



En 2024,
on s'emploie !

LE CHU RECRUTE



Intégrez nos équipes !

Infirmiers - Infirmiers de blocs opératoires - Aides-soignants
Cadres supérieurs de santé et cadres de santé - Masseurs kinésithérapeutes
Secrétaires médicales - Préparateurs en pharmacie - Contrôleurs de gestion
Attachés de recherche clinique - Personnel de restauration
Agents de blanchisserie - Agents d'entretien des locaux - Médecins du travail
Manipulateurs en électroradiologie médicale - Personnel administratif

et beaucoup d'autres métiers !

www.chu-poitiers.fr/le-chu-recrute



Retrouvez
toutes nos
offres





Equation paradoxale

Dans quelques jours, le tribunal de commerce de Poitiers effectuera sa rentrée solennelle. L'occasion de savoir quelle est la température réelle ou ressentie sur le front de l'activité économique. L'instance est souvent un excellent baromètre de la bonne santé des entreprises de la Vienne. L'année dernière, à la même date, son président Claude Vallat avait indiqué ne pas croire à un tsunami économique. Et 2023 lui a donné raison. Il avait ajouté ceci : « Je ne me hasarderai pas à faire des prévisions. Il y a beaucoup trop d'incertitudes, mais je reste persuadé... qu'il faut rester raisonnablement optimiste pour demain. » Il y a fort à parier que l'ancien élu consulaire devrait tenir peu ou prou le même discours tant le contraste entre les signaux est saisissant : une inflation qui a éreinté les marges des entreprises d'un côté et, de l'autre, une tension toujours vive sur le recrutement. Un paradoxe vivace mais absolument pas rédhitoire.

La rédaction



DR Emmanuel Tarterot

L'emploi en clair-obscur

Près de 29 000 personnes sont encore en recherche d'un emploi dans la Vienne à fin 2023.

La situation du marché de l'emploi reste favorable dans la Vienne, même si quelques indicateurs-clés s'annoncent moins favorables en 2024. Le taux de chômage stagne à niveau très bas, de l'ordre de 5,8%.

■ Arnault Varanne

Depuis le 1^{er} janvier 2024, ne dites plus Pôle Emploi mais France Travail. La réforme voulue par le gouvernement vient d'entrer en application. Il faudra du temps pour en voir concrètement ses retombées, même si sa philosophie tient en deux mots : objectif plein-emploi et meilleure gouvernance. « Ces dernières années, nous avons eu des résultats encourageants

avec des moyens exceptionnels en période de relance, indique le préfet de la Vienne Jean-Marie Girier. Mais attention, des concitoyens restent sur le bord de la route... » Près de 29 000 dans la Vienne, selon les chiffres de France Travail à fin novembre dans les catégories A, B et C. Leur nombre a baissé de 0,3% sur un an. Et si la conjoncture économique reste « favorable dans le département », il faut être vigilant. « On voit que la part des demandeurs d'emploi de moins de 12 mois progresse (+3,4% sur un an), était Célia Rodrigues-Minau, directrice territoriale de France Travail dans la Vienne et les Deux-Sèvres. Cela veut dire que des gens avaient un emploi mais reviennent s'inscrire. » Dans la même veine, davantage de cadres (+6%) ont poussé la porte d'une agence du service

public. A contrario, la catégorie des plus éloignés de l'emploi (+ de 24 mois) a décliné de 11,1% sur une année glissante, tout comme les bénéficiaires du RSA sont moins nombreux (-4,6%) dans les listes de l'opérateur public. Ce sont eux -7 500 dans la Vienne- qu'il faudra ramener vers l'emploi dans les années à venir avec un guichet unique permettant de lever tous les freins à la reprise d'activité.

Quels besoins pour les entreprises ?

N'empêche, la Vienne fait toujours figure de bon élève en matière de chômage, avec un taux global compris « entre 5,8 et 6% ». Un quasi-plein emploi qui, par ricochet, complique la tâche des employeurs. Les métiers de l'assistance aux adultes (services à la personne), des services domestiques (nettoyage...), de

la cuisine, de la préparation de commandes, des services en restauration, de la relation commerciale ou encore des transports et de la mécanique figurent dans le Top 10 des offres des entreprises. « Mais globalement, ajoute la directrice territoriale de Pôle Emploi 86 et 79, il n'y a pas un secteur qui n'est pas en tension. Beaucoup d'entreprises évoquent des recrutements importants dans la Vienne en 2024. » Alors, 2024 synonyme de plein-emploi ou du retournement de conjoncture ? La fin d'année 2023 a marqué un léger décrochage sur les offres (-6%) et une recrudescence de l'intérim (+23,1%), signe que les incertitudes économiques incitent davantage de chefs d'entreprise à y avoir recours. Les contrats en CDI (-8,9%) et les CDD (-7,7%) ont suivi une trajectoire inverse.



LOISIRS VERANDA

VERANDAS ■ STORES ■ VOILETS ■ FENETRES

Toute l'équipe vous souhaite
**une bonne année
2024**



Migné-Auxances | 05 49 51 67 87



www.loisirs-veranda.fr

INSERTION

Territoire zéro chômeur, un an après



Le projet Territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD) souffle sa première bougie. Depuis janvier 2023, la municipalité de Poitiers a mis en place une expérimentation afin « d'offrir un retour vers l'emploi pour les personnes en difficulté ». Tout au long de l'année, ce dispositif a permis à plus de 70 personnes de sortir de l'inactivité, principalement des quartiers de Bellejouanne, Montmidi, Bel-Air, Chilvert, des Cours, Clos-Gautier et des Sables. Au moyen notamment de deux nouvelles entreprises à but d'emploi : La Papiole, dont l'activité tourne autour d'une ressourcerie de jouets, et un groupement d'employeurs associatif, qui met à disposition des personnels pour les accueils périscolaires, de loisirs, des visites à domicile de seniors... « La création des CDI correspond à nos objectifs de l'année. Pour 2024, nous visons une cinquantaine de recrutements, explique Bastien Bernela, conseiller municipal délégué à l'Emploi. L'objectif, à long terme, est d'arriver à plus de 300 retours à l'emploi. » A signaler que Poitiers a la particularité d'être la plus grande expérimentation dans l'Hexagone. Grand Châtelleraut bénéficie également d'une habilitation avec l'entreprise à but d'emploi Le Ressort. Alors qu'en est-il des profils des personnes tirant « parti » du projet ? « 60 % de femmes, 40 % d'hommes. En général, cela fait environ cinq ans qu'ils n'ont pas travaillé. Les deux tiers ne possèdent pas de permis de conduire. Et un tiers est sans diplôme et inscrit dans aucun dispositif d'accompagnement », détaille l'élu. Avant de détailler les ambitions pour la nouvelle année : « Nous allons continuer à développer nos activités (solidarité, économie circulaire, reconditionnement de matériel informatique) et renforcer notre recrutement. Pour cela, nous préparons au premier semestre un porte-à-porte géant à destination des entreprises. »



Jean-Luc Fourré : « Il faut être imaginatif »

Jean-Luc Fourré : « Beaucoup d'entreprises recrutent sur un schéma préconçu. »



Longtemps cantonnée aux métiers dits en tension, la question du recrutement s'est aujourd'hui généralisée à de nombreux secteurs. Analyse avec Jean-Luc Fourré, président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines de Poitou-Charentes.

■ Claire Brugier

En 2022, 94% des PME ont peine à recruter de bons profils. Les problèmes de recrutement se généralisent. Comme l'expliquer ?

« Il y a une explication démographique. Dans les emplois

industriels par exemple, 60 à 70% des salariés vont partir en retraite sous dix ans et le taux de remplacement n'est pas suffisant. Plus généralement, le taux de chômage baisse. Certains considèrent qu'à 5% on est au plein-emploi, moi pas. Mais cela tend le monde du travail et inverse le rapport de force en matière de recrutement. Il y a quelques années, on avait dix candidats pour un poste, aujourd'hui on a un candidat pour dix postes. »

« Il y a un changement de mentalité collective. »

Est-ce évitable dans ce contexte ?

« Il faut être imaginatif. Les experts démographiques le disent : l'une des solutions pour maintenir l'emploi industriel en France est l'immigration (cf. p.20), qui sera la variable d'ajustement. Il faut aussi adapter le management et amener l'entreprise vers plus de souplesse, pour correspondre aux attentes des candidats. Il n'y a pas que le télétravail mais aussi les salaires, le style de management, l'ambiance, et cela peut-être même avant la notion de RSE. »

Ne doit-on pas revoir les méthodes de recrutement elles-mêmes ?

« Beaucoup d'entreprises recrutent sur un schéma préconçu, avec des a priori sur le diplôme, la tranche d'âge... Or aujourd'hui le monde du travail se complexifie. Les entreprises qui auront pris de l'avance sur les autres seront celles qui auront ouvert les vannes sur le savoir-être, les simulations... Il ne faut plus chercher le clone de ce qu'on a connu. »

Aujourd'hui, se pose aussi la question de la fidélisation...

« Actuellement, avec un marché de l'emploi volatile, quelqu'un qui veut changer d'emploi le peut. L'enjeu pour les entreprises est d'avoir un maximum de leur effectif qui ne veut pas voir si l'herbe est plus verte ailleurs. Cela passe par de la communication, des méthodes de management... Il faut réfléchir sur la qualité de vie au travail par tous les moyens (accords télétravail, flexibilité, jours pour travailler sur le bénévolat...). »

Ce contexte modifie-t-il les métiers des ressources humaines ?

« Non car les ressources humaines ont toujours consisté à faire en sorte que les personnes

soient au mieux. Mais il y a un changement de mentalité collective et, au sein de leurs organisations, les Ressources humaines ont plus d'impact pour faire comprendre que le management à la dure d'il y a cinquante ans n'a plus lieu d'être. Lorsque j'ai débuté ma carrière, en chefs de personnel on cherchait des profils d'anciens militaires... »

Où en est-on selon vous de cette mutation du monde du travail ?

