

Le Z

SUPPLÉMENT ÉCONOMIE
DE L'HEBDOMADAIRE LE 7



EMPLOI

2026 sous le signe de l'incertitude

AdobeStock

JANVIER 2026



804 **NOUS RECRUTONS**

- ✓ **TITULAIRE
DU PERMIS B**
- ✓ **UN BON RELATIONNEL
CLIENT**
- ✓ **LE SENS DU SERVICE
PUBLIC**

**Devenez
conducteur/trice
de bus**

**PLUS D'INFORMATIONS SUR
vitalis-poitiers.fr**



**Votre
formation
PERMIS D
prise en
charge**

GRAND POITIERS
communauté urbaine



vitalis

Cap ou pas cap

Dans la Vienne, l'année 2025 s'est refermée sur une impression étrange. L'activité économique y reste stable selon les chefs d'entreprise, mais l'atonie guette à cause de la situation politique et du contexte international. Pas de budget de l'Etat au 31 décembre, voilà qui n'est pas de nature à se projeter quand on doit investir, recruter, faire construire, consommer... On ne constate cependant pas de décrochage ou de trou d'air mais un léger effritement de (presque) tous les indicateurs. Ajoutez à cela les élections municipales des 15 et 22 mars 2026, et vous obtenez un premier trimestre sans doute très délicat pour les entreprises, associations et collectivités du département. Il manque un cap clair, mais à dire vrai le monde économique y est habitué. L'année dernière, il avait fallu attendre le 5 février pour que le budget soit définitivement adopté à l'Assemblée nationale.

La rédaction

L'avenir est flou


Adobe Stock

Un niveau d'activité satisfaisant mais fragile, des trésoreries tendues, une confiance dans l'avenir en berne à cause des incertitudes politiques... Les entrepreneurs de la Vienne ont achevé 2025 dans la morosité.

■ Arnault Varanne

L'usine Dassault va doubler sa superficie aux abords de l'aéroport de Poitiers-Biard, soit 2 000m² pour honorer une commande de l'Etat. Spécialiste de la fabrication des verrières de l'avion de chasse Rafale, le site se voit conforté dans ses activités. L'arbre qui cache la forêt dans la Vienne ? Non, car « pas mal d'entreprises de l'aéronautique s'en sortent bien », juge Philippe Jehanno. Mais les

éclaircies -le Futuroscope et son futur plan d'investissements massif en font partie- n'ont jamais abouti à une météo au beau fixe. « La vraie incertitude, poursuit le président de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie), est liée au contexte politique. Au Parlement, on regarde d'abord quelles taxes on va pouvoir ajouter au lieu de s'intéresser aux économies, ce qu'on fait dans le monde économique... » L'enquête de conjoncture^(*) publiée à l'automne par le Medef traduit en chiffres ce contexte d'attente voire d'attentisme dans lequel baignent les chefs d'entreprise. « Les intentions d'investissement sont au plus bas depuis 2023, à 42% (46% il y a un an), indique l'organisation patronale. Cette situation révèle les tensions et les craintes des entrepreneurs face à l'instabilité politique et aux fortes incertitudes qu'elle

provoque, s'associant aux difficultés internationales liées aux conflits et à la guerre commerciale menée par les Etats-Unis dont les conséquences de long terme restent encore floues. »

Le commerce grimace

En dépit de cette forme de morosité latente, l'activité économique est demeurée globalement stable au troisième trimestre 2025. Les entrepreneurs de la Vienne sont 41% à se déclarer « satisfaits », contre 43% au deuxième semestre et 40% il y a un an. Ce qui vaut pour « hier » ou « aujourd'hui » ne vaut pas pour demain. 31% anticipent « une activité satisfaisante pour les mois à venir contre 34% cet été et 43% il y a un an ». Le signe d'une confiance fragile. Et sans surprise, les acteurs du commerce et de la distribution sont les plus inquiets pour leur avenir. 14% seulement jugent

leur activité satisfaisante contre 15% au trimestre précédent et 10% il y a un an. Les redressements et liquidations judiciaires sont d'ailleurs en nette hausse dans ce secteur. A l'inverse, la confiance semble de mise dans l'industrie (cf. p.6), le BTP et les services, où 55% des sondés estiment leur niveau d'activité satisfaisant.

