

Le 7

EMPLOI

Place aux jeunes !

ENEDIS

DEVENEZ L'ENERGIE DU FUTUR

Vous aussi, branchez la France à la transition écologique



Rejoignez-nous sur :



Les jobs d'été en mode mineur



Pour beaucoup de jeunes, l'été se prépare dans les jobs dating qui fleurissent à partir de mars.

Les moins de 18 ans ne sont pas en reste lorsqu'il s'agit de chercher un job d'été, avec les mêmes motivations que leurs aînés mais un périmètre d'activités possibles plus restreint.

■ Claire Brugier

À partir du mois de mars, les job dating dédiés aux emplois saisonniers fleurissent un peu partout dans la Vienne. Or, dans la foule des candidats, tous n'ont pas toujours 18 ans. « J'ai déjà eu trois jobs l'été dernier, aux espaces verts à Saint-Julien-l'Ars et à la poissonnerie de Chauvigny, explique Gatien, du haut de ses... 17 ans ! Je veux travailler pour mon CV, pour me faire une expérience et pour l'argent de poche. » Ursula, la même âge, se lance cette

année. « J'ai envie de mettre de l'argent de côté pour mes études, car j'aimerais partir une année à l'étranger. J'ai fait mon stage de 3^e en médiathèque, j'ai bien aimé alors pourquoi pas », confie la jeune fille, consciente qu'« en tant que mineur, on est moins payé, ça peut intéresser les employeurs ».

Un accord écrit des parents, voire une autorisation de l'Inspection du travail entre 14 et 16 ans, voilà les seuls prérequis administratifs pour embaucher un mineur. Mais « souvent les entreprises ne savent pas que c'est possible, ou les employeurs sont plus réticents car ils pensent qu'il y a plus de démarches à faire », constate Solène Maraud, du Centre régional d'information jeunesse (Crij), à Poitiers. On a très peu d'annonces pour les mineurs. C'est pourquoi on leur conseille de s'appuyer sur le bouche-à-oreille, auprès des

personnes qui les entourent, les relations de leurs parents... Cela reste compliqué mais c'est possible ! »

Des activités à privilégier

Certains secteurs aussi sont à privilégier comme « le baby-sitting, les travaux agricoles saisonniers, dans les petits commerces de type boulangerie, épicerie, marchés, dans les services à la personne, l'animation ou la restauration », énumère péle-mêle Solène Maraud. Ou dans les collectivités. « Chaque année, nous avons des postes ouverts aux mineurs, comme agent de médiathèque, d'accueil et surveillance du musée, de chargé d'accueil, d'assistant d'administration, d'agent polyvalent au poney-club, de guide à la Norée... », étaie Anaïs Julan, de la direction des Ressources humaines de Poitiers et

Grand Poitiers. C'est un peu plus compliqué en matière de droit du Travail, notamment en ce qui concerne les conditions de sécurité, par exemple le matériel d'entretien des espaces verts, ou pour des métiers qui requièrent plus d'autonomie comme la médiation. Et certains postes nécessitent d'avoir le permis. » A cela s'ajoute une autre réalité : « Souvent les mineurs s'y prennent plus tard car ils n'ont pas les codes », constate Solène Maraud. Ils commencent à chercher à la dernière minute, fin juin ou début juillet parce qu'avant ils sont dans les révisions du bac. Le Bafa peut-être une alternative qui leur garantit de trouver un job pour les étés suivants. »

L'édition 2025 du guide « Trouver un job » est disponible sur infojeunes-na.fr/articles/trouver-un-job-le-guide-incontournable-pour-ta-recherche-de-job.

La rédaction

Serres horticoles David-Deshoullieres PORTES OUVERTES

Du 1^{er} au 8 mai inclus (ouvert le dimanche)

5€ offerts
par tranche de 60€ d'achat*

Horticulture - Pépinière Plants du potager

Horticulteur & Pépiniériste - 9, route de Danlot - Vivonne
05 49 43 43 70 - www.serres-horticoles-h2d.fr/

* Offre valable du 1^{er} au 8 mai 2025 - Voir conditions sur place



L'aventure au pair

A 23 ans, Georgina fait désormais partie du quotidien de Calixte, Aloïs et Tanguy.

Âgés de 18 à 30 ans, célibataires et sans enfant, des jeunes font chaque année le choix de quitter leur pays natal pour vivre une expérience humaine et culturelle inoubliable.

■ Charlotte Cresson

Elle fait presque partie de la famille. Originaire du Pays de Galles, Georgina, 23 ans, vit avec la famille Venduvre depuis octobre dernier. Pour la deuxième fois de sa vie, après une expérience de sept semaines à

Bruxelles, elle est « jeune fille au pair ». « C'est un peu comme une grande sœur qui nous accompagne à nos activités, prépare le goûter, joue avec nous... Elle fait beaucoup de choses en fait », résume l'aîné de la fratrie, Aloïs, 11 ans. L'aventure a débuté sur le site « Au Pair World ». Laure et Tanguy, parents de trois enfants, cherchent quelqu'un pour les épauler au quotidien. Ils créent alors un compte sur le site et tombent sur le profil de Georgina. La jeune kinésithérapeute fait du piano et du tennis, le « feeling » passe avec le couple de médecins. Quelques démarches administratives sont nécessaires, notamment un

« visa spécial fille au pair » pour Georgina et des déclarations à l'Urssaf et à la Sécurité sociale pour ses futurs employeurs.

Une expérience culturelle

Si recourir aux services d'une jeune fille au pair répond évidemment aux besoins de ces professionnels de santé très occupés, le choix de ce mode de garde repose aussi sur des raisons plus humaines. « C'est bien de construire quelque chose avec une personne », avance Tanguy. Nourrie, logée, blanchie, Georgina reçoit près de 340€ d'argent de poche par mois, qu'elle dépense notamment dans des

voyages quand elle le peut.

Loin de sa ville de Newport, Georgina apprécie son quotidien à Poitiers où elle pratique différentes activités. « C'est vraiment une grande amélioration par rapport à chez moi. J'aime beaucoup l'architecture du centre-ville. » Une expérience culturelle qu'elle complète avec l'apprentissage de la langue. « C'est plus difficile de comprendre les enfants », constate-t-elle... dans un français impeccable. La barrière de la langue a, en revanche, été plus compliquée pour Camille dont l'aventure au pair s'est déroulée de l'autre côté du Rhin, en 2018. A 25 ans, la Poitevine qui « ne

parlait pas un mot d'allemand » a choisi la ville de Francfort-sur-le-Main pour son potentiel culturel. « C'était un moyen de faire un peu de tourisme avec des démarches plus faciles que si j'avais pris un autre job. » Passée par le même site que Georgina, Camille alternait entre des cours d'allemand le matin et la garde des enfants l'après-midi. Celle qui n'avait « jamais fait de baby-sitting » a vite été acceptée par la famille, si bien qu'aujourd'hui encore elle est en contact avec elle. « Je sais que si je vais en Allemagne je peux aller chez eux. » Si l'expérience était à refaire ? Pour Georgina et Camille, ce serait un grand oui !

PARCOURS

Une success story à l'anglaise

Aujourd'hui assistante de direction à Londres, Rébecca Echevard est arrivée sur le territoire britannique comme jeune fille au pair... et n'est plus jamais repartie. Récit.

■ Charlotte Cresson

La Tamise, Big Ben, le London Eye... Tous ces symboles font partie du quotidien de Rébecca Eche-

DR Rébecca Echevard



vard depuis bientôt neuf ans. Si la jeune femme de 29 ans est aujourd'hui assistante de direction dans une grande banque londonienne, c'est bien en tant que jeune fille au pair qu'elle a débuté cette nouvelle vie outre-Manche. « J'avais tout juste 21 ans, je venais d'échouer à mes examens et il était trop tard pour me réinscrire. » L'étudiante poitevine, qui fait alors du baby-sitting à La Roche-Poisy, ne se voit pas

« rester sans rien faire » et accepte un job « au pair » à Londres. L'aventure ne devait durer que trois mois, vous connaissez la suite.

Un changement radical

« J'étais nulle en anglais, se rappelle-t-elle. Je me revois dans les rayons du supermarché à ne pas comprendre ce que l'on me dit. » Et si la première famille s'exprimait un peu dans la langue de Molière, la suivante « ne parlait pas un mot ». C'est auprès d'elle, et notamment du petit dernier de 3 ans, que Rébecca a perfectionné son anglais.

« Il m'a presque appris à parler ! » A un millier de kilomètres de chez elle, Rébecca a le sentiment d'avoir « grandi d'un coup ». Elle partage le quotidien de différentes familles pendant deux ans avant de devenir « nanny » puis de se voir proposer un poste dans une banque, plus en lien avec ses études d'économie. « Faire deux ans au pair, c'est bien. Mais quand on vieillit, on a envie d'avoir son propre logement. » Ses conseils ? S'assurer d'avoir son propre espace et explorer le territoire. « Je remercie le ciel tous les jours d'avoir loupé la fac finalement », plaisante-t-elle.