« Au début. Chaque organisation a sa façon de travailler, chaque secteur ses propres codes. Dans les secteurs où le télétravail n'est pas jouable, sauf dans des fonctions support, on note déjà une évolution par rapport à l'appétence des candidats, avec des salons de coiffure qui arrêtent de travailler le week-end, un jour de fermeture dans l'hôtellerie-restauration... Dans les transports, on a évolué dans l'approche des candidats pour attirer des personnes qui n'entraient pas dans le profil-type d'il y a vingt ans, des femmes notamment, car les métiers ont su s'adapter, former, accompagner... Il est important d'être à l'écoute des attentes des salariés tout en gardant son identité. »



Portes ouvertes

Les samedis 3 février 2024 et 16 mars 2024

Sur rendez-vous

Formation initiale Apprentissage Formation continue

- 4^{ème} / 3^{ème}
- Agriculture
- Commerce
- Services à la personne

Établissements privés sous contrat



MFR DE CHAUVIGNY
47, route de Montmorillon - 86300 Chauvigny
Tél. 05 49 56 07 04 - mfr.chauvigny@mfr.asso.fr



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

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 : #010Design



VOTRE PARTENAIRE EMPLOI & SOLUTIONS RH



UNE AGENCE DE PROXIMITÉ POUR ACCOMPAGNER ENTREPRISES & CANDIDATS VERS LA RÉUSSITE

ARTUS CHÂTELLERAULT
05 79 28 00 34 | chatellerault@artus-interim.com
6 avenue du Président Wilson - 86100 CHATELLERAULT

www.artus-interim.com



L'appel de la semaine de 4 jours

Chez Armatix, les salariés et candidats au recrutement peuvent désormais choisir la semaine de quatre jours à temps partiel.

Confronté à de nouvelles attentes, le monde du travail expérimente de nouvelles organisations parmi lesquelles la semaine de quatre jours. Dans la Vienne, le centre de relation client Armatix l'a mise en place depuis septembre 2023. Mais tous les secteurs d'activité ne s'y prêtent pas.

■ Claire Brugier

Face à un monde du travail en pleine mutation, nombre d'employeurs s'interrogent sur la meilleure façon d'attirer et fidéliser des salariés aux attentes nouvelles. Promu par la crise sanitaire, le télétravail a ouvert la voie à d'autres systèmes d'organisation, notamment la semaine de quatre jours. « Il faut s'adapter, dans le recrutement, la fidélisation, les process... », assène avec conviction Rodolphe

Couffignal, directeur de site d'Armatix Poitiers. Depuis septembre 2023, l'entreprise spécialisée dans la relation client -appels entrants uniquement- a mis en place la semaine de quatre jours à temps partiel (28, 30 ou 32 heures). Ses quelque 1 200 salariés ont donc désormais le choix, les candidats au recrutement aussi. Le volume de ces derniers oscille entre 20 et 60 par mois, « surtout pour répondre à de la croissance d'activité ». L'offre est donc là et, de son côté, la semaine de quatre jours semble dynamiser la demande en offrant la perspective de plus de confort, d'économies de transport... « On a observé un boom du nombre de CV début octobre », constate le directeur d'Armatix. Néanmoins, au terme de la formation sur site de trois semaines, peu de salariés -« un ou deux par promotion de quinze »- optent finalement pour la semaine de quatre jours. Quant à la proposer à temps plein, « quelques freins subsistent : sur

les sites où elle a été testée, elle fait apparaître quatre jours très denses en charge ».

« Un maximum de souplesse »

Grâce à des outils de planification très performants -« le nerf de la guerre », selon Rodolphe Couffignal-, Armatix est susceptible de proposer à ses collaborateurs du télétravail (deux jours maximum) et/ou des contrats sur quatre jours à temps partiel ou cinq jours à temps partiel ou plein (jusqu'à 37,5h). Objectif : « avoir un maximum de souplesse » pour répondre aux besoins des salariés tout en satisfaisant ses dix-neuf clients dont les besoins s'étalent « du lundi au dimanche de 7h à 22h ». Toutefois, selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, la semaine de quatre jours peut rester un vœu pieux. « Toutes les entreprises ne peuvent pas se le permettre », remarque Isabelle Guillerm-Lassale, vice-présidente du Centre



Aurélie Lecendrier, responsable RH du site, et Rodolphe Couffignal, directeur d'Armatix Poitiers.

des jeunes dirigeants (CJD) Poitiers-Châtellerauld. A l'échelle nationale, le Centre des jeunes dirigeants a engagé une réflexion sur le sujet. Il a notamment mené plusieurs expérimentations dans la région Occitanie. « Dans une ère post-Covid et face aux difficultés de recrutement, la semaine de quatre jours est l'un des leviers permettant de travailler l'attractivité de nos entreprises, convient Isabelle Guillerm-Lassale. Des

JD ont fait des tests dans la restauration, l'informatique aussi, mais dans d'autres métiers cela se révèle plus compliqué, notamment en contact clientèle et dans les commerces. » Cela devient source de stress et, sans embauche possible, pénalise l'activité. « C'est pourquoi le CJD demande une exonération de certaines charges pour pouvoir maintenir la compétitivité des entreprises et des salaires, ainsi qu'une optimisation du temps. »

REPÈRES

LE CHIFFRE

78

Selon une enquête réalisée par la Confédération des PME (CPME) auprès de 1 528 dirigeants de TPE-PME, la semaine de quatre jours ne séduit pas les chefs d'entreprise. Ils sont 78% à ne pas être prêts à l'instaurer dans leur propre structure. De même, seuls 34% des dirigeants sont favorables à la mise en place d'un

compte épargne-temps universel dans leur entreprise.

ANALYSE Au stade des expérimentations

Au sein de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), on constate que « la semaine de quatre jours est un sujet émergent mais pas vraiment saisi à bras le corps ». Autrement dit, le nom du dispositif circule

mais sa mise en œuvre est rare, en partie en raison d'une méconnaissance. « Il n'existe pas qu'une seule semaine de quatre jours : il y a la semaine de quatre jours avec télétravail, en 28 heures payées 35, une semaine libre sur cinq, l'alternance semaine courtes et semaines longues... », détaille-t-on à l'Aract. Et puis la question de la semaine de quatre jours soulève tous les questionnements liés au travail : la santé, la pénibilité, la réduction

des inégalités sociales, la performance, la relation au travail, le collectif, l'articulation vie professionnelle-vie privée... » Le dispositif est destiné à réduire ou réorganiser le temps travail. « On doit se demander s'il est utilisé à bon escient. Est-ce que l'employé va revenir dans l'entreprise en pleine forme ? » A ce titre, certaines expérimentations excluent par exemple le mercredi comme journée non travaillée afin de permettre au salarié d'accéder à

un vrai temps de repos. Plus globalement, l'Aract réalise une veille, en France mais aussi à l'international, et mentionne des expérimentations en Espagne, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Angleterre, en Ecosse... « Il y a beaucoup d'études en cours, il faut encore être patient pour avoir les résultats. » Certes le sujet ne laisse pas indifférent mais il reste très lié à « la maturité de l'entreprise à se positionner sur une question comme celle-là ».

- CONCEPTEUR - FABRICANT - POSEUR de tous produits de fermeture de la maison
- ENGAGÉ SUR LES ÉCONOMIES D'ÉNERGIES
- MENUISERIES HAUT DE GAMME SUR MESURE TECHNAL ÉCORESPONSABLES

FENÊTRES | PORTES | VOILETS | ALU ET PVC

FABRIX



Le cercle vertueux de la formation mentor-apprenti

Fondée en 1972, FABRIX figure dans le top 10 des Aluminiers Agréés Technal : un classement qui ne vient pas du hasard, mais de ses engagements sans cesse tournés vers la transmission de ses métiers, à l'attachement à son territoire et à son ancrage local en tant qu'entreprise écoresponsable. Ce fer de lance permet à chacun de ses 60 salariés d'exploiter son potentiel pour accéder à un emploi durable.

Entreprise inclusive, FABRIX réunit un public issu de tous horizons dont la formation aux innovations technologiques des gammes aluminium reste au cœur du projet de développement. La difficulté est liée à la transmission des savoir-faire de base et des fondamentaux métiers : il faut 6 à 7 ans pour qu'un compagnon devienne réellement autonome et performant. C'est dans ce cadre que FABRIX est particulièrement attentive à l'absence de turn-over au sein de ses équipes.

Ses dirigeants, Elisabeth et son fils Paul-André Guillaumond, ne cachent pas leur fierté d'entretenir un esprit familial, dans lequel l'humain reste une force de mobilisation basée sur l'exigence des métiers dédiés aux évolutions les plus adaptés du marché du particulier comme des professionnels ou encore du monde hospitalier. **Centré sur chacune de ses missions, chaque employé se voit progresser pour améliorer au quotidien une réponse dédiée à la clientèle.**

Il faut dire que FABRIX se sent très attachée à la réalisation du sur-mesure : une caractéristique qui ne cesse d'amplifier la renommée de l'entreprise toujours à la pointe de

créations originales et au top des solutions écologiques tant attendues sur les marchés du neuf et de la rénovation.

Ce cercle vertueux de la formation mentor-apprenti a fait naître de nombreuses références tant sur le plan local, national qu'international.

Cette démarche tient à la volonté de l'entreprise de défendre le développement local durable, en soutenant la création d'emplois ainsi que la formation et l'insertion professionnelle des jeunes.

La transmission des savoir-faire traditionnels se doit de répondre aux exigences novatrices. Forte de ces déterminations, c'est bien dans cette perspective que FABRIX contribue au rayonnement de son territoire, mais aussi à son attractivité économique et culturelle.