Côté trésorerie, « de légères tensions se confirment » d'après le Medef. Seuls 45% des entrepreneurs de la Vienne trouvent leur trésorerie satisfaisante contre 51% au second trimestre. En cause ? « Les différents chocs de coûts (inflation et énergie notamment) associés à l'atonie économique (investissements, demande des ménages) et les difficultés croissantes de certains secteurs. » Vivement l'embellie !

^(*)149 chefs d'entreprise employant plus de 8 200 salariés.



PORTE OUVERTES

DANS LES 15 MFR-CFA DES DEUX-SÈVRES & DE LA VIENNE

VENDREDI 6 FÉVRIER > 17h - 19h

SAMEDI 7 FÉVRIER > 9h - 17h



VENDREDI 13 MARS > 17h - 19h

SAMEDI 14 MARS 9h - 17h

POUR EN SAVOIR +

05 49 95 29 77



www.mfrpoitou.fr



Le chômage en 7 catégories

Les chiffres du chômage relatent des situations très différentes.

Depuis un an, deux nouvelles catégories de demandeurs d'emploi sont venues compléter une liste déjà bien fournie. Cette nomenclature utile à France Travail fait varier fortement les chiffres du chômage.

■ Romain Mudrak

Chaque mois, tous les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail doivent actualiser leur situation. En fonction de leurs déclarations, ils sont affectés à une catégorie A, B, C, D, E, F ou G. Certains sont contraints de justifier la

recherche d'un emploi, d'autres non. Pour France Travail, cette nomenclature est utilisée pour clarifier des situations souvent complexes et ainsi proposer des accompagnements adaptés.

F et G en amont de l'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2025 et l'application de la loi dite de « plein emploi », tous les allocataires du Revenu de solidarité active (RSA) suivis par les Départements, ainsi que les jeunes accompagnés par les Missions locales d'insertion, sont automatiquement inscrits à France Travail. Soit 1,2 million de personnes supplémentaires. Tous les nouveaux entrants sont affectés temporairement à une

« catégorie d'attente », la « G », avant un premier entretien visant à définir leurs capacités et leurs besoins en termes d'employabilité. Beaucoup se retrouvent rapidement en catégorie F, dite de « parcours social ». Avant de parler emploi, ceux-là doivent d'abord lever un certain nombre de freins comme résoudre des problèmes de santé, décrocher un permis de conduire, obtenir un logement... Leur accompagnement est alors assuré par les services du Conseil départemental.

A, B et C en recherche active d'emploi

Les trois premières catégories regroupent des demandeurs d'emploi « tenus de rechercher

un emploi ». En catégorie A, ceux qui n'ont pas du tout travaillé durant le mois précédent l'actualisation ; en « B », ceux qui ont exercé une activité à temps partiel (inférieure à un mi-temps) ; enfin les sociétaires de la catégorie « C » ont travaillé plus de 78 heures, voire à temps plein, mais recherchent toujours un CDD ou un CDI. Ils peuvent percevoir un complément de revenu si leur indemnité est supérieure à leur nouveau salaire.

D et E bien occupés

Les personnes en catégories D et E ne sont pas tenues de rechercher un emploi, soit parce qu'elles sont en formation (D), soit parce qu'elles ont déjà un emploi (E). Ces dernières sou-

haient bénéficier des services et du soutien des conseillers France Travail pour trouver leur nouvelle voie. Sont aussi classés en E les autoentrepreneurs qui lancent leur activité tout en percevant leurs indemnités chômage.

En chiffres

Dans la Vienne, 45 061 personnes étaient inscrites à France Travail au 3^e trimestre 2025. Un tiers (15 930) n'avaient pas du tout travaillé (A), un autre tiers (15 960) avaient exercé une activité à temps partiel (B et C). Les catégories F et G représentaient 8 621 demandeurs d'emploi. 4 550 n'étaient pas tenus de chercher un emploi (D et E).

