma troisième saison. » Et pour l'hébergement ? « Je loge chez ma mère, à Poitiers-Sud. Cela fait un peu loin... Sachant que je vais devoir garder mon appartement à Nantes, je me suis posé la question de chercher un autre job d'été à proximité mais l'avantage de la Vallée des singes, c'est que je connais déjà, je sais comment ça se passe et c'est sympa. La moitié de l'équipe, ce sont des saisonniers qui reviennent d'une année sur l'autre. Et puis je suis à proximité de ma famille que je ne vois pas souvent. » Financièrement, « j'écoule ce que je gagne tout au long de l'année pour le loyer, l'alimentation, les transports... Et pour ce qui est des vacances, étant étudiant, j'ai le mois de juin, après les examens, pour en profiter. »

Actuellement étudiant à Nantes en licence de biologie, Maë Regaldie, 25 ans, entamera en juillet sa troisième saison à la Vallée des Singes, à Romagne. « Je cherchais un job pour financer mes études quand je suis tombé à Pôle Emploi sur une annonce de la Vallée des singes. J'avais de bons souvenirs de là-bas. A la base, j'ai répondu pour un job dans la restauration, confie le jeune homme originaire de Poitiers. Mais dans ma lettre de motivation j'avais écrit que je connaissais La Vallée des Singes depuis longtemps. Lorsque je me suis présenté à l'entretien, la directrice Nathalie Audiguet m'a proposé un poste à l'accueil-boutique. Avant, j'avais fait un peu d'intérim, un service civique, mais c'était la première fois que je restais les deux mois d'été au même endroit. L'an dernier et cette année, j'ai recontacté le parc spontanément, ce sera ma troisième saison. » Et pour l'hébergement ? « Je loge chez ma mère, à Poitiers-Sud. Cela fait un peu loin... Sachant que je vais devoir garder mon appartement à Nantes, je me suis posé la question de chercher un autre job d'été à proximité mais l'avantage de la Vallée des singes, c'est que je connais déjà, je sais comment ça se passe et c'est sympa. La moitié de l'équipe, ce sont des saisonniers qui reviennent d'une année sur l'autre. Et puis je suis à proximité de ma famille que je ne vois pas souvent. » Financièrement, « j'écoule ce que je gagne tout au long de l'année pour le loyer, l'alimentation, les transports... Et pour ce qui est des vacances, étant étudiant, j'ai le mois de juin, après les examens, pour en profiter. »

De l'appétit pour l'animation, moins pour la restauration

Grand consommateur de travailleurs saisonniers, le secteur du tourisme recouvre une diversité de métiers qui ne connaissent pas tous les mêmes problématiques de recrutement.

■ Claire Brugier

Moteur de l'activité touristique dans la Vienne, le Futuroscope marque également de son empreinte le travail saisonnier. Dans son sillage, la saison y est plus étendue, d'avril à fin août, avec selon l'Insee une activité accrue dans les domaines de l'hébergement-restauration mais aussi des arts, spectacles et activités récréatives. Juillet et août constituent toutefois un pic d'activité avec, particularité du secteur, des contrats saisonniers dont la durée médiane est

plus longue, soit 29 jours contre 23 ailleurs.

Chaque site, à son échelle, fait appel à des travailleurs temporaires : une vingtaine au plus fort de la saison estivale à la Vallée des Singes à Romagne, 124 l'an dernier au CPA de Lathus (+10% par rapport à 2018 et 2019), et jusqu'à 900 au Futuroscope. Partout, la notoriété du lieu est un atout, qui n'exempte toutefois pas les sites de travailler leur « marque employeur » et de « multiplier les points d'attaque : l'ambiance, l'acquisition de compétences applicables ailleurs... », énumère Laëtitia Riveron, responsable des ressources humaines au Futuroscope. Les candidatures spontanées, majoritairement de proximité, constituent toujours un vivier fiable pour l'animation, même si « post-Covid, de plus en plus de personnes ne veulent pas assurer un mois complet », note Nathalie Audi-

guet, directrice de La Vallée des Singes.

Un panel de métiers

En Nouvelle-Aquitaine, le tourisme concentre la moitié de l'emploi saisonnier, avec 44% de moins de 26 ans et des aspirations qui varient du simple « job d'été » au choix de vie. Autre particularité, le secteur présente une grande variété de métiers, soit presque autant de problématiques de recrutement. Ainsi, à la Vallée des singes, « pour les soigneurs-animaliers, nous n'avons pas de souci, souligne Nathalie Audiguet. C'est un métier passion, nos saisonniers ont souvent déjà fait des stages chez nous. » Pour l'accueil-boutique, les étudiants répondent présent (lire ci-contre). L'affaire se complique pour recruter un ou deux agents d'entretien supplémentaires. « C'est un métier spécifique et important pour l'entreprise

mais il n'est pas très valorisé. » A Romagne, la partie restauration est sous-traitée, pas au Futuroscope qui, « en réponse à un marché tendu », a mis en place depuis quelques semaines « une formation de neuf mois -un Certificat de qualification professionnelle-assortie d'un engagement de recrutement », précise Laëtitia Riveron. La tension sur la restauration est la même au CPA de Lathus, alors que « nous n'avons pas de difficultés sur les postes d'animation », constate Lauriane Duperal. Non seulement la structure est formatrice (certificat et brevet professionnels de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, animateur équitation...) mais, autre argument de poids, une majorité de saisonniers -71 en 2022- sont recrutés pour les camps d'été, en contrat d'engagement éducatif, donc « logés et nourris du dimanche après-midi au vendredi soir ».

ACTIVITÉS AQUATIQUES

Trop rares maîtres-nageurs

Dans la Vienne, le nombre de candidats au BNSSA est en baisse. Confrontées à un manque de maîtres-nageurs-sauveteurs, les structures privées comme publiques cherchent des solutions pour l'été.