Les Idées Qui Font Grandir - 86280 - Saint-Benoît

POITIERS - 9 rue Marcelin Berthelot - 05 49 41 38 76 - info86@fabrix.fr - www.fabrix.fr

INGÉNIEUR.E.S GÉNÉRALISTES
SYSTEMES INTELLIGENTS ET CONNECTÉS
BOULON - POITIERS

PORTES OUVERTES
POITIERS
09/03/2024
de 9h à 13h

POITIERS
INGÉNIEUR GÉNÉRALISTE
Accessible à Bac +2/3, Bac +4
2 Dominantes
apprentissage
Développement logiciel
Test & Qualité
Intelligence Artificielle
et Big Data

RENSEIGNEMENTS
admission@esigelec.fr

Aide-Soignant

Auxiliaire de Puériculture

Aide à Domicile

Assistant de Soins en Gériatrie

Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs

Secrétaire Assistant Médico-Social

PORTES OUVERTES
Samedi 10 février
9h30-16h30

Centre de formation
Saint Jacques de Compostelle
Poitiers

2 avenue de la Révolution
86036 Poitiers Cedex
Tel : 05 49 61 60 80
centredeformation@stjacquesdecompostelle.com

www.stjacquesdecompostelle.com

DISPOSITIFS Le conseil en évolution professionnelle

Le premier réflexe, lorsqu'on s'interroge sur son avenir, consiste à s'intéresser au Conseil en évolution professionnelle. Le dispositif permet à tout actif de bénéficier d'un temps d'écoute afin de construire un projet personnalisé. Faire le point sur sa carrière, valoriser ses compétences, créer ou reprendre une entreprise, découvrir de nouveaux métiers, se former... En Nouvelle-Aquitaine, quelque 110 lieux d'accueil ou à distance sont disponibles. Toutes les informations se trouvent sur le site mon-service-cep.fr. Possibilité de s'inscrire directement à partir de la plateforme.

Transitions Pro à l'écoute

L'organisme Transitions Pro (ex-Fongecif) permet à des salariés en CDI ou CDD de sauter le pas de la reconversion professionnelle. Le tout via des projets de transition professionnelle (PTP), qui nécessitent de la formation et donc une prise en charge financière (25 000 à 27 000€, neuf mois en moyenne). Au-delà du PTP, Transitions Pro accompagne tous ceux qui veulent reprendre ou créer une entreprise via son dispositif « démission-reconversion » et prend aussi en charge les « transitions collectives ». Ce fut notamment le cas pour les ex-salariés des Fonderies d'Ingrandes-sur-Vienne. Sachez que les équipes de Transitions Pro feront une halte à Poitiers le 12 février de 14h à 16h, pour y rencontrer les organismes de formation et échanger sur l'actualité la transition professionnelle. Plus d'informations sur qualite@transitionspro-na.fr.

Plus d'informations sur qualite@transitionspro-na.fr.

Moncompteformation.gouv.fr

Vous voulez vous former de manière autonome ? Rendez-vous sur le site moncompteformation.gouv.fr, où vous pourrez consulter vos droits (en euros et en heures), avant de choisir de réaliser un bilan de compétences, une formation... Dès le 11 janvier, il est même possible de passer ses permis (voiture, moto...) grâce à l'argent du compte personnel de formation.



Adobe Stock

A la tête du cabinet Kaphisto RH, Karine Billaud rencontre régulièrement des salariés qui souhaitent changer de métier. Sa méthode pour les amener à faire les bons choix en conscience.

■ Arnault Varanne

L'étude de l'institut Ifop date d'avril 2022, mais reste valable. 87% des Français interrogés envisagent une reconversion professionnelle, d'abord pour des questions liées à la qualité de vie (36%) ensuite en raison de leur niveau de rémunération (29%). Mais sont-ils aussi nombreux à réellement franchir le pas ? Non ! Karine Billaud compte des clients dans tous les secteurs d'activité et l'une de ses missions consiste précisément à

proposer des repositionnements professionnels pour des salariés en quête de réponses. « On étudie avec eux toutes les possibilités : rester sur le même poste ou changer, pourquoi on veut partir ? Est-ce que le métier ne convient plus ou est-ce la structure ? Y'a-t-il un problème de management ? Une nouvelle étape dans sa vie ? »

« La rémunération, un point de vigilance »

La dirigeante de Kaphisto RH s'entretient avec « beaucoup de salariés de plus de 40 ans qui ont déjà un parcours professionnel derrière eux ». « Certains se sentent mal dans leur environnement professionnel, d'autres s'ennuient. On commence par faire plusieurs cercles et on voit lesquels se rejoignent. Le sujet de la rémunération est notamment un point de vigilance, surtout quand on a une famille. »

Analyse de la situation professionnelle, du mode de fonctionnement, recensement des qualités et défauts, retour sur son parcours... La phase de diagnostic préalable est à ne pas négliger. « Il est très rare que les tâches professionnelles soient mises en cause, la plupart du temps la réflexion intervient par rapport à l'environnement. »

Étudier la faisabilité

Reprendre un poste de salarié ou lancer sa propre structure, appréhender un nouveau secteur d'activité ou une nouvelle entreprise... La phase 2 de la reconversion passe par une projection confrontant « ses envies et la faisabilité réelle ». Parfois les deux se rejoignent, parfois non. « Par exemple, poursuit Karine Billaud, quelqu'un qui souhaite se lancer dans une nouvelle activité nécessitant des qualifications devra s'interroger

sur le coût d'une formation et sa prise en charge. » Au-delà, « un cadre qui aspire à moins de responsabilités devra sans doute revoir à la baisse son niveau de rémunération ». En résumé, une reconversion nécessite un vrai travail d'introspection. Existe-t-il d'ailleurs un mythe de l'indépendance ? Tout le monde peut-il, demain, devenir travailleur indépendant ? « C'est une aspiration très marquée, mais qui se heurte parfois à la réalité, par manque de culture économique », tranche la dirigeante. Une étude de l'Insee a ainsi montré en juillet 2023 qu'il existe de grandes disparités de revenus parmi les presque 4 millions de travailleurs indépendants français (+ 8,4% en 2021). 11% ont même déclaré un revenu d'activité nul ou déficitaire car ils n'ont pas dégagé de bénéfices ou ne se sont pas versé de rémunération.

Reconversion : les questions à se poser

Pour Karine Billaud, la reconversion exige de se poser les bonnes questions à 360°.



PORTES OUVERTES

École d'ingénieurs interne à l'Université de Poitiers, École Partenaire de Bordeaux INP

Venez découvrir toutes nos formations
le **SAMEDI 10 FÉVRIER 2024** de 9h à 17h

**Diplôme ÉNERGÉTIQUE
et ENVIRONNEMENT et ses 4 parcours**

PARCOURS EAT

Éclairage Acoustique Thermique

PARCOURS EI

Énergétique Industrielle

PARCOURS H2

Hydrogène

PARCOURS MEE

Maîtrise de l'Énergie Électrique

**Diplôme GÉNIE DE L'EAU
et GÉNIE CIVIL et ses 3 parcours**

PARCOURS TEN

Traitement des Eaux
et des Nuisances

PARCOURS GMC

Géotechnique et Matériaux
de Construction

PARCOURS GTS

Géotechnique et
Travaux Souterrains



École Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers spécialisée en Environnement, Construction, Énergie et Ingénierie du Développement Durable

1 rue Marcel Doré - Bât. B1 - TSA 41105 - 86073 Poitiers Cedex 9 - 05 49 45 37 19 - ensip.univ-poitiers.fr

IDAIC POITIERS

INSPIRER · ACCOMPAGNER · FORMER

L'ÉCOLE
QUI FAIT DE TOI
UN PROFESSIONNEL



SUIS-NOUS PARTOUT !



BAC+2 À BAC+5

- > MARKETING
- > VENTE
- > COMMERCE INTERNATIONAL
- > MANAGEMENT
- > IMMOBILIER
- > COMMUNICATION
- > ÉVÉNEMENTIEL
- > RESSOURCES HUMAINES
- > FINANCE

NOTRE JOURNÉE
PORTES OUVERTES
Mercredi 14 février 2024
DE 14h00 À 18h00

DEVILLÉ
GROUP

RECRUTE !

Leader dans la fabrication de pièces de **sécurité automobile**, en acier ou en plastique, DEVILLÉ GROUP est une entreprise à taille humaine qui ne cesse de grandir ! A ce jour, nous comptons plus de 800 salariés dans le groupe.

Outilleur Mouliste H/F

CDI - Horaire de journée

Au sein d'une équipe dynamique, vous êtes en charge de la maintenance préventive et curative ainsi que du montage et ajustage des moules d'injection plastique

Si vous avez une première expérience en industrie et/ou un diplôme spécialisé dans ce domaine, scannez le QR Code pour en savoir plus



Vous hésitez encore ? Postulez et échangeons ensemble !

Pour postuler : servicerh@deville-group.com

DEVILLÉ TPC - 16, Avenue des Temps Modernes - 86360 Chasseneuil-du-Poitou

Les cochons de la reconversion

Julie Jamain : « Je suis allée vers mon épanouissement personnel. »

Psychologue clinicienne au CHU de Poitiers pendant près de huit ans, Julie Jamain a opéré un virage à 360° en 2019 en s'installant comme éleveuse de porcs en plein air.