► Benoît Meyer : « une lente dégradation »



Comment se porte le marché du travail dans la Vienne ? « Nous sommes dans la continuité de ce qui se passe depuis deux ans, répond Benoît Meyer, directeur territorial de France Travail dans la Vienne, à savoir une lente dégradation de la situation. » A la fin du second trimestre 2025, le taux de chômage restait cependant à un niveau maîtrisé (6,6%), inférieur à celui de la Nouvelle-Aquitaine (6,8%) et de la France (7,3%). « Le sentiment est partagé. D'un côté, des projets économiques se développent, de l'autre on constate de l'attentisme, une

forme de prudence. » Un indicateur illustre ce phénomène : la durée des contrats. Depuis plusieurs mois, les entreprises recrutent moins en contrat à durée indéterminée et privilégiennent les contrats courts, sachant que l'intérim a lui aussi subi un repli (-1,5%). Une analyse plus fine par catégories s'avère compliquée avec l'inscription, au 1^{er} janvier 2025, des bénéficiaires du RSA, des jeunes en mission locale... (voir ci-dessus). « Nous sommes dans un département où plus de jeunes sont inscrits à France Travail, notamment les nouveaux diplômés »,

précise Benoît Meyer. Paradoxalement, les entreprises considéraient dans la dernière enquête Besoin de main-d'œuvre -paru en avril 2025- que près de 50% des recrutements étaient en tension. « Mais elles ont de meilleurs CV et candidatures pour la plupart », tempère le directeur territorial de France Travail. Celles qui se préoccupent de leurs conditions de travail et de leur façon de recruter obtiennent de meilleurs résultats, y compris dans un même secteur d'activité. » Reste que des freins demeurent, à commencer par la mobilité des candidats.

ENEDIS

DEVENEZ L'ÉNERGIE DU FUTUR



Devenez acteur de la transition écologique avec Enedis

Nous recrutons nos futurs talents dans les métiers de l'électricité et de l'électrotechnique.

Technicien(ne) d'exploitation des réseaux, d'intervention ou de maintenance, conducteur(trice) de travaux, chargé(e) de projet... Enedis offre une diversité de métiers porteurs de sens.

Rejoignez-nous et devenez un acteur clé des réseaux électriques de demain (en flashant le QR code).

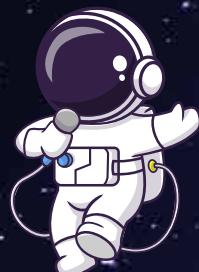


**ACT
IN
CAMPUS**

EN RECHERCHE
D'ALTERNANCE ?
ACT'IN CAMPUS
EST LÀ POUR TOI !

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

Nos Formations
Commerce
Relation Client
Administratif



34 place Charles VII
86 000 POITIERS
06.26.47.67.95
jobcampus@actinformations.com



La vie à l'usine

L'industrie recrute et le fait savoir, notamment auprès des plus jeunes.

Le bassin industriel du Châtelleraudais cherche encore et toujours des candidats. Environ 400 postes sont à pourvoir dans les grands groupes comme chez leurs sous-traitants. Les opérations séduction se multiplient.

■ Arnault Varanne

350 jeunes en visite, 400 postes proposés. Il serait tentant de penser qu'un forum des métiers

de l'industrie, à Châtelleraul^(*), suffirait presque à résoudre le manque de main-d'œuvre des Safran, Thalès, Marelli et autres mastodontes de l'aéronautique et de l'automobile. Eh non, la séduction des futurs professionnels (techniciens, ingénieurs, etc) s'opère sur le temps long... « Il y a des idées un peu toutes faites dès qu'on parle d'industrie », reconnaît David Gautier, manager d'un pôle d'excellence chez Safran. Alors les professionnels s'évertuent à « démythifier les croyances » et à donner envie, par exemple de réparer des mo-

teurs d'avion.

« Montrer la réalité »

« Il faut aussi montrer aux familles que c'est un secteur d'avenir avec des emplois, des compétences et des salaires au-dessus de la moyenne », abonde Stéphane Daudon, délégué général du Medef de la Vienne. Dans le bassin châtelleraudais, la part de l'emploi industriel dans le secteur privé s'élève à 40% avec 8 200 postes à la clé. Ce qui en fait le deuxième bassin de Nouvelle-Aquitaine en proportion, avec des ramifica-

tions jusqu'à... Mirebeau, siège de Stivent Industrie. « Nous essayons d'accueillir des jeunes pour leur montrer concrètement la réalité de nos métiers », témoigne Marine Vercruyce, responsable RH. Fin 2025, la PME de 26 salariés, spécialisée dans les systèmes d'aspiration industriels, était en quête d'un dessinateur et d'un chargé de projet.