Rébecca Echevard est aujourd'hui assistante de direction dans une banque londonienne.



**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

REJOIGNEZ-NOUS!



srd-energies.fr



Les Missions locales, ces maillons essentiels

La Mission locale Nord-Vienne réalise chaque année plus de 13 000 entretiens individuels et collectifs.

La Vienne compte trois missions locales dédiées à l'insertion sociale et l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire. Celle du Nord-Vienne vient de fêter ses 40 bougies et a décroché un label national, mais s'inquiète pour son budget.

■ Arnault Varanne

C'est assez rare pour être souligné, le 14 mars, les salariés de la Mission locale d'insertion

du Poitou (MLIP) ont débrayé pendant deux heures, à Poitiers, inquiets de la baisse de 6% des crédits accordés par l'Etat⁽¹⁾. Sont particulièrement visés, à l'échelle nationale, le Contrat d'engagement jeune (CEJ) et le Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie. Deux dispositifs utilisés dans la Vienne, comme le service civique d'ailleurs (lire ci-dessous).

A Châtelleraut, la Mission locale Nord-Vienne (MLNV) accueille, oriente et accompagne chaque année entre 1 600 et 1 800 jeunes de 16 à 25 ans. Dont un tiers de mineurs isolés « avec un parcours chaotique ».

Dix lieux d'accueil, 33 salariés, 13 128 entretiens réalisés, 2M€ de budget... Des chiffres qui donnent le tournis. Mais malgré le travail de terrain réalisé, la Mission locale Nord-Vienne n'est pas à l'abri des coupes budgétaires qui pourraient obérer son avenir. « Notre particularité, c'est que nous sommes sur un territoire à la fois urbain et rural, avec tout de même 60% d'activité sur Châtelleraut, Thuré et Naintré », commente Julien Charmes.

L'apprentissage à développer

Si le directeur de la MLNV -la première dans la Vienne à

décrocher le label du Réseau national des missions locales- a dépassé la quarantaine, la structure vient, elle, de souffler ses 40 bougies. Quatre décennies à remettre des gamins sur de bons rails avec « une approche globale » et « une intelligence collective » au service des politiques publiques. Mobilité, santé, citoyenneté, logement, insertion sociale et professionnelle... Les problématiques sont souvent plurielles auprès de ces jeunes « Neet » ni en emploi, ni en études, ni en formation. « Le véritable enjeu est de montrer qu'on ne fait pas que du social, on est aussi un outil de développement local, c'est notre

stratégie pour l'avenir », insiste Julien Charmes. Le tout dans un environnement contraint où « seulement 40 jeunes accèdent à l'apprentissage », préférant « gagner un peu d'argent très vite même en intérim ». En 2024, 446 jeunes sont entrés en emploi et 300 ont bénéficié du Contrat d'engagement jeune. Avec les effets de la Loi pour le plein emploi, les Missions locales craignent une hausse de 20% du nombre de bénéficiaires. Où l'on reparle des moyens financiers.

⁽¹⁾La Région Nouvelle-Aquitaine a, de son côté, choisi de reconduire un niveau de subventions équivalent en 2025, soit 8,14M€ pour les 43 missions locales du territoire.

PARCOURS

Une diversité de profils

De nombreux jeunes en quête d'un avenir professionnel bénéficient des services de la Mission locale Nord-Vienne, à l'image de Kevin, Aminata et Owen venus d'horizons très différents et tous les trois en service civique.



Kevin, 24 ans

« Ici, on m'aide à trouver ma vocation ! » Depuis l'obtention de son bac STI2D option énergie, Kevin a parcouru un bon bout de chemin. Il s'est engagé au

35^e Régiment d'artillerie parachutiste de Tarbes. Hélas... « J'ai adoré l'expérience, mais je suis asthmatique et j'ai dû renoncer à l'armée. » Le Châtelleraudais a enchaîné les petits boulots dans l'industrie, « mais je ne me voyais pas faire ça toute ma vie. Je suis donc venu à la Mission locale Nord-Vienne (MLNV) pour un service civique ». Il aimerait exercer le métier de conseiller d'insertion professionnelle, même si « la gendarmerie reste dans un coin de [sa] tête ».



Aminata, 23 ans

La jeune Sénégalaise est arrivée en janvier à Châtelleraut pour « nourrir l'interculturalité entre la France et son pays ». En service civique à la MNLV jusqu'en juin, l'ancienne étudiante en philosophie et animatrice dans une association de transformation laitière à Gossas participe et co-anime les jeudis jeu de la structure, le café parlotte, les ateliers de bricolage/décoration... « C'est une nouvelle expérience qui doit me servir pour la suite de mon parcours. »



Owen, 22 ans

Pas facile de trouver sa voie après le collège... Owen a longtemps hésité entre la photographie et « le monde du végétal ». Le jeune originaire du Loiret a finalement suivi et décroché un bac pro photo à Tours. « Mais dès la fin de mon parcours, je suis allé vers la Mission locale pour faire un service civique. » Entré en Contrat d'engagement jeune, Owen cherche encore son futur métier. En attendant, le jeune cycliste du quotidien met ses talents de photographe au service de la MLNV.



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

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

Université de Poitiers

iae POITIERS
ÉCOLE UNIVERSITAIRE
DE MANAGEMENT

**Vous souhaitez évoluer
ou vous
reconvertir
professionnellement ?**

Découvrez la
formation continue
à l'IAE de Poitiers !

2 parcours
de masters
adaptés à
la reprise
d'études :

Master Gestion
des Ressources
Humaines

Master
Management
et Administration
des Entreprises

scol-fc@poitiers.iae-france.fr
05 49 45 44 86

CFPPA VENOURS
AGRI CAMPUS

"Porteur de projet agricole ?
Fais pousser tes idées avec nous !"

DATES DE RENTRÉE DES FORMATIONS POUR ADULTES

SEPTEMBRE 2025 : FORMATIONS EN PRÉSENTIEL (APICULTURE, MARAÎCHAGE ET PLANTES AROMATIQUES ET MÉDICINALES)

JANVIER 2026 : FORMATION À DISTANCE EN APICULTURE

Maraîchage

Apiculture

Plantes aromatiques
et médicinales

+ d'infos sur : venours.fr

05 49 43 95 33
cfppa.venours@educagri.fr

CFPPA de Venours,
86480 ROUILLE



L'armée séduit les jeunes

Une centaine de candidats intègrent effectivement l'armée chaque année à Poitiers.

STATISTIQUES L'armée de Terre en chiffres

11,7%

C'est le taux de féminisation de l'armée de Terre en 2024. Des soldats « *comme les autres* », affirme le capitaine Soy, responsable du Cirfa de Poitiers.

1 970€

En euros et en brut, il s'agit de la solde touchée par un militaire du rang. Les sous-officiers démarrent, eux, leur carrière à 2 183€ bruts.

117

Soit le nombre de métiers au sein de l'armée de Terre répartis au sein de 16 domaines distincts. Mécanicien, officier de communication, maréchal-ferrant, cuisinier, moniteur de sport, historien... La diversité des compétences est extrêmement large.

201 332

C'est l'effectif total du ministère des Armées. Ce chiffre comprend l'armée de Terre, la Marine, l'armée de l'Air et de l'Espace, le service de santé des armées, des énergies opérationnelles, la direction générale des armements, le service général de l'administration et la gendarmerie nationale.

70

C'est le nombre de certifications professionnelles pouvant être acquises dans l'armée et valables dans le civil. Au bout de dix ans de service, les militaires ont la possibilité de postuler dans une administration d'Etat, territoriale ou hospitalière.

Chaque année, 400 jeunes poussent la porte du Centre d'information et de recrutement des forces armées (Cirfa), à Poitiers. Un quart d'entre eux s'engagent effectivement pour devenir militaires du rang ou sous-officiers.