« Vous êtes sportif, très bon nageur, mais vous n'êtes pas titulaire du BPJEPS AAN ? On s'engage à vous financer l'intégralité de votre formation ! » La proposition était écrite blanc sur bleu dans les flyers édités

par le Futuroscope pour recruter les trente maîtres-nageurs sauveteurs qui seront nécessaires, à partir de juillet 2024, au fonctionnement de l'Aquascope, son futur parc aquatique. Dans un contexte de pénurie de professionnels, le Futuroscope a décidé d'anticiper en prenant en charge l'intégralité du parcours de formation au Creps de Poitiers. A la clef, un emploi à l'année. D'autres lieux de baignade fonctionnent uniquement l'été. Ou pas. Cette année, certains seront fermés comme les piscines de Naintré et Lençloître. « Cette décision est nécessaire à deux égards :

réaliser des économies sur les consommations énergétiques et pallier la pénurie de maîtres-nageurs, » expliquait début mars Grand Châtelerault.

Dans la Vienne, le Brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) est délivré depuis le 1^{er} janvier 2020 par Action Sauvetage, à Poitiers, et l'Association sportive châteleraudaise de sauvetage et secourisme. La formation attire entre 12 et 15 candidats tous les ans à Châtelerault et autour d'une centaine à Poitiers où les chiffres sont en baisse. De

125 en 2016, le nombre de candidats est passé à 101 en 2020 et 86 en 2022. « Ce sont majoritairement des jeunes qui veulent se former pour être saisonniers », remarque Ophélie Chuteau. Les nouveaux diplômés se retrouvent l'été autour des bassins et plans d'eau de l'ex-Poitou-Charentes, mais « aussi dans les piscines pour des remplacements de congés, les vacances scolaires ou les week-ends », complète Pascal Le Rouge, de l'association châteleraudaise. D'autres se destinent à Staps ou poursuivent vers le BPJEPS activités nautiques au Creps.

Profitez plus, consommez moins.

Découvrez les SPAS  **HotSpring**[®]
Every day made better
à consommation responsable,
chez **Gasnier**.



05 49 56 96 04

480 route de Limoges
86550 Mignaloux Beauvoir



**Gasnier piscines
& spas**

Piscine . spa . sauna . hammam



SOLUTION

Loger, une nécessité

Chaque été, la SAS Melons de Sérigny recrute pour la récolte de ses précieux cucurbitacées près de 250 saisonniers, dont 200 présents sur site au plus fort de la saison. Depuis quelques années, la majorité des effectifs vient de l'étranger, de Bulgarie, de Pologne mais aussi d'Espagne où l'entreprise poitevine a des partenaires. « Pour qu'ils viennent, même s'ils sont motivés et volontaires, nous n'avons pas le choix, nous devons leur proposer un logement, note Antoine Franchineau. Sans logement, pas de saisonniers, et sans saisonniers, pas de production », résume le directeur général. L'entreprise a donc développé son réseau d'hébergements, gîtes et autres, dans un rayon de 15km, et elle a même acquis à l'hiver 2021-2022 une deuxième maison, à proximité immédiate du bureau et de l'exploitation. « On loge pas loin de la moitié de nos saisonniers. Les autres trouvent par eux-mêmes, on leur fournit des contacts et on se porte caution financière et morale si besoin. Parfois, on loue pendant trois mois afin d'éviter au loueur d'avoir à faire des entrées et sorties. » L'entreprise met des véhicules à disposition des travailleurs détachés afin de leur assurer un minimum d'autonomie au quotidien, mais aussi... « des ballons de foot pour qu'ils puissent aller jouer sur le stade d'Orches ». Pour les locaux, la question de la mobilité débouche elle aussi sur celle du logement. « On a du mal, y compris auprès des jeunes, car on n'est proche ni de Poitiers, ni de Châtellerauld, ni de Loudun. Et faire 40km de route matin et soir... » Alors « on s'adapte, on réfléchit même à installer des préfabriqués, note Antoine Franchineau. On est toujours en recherche de solutions d'hébergement. Bien sûr il y a la question du salaire. Mais le logement sera demain l'argument qui fera qu'un saisonnier ira dans une entreprise ou dans un pays, et pas dans une ou un autre. »

Derrière la santé et le numérique, la mobilité est le troisième frein à l'accès à l'emploi. De Pôle Emploi au Medef en passant par le monde associatif, on cherche des solutions pour remédier aux problèmes de déplacement des salariés, futurs ou présents.

■ Claire Brugier

Si la mobilité est un moteur du marché de l'emploi, les difficultés de déplacement constituent a contrario un véritable frein pour y accéder, notamment chez les bénéficiaires du RSA, les parents isolés et les habitants de zones rurales. Elles sont la troisième cause de renoncement derrière la santé et le numérique. Pas étonnant qu'à Pôle Emploi comme au

sein de structures associatives, des « conseillers mobilités » soient apparus pour accompagner les personnes dans leur recherche de solutions. Il en existe autant que de freins à la mobilité : obtention du permis B, achat d'un véhicule, coût des carburants, méconnaissance des transports en commun...

Pôle Emploi propose par ailleurs des aides financières dans le cadre d'une recherche/reprise d'emploi ou d'une entrée en formation, sous la forme d'indemnités kilométriques ou d'une participation à l'achat d'un billet de train, aux frais de repas (6€), d'hébergement (autour de 31€). « Avec un plafond de 5 200€ sur 12 mois glissants », précise Célia Rodrigues-Minau. Des financements existent aussi pour le permis B. « Les dispositifs d'aide à la mobilité sont très utilisés », constate la directrice territoriale Pôle

Emploi Vienne et Deux-Sèvres. A l'échelle départementale, l'établissement public y consacre près de 220 000€ par an. Parallèlement, des structures de micro-crédit peuvent faciliter l'achat d'un véhicule et des dispositifs comme Mobicité proposent un service de location (lire ci-dessous).

Navette et co-voiturage

Confrontés à des difficultés de recrutement, les employeurs aussi se sont emparés de la question de la mobilité. Sur le Territoire zéro chômeur de longue durée du bassin châtelleraudais, l'entreprise à but d'emploi Le Ressort, dont un tiers des effectifs n'a pas de moyen de locomotion, a mis en place une navette qui dessert les communes de Thuré, Scorbé-Clairvaux, Colombiers et Cenon, direction Naintré. Dans le secteur privé, le co-voiturage initié l'an dernier

par le parc du Futuroscope a fait des émules. Il a convaincu le Medef, lequel prépare l'extension de l'utilisation de la plateforme de co-voiturage Karos, « d'abord aux zones de la Technopole et de la République, explique son délégué général Stéphane Daudon, puis par vagues sur l'ensemble du département », et pourquoi pas « avec Grand Poitiers et l'université ».