■ Claire Brugier

Elle ne regrette rien. Non pas qu'elle n'ait pas apprécié sa première vie professionnelle de psychologue clinicienne, mais quand l'appel du grand air a été trop fort, Julie Jamain a troqué sa blouse blanche contre des bottes en caoutchouc. Elle est devenue éleveuse de porcs, en plein air cela va de soi, sous l'enseigne La Cochonnerie de Julie, à Liniers, près de Chauvigny. « Je crois qu'en devenant maman, je me suis autorisée à me dire que je voulais faire

autre chose, que j'avais plus d'ambitions, que j'avais envie de travailler pour moi. » Passionnée depuis toute petite par les animaux, la jeune femme aujourd'hui âgée de 36 ans a grandi avec des chevaux. Mais elle avait des facilités scolaires, les portes de l'enseignement supérieur lui étaient ouvertes et, poussée par ses parents, elle a décroché un master 2 en psychologie. Puis, après quelques petites missions ici et là, elle a vu cette annonce du CHU de Poitiers pour un CDI de psychologue clinicienne. Elle n'a pas hésité et y est restée près de huit ans. « J'étais dans le service PMA et diagnostic anténatal. Je recevais les patients mais aussi des collègues au bord du burn-out... » Elle se souvient avoir dû accueillir des patients alors qu'elle-même était enceinte. « C'était compliqué, glisse-t-elle. Et puis je vivais de plus en plus mal d'être enfermée toute la

journée. Quitter l'hôpital pour faire autre chose, mais quoi ? »

Au contact de la nature

Julie a pris le temps d'un bilan de compétences, financé par le CHU. « Il en est ressorti qu'il me fallait une activité dans laquelle je serais autonome, je gèrerais mon temps, je travaillerais au contact de la nature... » Une fois encore une petite annonce a tout fait basculer : une ferme por-

cine était en vente dans le Sud-Vienne. « C'était trop loin pour moi, j'avais toute ma famille dans le secteur, mais c'était une femme qui tenait l'élevage, je me suis identifiée à elle. » Pendant deux ans, jusqu'en 2019, Julie a mené une double activité. Elle ne s'en cache pas : si elle a choisi les porcs, c'est parce que leur élevage est moins onéreux. Et aussi parce qu'« à la naissance de mon premier enfant, on m'a

offert un jeune cochon. J'avais donc déjà eu un contact avec cet animal qui se comporte comme un chien ». Rosette a ouvert la voie à ses congénères dans le cœur de l'éleveuse qui a d'abord tâtonné, notamment pour les inséminations, pour éviter les écrasements... « Aujourd'hui, j'ai six femelles reproductrices et environ quatre-vingts porcelets par an. » Julie fait tout de A à Z, de l'insémination au trajet jusqu'à l'abattoir de Confolens en passant par la gestion du fichier clients, la comptabilité... Mais elle veille à ne pas se laisser dépasser. « Je m'octroie du temps avec mes enfants de 7 et 9 ans, je peux les emmener à l'école et aller les récupérer. Je ne veux pas être esclave de mon élevage. Avec ce projet, je suis allée vers mon épanouissement personnel. J'ai le contact avec les animaux et la clientèle, j'ai vraiment une autre qualité de vie. »



REPÈRES

COULISSES Un défi financier

Julie Jamain avait imaginé bénéficier d'une rupture conventionnelle mais elle a dû démissionner de son poste de psychologue au CHU. Sans diplôme agricole, elle n'a pas non plus pu prétendre aux aides à l'installation. Elle estime à 5 000€ son capital de départ (clôtures, cabanons en tôle...). En 2021-2022, elle a fait construire le bâtiment

qui abrite aujourd'hui la boutique de vente directe. Prochaine étape : un second pour compléter le « pôle élevage ».

De l'huile de coude

« Lorsque l'on se lance dans l'entrepreneuriat, l'enjeu n'est pas le même. Il y a certaines nuits où l'on dort moins bien. Pendant la période d'installation, je travaillais la semaine et je montais les clôtures et les cabanons les week-ends, en sacrifiant aussi certaines soirées en semaine. »

Un nom

L'éleveuse a choisi sciemment un nom qui marque les esprits : La Cochonnerie de Julie. « J'ai joué sur l'image, ce qui me vaut parfois des blagues pas drôles mais je recadre vite. » Quant à sa communication, elle se fait exclusivement sur les réseaux sociaux, Facebook, Instagram, TikTok qu'elle alimente de photos et vidéos. « Il a fallu un peu de temps pour être crédible », constate Julie qui n'avait

semble-t-il pas le physique de l'emploi.

Presque un projet de territoire

Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin, dit l'adage. « J'ai été bien entourée, par des personnes intriguées par mon idée », confie Julie, qui s'appuie sur un véritable réseau de producteurs et d'artisans locaux. N'ayant pas suffisamment de terres pour produire elle-même la nourriture pour ses porcs, elle

achète des granulés sans OGM mais peut aussi compter sur la drêche (résidu d'orge) de la brasserie La Linairoise, sur les invendus des maraîchers du secteur et sur des dons des habitants. Elle sous-traite au boucher de Bonneuil-Matours et à la Conserverie du Moulin, à Usseau, la partie transformation (terrines et plats cuisinés). Sa boutique de vente directe propose aussi des produits de ses voisins. Elle la tient trois samedis par mois et confie le quatrième à une productrice de veau voisine.

SRD recrute



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



et vous forme



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

Un taux d'emploi à consolider

En France, le taux d'emploi des 55-64 ans n'est que de 56% contre plus de 60% en moyenne en Europe et jusqu'à 70% en Suède. Une anomalie que les pouvoirs publics tentent de corriger.

■ Arnault Varanne

C'est l'un douze travaux d'Hercule que la nouvelle entité France Travail aura à gérer : l'emploi des seniors au plus près des besoins. A l'initiative du Club des entreprises qui s'engagent, une soirée spéciale sur le sujet s'est déroulée le 19 décembre sur la Technopole du Futuroscope. « Nous avons interrogé au préalable les chefs d'entreprise pour savoir comment ils les percevaient. Les mots partage, expérience, parfois rigidité sont revenus », témoigne Marie Labelle-Menu, animatrice du club de réflexion. Au-delà de la soirée « RH », trois sessions de formation au numérique et de remise en confiance ont été organisées entre septembre et novembre par Pôle Emploi Futuroscope. Dix-huit personnes y ont participé.

Dans l'Hexagone, l'emploi des seniors est un tabou. Seuls 56% des 55-64 ans sont en activité, ce qui fait de la France un mauvais élève en Europe, comparée à l'Allemagne ou la Suède (70%). « Je suis convaincue

que cela passe beaucoup par le maintien dans l'emploi », commente Catherine Balança. Dans un contexte où 61% des entreprises ont du mal à recruter, le profil des plus expérimentés ne peut être négligé. « L'enjeu de la performance économique nécessite de regarder de très près le sujet dans les entreprises, renchérit la directrice adjointe de l'activité transitoires de carrières et mobilités du cabinet LHH, dont l'une des antennes se trouve à Poitiers. L'autre enjeu est sociétal. Une personne au travail a une utilité sociale... » Et quand on sait que près de 25% des actifs auront plus de 55 ans en 2031, la question est loin d'être anodine.

« Passerelles possibles »

Les freins restent pourtant nombreux entre niveau de rémunération plus élevée, supposé manque d'agilité avec les outils numériques, capacité d'adaptation... « Aujourd'hui, il existe

surtout beaucoup de stéréotypes qui ne correspondent pas à la réalité. Les mentalités changeront si les entreprises acceptent de revoir la place des seniors dans leur organisation. » Ateliers intergénérationnels, dispositifs de tutorats inversés pour transmettre les savoirs, mise à niveau de l'employabilité via des formations... Les solutions existent. « Les plus de 55 ans ont aujourd'hui le taux d'accès à la formation le plus faible parmi l'ensemble des salariés », analyse Catherine Balança.

Au-delà du maintien dans l'emploi, la problématique des métiers pénibles, notamment sur le plan physique, pose aussi le débat des « passerelles nécessaires » avec d'autres activités.

« Il y a par exemple une très forte demande de chauffeurs de bus. Les seniors ont de réels atouts pour exercer ce métier, qui demande un bon relationnel avec le public », ajoute la directrice adjointe de LHH.

Trois mois pour avancer

La réforme des retraites adoptée au printemps 2023 change la donne pour les salariés qui devront de facto travailler jusqu'à deux ans de plus. Ainsi, des négociations entre le gouvernement et les organisations syndicales et patronales ont démarré le 22 décembre et devraient se poursuivre tout au long du premier trimestre. Objectif de l'exécutif : faire passer le taux d'emploi des 60-64 ans de 33 à 65% d'ici 2030. Comment ? En remettant à plat les règles d'indemnisation du chômage. Jusqu'à présent, un senior de plus de 53 ans peut prétendre à 22 mois et demi d'indemnisation et jusqu'à 27 mois après 55 ans. Le gouvernement envisage de décaler ces bornes d'âge de deux ans voire d'accorder les mêmes droits à tous les demandeurs : 18 mois.

En France, seuls 56% des 55-64 ans sont en activité.

REPÈRES

AIDES Les dispositifs dédiés aux seniors

L'Etat a mis en place plusieurs mesures destinées à faciliter le maintien ou l'embauche de seniors...

• Contrat de professionnalisation

Eh non, le contrat de professionnalisation n'est pas réservé qu'aux jeunes de 18 à 30 ans. L'Etat finance à hauteur de 2 000€ -et une exonération des cotisations

patronales d'assurances sociales-toute embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus par une entreprise. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le même poste dans les six mois précédents. Ce contrat de professionnalisation permet au salarié d'acquérir une nouvelle qualification et d'opérer sa reconversion en douceur.

• CDD senior

Mis en place en 2006, le CDD

senior est, comme son nom l'indique, un contrat à durée déterminée d'une durée de 18 mois renouvelable une fois. Le dispositif s'adresse à tout salarié de plus de 57 ans inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois et « bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle après un licenciement économique ». Le CDD senior permet aux bénéficiaires d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite.

• CDI inclusion

Le contrat à durée indéterminée inclusion s'adresse aux plus de 57 ans qui n'ont aucun débouché professionnel. La mesure consiste à maintenir en emploi durable des publics seniors sans solution, en permettant aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) de les embaucher dès lors qu'ils « rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières, à l'issue d'un délai minimal de

douze mois après le début de leur parcours d'insertion par l'activité économique ». Leur embauche est favorisée par le versement aux structures d'aides au poste, correspondant à 100% du montant socle la première année d'embauche du CDI inclusion, puis 70% les années suivantes. Ce dispositif a été créé par la loi relative au renforcement de l'inclusion et à l'expérimentation Territoire zéro chômeur de longue durée du 14 décembre 2020.