■ Arnault Varanne

Jusqu'à mi-2024, Lou Texier était vendeuse en boulangerie. Mais à 28 ans et après quelques petits boulots alimentaires, la jeune Poitevine a décidé de changer radicalement d'univers professionnel. « *J'en avais un peu marre du contact avec les clients. L'armée m'a toujours attirée mais*

je ne me sentais pas à la hauteur. » Lou a pourtant franchi le pas. L'ancienne étudiante en fac de psychologie s'est formée au Centre de formation initiale des militaires du rang (Cfim) d'Angoulême pendant deux mois fin 2024 et, « *après une semaine de permission* », a intégré son nouvel environnement. « *Je suis secrétaire au cabinet du général de la BIMA. C'est très enrichissant car on ne passe pas son temps derrière un bureau. Je touche à tout... C'est encore mieux que ce que je pensais !* »

« **Une vocation** »

Comme Lou, environ 400 jeunes -20 ans de moyenne d'âge et 25,31% de femmes- viennent chaque année au Centre d'information et de recrutement des forces armées

(Cirfa), boulevard du Colonel-Barthal, à Poitiers. Avec des profils très variés. « *Cela va des personnes sans diplôme (52%) à des bac + 5 avec environ 36% de bac à bac +2* », précise le capitaine Louis Soy, responsable du Cirfa. « *Pour les trois quarts, c'est une vocation. Ils recherchent des valeurs qui correspondent aux nôtres : un côté humain, une aventure professionnelle. Beaucoup veulent poursuivre leur cursus commencé dans le civil.* »

16 000 recrutements par an

L'armée de Terre recrute 16 000 personnes par an, sur un effectif de 111 851 soldats d'active. Dans la Vienne, en 2024, ils sont une centaine à s'être réellement engagés l'année dernière, avec une limite d'âge

fixée à 32 ans. Arrêt volontaire ou mise en pause, inaptitude médicale, poursuite d'études ou insatisfaction pour le poste proposé constituent les principales raisons de ce décalage de chiffres. « *Mais on n'a pas de problème de recrutement* », rassure le capitaine Soy. Pour autant, l'engagement ne se fait pas à la légère. Le parcours, d'environ quatre mois, est jalonné d'étapes incontournables : premier rendez-vous avec un conseiller, évaluations médicales, tests psychotechniques et sportifs, deuxième rendez-vous avec un conseiller. Rien n'est laissé au hasard. « *On devient soldat seulement après le passage en commission et la définition de son projet.* »

Plus d'informations sur sengager.fr.

« **Je sais où je vais** »



Sébastien, 25 ans

« *J'ai étudié l'économie jusqu'en licence. Après, avec le Covid, j'ai fait quelques petits boulots dans le commerce, comme contrôleur qualité, mais toujours avec l'idée de m'engager. J'ai eu d'autres projets. Je me suis engagé une première fois en 2024 comme militaire du rang mais je me suis blessé au genou à la fin de ma formation et j'ai dû retourner dans le civil pour me soigner. Je me réengage en tant que sous-officier. Je serai combattant de l'infanterie. Je sais où je vais, je sais ce que je veux faire. Je recherche un certain mode de vie, des valeurs qui n'existent peu ou plus : la hiérarchie, le patriotisme. Le contexte international ? Il ne me freine pas.* »

« **Commencer par ce qu'il y a de plus dur** »



Joseph, 21 ans

« *Je m'engage en tant que sous-officier, j'ai choisi la filière de guerre électronique. C'est en lien avec mon BTS systèmes numériques option informatique et réseau (Siel aujourd'hui, ndlr). Je voulais commencer par ce qu'il y a de plus dur, de plus compliqué. Je veux me donner au maximum. J'ai grandi et étudié dans la Vienne, avec l'armée je vais avoir l'occasion de voyager. En tant qu'ILBS (opérateur interception localisation brouillage système), je sais que j'irai dans un régiment en Alsace. Je veux être utile à la Nation, pas pour servir des buts politiques.* »



MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES
— Formation par alternance —

Portes ouvertes

Le 24 mai de 9h00 à 12h00 Avec ou sans RDV



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.gencay@mfr.asso.fr

ENTREPRISE OU FUTUR ALTERNANT ? ACT'IN CAMPUS VOUS ACCOMPAGNE !



-  Titres professionnels niveau CAP à BAC+3
-  Entrée & sortie permanente en formation
-  Accompagnement & suivi personnalisé

Nos Formations

Commerce - Relation Client - Administratif

-  Formation 100% prise en charge
-  Aucun frais de scolarité





En savoir +



06.26.47.67.95
jobcampus@actinformations.com

34 place Charles VII
86 000 POITIERS

IntelliE






★★★★★

Nous sommes accompagnés par JM Lathière de la société IntelliE pour la mise en conformité RGPD de notre structure. Nous apprécions beaucoup son efficacité, son professionnalisme, sa disponibilité et sa réactivité. Etant très satisfaits, nous recommandons grandement ses services ! Je recommande vivement IntelliE pour son expertise et son sérieux.

Protégez vos données, respectez la loi, gagnez en confiance.
Contactez-nous pour une conformité RGPD sur mesure

Jean-Michel LATHIERE - jmlathiere@intellie.fr
06 60 24 15 45 - www.intellie.fr





Délégué à la protection des données

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données à caractère personnel



ENQUÊTE Des besoins en recrutement moins nombreux...

France Travail a publié mi-avril les résultats de son enquête Besoins en main-d'œuvre réalisée auprès des chefs d'entreprise de la Nouvelle-Aquitaine⁽¹⁾. Premier constat : le nombre de projets de recrutement affiche une nouvelle baisse en 2025, pour atteindre 269 400 postes (-14% par rapport à 2024). Seulement 25,5% d'établissements envisagent d'embaucher, en recul de 4,4% au regard de l'année précédente. La Vienne s'en tire plutôt mieux que d'autres départements avec 24,4% de dirigeants décidés à renforcer leurs équipes (-2,6% seulement). Concernant les volumes d'intentions d'embauche, même résistance (-3%), alors qu'en Gironde (-21%) et Corrèze (-25%), les chiffres plongent. Dans cette période d'incertitudes, les PME de moins de 10 salariés restent motrices (46% des intentions). Si le secteur des services soutient l'emploi, celui de la construction est en net reflux (-23%), tandis que l'agriculture (-14,7%), l'industrie (-16%) ou le commerce (-14,7%) font à peine mieux. Agriculteurs, viticulteurs, serveurs de café-restaurant, agents d'entretien, employés de l'hôtellerie... Le top 15 des métiers les plus demandés ne change guère par rapport à l'an passé. Mais si l'on extrait les emplois saisonniers, le classement fait apparaître les infirmières et sages-femmes, les magasiniers et personnels de ménage sur le podium.

... et jugés difficiles

57% des projets de recrutement en Nouvelle-Aquitaine sont jugés difficiles, soit près de sept points de plus qu'à l'échelle nationale. Un niveau qui a pourtant baissé en un an (65,6% en 2024). Quelles conclusions en tirer ? Les employeurs estiment, dans cet ordre, ne pas disposer de suffisamment de candidats (80%) ou alors avec un profil inadéquat (79%). 35% d'entre eux admettent que les conditions de travail peuvent avoir une incidence sur l'attractivité de leur entreprise.

⁽¹⁾ 171 000 établissements interrogés entre octobre et décembre 2024.



En vert et avec tous

La transition écologique redessine les compétences dans toute la filière énergétique et au-delà.

Face à l'urgence climatique, le monde du travail se transforme à grande vitesse. Dans la Vienne, EDF, Sorégies et les petites entreprises artisanales réinventent leurs métiers. De l'ingénierie à la boulangerie, la transition écologique redéfinit les compétences, les parcours... et les aspirations.

■ Pierre Bujeau

Le constat est sans appel : le mois de mars 2025 a été le plus chaud jamais enregistré dans l'histoire. Et avec lui, les préoccupations citoyennes autour du climat atteignent un niveau inédit. Dans un monde qui se prépare à vivre avec 3°C

supplémentaires, les entreprises ont un rôle clé à jouer. A travers le développement de nouvelles technologies ou l'évolution des pratiques, elles participent à une mutation profonde du marché du travail. « On n'a pas inventé de nouveaux métiers à proprement parler, mais on en a réinventés », affirme Isabelle Perguilhem, déléguée emploi Nouvelle-Aquitaine chez EDF. Remplacer l'énergie fossile par une électricité bas carbone impose de repenser entièrement les métiers de l'énergie. De l'ingénieur nucléaire qui conçoit les systèmes de production aux techniciens en charge de leur fonctionnement, en passant par les commerciaux chargés de les valoriser, tous les maillons de la chaîne ont dû évoluer. Résultat : 500 recrutements en CDI ont été réalisés en 2024 sur des métiers « verdissants »

en Nouvelle-Aquitaine. « Il y a six ans, les postes de business data analyst n'existaient pas chez nous. Aujourd'hui, ces métiers sont essentiels pour gérer les données liées à la consommation énergétique », explique Amandine Doret, responsable du pôle RH. La société a également créé des postes inédits en lien avec la décarbonation, comme une référente carbone, ou encore une direction de la transformation. Cette équipe de 100 personnes, sur 285 collaborateurs, est chargée d'accompagner les évolutions numériques et environnementales de l'entreprise.

Métier d'hier et de demain

Longtemps attirés par l'univers des startups, les jeunes générations se tournent désormais vers des « métiers vecteurs de sens », observe Isabelle Perguil-

hem. La transition écologique agit comme un puissant levier d'orientation professionnelle, mais aussi de transformation des parcours.

EDF accueille aujourd'hui 600 alternants sur ses différents sites de Nouvelle-Aquitaine, notamment à la centrale nucléaire de Civaux, plus gros employeur privé du département (cf p. 10). Dans les TPE aussi, les lignes bougent. À la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Vienne, Virginie Poulain accompagne les artisans dans leur transition environnementale. « Beaucoup franchissent la porte pour répondre à des obligations réglementaires, comme la valorisation des déchets. Mais l'envie de mieux faire pour l'environnement est bien réelle. » En 2024, une quarantaine d'entreprises artisanales ont été accompagnées pour repenser leur activité.