Enfin, résoudre la question de la mobilité peut aussi passer par un changement de logique. « Quand le frein réside dans le fait de sortir de son petit territoire, il faut travailler sur les emplois de proximité, sur la représentation des entreprises locales », assure Célia Rodrigues-Minau, pour qui cela pourrait aussi permettre, parallèlement au développement des circuits courts, de « répondre à terme à la question de la désertification ».

INITIATIVE

Des véhicules en location

Le Pôle Mobilité de Grand Poitiers propose une solution de mobilité aux personnes en formation, insertion ou salariés. Quelque 105 deux-roues et depuis peu deux voitures sont proposés à la location, sur prescription d'un travailleur social.

L'initiative a vu le jour en 1993. Depuis, le parc de véhicules du Pôle Mobilité de Grand Poitiers n'a cessé de s'étoffer. Il compte actuelle-

ment 105 scooters, dont 32 électriques, et deux voitures à louer à tarif réduit. « Nous nous inscrivons dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle en offrant aux personnes un accès à la mobilité individuelle, sur prescription d'un travailleur social », explique Yohann Guitton, coordinateur du Pôle solidarité du centre socioculturel de La Blaiserie qui porte le service. Nous travaillons aussi en lien avec des agences d'intérim. » Les besoins sont réels, pour ne pas dire croissants, que ce soit pour un stage, une formation, une mission d'intérim ou un emploi

en CDD ou CDI. La majorité des utilisateurs sont des hommes, de moins de 40 ans, présentant peu de qualifications. « C'est la première année où l'on n'a pas connu de temps de rupture entre octobre et mars », constate Yohann Guitton. Depuis le mois dernier, les deux-roues peuvent être acheminés directement à la mairie du lieu d'habitation de la personne, sans surcoût. « Nous ne sommes pas une agence de location », rappelle le coordinateur. A Mobicité 86, le service est prétexte à du lien social, notamment avec les deux mécaniciens, Laurent

et Eric. C'est pourquoi les baux sont renouvelables tous les mois. Le total n'excède guère une année. « Nous travaillons aussi la mobilité pérenne » grâce, depuis 2020, à deux conseillers dédiés. « Ils sont là pour établir un diagnostic des besoins, proposer un accompagnement dans l'achat d'un véhicule, la recherche d'aides... » En 2022, les conseillers en mobilité ont reçu 656 personnes, contre 200 en 2019. Le Pôle Mobilité propose également depuis 2006 une auto-école solidaire qui forme entre 150 et 200 nouveaux conducteurs chaque année.

Destock-MTX

Matériaux et Bricolage
Particuliers et Professionnels

1500m²
en Stock

- Bois / Charpentes
- Panneaux
- Tôles
- Grillage / Clôtures
- Fer
- Quincaillerie
- Décors de Jardin
- Poteries
- Menuiseries

**Lame
de Terrasse**

Pin Sylvestre CLASSE 4
27x145 cm

25,50€/m²

Z.A. de Galmoisin - 86160 Saint Maurice la Clouère / Gençay

Tél. 05 49 53 46 91

www.destock-mtx.com

Le saviez-vous ?

Le 7 est distribué à **Poitiers**,
Châtelleraut, **Chauvigny**, et dans une
trentaine de communes aux alentours !



7 regie@le7.info - 05 49 49 83 98

EN CHIFFRE
25 000

Historiquement, les groupements d'employeurs (GE) sont d'abord apparus dans le monde agricole. C'est encore là qu'ils sont les plus nombreux en France (environ 3 500 pour 30 000 salariés en équivalent temps plein). Ce chiffre tend à diminuer. En revanche, le nombre de GE augmente dans beaucoup d'autres secteurs d'activité. En 2021, 920 GE non agricoles généraient un volume d'emploi de 25 000 ETP occupés en réalité par plus de 40 000 personnes différentes (certaines étant à temps partiel). Selon une étude récente du ministère du Travail (Dares), la majorité compte moins de 10 salariés et 15% d'entre eux disposent de plus de 50 salariés. Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la règle dans plus de la moitié des cas. Au plan national toujours, les deux secteurs les plus répandus sont les transports routiers (7%) et tous les métiers du sport (14%), les petits clubs appréciant particulièrement de pouvoir mutualiser des éducateurs et des entraîneurs.

EMPLOYEURS
Centre sociaux et judo dans la Vienne

La Vienne compte une dizaine de groupements d'employeurs dans des secteurs d'activité aussi variés que le bâtiment, l'industrie, les services à la personne, le sport et l'animation. Parmi eux, Temps Dem a vu le jour en 2002 à l'initiative de plusieurs partenaires publics afin d'offrir des solutions de garde d'enfant à ses adhérents. Cette association met des professionnels diplômés de la petite enfance à disposition des familles et des structures d'accueil (pour des remplacements). Le Gesc86 soutient des centres socioculturels en leur proposant des personnels qualifiés sur des postes administratifs (comptables...). Emanation du Comité départemental de judo, le GE Emploi Judo 86 salarie dix entraîneurs que se partagent les clubs de la Vienne.

Mutualiser des compétences. Une partie de la solution face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est peut-être là. Dans la Vienne, les groupements d'employeurs apportent de la flexibilité aux entreprises et de la sécurité aux salariés.

■ Romain Mudrak

Et si un chauffeur de car scolaire, qui officie matin et soir, pouvait devenir serveur le midi, valet de chambre à d'autres moments ? Une expérimentation est en cours dans la Vienne. Elle cible particulièrement les secteurs des transports de voyageurs et de l'hôtellerie-

restauration, qui connaissent des difficultés identiques en matière de recrutement. « Pour les salariés, cette organisation permettrait d'éviter les coupures en journée, d'atteindre un temps complet », précise Julie Vandôme, directrice d'Horizon Métiers. Ce groupement d'employeurs poitevin alimente déjà 60 entreprises avec ses 25 salariés mutualisés. Désormais, il pilote cette initiative qui fédère non seulement les branches professionnelles concernées mais aussi la Région, Pôle Emploi et le ministère du Travail. « On interroge en ce moment les conducteurs de car en poste et donc déjà formés, qui chercheraient un complément de revenus. » Ce genre de démarche pourrait aussi intéresser les animateurs périscolaires trop

souvent soumis à du temps partiel subi.