« Je ne voulais pas rester inactif »

Cadre de haut niveau à la Caisse d'Épargne, Jacques Aimelafille a quitté l'univers bancaire via un plan social en 2010. Il a ensuite rebondi à la Région, avant de prendre sa retraite en 2016. Pour lui, « les seniors sont indispensables aux entreprises ».

■ Arnault Varanne

En près de trois décennies à la Caisse d'Épargne, entre Paris, Poitiers et la Tunisie, il a tout connu ou presque des rapprochements, fusions et rachats dans l'univers bancaire. Jusqu'à cet ultime mariage entre la banque Ecureuil et la Banque populaire synonyme, en 2010, de départ du groupe via un plan de sauvegarde de l'emploi. « Je me disais qu'il allait faire un peu frais dehors à 56 ans !, plaisante aujourd'hui Jacques Aimelafille. Je ne voulais pas rester inactif, de toute façon, je n'avais pas l'âge. » Alors le Poitevin a mis à profit son carnet d'adresses pour « transmettre, accompagner, aider » les jeunes entrepreneurs via le réseau Synergie de business angels. Et de fil en aiguille, ses contacts réguliers avec les banques, assurances et collectivités lui ont ouvert les portes de l'Agence PME, un satellite de la Région, encore Poitou-Charentes. « J'y ai été embauché en juillet 2013 avec comme mission de



Jacques Aimelafille continue de donner son temps au sein du réseau Synergie.

financer les entreprises en création ou en difficulté... » Après trois ans de mission et avant la fusion avec l'Aquitaine, Jacques Aimelafille a fait valoir ses droits à la retraite. Sans regret.

« L'expérience est valorisable »

S'il a finalement réussi à raccrocher les wagons, l'ancien chef du service régional du financement des entreprises est ravi d'avoir

terminé sa carrière « en poste » et non comme demandeur d'emploi. « Sur un plan psychologique, c'est plus réjouissant ! » Il adresse au passage une mention spéciale au monde associatif, véritable sésame pour « garder la main ». Du réseau Egee à Entreprendre pour apprendre, en passant par Offensiv'PME, Jacques Aimelafille a beaucoup donné de son temps et de son énergie. La preuve

que « l'expérience est valorisable ». Message transmis aux directeurs de ressources humaines... « Les seniors sont indispensables aux entreprises », estime-t-il.

La clé de la formation

Le Smarvois admet que « se retrouver sur le marché du travail, c'est se poser beaucoup de questions, repartir un peu de zéro », mais nuance vite son

propos. « Heureusement, cela ne concerne pas tout le monde. J'ai quand même l'impression que les compétences et l'expérience des gens sont davantage reconnues dans les petites structures que dans les groupes. » Jacques Aimelafille conseille toutefois à tous les quinquas de ne pas hésiter à se former. C'est pour lui l'une des clés du maintien en poste ou d'un retour vers l'emploi.

REPÈRES

CONJONCTURE Dans la Vienne, des seniors plutôt actifs

Contrairement aux idées reçues, les seniors (plus de 50 ans) ne sont pas surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi. « Ils ont une part plus faible qu'à l'échelle régionale et nationale, précise Benoît Meyer, directeur territorial délégué de France Travail dans la Vienne. Sur un an, leur nombre a même reculé de 4,3% dans le département. » Simple

évolution conjoncturelle ou prise de conscience plus structurelle des entreprises, poussées par des impératifs de recrutement ? « La situation de tension sur le marché du travail les amène à se poser des questions sur les profils des candidats. Les entreprises s'ouvrent davantage aux seniors, qui ont de l'expérience, une capacité à travailler en équipe, sont adaptables et amènent souvent de la rigueur. » Les freins supposés ou réels (cf. p. 12) semblent

largement dépassables au regard des enjeux. « Et le premier, c'est d'abord de maintenir les seniors dans l'emploi lorsqu'il y a une difficulté, reprend Benoît Meyer. Car après, la transmission des savoirs et la dynamique d'équipe pose problème. » Cela suppose par ricochet de former les plus de 50 ans. Or, aujourd'hui, les seniors sont « moins formés » que les autres, ce qui nécessite une remise à niveau lorsqu'ils se retrouvent sur le marché du travail.

Age			
Moins de 26 ans	5 816	+3,2%	71 965
26 - 49 ans	16 623	-1,1%	256 301
50 ans et plus	7 398	-1,1%	128 513
Ancienneté			
Inscrits depuis - de 12 mois	17 229	+3,4%	258 011
12 mois et plus	12 608	-4,9%	198 111

« Globalement, il faut sortir des stéréotypes et faire en sorte que les gens se parlent, par exemple sous la forme d'immersions ou

de préparations opérationnelles à l'emploi », conclut le directeur territorial délégué de France Travail dans la Vienne.

INSOLITE

Son plaidoyer pour la plomberie

Benoît Darras vient de lancer sa propre entreprise de plombier-chauffagiste à Quinçay. Et le néo-entrepreneur ne se contente pas de chercher des clients et d'enchaîner les chantiers, il assure la promotion de son métier. Extraits : « Mon objectif est de montrer que le métier de plombier-chauffagiste est passionnant et mérite une nouvelle dynamique auprès des jeunes et des personnes qui envisagent une reconversion professionnelle. Aujourd'hui, la manutention mécanique permet de réduire les risques et facilite la manipulation des charges lourdes, les équipements de protection individuelle contribuent également à restreindre la pénibilité au travail », écrit-il dans un long message adressé à la rédaction. Celui qui a démarré chez les Compagnons du devoir réalise, vingt-cinq ans plus tard, une forme de rêve. Entretemps, il a travaillé comme chef d'équipe dans une société du Nord de la France, avant d'intégrer le monde de la pénitentiaire, d'abord en tant que responsable du service plomberie-chauffage au sein du centre pénitentiaire de Fresnes, puis en qualité de technicien en charge du suivi de la gestion du partenariat public-privé du centre pénitentiaire de Poitiers-Vienne, qu'il a quitté avec la casquette de responsable des services techniques.

STATISTIQUES

Les principaux freins à l'emploi

Qu'est-ce qui empêche, aujourd'hui, les demandeurs d'emploi de retrouver une activité professionnelle ? France Travail compile les données tous les mois et l'exclusion numérique reste le premier facteur avec 17,9% d'exclus en raison de leur « illettrisme ». L'état de santé (8,9%), le moyen de transport (8,4%), les difficultés financières (5,4%) et la contrainte familiale (4,1%) complètent ce Top 5. La capacité d'insertion et de communication, les difficultés administratives et juridiques ou encore de logement arrivent loin derrière. « La mobilité, notamment dans le Sud-Vienne et le Loudunais, reste un frein à souligner, qui n'existe pas forcément dans d'autres départements comme les Deux-Sèvres », précise Célia Rodrigues-Minau, directrice territoriale de France Travail 86 et 79.

■ Arnault Varanne

Le Top 10 des plus proposés

France Travail (ex-Pôle Emploi) a établi une liste des dix métiers les plus proposés dans les offres d'emploi. 1 849 offres tournent autour de l'accueil et des renseignements (physique, téléphonique...), soit 6,5% du total des 28 602 offres diffusées sur une année glissante. C'est une spécificité de la Vienne car en Nouvelle-Aquitaine, cette typologie de poste n'est pas présente dans le Top 10.

En n°2, on retrouve les services domestiques avec 1 318 offres (4,6% du total), ce qui recouvre au sens large les activités liées à l'entretien du domicile, aux travaux de nettoyage, au bénéfice de parents, d'enfants ou de personnes âgées. C'est une partie du secteur des services à la personne, avec l'assistance auprès d'adultes (aide à domicile, auxiliaire de vie...), 3^e dans le classement de Pôle Emploi avec 1 176 offres (4,1%). Suivent le nettoyage de locaux (765, 2,7%), le personnel de cuisine (705, 2,5%), le téléconseil et la télévente (575, 2%) et l'assistance auprès d'enfants (570, 2%). En 8^e position, on retrouve l'enseignement général du second degré avec 503 postes proposés, le service en restauration (501), ainsi que les

soins d'hygiène, de confort du patient (497). En résumé, les métiers de l'enseignement et de la santé souffrent plus que jamais d'un manque d'attractivité, qui ne se dément pas dans les chiffres. Quant au secteur de la restauration, il pâtit toujours d'un manque de main-d'œuvre, en dépit de l'amélioration des conditions de travail et de l'augmentation générale des salaires.

Le Top 10 des plus recherchés

France Travail dresse à l'inverse un tableau des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi. L'assistance auprès d'enfants y trône en majesté, avec 1 659 recherches, loin devant le nettoyage de locaux (886), le magasinage et la préparation de commandes (784). Comment l'expliquer ? « Si vous n'avez pas de mode de garde,

c'est difficile de retrouver un emploi, répond Célia Rodrigues-Minau, directrice territoriale de France Travail pour la Vienne et les Deux-Sèvres. Il y a un vrai travail de fond à mener avec tous les partenaires pour savoir pourquoi ces femmes -en majorité- quittent le métier, d'autant qu'il faut aussi anticiper de nombreux départs en retraite. » Au-delà de cette problématique bien identifiée, le service public de l'emploi a établi d'autres métiers très recherchés. Comme les services domestiques (731 recherches), la mise en rayon libre-service dans la moyenne et grande distribution, l'assistance auprès d'adultes (541), l'entretien des espaces verts (537) ou la vente en habillement et accessoires de la personne (537). Les opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage ferment la marche (515).



Les métiers en tension... et les plus recherchés

Les métiers des services à la personne restent parmi ceux qui proposent le plus d'offres aux demandeurs d'emploi.