« Besoin de visibilité »

Chez Carambar & co aussi, on cherche à attirer des talents. L'usine de fabrication de confiseries de Saint-Genest-d'Ambière

(186 salariés) cherche « en priorité des techniciens de maintenance et des opérateurs de ligne ».

« On reste une entreprise peu connue, et avec les départs en retraite qui arrivent, on a besoin de visibilité », commente Mathilde Mesnager, responsable RH du site. Le rachat du groupe par le géant américain Ferrero devrait au passage renforcer l'assise de Carambar & Co. Reste à trouver les futurs collaborateurs...

(*)Organisé le 20 novembre par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

PORTRAIT

Guillaume Fatoux heureux reconvertis

L'ancien militaire s'épanouit dans l'industrie aéronautique depuis un an et demi.

Il a passé dix-neuf ans dans la gendarmerie avant de se réorienter dans l'industrie. Et aujourd'hui, Guillaume Fatoux a « la banane du matin au soir, super heureux de travailler chez Thalès », où il occupe un poste de technicien de réparation. Un choix de raison autant qu'un retour à ses premières amours. « Au gré de mes mutations (il est originaire d'Alsace, ndlr), on repartait tout le temps à zéro. Ma conjointe a eu envie de poser ses valises et moi, je voulais avoir une vie de famille avec mes enfants. » Avant d'enfin

lancer la tenue de gendarme pour « aider les gens », le titulaire d'un BTS électrotechnique a travaillé chez Michelin, Mercedes... Forcément, au moment de retourner « à l'école » à la rentrée 2024, Guillaume avait un avantage sur les autres : sa connaissance du secteur industriel. Son CQP en poche - assorti d'une formation supplémentaire de onze semaines à l'UIMM-, le quadra a pris le chemin de l'usine Thalès de Châtelleraul^(*). « Je découvre la vie sociale, j'ai mes weekends... Et professionnellement, ça se passe super bien, je m'entends bien avec tout le monde. Je ne pouvais pas rêver mieux ! Il faut vraiment que les jeunes découvrent ces métiers pour qu'il n'y ait plus de pénurie. »



alterna SPVB

POITIERS NARBONNE

SAMEDI 10 JAN. 19:00 MSL - JOURNÉE 15
SALLE LAWSON - BODY

alterna énergie Sorégies Groupe

alterna énergie PARRAIN DU MATCH

DIFFUSEURS OFFICIELS LNV - beIN SPORTS | PARTENAIRE PRINCIPAL CLUB MARINARIA | PARTENAIRE OFFICIEL Saforelle Betclic

Groupe Alternance
L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ALTERNANCE
Poitiers

TU RECHERCHES UNE ALTERNANCE ?

ÇA TOMBE BIEN, ON CHERCHE AVEC TOI

TITRE PRO CV | BTS NDRC | BTS MCO | BACHELOR RDC
Formations dans le secteur de la vente, du commerce et de la gestion

AUCUN FRAIS D'INSCRIPTION ET DE SCOLARITÉ

05 16 69 00 39 | conseiller86@groupe-alternance.com
53 rue du Bois d'Amour, Centre d'Affaires l'Ermitage, 86280 Saint-Benoit

DU 07/01 AU 03/02

SOLDES

@BOUTIQUE_OTZI

CHAUSSURES · PRÊT-À-PORTER · ACCESSOIRES
27 RUE GAMBETTA - POITIERS - 05 49 88 09 28

Soldes du 07/01/2026 au 03/02/2026 sur articles signalés en boutique.