ZOOM SUR...

Une expo sur les métiers de demain

A l'Espace Mendès-France de Poitiers, une exposition interactive invite petits et grands à découvrir, de façon ludique et concrète, les professions de demain liées à la transition écologique.

■ Pierre Bujeau

Jusqu'au 25 mai, l'Espace Mendès-France, à Poitiers, accueille une exposition interactive dédiée à la transition écologique. Portée par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, en partenariat avec l'Espace régional d'information de proximité (Erip) et la Mission locale d'Insertion du Poitou,



L'exposition « Les métiers de demain » invite le public à explorer les métiers verts de façon ludiques.

elle invite petits et grands à découvrir, de façon ludique, comment les métiers évoluent face aux défis climatiques. Le parcours débute par un film immersif et un quiz d'introduction, avant de plonger dans six pôles thématiques plus « verts » : bâtir, fabriquer, nourrir, transporter, produire et valoriser. A chaque étape, le visiteur entre dans la peau d'un professionnel engagé dans la

transition : poser un isolant comme un maçon en éco-construction, piloter un drone agricole à la manière d'un ingénieur agronome ou assurer la maintenance d'une éolienne, tel un technicien spécialisé.

Verdir l'emploi

Des supports visuels, des jeux de plateau et des mini-films -dont un tourné chez Chauv & Co à Jaunay-Marigny- enrichissent

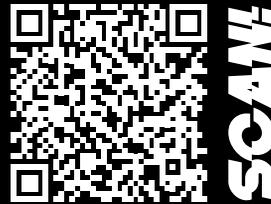
l'expérience. « Les visiteurs sont souvent étonnés par la diversité des métiers présentés. Cette exposition leur montre qu'on peut allier emploi et engagement écologique, et que des professions sont plus accessibles qu'on ne le pense », explique Méлина Devloo, animatrice de l'exposition. Technicien de maintenance photovoltaïque, ingénieur en écoconception, géothermicien, maraîcher ou encore responsable de réseau d'eau potable : autant de métiers d'avenir mis en lumière. Pensée pour susciter des vocations, cette exposition offre aussi un point d'entrée concret pour tout savoir sur les formations et les débouchés, grâce à la présence de l'Erip. Un rendez-vous utile, inspirant, à découvrir en famille ou en groupe.

Let's date! 12.06

Job Dating Alternance

JUIN — 12/06/2025

Inscrivez-vous
à ce rendez-vous.
Rencontrez les
employeurs invités.
Intégrez l'école
à la rentrée 2025



École de commerce en Alternance

TALIS POITIERS

Bac → Bac+2+3+5
Avec / Hors Parcoursup
⊙ frais d'inscription
Titres certifiés RINCP
+ Diplômes d'État

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

TALIS
LE FUTUR
SOUFFLE

talis
.community

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ
COMMUNITY = COMMUNAUTÉ

13 ALLÉES DES ANCIENNES SERRES SAINT-BENOÎT
INFOS / RDV / INSCRIPTIONS → talis.community

ESIGELEC
INGÉNIEURS GÉNÉRALISTES
MULTI-SECTEURS / TRAVAIL EN COLLABORATION
BOURNEVILLE - ANGERS

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

Concours
Avenir

RENSEIGNEMENTS
admission@esigelec.fr
f X @ y t d

Le diplôme c'est sur le CV. Le potentiel c'est sur le terrain.

Immersions, formations
avant embauche, recrutements
par simulation...
Nos solutions pour trouver
le bon candidat.

Vos candidats sont ici.



pro.francetravail.fr

La centrale de Civaux mise sur l'alternance

Renouveler et féminiser ses effectifs, des défis auxquels EDF fait face à Civaux.

Avec 1 300 salariés, la centrale nucléaire de Civaux, l'un des plus grands employeurs du département, se tourne vers la formation pour assurer la pérennité de ses activités. Tous les secteurs sont concernés.

■ Pierre Bujeau

La centrale nucléaire de Civaux est l'un des plus gros employeurs du département, elle emploie 1 300 personnes, dont 870 sont salariés d'EDF. Pour assurer la pérennité de

ses activités dans les années à venir, l'exploitant mise sur l'alternance. L'année dernière, 58 apprentis ont intégré le site. Et le recrutement continue : « Pour la rentrée prochaine, nous cherchons une trentaine d'alternants dans des domaines aussi divers que la maintenance, la logistique, et même la communication », explique Stéphanie Ferrand, directrice des ressources humaines de la centrale nucléaire de production d'électricité (CNPE). Si les secteurs d'embauche sont variés, le niveau des diplômés l'est également « Pour faire tourner l'activité, nous avons autant

besoin de techniciens en première année que d'ingénieurs en cybersécurité bac+5 », précise Stéphanie Ferrand. Pourquoi ce choix d'orienter le recrutement vers la formation ? Tout d'abord, l'entreprise privilégie une approche sur mesure en formant ses futurs collaborateurs dès leur arrivée. « Après la sortie d'école, les alternants connaissent déjà le savoir-faire et la culture de l'entreprise. Ils sont donc vite opérationnels », explique-t-elle. Autre argument de taille : l'aspect financier. Grâce aux aides et exonérations, ainsi qu'aux salaires adaptés, l'alternance permet de réduire

les coûts comparée à un salarié classique. « L'alternance représente un coût initial, mais elle permet un gain de temps considérable à long terme. Nous la considérons comme un investissement pour l'avenir de l'entreprise. »

Féminiser les effectifs

Cependant, un défi majeur demeure : la féminisation des effectifs. « Aujourd'hui, 30% des alternants formés restent dans l'entreprise, nous visons 40%. Mais notre objectif prioritaire reste d'augmenter la proportion de femmes dans nos équipes. » Actuellement, elles ne repré-

sentent que 18,7% des effectifs. Côté formation, 15 femmes ont été embauchées sur les 8 apprenants mais cela reste insuffisant. « Il y a encore trop peu de femmes dans des métiers techniques, et la situation est particulièrement délicate pour attirer des profils féminins pour des postes de bac pro », admet-elle. Pour y remédier, la centrale de Civaux multiplie les actions de sensibilisation : visites dans les collèges et lycées, stages de découverte... L'objectif est d'éveiller les vocations, y compris auprès des jeunes filles. Cette année, 49 stagiaires ont été accueillis sur le site.

TÉMOIGNAGE

Au cœur du réacteur

Comme tout métier, celui de pilote de réacteurs nucléaires s'apprend. Gestion des risques, équilibre de vie et accompagnement, Orégane Goyat-Le Bihan raconte son quotidien d'alternante à la centrale nucléaire de Civaux.

■ Pierre Bujeau

Qui dit formation dit droit à l'erreur. Mais qu'en est-il lorsqu'on se forme à un métier où l'erreur n'est tout simplement pas permise ? Après un

BTS chimie obtenu à Nantes, Orégane Goyat-Le-Bihan a choisi de poursuivre ses études en alternance à Civaux. « Dans un milieu aussi sensible que celui-ci, mieux vaut être directement confrontée à la réalité. Il y a forcément une part de pression : chacun de nos faits et gestes a une conséquence », confie la jeune technicienne d'exploitation nucléaire. Mais pas de place à l'improvisation : « L'équipe encadrante est omniprésente. Dès notre arrivée, on nous apprend à évaluer les risques. » Pour éviter l'irréparable, la communication interne est centrale. L'énergéticien mise sur des parcours d'intégration afin de renforcer la cohésion

d'équipe et permettre aux alternants de mieux connaître à la fois leurs collègues et le fonctionnement global du site.

Créer du lien

Car bien se sentir dans son travail passe aussi par l'équilibre hors du poste. Et ça, EDF l'a bien compris. Escape games à Poitiers, afterworks réguliers : l'entreprise multiplie les initiatives pour favoriser l'esprit d'équipe et aider les jeunes à s'intégrer dans une région souvent nouvelle pour eux. « Se sentir bien, c'est aussi trouver sa place en dehors du boulot », insiste Orégane qui, comme bon nombre de ses camarades, a quitté sa région d'origine pour rejoindre Civaux. Pour

EDF, il est donc essentiel de créer du lien. Une nécessité, surtout pour certains postes qui impliquent de vivre directement sur le site.

A Civaux, les alternants sont formés au plus près du terrain pour intégrer les enjeux de sûreté nucléaire.

Sweet Home

Réservez **avant le 24 octobre** votre annonce publicitaire dans notre Hors-Série spécial **maison et intérieur***



regie@le7.info
05 49 49 83 98

*A paraître le 28 octobre 2025



Plomberie - Électricité - Chauffage



- Dépannage • Entretien
- Climatisation • Ventilation
- Énergies renouvelables
- Interphonie • Contrôle d'accès
- Antenne TV individuelle/collective
- Alarme incendie/anti-intrusion
- Caméra de surveillance

URGENT RECHERCHE
Plombier et
Dépanneur
en chauffage

CONTRAT D'ENTRETIEN
DÉPANNAGE RAPIDE



3, rue Saint-Nicolas - 86440 Migné-Auxances
Tél. 05 49 42 49 28 - Fax : 05 49 42 48 26
contact.acfpe2c@gmail.com

Père et fils à vos côtés depuis 47 ans



Vous recherchez
un **Emploi en agriculture ?** ou
Vous êtes à la recherche d'un salarié
agricole ?