L'atout de la flexibilité

Le groupement d'employeurs est un modèle alternatif qui existe depuis la fin des années 1980, particulièrement dans le milieu agricole picto-charentais, précurseur dans le domaine. Toutefois, cette organisation du travail reste relativement méconnue. Le principe ? Les GE emploient des salariés en CDI à temps complet ou partiel et les mettent à disposition d'entreprises clientes. Premier avantage, la flexibilité. « Souvent, elles ont du mal à trouver le bon profil ou n'ont pas les capacités financières de lui proposer un temps plein, reprend Julie Vandôme. Pour elles, les salariés mutualisés constituent un vivier de

compétences. » Ensuite, qu'ils soient très spécialisés ou multisectoriels, les GE sont aussi des experts en recrutement. C'est la base de leur métier. De leur côté, les salariés acquièrent une expérience incomparable en peu de temps. « Ils sont très polyvalents et on accompagne leur progression à travers des formations », souligne Jeanne Passa-Koumba, directrice d'agence chez Solutions Compétences, plutôt spécialisée dans l'industrie mais qui vient d'ouvrir une antenne dédiée aux services sur la Technopole du Futuroscope. Certains enchaînent deux entreprises par semaine, d'autres changent d'entreprise seulement six à dix fois dans l'année. Parfois, les « clients » finissent par débaucher le collaborateur pour le recruter directement.

TÉMOIGNAGE

« Monter en compétences »

Couvreur-zingueur en CDI au sein d'un groupement d'employeurs poitevin, Mathieu Racle perfectionne sa technique au sein de chaque entreprise qu'il fréquente.

Mathieu Racle n'aime pas trop la routine. Maçon de formation, ce couvreur-zingueur change d'entreprise deux à trois fois par an. Et pourtant, il bénéficie quand même de la sécurité d'un contrat à durée indéterminée. Comment ? Depuis six ans,

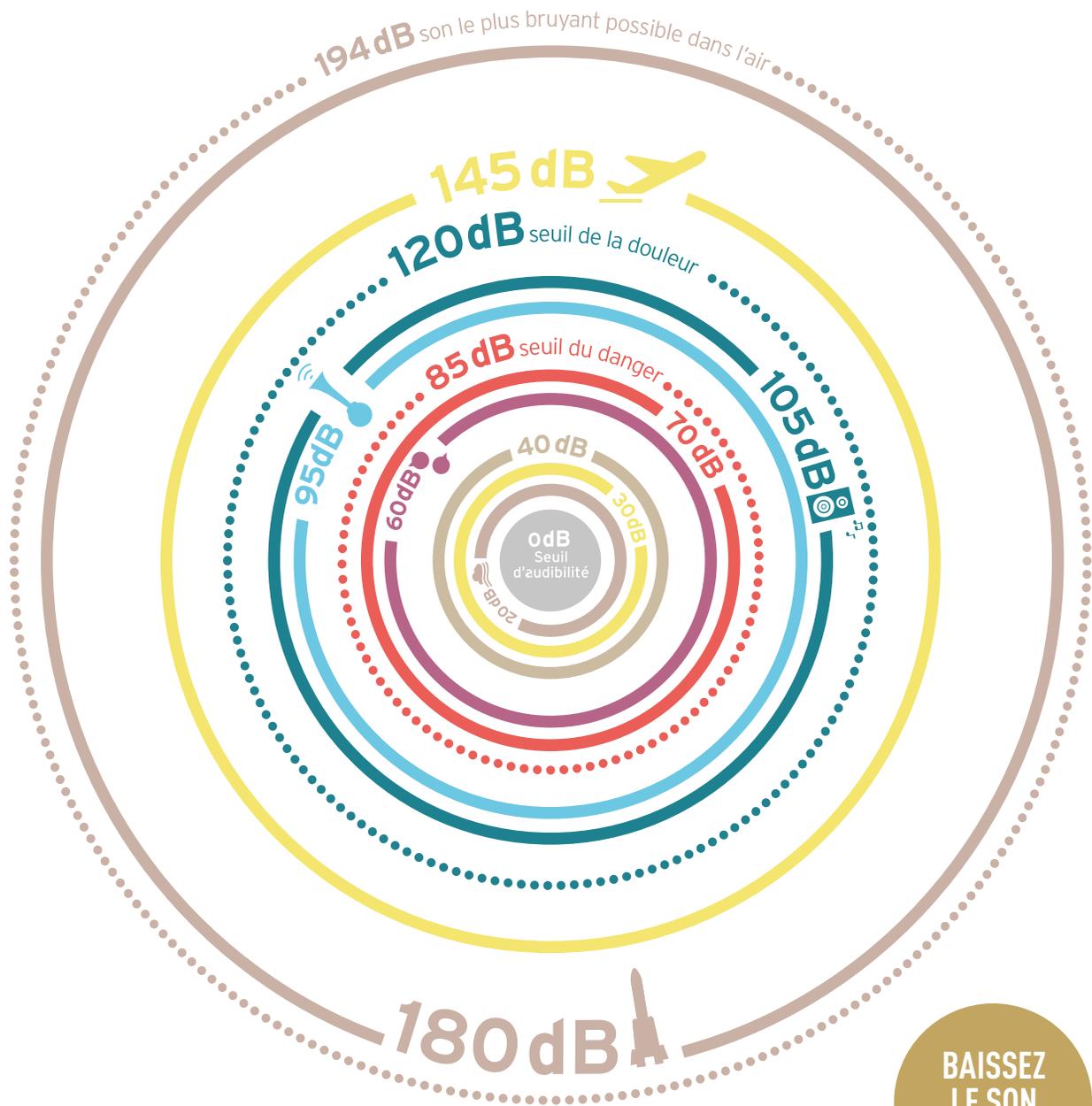
Mathieu est salarié du groupement d'employeurs Horizon Métiers, à Poitiers. « En ce moment, je ne fais que de la charpente et de la couverture de maisons neuves. Mais il y a quelques semaines, dans une autre société, je faisais plutôt de la rénovation, raconte le trentenaire. Je travaille les tuiles, la tôle, l'ardoise... J'apprends des techniques différentes selon les collègues que je rencontre. »

Son plus petit contrat a duré un mois et demi, le plus long un an. Il retrouve parfois la même entreprise d'une année sur l'autre. Varier les



expériences lui permet de « monter en compétences », assure-t-il. De surcroît, Horizon Métiers lui donne accès à des formations continues comme le Caces pour le pilotage de nacelle ou le montage d'échafaudage. Les entreprises clientes souffrent d'un manque de main-d'œuvre. « Elles font aussi confiance au groupement d'employeurs qui m'emploie. » A-t-il déjà été tenté de rejoindre l'une d'elles ? « J'ai refusé plusieurs offres, j'aime trop changer d'activité et rencontrer plein de gens. »

ÉCHELLE DES SONS



**BAISSEZ
LE SON**
de vos
écouteurs

La prévention auditive
est le premier geste **de soin auditif**

sonance
AUDITION

ENTRE NOUS, IL Y A L'ÉCOUTE.