Archive Le 7

DÉMÉNAGEMENT CONCESSION SUZUKI



ECO DES NATIONS

— Migné-Auxances —

17, Avenue de la Loge - 86440 MIGNÉ-AUXANCES

05 49 03 12 34

www.ecodesnations.fr - Facebook.com/Suzuki-Poitiers



JOURNÉES PORTES OUVERTES LES 13 ET 14 JANVIER

Pensez à covoiturer. #SeDéplacerMoinsPolluer



DÉCOUVREZ PLUS DE
30 FORMATIONS
DIPLOMANTES ET CERTIFIANTES
DE BAC À BAC +5

**NOS
PORTES
OUVERTES
10 FÉVRIER**

17 RUE ALBIN HALLER
86 000 POITIERS

ÉTUDIANT
ALTERNANCE
RECONVERSION

LE CHOIX D'UN AVENIR
QUI VOUS APPARTIENT

www.formation-isfac.com

Passionné par le domaine
de l'électricité et intéressé
par la transition énergétique ?

SAINT-ELOI FOUGERE
ÉLECTRICITÉ • CLIMATISATION • CHAUFFAGE • PLOMBERIE

SOLUTIONS
Depuis 1967
énergies

Marché tertiaire et Photovoltaïque Marché Particulier, Habitat, Domotique et PV

**NOUS RECRUTONS 2 ÉLECTRICIENS
CONFIRMÉS**

Candidature : vpiazza@sainteloifougere.com
15, rue du Petit Nieul – 86360 MONTAMISE



Le sport, passeport vers l'emploi

Dans une salle de volley, sur un terrain de rugby ou dans un club de sport privé, les opérations de recrutement hors cadre habituel se multiplient dans la Vienne, avec l'activité physique comme trait d'union. Dernière illustration en date fin novembre à Fontaine-le-Comte.

■ Arnault Varanne

23 novembre, 9h au complexe sportif de l'Open5, à Fontaine-le-Comte. Ce matin-là, pas de squash, de padel ni de badminton au menu de la journée. Près de 70 personnes munies d'un t-shirt « Du sport vers l'emploi » écoutent attentivement les consignes des encadrants de l'Ufolep, mandatés par Pôle Emploi pour organiser des

activités ludiques autour de six thèmes comme autant de verbes d'action : Ufo se défier, Ufo être soi-même, Ufo coopérer, Ufo s'entraider, Ufo rien lâcher, Ufo se dépasser. Six défis par équipe, vingt minutes par défi, la règle est simple. « Le but est de faire ressortir vos traits de caractère, vos qualités, de montrer qui vous êtes... », balise Frédérique Rouet, directrice l'agence Pôle Emploi (France Travail) de Poitiers-gare.

« Un peu plus de vérité »

En face d'elle, une cinquantaine de demandeurs d'emploi et quinze recruteurs s'apprêtent à faire équipe... à égalité de « traitement ». L'ambiance est bon enfant, Mojtaba est ravi d'être là. « Je viens d'Afghanistan et je suis en France depuis trois ans. J'ai travaillé dans la restauration, le tri des déchets mais je cherche plutôt un travail dans l'informatique, glisse le réfugié. Je suis

ouvert à toutes les propositions. Pour l'instant, l'ambiance est bonne dans l'équipe ! » A quelques mètres de Mojtaba, Elise Prêtre partage l'idée qu'il faut aujourd'hui « recruter autrement », sortir du cadre en somme. « Ce type de rencontre donne à la fois du dynamisme, un peu plus de vérité et permet d'être sans préjugés », développe la chargée de relation entreprise et recrutement de Solutions Compétences.

30 à 40% de recrutement

Sur la seule agence de Poitiers, le groupement d'employeurs propose une trentaine de postes dans l'industrie, « dans les fonctions support comme en production ». « Aujourd'hui, on recrute essentiellement sur le savoir-être et Du sport vers l'emploi permet de déceler des choses. » Dans quelques heures, après les séquences tchouk-

ball, sauvetage ou blazePod les 70 participants à l'opération vont déjeuner ensemble et s'offrir une nouvelle séquence de rendez-vous individualisés. Combien de demandeurs d'emploi sont repartis avec un job ? « Avec Du sport vers l'emploi, on casse les codes et on oublie les habits classiques. C'est une façon de dire aux demandeurs d'emploi qu'ils ont leur chance et qu'ils doivent la saisir », recon-

naît Frédérique Rouet. Les candidats ne sont d'ailleurs pas jetés dans le grand bain sans filet, ils bénéficient d'une préparation en amont pour se présenter et se « vendre » via un CV sous forme de carte de visite. La directrice de Pôle Emploi conclut ainsi : « En général, nous sommes sur 30 à 40% de recrutement, ce qui est un très bon pourcentage par rapport à des forums emploi classiques. »



REPÈRES

ORGANISATION

L'Ufolep dans la course

Sollicitée dans de nombreux départements pour la mise en place d'activités sportives liées à l'emploi, l'Ufolep était à la manœuvre le 23 novembre à l'Open5 de Fontaine-le-Comte. « Nous sommes persuadés que les valeurs du sport et de l'entreprise sont identiques », admet Paul Cordeau, délégué départemental de l'Ufolep 86. Au-delà, la structure fait du sport-santé auprès des mineurs non accompagnés ou des jeunes encadrés par la protection judiciaire de la jeunesse l'un de ses axes

de travail. Par exemple en proposant des cours de natation à des migrants. Un autre volet concerne l'insertion dans les quartiers. L'opération Ufostreet visera notamment en 2024 à toucher les 11-17 ans à travers des activités telles que le Chase Tag, le basket 3x3, le foot, le hip-hop...

RECONNAISSANCE

Du gymnase à l'emploi distingué à l'Elysée

Initiée par l'AlternA Stade poitevin volley, en partenariat avec Pôle Emploi et Randstad, l'opération Du gymnase à l'emploi a rassemblé, le 17 octobre,

145 demandeurs d'emploi et quelque 24 recruteurs (industrie, relation clients, commerce, transport et logistique, administration publique, restauration, bâtiment...) à Lawson-Body, à Poitiers. Une initiative qui a été saluée jusqu'à l'Elysée, où le Président de la République a reçu le 23 octobre 500 éducateurs et représentants de clubs ou de fédérations sportives engagés dans l'insertion professionnelle par le sport. Le vice-président de l'ASPV - premier français labellisé « club sportif engagé » - Francis Dumasdelage y était, accompagné de l'ancien boxeur Mahyar Monshipour. Quant aux retours



sur la réussite du rendez-vous du 17 octobre, il faudra patienter quelques semaines. « Pôle Emploi fait des enquêtes à trois et

six mois, précise Francis Dumasdelage, mais nous avons déjà la volonté commune de renouveler l'opération à l'automne 2024. »

AFTERWORK

du **fonds Aliénor**
au profit de la recherche en santé et de l'innovation
au CHU de Poitiers

Pour votre **réservation** :



Pour toute information
complémentaire :
alienor@chu-poitiers.fr
05 49 44 43 33

Pour être **partenaire** de la soirée
sebastien.guilbault@chu-poitiers.fr

07 88 74 58 72

PROGRAMME

18h30 - Cocktail d'accueil

19h - *Recherche et innovation, où en sommes-nous ?*

Présentation : **Régis de Closets**, journaliste

20h - *Être scientifique aujourd'hui*, avec l'intervention de **Catherine Bréchnignac**,
physicienne, secrétaire perpétuel honoraire de l'Académie des sciences, **Invitée d'honneur**

Avec la participation de **Frédéric Gersal**, conteur d'Histoire, parrain du fonds Aliénor

20h30 - Cocktail dinatoire

Tarif de la soirée incluant le cocktail dinatoire
55€^{TTC} par personne // 250€^{TTC} le «guéridon» de 5 personnes



Mercredi 31 janvier 2024 - 18h30

Espace Republic Corner - 19 rue de la république - 86000 Poitiers

AÉRONAUTIQUE
7% d'emplois supplémentaires dans le bassin châtelleraudais



« L'aéronautique accélère, le spatial marque le pas. » Ainsi s'intitule l'étude réalisée en 2022 par l'Institut national de la statistique et des études économiques et Aerospace Valley sur l'état de santé économique de la filière dans le Grand Sud-Ouest, à savoir l'Occitanie et la Nouvelle-Aquitaine. En dépit d'une tension sur l'approvisionnement en matières premières et un manque de main-d'œuvre, le chiffre d'affaires de la filière aéronautique a bondi de 20% en 2022, contre 6% en 2021. Une croissance dopée par la construction aéronautique. Et pour cause, selon Bruno Darboux, président d'Aerospace Valley, « le trafic aérien a pratiquement retrouvé son niveau d'avant-Covid, ce qui se traduit par des besoins en nouveaux avions et un renouvellement de la flotte ». L'incidence directe porte sur les besoins en personnels des groupes du secteur, avec une progression de 4,5%. Le bassin industriel châtelleraudais, l'un des plus importants de Nouvelle-Aquitaine, a vu ses effectifs croître de 7% en 2022, avec une tendance toujours positive cette année. Spécialiste de la réparation de moteurs, Safran Aircraft Engines a ainsi recruté 120 personnes en 2023, passant le cap symbolique des 1 000 salariés à la rentrée. Son site châtelleraudais en comptera 50 de plus en 2024. Une embellie exceptionnelle qui ne va pas sans poser de problèmes. 90% des entreprises ayant répondu à l'enquête de l'Insee et d'Aerospace Valley disent ainsi manquer de candidats et se confrontent à une « forte concurrence » avec les entreprises de leur bassin.



Conférencier et écrivain à succès, le serial entrepreneur John Rauscher est un expert internationalement reconnu de l'intelligence artificielle et de son impact sur l'entreprise.

Selon de nombreuses études, certains métiers, caissières, manutentionnaires, banquiers, experts-comptables et secrétaires en tête, seraient plus menacés que d'autres de disparition en cas de prise de pouvoir hégémonique de la machine sur l'homme. Croyez-vous en ces prophéties ?