L'ANEFA POITOU MARITIME est à vos côtés pour votre
recherche sur trois départements Charente-
Maritime, Deux-Sèvres et Vienne



Pour consulter et postuler aux
offres, un seul site !

lagriculture-recrute.org

Pour les offres saisonnières,
l'application **JOBOPRE!**



Suivez-nous



Numéro unique
05 49 44 75 25

poitoumaritime@anefa.org



EN CHIFFRES

L'IA et les demandeurs d'emploi

En octobre 2024, les agences Konexio et Diversidays, en partenariat avec France Travail et en lien avec Google.fr, ont enquêté auprès de 5 300 demandeurs d'emploi pour connaître leurs pratiques et attentes concernant l'intelligence artificielle (IA). Ainsi est né « L'Observatoire IA et Emploi ». Que disent les chiffres ? 77% des répondants ont déjà utilisé l'IA à des fins d'insertion professionnelle « indépendamment du niveau d'éducation ». 62% d'entre eux ont ressenti un impact positif, notamment dans trois usages particuliers : la recommandation automatique des offres, la création de CV, de lettres de motivation personnalisées avec Canva, ChatGPT, ainsi que le chatbot (robot conversationnel). A noter qu'un demandeur d'emploi sur deux estime que « l'IA sera une compétence utile pour son prochain poste ». Cette anticipation est particulièrement marquée chez les bac+5, dont 77% considèrent l'IA comme un levier clé, ainsi que parmi les cadres et les ingénieurs (72%) ».

APPEL À PROJETS

L'appétence du secteur public

Au-delà de France Travail, d'autres acteurs publics intègrent l'IA générative dans leur fonctionnement. La direction générale des entreprises et la direction interministérielle du numérique viennent de publier un appel à manifestation d'intérêt baptisé « IA au service de l'efficacité ». Tous les acteurs sont unanimes, quelle que soit leur catégorie -grandes entreprises (25% des dossiers reçus), PME (35%) ou administrations publiques (20%)-, l'adoption concrète de l'intelligence artificielle s'est traduite par des gains en termes de productivité, de baisse de coûts ou encore de capacité d'innovation. L'appel à projets, qui sera clos le 15 mai, vise à franchir une nouvelle étape, tout en s'assurant de la souveraineté des solutions proposées.



Responsable du service statistiques de France Travail Nouvelle-Aquitaine, Carolyn Sageaux détaille comment l'opérateur public de l'emploi s'approprie l'intelligence artificielle générative au quotidien... et la déploiera demain.

■ Arnault Varanne

L'intelligence artificielle s'immisce de plus en plus dans le monde du recrutement. Et chez France Travail ?

« Pôle Emploi, à l'époque, a commencé à s'emparer de l'IA en 2018 avec des premiers outils d'aide à la rédaction de mails, de courriers... Nous visions d'abord à faire gagner du temps à nos conseillers. Depuis un an, nous développons des solutions d'IA générative. Nous nous sommes rendu compte que beaucoup de collaborateurs utilisaient ChatGPT. »

Vous avez d'abord développé ChatFT. Quelle est la finalité de cet outil ?

« Dans le cadre de la mise en place de France Travail (le 1^{er} janvier 2024, ndr), nous nous sommes interrogés sur la meilleure manière de gagner du temps sur certaines activités qui n'ont pas forcément de valeur ajoutée : les synthèses d'entretiens, l'aide à la rédaction de CV pour les demandeurs d'emploi, d'offres pour les entreprises, la production de mails, de documents... ChatFT permet aussi de trouver des idées innovantes pour mettre en place des événements et mieux cibler les invitations. »

« Nos IA respectent le Règlement général sur la protection des données. »

Quels sont les premiers retours des agents de France Travail ?

« Ils ont plutôt bien accueilli ChatFT. Certains utilisaient déjà l'IA, d'autres non, d'où une certaine crainte. Mais après une première phase d'expérimentation dans le Centre-Val de Loire et les Pays-de-la-Loire, environ 30 000 agents utilisent ChatFT, soit la moitié du total des agents de France Travail à l'échelle nationale. Il n'y a pas

d'obligation. »

Une autre IA générative est actuellement en phase de test. MatchFT a-t-elle déjà été évaluée ?

« L'idée, avec MatchFT, est d'aider les employeurs à recruter plus rapidement de façon innovante. Concrètement, une entreprise dépose une offre auprès de France Travail. Derrière, nous faisons un travail de préqualification de nos fichiers pour « faire le match » entre l'offre et les demandeurs d'emploi. C'est assez fastidieux. MatchFT permet d'envoyer un SMS à des candidats pour savoir s'ils correspondent bien à cinq prérequis. Une fois les réponses obtenues, le conseiller sait très rapidement combien peuvent prétendre à l'offre. L'évaluation globale de l'expérimentation (87 agences dans deux régions jusqu'à fin mars, ndr) est en cours, mais on estime à 19 minutes le premier temps de réponse des demandeurs d'emplois et à 50% les mises en relation en moins de 24 heures. »

Comment s'assurer que l'IA ne donne que des informations fiables ?

« France Travail s'est doté en 2021 d'une charte éthique avec des experts internes au réseau et d'autres indépendants. Nos IA respectent tous les principes du Règlement général sur la protection des données. Tous

les éléments sont sourcés et vérifiés, il ne peut pas y avoir de dérives. De plus, nous ne sommes pas dans l'obligation mais dans l'incitation. Les agents restent les experts, l'IA n'est qu'une aide qui leur permet de gagner du temps. »

Y a-t-il d'autres initiatives en préparation ?

« Nous imaginons d'autres applications possibles comme QualifFT. Les entreprises déposeraient une offre en laissant un message sur un répondant téléphonique et les demandeurs d'emploi n'auraient plus à déposer un CV selon le même principe. »

Comment les demandeurs d'emploi et les entreprises accueillent-ils ce virage ?

« France Travail informe les demandeurs d'emploi en toute transparence. Et nous souhaitons même les former à l'IA, leur permettre de s'acculturer. Nous avons lancé un programme de formation #Objectif IA qui vise à découvrir une nouveauté chaque jour pendant un mois, comme un calendrier de l'Avent. Ces trente capsules sont réalisées en partenariat avec Microsoft et Kokoroe. France Travail veut former 300 000 demandeurs d'ici la fin de l'année. Concernant les recruteurs, ils disposent plus rapidement de profils plus pertinents. »

« Les agents restent les experts, l'IA n'est qu'une aide »

Pour Carolyn Sageaux, l'IA apporte autant aux agents de France Travail qu'aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

NOUS RECRUTONS



Conducteurs H/F

Contrôleur H/F

Électromécanicien H/F



Rapides du Poitou

20, rue de la Plaine 86000 Poitiers

05 49 46 27 45

rh@lesrapidesdupoitou.fr

rapides-du-poitou.com

Retrouvez l'actualité au quotidien sur **Le7.info**



NOS 7 DOMAINES DE FORMATION DE LA VOIE PRO

DU CAP AU BAC+3



→ COMMERCE ET TOURISME



→ CONDUITE ROUTIÈRE

→ MAINTENANCE DES MATÉRIELS



→ MAINTENANCE DES SYSTÈMES

→ TRANSPORT LOGISTIQUE

→ VÉHICULE LÉGER

→ VÉHICULE POIDS LOURD



www.isaac-etoile.fr

Ensemble scolaire Isaac de l'Étoile
62 rue du Porteau - Poitiers





INSERTION

Oxalys, une nouvelle entreprise à but d'emploi



C'est officiel : Oxalys, nouvelle entreprise à but d'emploi (EBE), accueillera ses premiers salariés le 12 mai. Lancée dans le cadre du dispositif national Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD), cette initiative vise à proposer un emploi pérenne à toute personne volontaire, privée d'activité depuis plus d'un an, sans sélection ni mise en concurrence, dans les communes de Dissay -où l'atelier sera implanté- et Jaunay-Marigny, où se situent le siège social et la boutique. Oxalys développera trois activités utiles au territoire : recyclerie, conciergerie et blanchisserie. Déjà 49 personnes ont été accompagnées pour rejoindre la structure, avec l'ambition de recruter 40 personnes supplémentaires dans les mois à venir. « *Nous avons travaillé pendant trois ans pour faire naître ce projet. Le climat politique des dernières années a remis en question sa faisabilité... Mais aujourd'hui, c'est devenu concret* », se réjouit Loïc Arnaud, coordinateur d'Oxalys. La signature des conventions d'habilitation s'est déroulée le 28 avril en présence du préfet de la Vienne, Serge Boulanger, et du président du Conseil départemental, Alain Pichon. Oxalys rejoint deux autres Entreprises à but d'emploi implantées dans la Vienne, Papiolle, à Poitiers et Le Ressort, à Naintré.