Benoit LAVERGNE
Audioprothésiste D.E

192, avenue de Paris - 86000 Poitiers - **09 73 88 47 92**





RELATION CLIENT

Aquitel : le distanciel sous conditions

Après une période de télétravail forcé imposée par la crise sanitaire, Aquitel a « pérennisé un modèle hybride avec des salariés sur site et en télétravail », explique le directeur Adrien Delage. L'accord de télétravail signé en début d'année ne concerne en effet que 40 des 120 salariés en poste actuellement dans le centre d'appel installé sur la Technopole du Futuroscope. La raison en est simple. « Nous sommes prestataires de services, il faut donc que nos clients soient d'accord, notamment par rapport à la sécurisation des données. »

L'un d'eux, dans le domaine des nouvelles technologies, a accepté. « Les salariés concernés ne reviennent qu'une journée par semaine en entreprise, le jour de la réunion d'équipe. » Contrairement aux idées reçues, « tous nos salariés ne veulent pas télétravailler, même si une majorité de ceux qui cherchent du travail aujourd'hui le demandent et que, lorsque l'on recherche de nouveaux collaborateurs, le télétravail est un élément différenciant, poursuit Adrien Delage. Nous allons par exemple débiter fin avril une campagne pour laquelle dès le recrutement nous avons précisé qu'il s'agissait de distanciel à 100%. »

Les managers ont suivi fin 2020 une formation pour détecter « les signaux faibles de décrochage » et des outils comme des « room teams » ont été mis en place pour préserver le lien. Parallèlement, le directeur relève deux conditions techniques. « Côté logistique, le télétravail pose la question de l'envoi de matériel par la poste. Cela nous empêche par exemple de recruter à Marseille, ce que pourrait permettre le vrai télétravail. A cela s'ajoute l'aspect suivi ou réparation d'incident, pour lequel notre service technique peut intervenir à distance. Néanmoins, en cas de panne de plus de deux heures, le salarié doit revenir sur site », note le directeur, ajoutant que si le gain d'espace ne suffit pas à faire des économies d'énergie, il a permis d'installer de nouveaux collaborateurs pour honorer deux nouveaux contrats.

Aux limites du télétravail

Imposé en temps de crise, le télétravail est revenu aujourd'hui à un statut d'option. La « révolution » annoncée n'a pas vraiment eu lieu mais la période a révélé les atouts et inconvénients du système.

■ Claire Brugier

Doit-on parler de « révolution du télétravail » ? Dans une enquête menée en décembre 2021 auprès d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) conserve prudemment les guillemets, tout en convenant qu'il y a bien un avant et un après-Covid, chiffres à l'appui. En mars 2020, en Nouvelle-Aquitaine, 4% des salariés télétravail-

laient de manière régulière contre 27% en janvier 2021. Au-delà des chiffres, d'autres indices témoignent d'une plus large prise en compte du télétravail. Il revient plus fréquemment dans les descriptifs d'offres d'emploi, se glisse désormais jusque dans des annonces immobilières mettant en avant des espaces dédiés... De là à parler de révolution. « Les entreprises ont conscience que c'est un vecteur favorable pour capter des candidats. Il est de plus en plus prégnant dans les offres, notamment pour des postes de cadre, mais dans des secteurs comme le transport, la restauration, l'aide aux personnes ou la santé, le télétravail est limité, voire quasi-impossible. Il faut donc relativiser le nombre », nuance Célia Rodrigues-Minau, la directrice territoriale de Pôle Emploi Vienne et Deux-Sèvres.

Dans plus de la moitié des établissements, le télétravail fait l'objet de simples accords individuels, 8% privilégient une charte et 20% un accord collectif. Dans la Vienne, la Dreets a enregistré 16 accords en 2021, 22 en 2022, en grande majorité dans des entreprises de 50 salariés et plus (lire ci-contre).

Comment télétravailler

Le télétravail excède rarement deux jours par semaine. « Les gens l'ont plébiscité mais pas à 100% car la relation à l'autre est importante pour rester connecté aux valeurs et à l'ambiance de l'entreprise », analyse Célia Rodrigues-Minau. « L'augmentation de la charge de travail et l'élargissement des horaires ont pour effet une meilleure productivité mais aussi un isolement, note de son côté Damien de Carvalho, auteur d'une thèse sur le télétravail.

Cela questionne la place de l'informel, symbolisé par la machine à café. » Aujourd'hui, selon le docteur en sciences de gestion du Cerege (Centre de recherche en gestion), « la question n'est plus : doit-on faire du télétravail, mais comment doit-on le faire ? Il est donc important de réfléchir à l'outil et au contrôle par l'outil ». Un point souvent négligé dans les accords, qui mettent plus certainement l'accent sur le salaire, les horaires... « Selon le degré de dématérialisation de l'entreprise, la DSI (ndlr, direction des systèmes d'information) est la grande gagnante de la crise. »

Le télétravail est certes entré dans les mœurs mais « il n'y a pas de modèle et les textes en la matière sont peu fournis », poursuit l'universitaire qui s'interroge déjà sur « l'impact sur la carrière et l'avancement du salarié ».

INNOVATION

Un bureau nomade nommé GoWAH

Le télétravail requiert une révision de l'organisation du travail mais aussi de l'outil. Un constat qui a inspiré à l'entreprise Metaleo, à L'Isle-Jourdain, la conception d'un bureau nomade.