« L'exemple que vous citez de l'expertise comptable m'interpelle, car je connais très bien cette profession. J'ai moi-même été, dans les années 80, l'un des premiers à proposer des logiciels de comptabilité destinés à faciliter la tâche des cabinets au quotidien. A l'époque déjà, l'apparition de ces « machines » faisait craindre le pire sur le devenir de la profession et de ceux qui l'exerçaient. Quarante

ans plus tard, on recense environ 40% de comptables en plus qu'à l'époque. Non seulement l'informatique n'a pas fait disparaître la profession, mais elle l'a considérablement aidée à se développer. En assouplissant l'organisation, en dopant la productivité et même, point crucial, en renforçant l'attractivité des métiers auprès des nouvelles générations, l'intelligence artificielle au sens large aide l'entreprise à grandir, la contraignant juste à se réinventer. »

« Un outil d'aide à la décision »

Vous parlez d'attractivité. Une entreprise à la pointe de la technologie est-elle, selon vous, plus « vendeuse », notamment pour les nouvelles générations ?

« En matière de recrutement, l'IA peut effectivement être un outil d'aide à la décision, non seulement pour repérer les talents et affiner les choix des entreprises qui embauchent, mais également pour séduire les candidats à l'emploi : les nouvelles générations sont impatientes

et ne veulent pas attendre des années avant de pouvoir effectuer des tâches nobles, et donc intéressantes, dans leur travail quotidien. L'IA, dans son rôle d'assistant, va collaborer avec les humains pour les aider à réaliser des tâches intellectuelles pour lesquelles ils n'ont pas toute l'expérience requise. Les entreprises qui mettront en place des outils d'IA qui « augmentent » leurs collaborateurs, les « tirent vers le haut », attireront et retiendront les talents. »

« Je continue à croire que ni ordinateur, ni robot ne supplantera jamais le caractère essentiel des relations humaines. »

Quelles sont les erreurs que le monde entrepreneurial ne doit pas commettre pour éviter de laisser trop de place à la machine ?

« La première serait de croire tout ce qui se dit sur l'IA et de

lui prêter des capacités qu'elle ne possède pas (encore) ! La seconde pour un dirigeant ? Vouloir à tout prix imposer les choix de la machine à ses collaborateurs. L'IA ne peut que suggérer des solutions pertinentes. Mais c'est à l'être humain de prendre la décision finale.

Moi-même, je continue à croire que ni ordinateur, ni robot ne supplantera jamais le caractère essentiel des relations humaines. Les technologies d'intelligence artificielle disponibles aujourd'hui, dites « ANI », pour « Artificial Narrow Intelligence », ne possèdent en effet ni bon sens, ni créativité, ni empathie. Elles ne peuvent donc pas remplacer un professionnel expert dans l'exercice de sa mission. En revanche, elles peuvent considérablement l'aider à être plus efficace. L'autre catégorie d'IA, l'« AGI », pour « Artificial General Intelligence », pourrait être disponible dans la deuxième partie de ce siècle et capable de changer la donne en devenant pluridisciplinaire. Comme notre cerveau. Ma conviction est que beaucoup d'entre nous ne verrons jamais cette époque. »

« L'IA aide l'entreprise à grandir »

« Les technologies d'intelligence artificielle disponibles aujourd'hui [...] ne possèdent en effet ni bon sens, ni créativité, ni empathie », explique John Rauscher.



DÉC. 2023



talis
.community
un point
c'est tout

TALIS
LE FUTUR
SOUFFLE

ÉCOLE DE COMMERCE
PARIS – NOUVELLE-AQUITAINE – PAYS DE LA LOIRE
GUADELOUPE – MARTINIQUE – GUYANE
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ
COMMUNITY = COMMUNAUTÉ

École de commerce en Alternance

POITIERS

Bac → Bac+2+3+5
Avec / Hors Parcoursup
○ frais d'inscription / scolarité
Titres certifiés ^{RNCP}
+ Diplômes d'État

- ▶ Commerce / Management
- ▶ Webmarketing / Communication
- ▶ Ressources Humaines / Administration et Gestion
- ▶ Relation Client

Rentrée
2024

NEW
Communication
BTS / BAC+2

+3
Management
du Sport
BACHELOR



@talisbs_poitiers

Le campus en Live sur Instagram

TALIS PORTES OUVERTES 2024
13 ALLÉES DES ANCIENNES SERRES **SAINT-BENOÎT**
JANVIER 06/01/2024 – 24/01/2024
INFOS / RDV / INSCRIPTIONS → **talis.community**

Plomberie - Électricité - Chauffage

**ICI ON
RECRUTE**

**Dépannage • Entretien
Climatisation • Ventilation
Énergie renouvelable**

Contrat d'entretien • Dépannages rapides



3, rue Saint-Nicolas - 86440 Migné-Auxances
Tél. : 05 49 42 49 28 - Fax : 05 49 42 48 26
angelique.martin86@orange.fr

Père et fils à vos côtés
depuis 46 ans

Tu recherches :

- ✓ un job qui fait sens
- ✓ du télétravail
- ✓ des opportunités d'évolution
- ✓ une formation intégrée



**REJOINS
ARMATIS**

Deviens chargé de clientèle
emploi.armatis.com



Armatiss Poitiers
Technopole du Futuroscope - Chasseneuil du poitou

Les emplois précaires, une réalité plurielle

La part des emplois précaires en France s'élève à plus de 15% mais le terme ne recouvre pas une réalité unique. Tantôt passerelles, tantôt voies sans issue, ils concernent aussi bien les salariés que des travailleurs autres comme les livreurs des plateformes Internet.

■ Claire Brugier

Le terme n'est pas neuf mais la crise Covid semble l'avoir ravivé, chiffres à l'appui. Selon le Centre d'observation de la société, les « emplois précaires » représentent en France, en 2023, 15,3% des emplois salariés -en incluant l'apprentissage-, soit deux fois plus qu'en 1980. « La définition est floue. Au sens large, il s'agit des emplois à durée déterminée, qui se définissent comme ceux qui ne permettent pas de se projeter et présentent une insécurité », souligne Ahmed Tritah. Selon l'économiste du travail à l'université de Poitiers, tous les emplois précaires ne sont pas à considérer négativement. « Ils peuvent être une passerelle nécessaire pour des jeunes diplômés à qui ils permettent d'accumuler des compétences. Ce processus de sas est intéressant. » A contrario, gare au « phénomène de trappe » d'emplois qui « ne permettent pas de

se former pour rejoindre le marché stable ».

Des craintes étendues

A cette dualité s'ajoute aujourd'hui une extension du domaine de la précarité. « Elle a bougé dans l'échelle des compétences. Avant, elle concernait les personnes peu qualifiées mais aujourd'hui, avec l'intégration de l'économie française dans une globalisation qui permet l'externalisation des postes, mais aussi avec l'automatisation et l'intervention de l'IA, le risque de perte d'emploi touche des compétences auparavant protégées. La perception des risques qui pèsent sur le travail est plus importante. » Et certaines évolutions l'encouragent. « On consomme des biens et des services qui produisent des emplois précaires de manière intensive, constate Ahmed Tritah. Le salariat est remis en cause. Il y a des millions de travailleurs qui ne sont ni salariés, ni employeurs, et qui devraient bénéficier de temps de formation et de pause financés par les entreprises. »

Ni salariés, ni employeurs

Les livreurs des plateformes telles qu'Uber Eats, Deliveroo ou Stuart en sont sans doute les représentants les plus emblématiques. Des syndicats se sont déjà positionnés à leurs côtés, comme la jeune Union Indépendants, émanation de la CFDT. « Tous les livreurs présents dans la Vienne, une centaine sur Poitiers et une trentaine sur

Châtellerauld, sont sous statut d'auto-entrepreneur, détaille Christophe Rabussier. Leurs revenus sont extrêmement faibles, avec une contrainte supplémentaire : la grande majorité est d'origine étrangère. Sans papiers en règle, ils doivent louer un compte au nom de quelqu'un d'autre, et donc reverser une partie de leurs courses ce qui accroît leur précarité. » Sous la casquette de la CFDT, le syndicaliste dénonce aussi « la précarité laborieuse », autrement dit « les temps partiels subis par des gens qui travaillent trop peu pour bien gagner leur vie ».

Dans un secteur comme l'hôtellerie-restauration, la loi a acté une revalorisation salariale à partir du 1^{er} octobre dernier. Toutefois, « en raison de la saisonnalité de nos métiers, les emplois précaires constituent une partie des postes dans le secteur des loisirs, explique Hughes Baalouch, président de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie de la Vienne. Ponctuels, ils peuvent servir de passerelles. Mais quand, quel que soit le secteur d'activité, les emplois précaires sont plus structurels, les pouvoirs publics ont, selon Ahmed Tritah, un rôle à jouer « pour accélérer le passage vers l'emploi pérenne, en favorisant la formation, la mobilité, l'accès au logement... Chaque jour, 10 000 emplois sont détruits en France et 10 000 emplois sont créés. Et ce ne sont pas les mêmes ! Il faut donc que les personnes puissent bouger et se reformer. »

La plupart des livreurs des plateformes travaillent sous le statut d'auto-entrepreneur, ils ne sont ni salariés, ni employeurs.



REPÈRES

RÉFORME Loi immigration : quelles conséquences sur l'emploi local ?

La Commission mixte paritaire a adopté la loi immigration -tant décriée- le 19 décembre 2023. D'ici la fin du mois de janvier, le Conseil constitutionnel doit statuer sur le texte voté. Avec des modifications ? Rien n'est moins sûr. Or, pour les repré-

sentants des secteurs professionnels du département, il est délicat de se prononcer avant la décision finale des Sages. En attendant, ils témoignent à demi-mot sur la situation des personnes issues de l'immigration. « Difficile d'avoir un avis sur l'impact de la loi sans en connaître le périmètre exact », admet Stéphane Daudon, délégué général du Mouvement des entreprises de France (Medef) dans la Vienne.