Vienne : objectif zéro chômeur

Les entreprises à but d'emploi de la Vienne s'activent pour faire reculer durablement le chômage de longue durée.

Quatre ans après son lancement dans le département, le dispositif Territoires Zéro chômeur de longue durée (TZCLD) a fait ses preuves. Avec presque 200 personnes embauchées en CDI sur le territoire, la Vienne s'impose comme un acteur de l'emploi solidaire.

■ Pierre Bujeau

Territoires zéro chômeur de longue durée. L'objectif tient en quelques mots. Initié en 2016 par le ministère de l'Emploi, ce dispositif vise à remettre sur le chemin de l'emploi des demandeurs de longue durée. Le but est aussi et surtout de développer des activités utiles, sans faire concurrence aux entre-

prises existantes. Mieux : agir en complémentarité. « *Nous fournissons par exemple des produits issus de notre champignonnière de Scorbé-Clairvaux à des restaurants du département* », illustre Delphine Plaud, directrice du Ressort, entreprise à but d'emploi basée à Naintré. Recyclerie, conciergerie, maraîchage... Les activités proposées sont diverses et pensées pour répondre à des besoins non satisfaits localement. Depuis sa création, Le Ressort a embauché 67 personnes privées d'emploi depuis plus d'un an, avec l'objectif d'en recruter 60 supplémentaires d'ici 2026. Même son de cloche du côté de Papiolle, à Poitiers. Près de quatre-vingts emplois ont trouvé preneur sans compter ceux générés par les postes d'encadrant. « *Il est plus judicieux d'employer une personne que de financer son inactivité par*

des allocations. Nous investissons dans les compétences et dans la reconstruction de l'estime de soi », affirme Pierre-Jean Glasson, développeur d'activités. A Poitiers, l'objectif est d'atteindre 400 retours à l'emploi à l'horizon 2026. « *C'est une opportunité certaine pour redonner un second souffle à leur carrière. A terme, nous souhaitons que notre structure soit un tremplin vers le marché de l'emploi.* »

Des emplois « sur mesure »

La force de « TZCLD » repose sur sa vocation inclusive et sa flexibilité. « *Ici, ce n'est pas à l'employé de s'adapter à l'entreprise, mais l'inverse* », insiste Pierre-Jean Glasson. Délissage textile, nettoyage de véhicules, gestion de haies sèches, ressourcerie... Les tâches proposées sont pen-

sées pour correspondre aux capacités et aspirations des salariés. Une attention particulière est portée aux publics les plus fragiles. « *Nous comptons des personnes en situation de handicap, il faut donc ajuster les postes, les rythmes et les outils pour qu'elles puissent contribuer pleinement à l'activité* », souligne Delphine Plaud. L'inclusivité passe aussi par la mobilité. « *Tous nos salariés n'habitent pas à Naintré, alors nous leur prêtons des véhicules sans permis et aménageons les horaires pour faciliter les trajets.* » Déployée initialement dans dix territoires entre 2016 et 2021, l'expérimentation a été élargie à plus de cinquante nouveaux sites pour la période 2021-2026. Cette deuxième phase, toujours en cours, devra déterminer l'avenir du dispositif à l'échelle nationale. Dans la Vienne, l'élan est bien là.

ESSENTIEL - PREMIUM
18-30 ANS



**QUAND T'AS PAS UN ROND,
UNE CARTE
SANS FRAIS À L'ÉTRANGER
C'EST CARRÉ**



Pour toute souscription d'une offre Essentiel ou Premium par un client âgé de 18 à 30 ans (inclus), la réalisation, de manière illimitée, d'opérations de paiement et de retrait à l'étranger est incluse (avec la carte de paiement internationale à débit immédiat ou différé Visa ou MasterCard incluse dans ces offres).
Essentiel et Premium sont des offres groupées de services réservées aux clients particuliers, souscriptibles, après acceptation, auprès des Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel. Les produits et services qui les composent peuvent être souscrits séparément. Détail des produits et services inclus dans ces offres et tarifs en vigueur, disponibles auprès de votre Caisse régionale ou sur le site internet www.credit-agricole.fr (accès gratuit, hors coûts du fournisseur d'accès).
03/2025 - 5030 - Édité par Crédit Agricole S.A., agréé en tant qu'établissement de crédit - Siège social : 12, place des États-Unis, 92127 Montrouge Cedex - Capital social : 9 123 093 081 € - 784 608 416 RCS Nanterre. Crédit photo : Yann Stofer.

RECONVERSION

Les seniors aussi



AdobeStock

Depuis septembre 2024, le programme Atout senior, proposé par France Travail, l'Apec et Ifocop, permet aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans de retrouver un travail et ainsi défier les statistiques. « En 2023, seulement 61,7% de la tranche des 55-64 ans était active, bien en dessous de la moyenne européenne (67%) », indique en effet l'Ifocop dans un rapport. Le dispositif vise à réduire le taux de chômage des seniors en les orientant vers une reconversion professionnelle grâce à un modèle hybride d'une durée de quatre mois. Dans un premier temps, les candidats suivent une formation certifiante de 560 heures couvrant divers secteurs en tension, puis enchaînent sur 602 heures d'immersion en milieu professionnel, en alternance, pour maximiser les chances d'un retour à l'emploi. Véritable passerelle vers l'emploi, ce programme vise aussi à casser les stéréotypes autour des seniors en montrant leur volonté et leurs capacités pour un retour vers l'emploi. Expérimenté en Ile-de-France jusqu'en octobre 2025, Atout senior devrait être étendu à toutes les régions. La condition ? Atteindre un taux de retour à l'emploi de 80% pour les 1 000 personnes du programme. Cela semble bien parti...

Tester un travail pour maximiser le retour à l'emploi, c'est ce que proposent les agences de France Travail depuis quelques années. Ce dispositif concret séduit de plus en plus de demandeurs d'emploi mais aussi d'entreprises.

■ Charlotte Cresson

L'essayer, c'est l'adopter. C'est du moins l'objectif de la « Période de mise en situation en milieu professionnel » (PMSMP) proposée par France Travail, la Mission locale ou Cap Emploi. Initié par l'Etat en 2014, ce dispositif, qui connaît un véritable essor, consiste à réaliser une immersion dans le milieu professionnel, à l'image de mini-stages. « L'immersion peut aller d'une journée à un mois maximum en fonction du projet », indique Caroline Gau-

din, conseillère entreprise à France Travail. L'objectif ? Faire découvrir un nouveau métier de l'intérieur à un chômeur de longue durée, à une personne avec un projet de reconversion ou à un public jeune. « Cela aide à les réamorcer sur le terrain de l'emploi. » Découvrir un métier ou un secteur, confirmer un projet professionnel ou viser un recrutement, les attentes sont larges, tout comme les secteurs accessibles. Le mois dernier, l'agence France Travail de Poitiers a notamment présenté le principe de ces immersions aux bénéficiaires du RSA (Revenu de solidarité active). Une soixantaine de participants ont ainsi pu se présenter auprès d'entreprises très diverses. Service public, aide à la personne, vente... L'agence France Travail joue le rôle de ressources humaines en préparant les candidats à de courts entretiens. « L'idéal est que tous repartent avec une convention »... ou plus. « Ce matin, un candidat s'est présen-

té au service des impôts pour une demande d'immersion, il est finalement reparti avec un CDD », se réjouit la conseillère.

Un dispositif « donnant-donnant »

Les avantages de l'immersion professionnelle semblent nombreux. Si le demandeur d'emploi profite de l'occasion pour « essayer » un secteur sans s'engager, l'employeur trouve aussi son compte en « testant » un employé potentiel non rémunéré. Présente lors de la journée de mars dernier, l'entreprise Feuillette était avant tout là pour recruter. « C'est super de pouvoir proposer des immersions car le recrutement n'est pas toujours facile. Il y a beaucoup d'inconnus et d'idées reçues en ce qui concerne la boulangerie. De notre côté, nous proposons une journée d'immersion pour permettre un premier regard sur les nombreux métiers du secteur, la cadence et le quotidien que cela

implique », expose Stéphanie Berland, directrice de l'enseigne à Poitiers-Sud. De son côté, le Département de la Vienne profite également de l'immersion professionnelle pour étoffer ses équipes dans les collèges et d'entretien des routes. « Pour nous, le principe est de donner des idées ou de confirmer le projet de quelqu'un. Cela peut déboucher sur un recrutement et une formation si besoin », confie Hervé Gaubier, chargé de recrutement au sein de la collectivité. A l'issue de la journée « Je teste un métier », de nombreux bénéficiaires ont trouvé une immersion, comme Lisa⁽¹⁾ qui met toutes les chances de son côté en multipliant les entretiens. « J'ai déjà fait de la plonge avant, mais je voulais tester autre chose. » La jeune femme a ainsi pu s'immerger dans le quotidien de la boulangerie Feuillette dès la semaine suivante.