La crise sanitaire semble avoir généré tout un écosystème autour du télétravail. A L'Isle-Jourdain, l'entreprise Metaleo⁽¹⁾, spécialisée dans les accessoires pour citernes de gaz, vient ainsi de lancer une nouvelle marque, GoWAH

(Go et Work at home). Conçu à partir d'une étude réalisée auprès de salariés et de patrons, son produit-phare n'est autre qu'« un bureau nomade pour que la personne télétravaille sur un bureau et non plus sur un coin de table de salle à manger, ou même un canapé ou un lit quand il n'y a pas de place », explique Alexandre Grollier, responsable du développement commercial. Vous avez dit nomade ? « GoWAH est pliable et transportable. Le soir, on range le PC, on plie le bureau, qui est sur roulette, et on n'a plus la vision de l'ordinateur. On crée

ainsi la déconnexion. » Le meuble mesure 105cm de largeur sur 70cm de hauteur et pèse 12kg. « On peut le faire rouler comme une valise ! » Pour ce qui est de la réalisation, « hormis une pièce, tout est fabriqué en France », assure Alexandre Grollier. Le plateau est en bois massif et les pieds en acier. Plusieurs accessoires complètent l'ensemble, un hamac repose-pieds, une sacoche où glisser l'ordinateur ainsi qu'un support.

Avec ce mobilier innovant (photo ci-dessus), en précommande depuis mars (549€), GoWAH vise essen-

tiellement « le marché des entreprises et des collectivités qui voudraient aider leurs collaborateurs à télétravailler ». Mais son bureau nomade pourrait aussi devenir un élément de modulation des espaces de travail des entreprises ou de coworking. Les premières livraisons sont attendues à partir de septembre. Un bureau assis-debout pourrait suivre, et pourquoi pas des chaises.

⁽¹⁾Egalement à l'origine de Domalys, entreprise de Fontaine-le-Comte spécialisée depuis 2014 dans le mobilier ergonomique pour personnes dépendantes.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES
— Formation par alternance —

PETITE ENFANCE : DES PROFESSIONNELLES BIEN FORMÉES

En contrat d'apprentissage ou en formation continue, la Maison familiale rurale de Gençay forme chaque année une trentaine de personnes au métier d'accompagnant éducatif petite enfance. Les besoins sont nombreux.

Ecoles maternelles, crèches, accueils collectifs de mineurs... Tous ces lieux de socialisation des jeunes enfants nécessitent la présence de professionnelles qualifiées. La Maison familiale rurale de Gençay dispense le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) en apprentissage depuis 2006 et en formation

continue depuis plus longtemps encore. « Par la voie de l'apprentissage, nous accueillons des jeunes qui sortent de 3^e ou d'une autre formation, explique Maryse Kielb, responsable pédagogique de la MFR. En formation continue, nous sommes davantage sur un public en reconversion. »

Le CAP AEPE, qui s'effectue en 8 mois, un an ou deux ans en fonction des profils, comporte quoi qu'il en soit une partie professionnalisante : douze semaines par an en formation initiale et quatorze en formation continue. Preuve de la qualité de l'encadrement, avec notamment des formations au secourisme et à la prévention des risques liée à l'activité physique,

le taux de réussite atteint 100% tous les ans à la MFR de Gençay. Et les débouchés sont assurés derrière. « Les crèches, publiques et privées, et accueils de loisirs sont en recherche de ces profils », assure Maryse Kielb. Le bien-être des petits est à ce prix ! Vous êtes intéressé par ce diplôme ? N'hésitez pas à contacter la MFR de Gençay. Les hommes sont les bienvenus !

ACCUEIL
SUR
RENDEZ-VOUS

Établissements privés sous contrat avec l'état.



MFR DE GENÇAY

8, rue Emilien Fillon - 86160 Gençay - Tél. 05 49 59 30 81 - mfr.gençay@mfr.asso.fr

Chargé.e de clientèle en appels entrants ?
Et si ce métier était fait pour vous ?

REJOIGNEZ-NOUS!

VOS OPPORTUNITÉS

- **Débutant** accepté
- Parcours de **formation** rémunéré et personnalisé
- Réelle perspective de progression : 80% des évolutions sont issues de la **promotion interne**
- **Avantages** : Télétravail, tickets restaurant, ...

Postulez dès maintenant

Armatix



<https://emploi.armatis.com>



Recherche chauffagiste en Énergies Renouvelables

**Pompe à chaleur,
Chaudière bois et granulés**

**Nous vous formons si besoin,
travail en équipe de 2 !**

SOLUTIONS
energies

NOUS CONTACTER

Candidature : vpiazza@s2ed.fr

15 rue du petit Nieul - 86360 MONTAMISE

05 49 52 40 00

LES CHIFFRES

5,9%

C'est le taux de chômage dans le département de la Vienne à fin 2022, en baisse de 0,6% sur un an. Il est moins élevé que le taux régional (6,5%) et que le taux national (7,2%), à son plus bas depuis 2008.

20 000

Selon les antennes syndicales, le nombre estimé de personnes ayant participé aux 6^e et 8^e manifestations des 7 et 15 mars, contre la réforme des retraites, à Poitiers. Depuis le début du mouvement de contestation, d'autres cortèges ont défilé à Châtellerauld, Chauvigny, Montmorillon, Loudun ou encore Civray.

SOLIDARITÉ

TZCLD : Poitiers dans la boucle

Combattre le chômage de longue durée, c'est tout le sens de la démarche Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD). La Vienne bénéficie de deux habitations, dans le bassin châtelleraudais et désormais à Poitiers. D'ici six ans, l'objectif consiste à sortir de l'inactivité 340 personnes identifiées sur les quartiers de Bellejouanne, Montmidi, Bel-Air, Chilvert, les Cours, Clos-Gautier et les Sables. Pour ce faire, deux Entreprises à but d'emploi (EBE) voient le jour avec 36 emplois « à temps choisi » créés dès le 16 janvier. La Papiolle, dont le siège se trouve à Chilvert porte « un gros volant d'activités autour du compostage et du maraîchage », détaille Bastien Bernella, conseiller municipal délégué à l'Emploi. Mais l'EBE propose aussi du nettoyage intérieur de véhicules, du portage de vêtements, de l'alimentation solidaire, une ressourcerie en jouets... Le GESC, un groupement d'employeurs associatifs, se focalise sur le renfort aux accueils périscolaires, de loisirs, un soutien aux épiceries solidaires, des visites à domicile de seniors... A signaler que Poitiers a la particularité d'être le plus grand territoire d'expérimentation dans l'Hexagone.