Pour David Hamelin, directeur du Centre, la future législation impose davantage de « complexité » pour les secteurs dits « en tension ». « Nous allons vers un problème d'accès au titre de travail, fustige le responsable de la plateforme de ressources pour les services à la personne à Poitiers. Si la loi nous enlève la main-d'œuvre étrangère, cela va devenir compliqué. Nous avons un manque de personnel structurel. » Quant

à Benoit Labrunie, secrétaire général de la Capeb 86, il explique que la loi « est regrettable par rapport à l'article 3 » (qui vise à créer une carte de séjour temporaire pour les sans-papiers). Avant de préciser : « Malgré le revirement de l'activité du bâtiment depuis le printemps, cela va créer une forme de concurrence au niveau du recrutement entre les entreprises familiales et celles du secteur neuf. » Autre avis, autre son de cloche.

Exemple avec Hughes Baalouch, président de la section départementale de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie : « A Poitiers, nous avons la chance d'être une ville universitaire. Les étudiants étrangers arrivent avec un statut. Les conséquences sont minimes. » Les avis divergent, les doutes également. Encore plus si le Conseil constitutionnel décide de retoquer certaines mesures votées par le Parlement.

PORTES OUVERTES

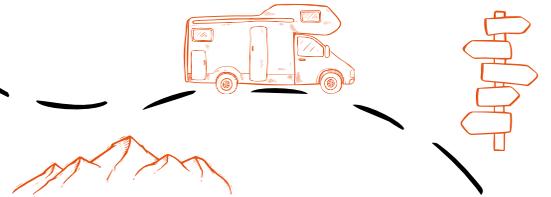
Démarrez l'année avec
un nouveau Camping-Car !

11 > 14 JANV. 2024

OUVERT LE DIMANCHE 14



+ DE 50
Camping-cars &
vans aménagés



POITIERS SUD

6 allée des plantes - 86240 FONTAINE LE COMTE
05 49 18 58 90



Toute l'équipe du 7
vous souhaite
une année ébouriffante !



UNA 86



de l'oxygène au quotidien

L'Association UNA 86 vous apporte un soutien
et une aide pour vous offrir un quotidien plus serein.

PRESTATAIRE

AIDE À LA VIE DE FAMILLE

- Difficultés familiales
- Grossesse pathologique
- Maladie parents/enfants
- Maternité
- Rupture familiale

Crédit d'impôts
-50%

Les emplois à domicile ouvrent droit
à des déductions fiscales sous forme
de crédit ou de réduction d'impôt.

NOUVEAU

PRESTATAIRE ET MANDATAIRE

AIDE À L'AUTONOMIE

- Accompagnement à la mobilité et la vie sociale
- Aide à la toilette et à l'habillage
- Aide au lever et au coucher
- Préparation de repas
- Retour d'hospitalisation/ suivi de prise de médicaments

AIDE À DOMICILE

- Entretien du domicile
- Entretien du linge
- Courses, livraison
- Formalités administratives

SERVICE FAMILLES

ANTENNE ET SIEGE DE POITIERS - 05.49.88.71.05 - poitiers@una86.fr
ANTENNE DE CHÂTELLERAULT - 05.49.21.03.85 - châtellerault@una86.fr

SERVICE PERSONNES ÂGÉES

ANTENNE DE CHAUVIGNY - 05.49.56.02.95 - chauvigny@una86.fr

NOUVEAU SERVICE MANDATAIRE AGMP ET PERSONNES ÂGÉES

ANTENNE DE POITIERS - 05.49.44.02.54 - contact@agmp.fr

La fonction publique à la peine

ASSOCIATION
SNC redonne confiance aux demandeurs d'emploi



« Remettre en selle les personnes en difficulté », tel est le slogan de l'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNC). A Poitiers, cinq bénévoles œuvrent pour accompagner les demandeurs d'emploi. Pour cela, ils assistent une dizaine de personnes à travers des ateliers autour de thématiques multiples comme la préparation d'entretiens d'embauche, la rédaction de curriculum vitae ou encore l'orientation vers des projets de reconversion professionnelle. Le tout de manière « gratuite et méthodique », affirme Claudie Laurent.

« En binôme, nous accompagnons une personne pendant six mois vers un retour à l'emploi, explique la référente poitevine de SNC. Notre rôle est d'avoir une écoute active et sans jugement. » Depuis 2016, la bénévole s'applique à guider les personnes « de tous âges et de tous métiers » vers le monde du travail. « Avec l'apparition de la crise sanitaire, de plus en plus de personnes semblent dépayées par le processus de recrutement. Pour elles, il devient plus difficile de trouver du travail », constate Claudie Laurent, à la recherche de nouveaux bénévoles pour accueillir davantage de bénéficiaires.

A l'échelle nationale, Solidarités nouvelles face au chômage - fondée en 1985 - se félicite d'arriver à un taux de réussite de 60% de sorties positives en fin d'accompagnement sur la dernière décennie. L'association estime soutenir près de 3 600 personnes chaque année autour de trois axes principaux : l'accompagnement personnalisé, la création d'emplois solidaires et la participation au débat public. « A la fin de l'accompagnement, c'est beaucoup de satisfaction et de joie d'avoir remis une personne sur le chemin de l'emploi », conclut Claudie Laurent.

Contact : groupe.poitiers@snc.asso.fr ou page Facebook SNCgroupePoitiers.



AdobeStock

D'Etat, hospitalière ou territoriale, la fonction publique peine à recruter. Ses atouts d'hier, tels que la sécurité de l'emploi, n'attirent plus. Comme le secteur privé, elle est en quête de nouvelles méthodes.

■ Claire Brugier

A l'instar du secteur privé, la fonction publique peine à recruter. Avec 41 641 inscrits en 2022 contre 84 131 en 2019, le concours externe de professeur des écoles en est une pleine illustration. Cette crise des vocations a même convaincu le gouvernement de lancer deux vastes campagnes de communication sur le thème « Un professeur, ça change la vie pour toute la vie ! ». A l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine, la rectrice de région a signé en décembre une convention de partenariat avec Pôle Emploi pour développer « trois priorités majeures en matière de recrutement : l'analyse des besoins, le renforcement de l'attractivité des emplois et la

fiabilisation des opérations de recrutement ». Plus localement, le 5 octobre, l'académie, l'université et l'Inspé de Poitiers ont organisé une Forum des métiers de l'éducation pour en faire connaître la diversité.

La situation est similaire dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Le CHU de Poitiers en est à son troisième forum de l'emploi, Poitiers a organisé en mars dernier trois job datings dans trois quartiers de la ville dans une démarche d'aller-vers... « Avant, la fonction publique attirait par la sécurité de l'emploi, la possibilité de faire carrière. Aujourd'hui, les candidats préfèrent être recrutés en CDD, sur de courtes périodes. Il faut se réinventer, remarque Stéphane Allouch. L'adjoint et vice-président en charge du Personnel à Poitiers (CCAS inclus) et Grand Poitiers constate « un accroissement des mobilités internes et externes. En 2021, les besoins de recrutement étaient de 150 agents par an, en 2022 de 220, en 2023 de 300. » Aussi les deux collectivités ont-elles conjointement élaboré un « plan attractivité fidélisation ». Il se décline en

quatre axes, au premier rang desquels les rémunérations. A ce titre, des négociations avec les organisations syndicales débuteront en février. Mais dès la fin d'année dernière, Poitiers et Grand Poitiers ont voté le versement d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour leurs agents publics. A Grand Poitiers 1 444 en ont bénéficié pour 792 000€, à Poitiers 1 651 pour 840 000€.

Marque employeur

Le deuxième axe du plan concerne les conditions de travail (locaux, matériels) et les « cycles de travail » (télétravail, horaires décalés, etc.), sur lesquels une étude va être lancée, le troisième l'inclusion (égalité professionnelle homme-femme, handicap, diversité sociale) et le quatrième la communication « pour travailler sur la marque employeur ». « Comme on a la même problématique que le privé, on adopte les mêmes solutions », souligne Stéphane Allouch. Des initiatives voient le jour aussi côté formation. Face à la pénurie de secrétaires de mairie, les CNFPT^(*) de la Vienne et des Deux-Sèvres ont

ainsi appelé à la mise en place du Diplôme universitaire (DU) « Métiers administratifs territoriaux en milieu rural », ouvert à la rentrée dernière.

Mais le malaise est profond, en témoigne la baisse générale du nombre de candidats aux concours administratifs. En 1997, ils étaient en moyenne 16 à postuler sur à un poste là où aujourd'hui ils ne sont plus que 6. « Le renforcement de l'attractivité de la fonction publique est un véritable enjeu », peut-on lire sur le portail gouvernemental. Dans la fonction publique d'Etat, le nombre de candidats aux concours a chuté de 30% entre 2010 et 2020. Dans la fonction publique territoriale, la baisse était déjà de 33% entre 2014 et 2017. Sur la même période, le concours d'attaché d'administration hospitalière avait perdu 18% de candidats. De ce contexte découle une augmentation des recrutements hors concours. La loi de transformation de la fonction publique du 9 août 2019 a même élargi le recours aux contractuels.

(*)Centre national de la fonction publique territoriale.

PORTES OUVERTES

DU 12 AU 15 JANVIER

VENEZ DÉCOUVRIR
LA GAMME ÉLECTRIFIÉE MG.



MG4, MG5,
MG MARVEL R,
MG ZS EV



MG EHS



Venez partager la galette
avec nous le dimanche 14 janvier !

MG MOTOR POITIERS

168 Avenue du Plateau des Glières - 86000 Poitiers

Dans votre concession

STARTCAR

05 49 54 20 80



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



www.groupe-soregies.fr/carrieres

Rejoignez-nous en alternance

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