⁽¹⁾Prénom modifié.

L'immersion pour booster les recrutements

L'immersion professionnelle peut déboucher sur un recrutement.

Réservez dès à présent votre annonce publicitaire dans l'édition 2025 de notre numéro estival !

7
Le Fête

2 mois de visibilité
Diffusion Nouvelle-Aquitaine
juillet-août 2025

regie@le7.info
05 49 49 83 98



Alouette

BILLIE EILISH
EN CONCERT À PARIS

ALOUETTE VOUS INVITE

ÉCOUTEZ ALOUETTE ET GAGNEZ VOTRE SÉJOUR POUR 2*

*Promotion à durée limitée. À réserver pour le concert du 10/07/2025 à Paris.

L'info
7 jours sur 7

Réservez dès maintenant votre encart publicitaire dans le prochain numéro



regie@le7.info - 05 49 49 83 98

FORMATION

Un passeport sécurité pour le BTP



La formation créée en 2017 par le syndicat national des entreprises générales EGF, en lien avec l'organisme Animateurs Sécurité des entreprises du BTP, est de plus en plus prisée. Le bien-nommé Passeport sécurité intérim (PASI BTP®) rassemble tous les prérequis essentiels de sécurité sur les chantiers. Fabrice Thierry, le président de la commission Prévention, santé, sécurité d'EGF, parle de « *un outil conçu par la profession et pour la profession* ». D'un côté, il assure aux entreprises de travail temporaire que leurs salariés intérimaires disposent des connaissances de base en matière de sécurité sur les chantiers, de l'autre il permet aux salariés d'être capables d'appréhender les risques principaux et communs aux activités du BTP pour travailler en sécurité à leur poste.

D'une durée de deux jours, la formation comprend une partie théorique et une partie pratique sur plateau technique. Celle-ci permet de confronter les stagiaires à des risques concrets liés à la proximité de produits dangereux, à une chute, à la manipulation d'outils électroportatifs...

« *Le but, c'est qu'ils sachent ce qu'ils ne sont pas formés* », précise Fabrice Thierry. Il ne s'agit en aucun cas d'une formation métier. Sa validité est de dix ans. A ce jour, plus de 50 000 intérimaires ont déjà été formés en France, par près de 70 organismes. Et les chiffres sont en progression avec plus de 10 000 personnes formées en 2024. La formule séduit de plus en plus d'organisations professionnelles. Pour ne citer qu'elles, Route de France a ainsi adhéré au PASI BTP® en 2021, la Fédération nationale des travaux publics en décembre.

Plus d'infos sur egf.pasibtp.fr.

L'intérim en phase d'adaptation

Le secteur du BTP est particulièrement tendu.

La baisse se poursuit en ce début d'année 2025 dans le secteur de l'intérim qui, comme le marché de l'emploi en général, connaît des transformations structurelles.

■ Claire Brugier

L'intérim a décidément connu des jours meilleurs. Même en occultant le mois de décembre dernier, particulièrement dégradé avec une diminution d'activité de 15,3% par rapport au même mois l'année précédente, la tendance à la baisse, de 7,1% sur un an à l'échelle nationale, s'est confirmée en janvier (-7,3%). BTP, industrie, commerce, services ou transports, pas un secteur qui ne soit épargné. Ni une région métropolitaine. La Nouvelle-Aquitaine affichait -8,4% en janvier. Quant à la Vienne, « *en septembre 2024 il y avait 4 408*

intérimaires ETP (ndlr, équivalents temps plein) contre 4 700 en 2023 », souligne Philippe Brasseur, co-gérant d'Aquila RH, à Chasseneuil-du-Poitou. *Il y a des secteurs où il y a moins de demande. Elle existe mais, en lien avec la conjoncture économique actuelle, les volumes sont en baisse.* » Notamment dans le BTP, une spécialité de l'agence Crit, à Poitiers. « *C'est un secteur difficile, nous sommes sur un marché financier et un bassin assez tendus* », constate Sandrine Mezil. *Et la tendance n'est pas réjouissante pour 2025.* » Sauf peut-être dans le nucléaire, qui reste « *un secteur porteur* ».

Habilitations et formations

« *Nous travaillons notamment avec Civaux, poursuit la responsable de l'agence Crit. Jusqu'en septembre, il devrait y avoir un peu d'activité en raison d'un arrêt de tranche. On a recruté en masse pour étoffer notre*

vivier, et dans tous les types de métier, agent de ménage, mécanicien, maçon... Mais ce qui fait la différence, c'est l'habilitation spéciale HN1. » Et plus généralement les habilitations. Seulement voilà, elles ont un coût que les entreprises ne souhaitent pas toujours supporter. C'est pourquoi, « *on forme beaucoup aux habilitations, que ce soit dans l'électrique, la photovoltaïque, le PASI BTP® (lire ci-contre)... On essaie de créer les compétences au sein de nos agences* », explique Sandrine Mezil tout en relevant un autre écueil : « *Pour certains métiers, il n'existe plus de formation, comme tuyauteur, étancheur... Ou encore dans la rénovation, il n'y a pas d'apprentissage pour être itéiste (ndlr, poseur d'isolation par l'extérieur)...* » Les exemples sont nombreux. « *On manque aussi de qualifications intermédiaires entre le CAP et les experts* », renchérit Philippe Brasseur. Pour autant, « *l'intérim restera toujours dans les*

métiers du second œuvre, rassure le co-gérant d'Aquila RH, à Chasseneuil-du-Poitou. Pour les employeurs, il sert de période d'essai avant l'embauche. » Or c'est là précisément que le bât blesse. « *Les candidats ne veulent pas de CDI. Beaucoup souhaitent s'installer en auto-entreprise et acceptent des missions avant de se relancer, ou alors en sortie de formation, pour découvrir un métier, complète Aurélie Beauchesne, co-gérante d'Aquila RH. La restauration utilise encore l'intérim de façon structurelle, et non avec un projet d'embauche car le secteur emploie plus de saisonniers. Le tertiaire a surtout recours à l'intérim pour quelques remplacements et des demandes de CDI.* » En somme, chaque secteur d'activité, chaque entreprise, chaque salarié a sa manière de « *consommer* » l'intérim ce qui, ajouté à la conjoncture, complexifie logiquement l'équation.

ÉDITION **2025** PARC DES BIZAIS

7 au 11 mai Buxerolles

FOOD TRUCKS
Festival 86



+ DE 100
FOODTRUCKS
ET TRUCKS
INSOLITES

+ DE 40
CONCERTS LIVE

ENTRÉE
LIBRE

LE PLUS GRAND RASSEMBLEMENT
DE FOODTRUCKS ET TRUCKS EN FRANCE

ORGANISÉ PAR



L'emploi des cadres face aux incertitudes

Dans la Vienne, les chiffres de l'emploi des cadres semblent stabilisés.

En France, en Nouvelle-Aquitaine, dans la Vienne, partout les chiffres de l'emploi des cadres sont en baisse. Toutefois, au regard de l'étude qu'elle a publiée début avril, l'Apec n'y voit rien d'alarmant.

■ Claire Brugier

Par rapport à 2023, année record en matière de recrutement des cadres, 2024 semble logiquement bien pâle. Le secteur affiche une baisse de 8% à l'échelle nationale, ce qui le ramène peu ou prou au niveau post-crise, non loin de la barre des 300 000 recrutements

(303 400 exactement). La Nouvelle-Aquitaine s'inscrit aussi dans cette tendance sans qu'il n'y ait rien d'alarmant, selon l'Agence pour l'emploi des cadres (Apec) qui a sorti début avril son enquête annuelle sur le sujet. Réalisée de mi-novembre à fin janvier auprès de 639 entreprises de la grande région, elle établit à 12 870 le nombre de recrutements l'an dernier (-12% par rapport à 2023). Les investissements en berne plombent tout particulièrement le secteur mais d'autres facteurs entrent en ligne de compte, comme un nombre de départs à la retraite plus important sur le territoire qu'ailleurs.