Chômage : « Analyser tous les facteurs »

Le gouvernement vise le plein emploi en 2027. Alors que la réforme de l'assurance-chômage prévoit de réduire la durée d'indemnisation, l'économiste Olivier Bouba-Olga préconise plutôt d'analyser les facteurs du chômage à l'échelle des territoires.

■ Steve Henot

C'est l'autre réforme qui ne passe pas. Le 24 mars, plusieurs organisations syndicales ont annoncé le dépôt de plusieurs recours contre la réforme de l'assurance-chômage qui, depuis le 1^{er} février, réduit la durée d'indemnisation pour tous les nouveaux demandeurs d'emploi. Le

gouvernement, lui, soutient que le marché du travail se trouve dans un contexte suffisamment favorable pour que chacun puisse retrouver le chemin de l'emploi. Et a consenti à une revalorisation de l'allocation-chômage au 1^{er} avril.

Pas si simple selon Olivier Bouba-Olga. « *Le gouvernement part du principe que les gens qui sont au chômage le veulent bien. Or, ce discours occulte la géographie du chômage, il ne peut expliquer les disparités qui existent entre les territoires.* » Autrement dit, on ne résout pas le chômage avec les mêmes solutions selon que l'on se situe aux Herbiers (entre 3 à 4% de chômage) ou à Maubeuge (12%), pour ne citer que les cas « extrêmes ». Dans une note écrite pour la Fondation

Jean-Jaurès, le chef de service Etudes et prospective de la Région Nouvelle-Aquitaine explique ainsi que cette carte de France des taux de chômage reflète plusieurs problèmes de fond.

« Raisonner à des échelles géographiques »

Il rappelle ainsi qu'une personne n'est pas forcément au chômage par choix ou paresse, mais parce qu'elle n'a pas de formation ou que ses compétences ne sont pas adaptées aux besoins des entreprises locales. Peut-être aussi que l'offre de transports en commun est insuffisante pour lui permettre de se rendre à son travail ou qu'il manque de solutions de garde pour ses enfants. Encore faut-il qu'elle puisse trouver un logement abor-

dable près de son lieu de travail... « *Ce sont tous ces facteurs qu'il faut analyser,* plaide Olivier Bouba-Olga. Ces sujets, on les trouve quasiment partout en France. Il faut raisonner à des échelles géographiques assez fines. A Poitiers, par exemple, on peut identifier un problème fort par quartier. » C'est pourquoi l'économiste poitevin préconise une réponse coordonnée des acteurs de l'emploi, de la formation ou encore du logement. « *Ce qui est dramatique avec la réforme, c'est qu'elle va paupériser des personnes qui n'y sont pour rien. Comment va faire la famille monoparentale si on rogne sur sa durée d'indemnité sans jamais répondre à ses besoins ? Je suis très critique sur cette vision des choses.* »

R É F O R M E

Retraites : ce qui nous attend

La réforme des retraites a été adoptée le 20 mars dernier, après le déclenchement de l'article 49.3 de la Constitution. On fait le point sur ce qu'elle va changer.

Dans la Vienne comme d'ailleurs, la réforme des retraites continue de mobiliser contre elle. Mais que prévoit le texte, adopté après le déclenchement du « 49.3 » ? D'abord, de reculer l'âge légal de départ à

la retraite de 62 à 64 ans en 2030 et d'accélérer l'allongement de la durée de cotisation à 43 ans dès 2027. Mais personne ne devrait travailler plus de 44 ans et l'âge de la fin de la décote demeurera à 67 ans. Les fonctionnaires comme les agents soumis à des régimes spéciaux devront aussi travailler deux ans de plus. A noter que l'extinction de ceux-ci^(*) ne concernera que les futurs embauchés. La réforme vise aussi à rehausser le minimum contributif pour une carrière complète à 85%

du Smic (soit 1 200€ bruts par mois). Cela concernera les personnes qui vont partir à la retraite à compter du 1^{er} septembre, mais aussi celles et ceux qui y sont déjà. Plusieurs mesures ont été prises sur la pénibilité au travail, notamment des ajustements sur le dispositif de départ anticipé pour carrière longue. Ainsi, ceux ayant commencé à travailler avant 16 ans peuvent partir à 58 ans ; entre 16 et 18 ans à partir de 60 ans ; et entre 18 et 20 ans à compter de 62 ans. Ceux qui ont débuté leur carrière entre

20 et 21 ans peuvent prendre leur retraite à 63 ans. La durée de cotisation des bénéficiaires du dispositif passe, elle, de 44 à 43 ans. Enfin, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peuvent partir en retraite pour incapacité à compter de 60 ans, 55 ans pour les travailleurs handicapés. L'exécutif vise une mise en œuvre de ces mesures au 1^{er} septembre.

^(*) Industrie électrique et gazière, RATP, Banque de France, clercs et employés de notaire, membres du Conseil économique, social et environnemental.



Réservez dès à présent votre annonce publicitaire dans
notre numéro spécial tourisme dans la Vienne



regie@le7.info - 05 49 49 83 98



JUILLET-AOÛT 2023

LE CHIFFRE

30 000

Comme le nombre de personnes, l'année dernière en France, qui ont pu décrocher ou valider partiellement un diplôme ou un titre professionnel, ou s'inscrire à des formations dans le supérieur grâce à la Validation des acquis de l'expérience (VAE). La loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 souhaite qu'avant la fin du quinquennat 100 000 personnes préparent un diplôme en VAE, soit plus du triple du nombre actuel.

RÉFORME
Les nouveautés de la VAE

La loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 change quelques règles de la VAE. Parmi ces changements majeurs, l'élargissement des conditions d'accès. Jusqu'alors réservé aux actifs présentant au minimum une année d'expérience professionnelle en lien avec la certification demandée, le dispositif est désormais ouvert à tous. Seule condition : que le candidat puisse justifier d'une expérience lui ayant permis d'acquérir les compétences requises pour l'obtention de la certification en question. Autre évolution : la possibilité de valider un ou plusieurs blocs de compétences grâce à la VAE. Outre un renforcement de l'accompagnement, dès la phase d'admission, l'allongement de la durée du congé de VAE de 24 à 48 heures et de nouvelles possibilités de financement, va être créé un service public dédié à la VAE. Son ambition ? Orienter et accompagner toute personne souhaitant se renseigner ou candidater à la validation des acquis de son expérience professionnelle. Au-delà des nouveautés, qui devraient améliorer l'attractivité du dispositif, le service formation devra informer les collaborateurs, les éclairer sur les nouveautés de la réforme mais également les accompagner dans la procédure.

Libraire, sa nouvelle page

Auparavant interprète en langue des signes puis assistante d'éducation, Fanny Carlotti a ouvert une librairie indépendante en septembre 2022, à Neuville-de-Poitou. Une reconversion que la jeune maman ne regrette pas.

■ Steve Henot

L'état de péril grave du bâtiment voisin a contraint son activité à déménager au 15, place Joffre. Un simple contretemps pour Fanny Carlotti, la gérante de la librairie indépendante Lecteurs en herbe, installée dans le centre-bourg de Neuville-de-Poitou depuis septembre.

« Je suis plutôt contente, j'ai de bons retours, beaucoup de bienveillance et j'ai fait un beau mois de décembre, se réjouit la jeune femme. Je travaille avec les collectivités qui me passent des commandes. A la campagne, c'est indispensable. » Un bon démarrage qui conforte l'ex-interprète en langues des signes française dans sa nouvelle carrière. Voilà plusieurs années qu'elle réfléchissait à une reconversion. Pas si simple. « Toute ma vie, j'ai voulu être interprète en LSF, alors j'étais perdue, confie la presque trentenaire. Je passais beaucoup de temps dans les librairies, mon compagnon me disait que ce n'était pas très rentable ! (rire) J'ai réalisé que c'était un endroit où je me sentais

très bien. » Comme il n'était « pas envisageable de repartir sur un long cycle d'études », Fanny Carlotti a multiplié les rencontres avec des libraires de la région et s'est rapprochée de l'Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine pour connaître les formations.

« Entre l'idée et la réalité, il y a un monde » Après avoir brièvement occupé un poste d'assistante d'éducation dans un collège, la jeune maman a pu en financer une, « en partie grâce au CPF », à distance et en accéléré (sur trois semaines). Ont suivi trois mois de stage à la librairie Aux Jolis Mots de Vivonne, « avec quelqu'un qui avait quasiment le même parcours » qu'elle. « J'ai revu tout le côté

logistique, relation avec les éditeurs, la clientèle... C'était plus concret. »

Quelques démarches et mois plus tard, la voilà donc à la tête de sa propre boutique, axée sur la lecture jeunesse de 0 à 18 ans. Tout sauf un long fleuve tranquille. « Entre l'idée et la réalité, il y a un monde, observe Fanny Carlotti. C'est un vrai sacrifice financier au début et tout le volet administratif peut être frustrant. Il y a plein de moments où l'on attend des retours, or ça ne dépend pas de soi. Mais j'ai eu la chance d'être accompagnée et soutenue. » La libraire l'assure, elle ne regrette pas d'avoir franchi le pas. « Je suis épanouie. C'est la première fois de ma vie qu'à la fin d'un week-end, j'ai ressenti l'envie d'aller au travail ! »

DOUBLE ACTIVITÉ

En route, M. le disquaire !

Depuis le mois de novembre, le disquaire du Charivari, à Poitiers, mène une seconde activité : chauffeur de car scolaire. Jérôme Thiré raconte ce double emploi.

Qu'il soit au Charivari, sa boutique de disques installée depuis quatre ans rue des Vieilles-Boucheries à Poitiers, ou au volant d'un car scolaire, Jérôme Thiré se doit de partager sa passion pour les musiques. « J'en passe de temps en temps aux jeunes, ça les hypnotise et les intrigue, sourit cet éminent passionné. On est comme dans une

grosse bulle, j'aime bien ! » Depuis novembre dernier, le disquaire affable transporte des écoliers vers les collèges et lycées de Grand Poitiers, pour la société Transdev. Il cherchait un complément de revenus à son activité de disquaire, laquelle pâtit chaque jour un peu plus de la crise du disque. Jérôme Thiré avait dans un premier temps envisagé de devenir veilleur de



nuit, avant de tomber sur une annonce de Vitalis cherchant des conducteurs de bus. Il postule mais comprend qu'il lui sera impossible de concilier ce job avec son activité de disquaire. Néanmoins, Vitalis le redirige vers Transdev, également en quête de conducteurs. Après trois mois d'une formation « assez intense au niveau technique » et financée par la compa-

gnie, Jérôme Thiré obtient son titre de transport et un CDI à temps partiel (25 heures par semaine). Il dispose de toutes les vacances scolaires, mais lui a fait le choix de travailler sur le réseau Transdev de Royan lors de la saison estivale. « Et on est logé », apprécie le conducteur, qui a fortement réduit les créneaux d'ouverture du Charivari. Jérôme Thiré se donne l'année pour faire un bilan de ce double emploi. Il espère que cette expérience au volant d'un bus lui ouvrira d'autres portes, plus proches de sa passion. « Ce job est très formateur. J'ai pas mal d'amis dans la musique, j'ai peut-être des perspectives de conduire des bus sur des tournées. »

SRD recrute



**des techniciens,
des ingénieurs...**



et vous **formez**



de BAC à BAC+5

Monteurs de réseaux,
BTS électrotechnique, maintenance industrielle,
BUT Génie civil, **GEII**, **Licence** énergie,
Diplômes d'ingénieur..



RÉSEAUX DISTRIBUTION

SRD

ÉNERGIES VIENNE



Gestionnaire de réseaux de distribution d'électricité



A LA RECHERCHE D'UNE
ALTERNANCE OU D'UN STAGE ?

©J.L. Audy

FUTUROSCOPE

Rencontrons-nous !

JOB DATING ALTERNANCE & STAGES SPECIAL HÔTELLERIE & RESTAURATION

ETUDIANTS BAC PRO, CAP/BEP OU MENTION COMPLÉMENTAIRE, VOUS ÊTES À LA RECHERCHE
D'UNE ALTERNANCE OU D'UN STAGE ? RENCONTREZ NOS ÉQUIPES !

MERCREDI 10 MAI 2023 DE 14 H À 17 H
AU PARC DU FUTUROSCOPE

INSCRIPTION OBLIGATOIRE AUPRÈS DE VOTRE LYCÉE
OU ORGANISME DE FORMATION OU VIA CE QR CODE
POUR + D'INFOS : JOB Dating@FUTUROSCOPE.FR