Parallèlement aux recrutements, 3 440 postes de cadres ont été créés en 2024 en Nou-

velle-Aquitaine, contre 4 780 en 2023. « C'est surtout l'industrie qui marque le pas ainsi que les services à forte valeur ajoutée comme l'ingénierie, l'informatique ou la R&D, détaille Marie Pichot-Chrétien, responsable du centre Apec de Bordeaux. Parallèlement, les emplois tertiaires (économie sociale et solidaire, tourisme, restauration...) ont représenté 20% des créations. »

« On n'est pas sur une crise »

Dans la Vienne, après un rattrapage rapide post-Covid, l'emploi des cadres semble être entré dans une phase de stabilisation. Début avril, il y avait 348 postes à pourvoir dans le département, majoritairement des CDI (311) et traditionnellement très peu

d'intérim (9). Mieux encore, « après la baisse importante des demandes de recrutement l'an dernier, on observe depuis janvier une certaine dynamique, note David Mathis, consultant en relations entreprises de l'Apec à Poitiers, Niort et La Rochelle. On n'est pas sur une crise même si, lorsqu'on leur demande de se projeter, les chefs d'entreprise restent prudents. En 2025, beaucoup de recrutements vont se faire au dernier moment. » Les fonctions commerciales arrivent en tête des métiers cadres les plus recherchés dans le département, suivies du secteur des études, de l'ingénierie et de la R&D, devant les métiers de l'informatique. En parallèle, le top 3 des secteurs qui recrutent comprend, par ordre

d'importance, le conseil et la gestion d'entreprise, l'informatique, « avec notamment le Cned, le Futuroscope, le CHU, les Mutuelles de Poitiers... », détaille David Mathis. En troisième position arrivent les activités juridiques et comptables. Reste que l'avenir, dans le contexte économique actuel, est particulièrement incertain. Aussi l'Apec se garde-t-elle de prévisions trop lointaines. « Le niveau devrait se stabiliser en 2025 : 12 920 recrutements sont prévus, dont 70% seraient réalisés par des PME, avance Marie Pichot-Chrétien. Mais il faut se projeter sur le long terme, en tenant compte des chocs environnemental, numérique et énergétique qui se profilent. »

ETUDE

Mobilité sous conditions

L'Apec a étendu cette année son étude sur l'emploi des cadres à leur mobilité professionnelle. Où il apparaît qu'en décembre 2024, 37% d'entre eux -le chiffre est stable depuis 2020- étaient prêts à changer d'entreprise. A l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine, l'étude révèle que 39% envisagent l'envisagent dans les prochains mois et 49% ressentent l'envie de démissionner de temps en temps ou régulièrement. « C'est une tendance qui a toujours été marquée chez les cadres. Mais entre l'intention et l'action, il y a un écart très important », tempère Magali Massaloux. Parmi les critères essentiels pris



AdobeStock

en compte par les entrepreneurs néo-aquitains interrogés pour l'étude (639 de mi-novembre à fin janvier) en cas de changement d'entreprise, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle arrive en tête (59%), suivi

de la rémunération (51%) et de l'intérêt des missions (50%). 78% se sont aussi dits attachés à leur région et 44% très attachés. « Le besoin d'être rassuré sur l'équilibre vie privée/vie profes-

sionnelle est extrêmement fort chez les candidats », confirme Jérémy Hadjeb. Plus largement, « entre une décrue des recrutements et des souhaits de mobilité toujours présents, va-t-on vers un équilibre du rapport de force

entre candidats et recruteurs, lequel se faisait jusqu'à présent au profit des candidats ? », interroge Marie Pichot-Chrétien. Pas encore a priori, selon le responsable opération et ressources humaines du bureau d'études Créa Concept, implanté dans le Grand-Ouest. « En 2025-2026, on va être obligé de s'adapter encore plus », note Jérémy Hadjeb, grand utilisateur de la CVthèque de l'Apec. « La mise en place d'annonces est moins efficace que d'aller chercher nous-mêmes des candidats. D'autant que nos besoins sont de plus en plus précis et qu'ils nécessitent d'aller chercher des compétences très spécifiques. »



Le bien-être se fait une place

Ancienne comptable, Anne-Laure Dumas a choisi de se reconverter dans le bien-être.

Ils sont de plus en plus nombreux à se lancer dans le bien-être grâce à des formations accessibles. Ces nouveaux professionnels répondent à un besoin croissant dans un secteur très convoité.

■ Charlotte Cresson

La première était comptable, la deuxième chirurgienne-dentiste et la troisième travailleuse sociale. Toutes les trois avaient une carrière sur les rails lorsqu'elles ont décidé de prendre le risque de créer leur entreprise, à l'aube de la quarantaine, pour se consacrer au

bien-être. Sophrologie, reiki, art-thérapie... Les disciplines sont différentes mais l'objectif est le même : renouer avec leurs valeurs en faisant du bien aux autres. Pour chacune d'entre elles et pour de nombreux Français, la crise sanitaire a eu un rôle dans leur reconversion. « Le Covid était là pour nous faire comprendre des choses et a été un accélérateur de process », observe Cécile Ledevin, chirurgienne-dentiste devenue sophrologue caycédiennaise à Poitiers. Un ressenti partagé par Emmanuelle Fleury, installée à Bonneauil-Matours comme art-thérapeute. « En tant que travailleuse sociale, j'ai pris conscience pendant le confinement que mon emploi ne cor-

respondait plus à mes valeurs. Je voulais faire une reconversion depuis un moment mais je n'osais pas », confie-t-elle. Une prise de conscience similaire pour Anne-Laure Dumas, comptable reconvertie en sophrologue et thérapeute énergétique à Montamisé.

Un secteur accessible

« J'ai toujours su que je ferais autre chose et j'ai l'âme de l'entrepreneuriat. Je voulais aider les autres, alors j'ai réfléchi à me reconverter dans un domaine qui marche. » Un déclic qui va de pair avec des besoins croissants. « Il y a plus de demandes en termes de bien-être. Les gens veulent aller mieux et ont identifié leurs besoins », souligne

Anne-Laure Dumas.

Le secteur du bien-être est donc porteur et les formations accessibles. Après un bilan de compétences, Anne-Laure a entamé six mois de formation en sophrologie, financés par son Compte personnel de formation. Elle a complété ses connaissances par l'apprentissage du reiki, de la thérapie énergétique et des constellations familiales. Emmanuelle Fleury voulait, de son côté, « une formation en art-thérapie reconnue et [s'est] tournée vers la fac de médecine puis a suivi une formation en moulage corporel à Paris ». Cécile Ledevin, quant à elle, a décidé de se former à la sophrologie « en même temps que [son] boulot de chirurgienne-den-

tiste » pendant deux ans. Mais si se former reste accessible, créer son entreprise et constituer sa clientèle s'avèrent plus complexes. Anne-Laure Dumas, maman d'un petit garçon de 6 ans, exerce une partie de sa nouvelle activité dans une pièce de son domicile aménagée à cet effet et ne peut pas encore en vivre pleinement. La jeune thérapeute a été contrainte de prendre un emploi à mi-temps pour « remplir le frigo » en attendant de pouvoir vivre uniquement de son activité. Il faut dire que la concurrence est rude, mais pour Cécile Ledevin c'est plutôt bon signe. « Le bien-être des gens passe par des pratiques complémentaires à la médecine traditionnelle. »

REPÈRES

Un impact économique

LE CHIFFRE 37

En milliards d'euros, c'est ce que représentait le marché du bien-être en France en 2023 selon l'Insee. Ce secteur prometteur et en pleine croissance depuis la pandémie répond au vieillissement de la population, à une augmentation des maladies chroniques et à une prise de conscience accrue autour du bien-être. Ils sont ainsi de plus en plus nombreux à se lancer dans l'entrepreneuriat et

à se spécialiser dans un ou plusieurs des nombreux domaines, comme les médecines douces, la nutrition, le yoga ou encore le coaching.

ANIMATION

Le boom des salons

La Roche-Posay, Neuville-de-Poitou, Poitiers, Châtellerault... Représentatifs de l'essor du marché du bien-être, les salons dédiés se multiplient dans la Vienne ces dernières années

et deviennent des événements incontournables pour les personnes qui veulent prendre soin d'elles. Souvent étalés sur plusieurs jours, ces rendez-vous proposent régulièrement des conférences, stands de produits locaux et ateliers autour des médecines douces. Le 4 mai prochain, ce sera au tour de la ville de Smarves d'accueillir son 3^e salon détente et bien-être, organisé notamment par l'association Un Pas de Lou. Les

visiteurs pourront découvrir une quarantaine d'exposants locaux dont Jennifer Thillet spécialiste de l'hypnose, Charline Aguilon, productrice de plantes médicinales, Valérie Gaspar, productrice de miel, Carole Courant, masseuse, ou encore Céline Ladenois, spécialiste de l'accompagnement scolaire par le jeu.

3^e Salon détente et bien-être à l'espace Rabelais de Smarves le 4 mai de 9h à 18h. Gratuit.



Venez participer à une
soirée exceptionnelle !

MON
APPRENTISSAGE
EN 180
SECONDES



De gauche à droite et de bas en haut : Axel Dagnaud, Farah Guermat-Lecou, Mathis Rousseau, Samuel Lipsteinas, Ndeye Anta Kebe, Solène Heraud, Lou Collober, Mathieu Senelier, Eliott Sardain.

LE 3 JUIN - 18H



Maison des étudiants de l'Université de Poitiers
1 Rue Neuma Fehine Borges, 86000 Poitiers

Inscrivez-vous gratuitement !



Première édition de **Mon apprentissage en 180 secondes** avec des apprentis de l'Université de Poitiers qui relèvent le défi de la scène et présenteront leur parcours en 180 secondes. Cadeaux, surprises et cocktail tout au long de la soirée.