BUDGET

PLFSS 2026 : les nouvelles mesures



Le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 s'appuie sur plusieurs orientations. Après une année 2025 marquée par la stabilisation de l'ONDAM (Objectif national de dépenses d'assurance maladie) à près de 266M€, le texte limite en 2026 la progression des dépenses d'assurance maladie à +1,6%, portant l'enveloppe à 270,4M€. Le PLFSS introduit également des évolutions pour les familles. À partir de juillet 2027, un congé de naissance indemnisé sera créé : jusqu'à deux mois par parent afin de favoriser l'égalité. Cette mesure représente un coût évalué entre 300M€ en 2027 et 600M€ en 2030, tout en permettant de libérer environ 50 000 places de garde. Parallèlement, l'âge de majoration des allocations familiales sera progressivement relevé de 14 à 18 ans, générant 200M€ d'économies dès 2026, et les pensions alimentaires impayées depuis plus de 24 mois pourront désormais être recouvrées, pour un gain estimé à 15M€. Le texte comporte aussi des avancées en matière de handicap. La prise en charge intégrale des fauteuils roulants supprime d'ores et déjà tout reste à charge. D'ici 2030, 50 000 nouvelles solutions d'accompagnement seront déployées pour les enfants et adultes en situation de handicap, pour un financement global de 1,5M€. Sur le volet financier, le gouvernement fixe le déficit de la branche maladie à 12,5M€, soit 4,7M€ de moins qu'en 2025. Pour y parvenir, il planifie 7,1M€ d'économies, réparties entre les acteurs de santé et les assurés. Plusieurs mesures concourent à cet effort : baisse du plafond de prise en charge des indemnités journalières pour les affections de longue durée non exonérantes (600M€ d'économies), réduction des rentes excessives dans certains secteurs médicaux comme l'imagerie ou la radiothérapie, et diminution du financement des cures thermales. L'encadrement des arrêts de travail sera également renforcé pour limiter leur durée. La limitation de la première prescription est limitée à 15 jours pour les arrêts prescrit par les médecins de ville et 30 jours à l'hôpital.



La santé toujours en tension

Dans la Vienne, le secteur de la santé fait face à une pénurie de candidats, alors même que les besoins explosent.

Le secteur de la santé concentre aujourd'hui les besoins de recrutement les plus élevés dans la Vienne, tout en restant celui où les candidats font le plus défaut. Face à cette tension, France Travail a organisé un forum de l'emploi dédié, à Poitiers.

■ Pierre Bujeau

Les métiers de la santé manquent de bras, et ce n'est un secret pour personne. Le secteur bien que vaste- handicap, petite enfance, grand âge, accompagnement au quotidien- peine toujours à attirer, alors même qu'une embauche sur deux sur le bassin de Poitiers relève aujourd'hui des métiers du soin. Dans son Panorama de l'emploi, France Travail confirme l'ampleur du phénomène : la filière « Santé humaine et

action sociale » est de très loin celle qui recrute le plus : 16 000 embauches au troisième trimestre 2025, soit plus de 5 000 postes de plus que le deuxième secteur le plus dynamique, l'hôtellerie-restauration. C'est aussi celui où la tension est la plus forte, avec 5 600 offres d'emploi toujours vacantes. Parmi les besoins prioritaires, le métier d'aide-soignant arrive largement en tête : 1 670 offres ont été publiées lors des douze derniers mois, pour seulement 460 demandeurs inscrits sur la même période. Selon France Travail, plusieurs facteurs expliquent ces difficultés : freins à la mobilité, contrats courts et salaires peu attractifs. « La pyramide des âges est également un élément majeur, beaucoup de professionnels se dirigent vers la retraite sans pour autant voir leur poste être remplacé. A cela s'ajoutent aussi les difficultés à recruter dans les métiers qualifiés, où l'on peine à attirer de jeunes professionnels dans le département », ana-

lyse Sophie Marcé, directrice de l'agence France Travail de Poitiers et organisatrice d'un forum dédié en novembre.

Médecin généraliste

Preuve supplémentaire du manque d'attractivité du secteur, l'Etat a publié en juin 2025 une cartographie des territoires en déficit médical. Dans la Vienne, seul le Loudunais a été classé en zone prioritaire, un choix qui ne reflète qu'imparfaitement l'ampleur des tensions observées sur le terrain. À Châtellerault, près de 8 000 habitants se retrouvent aujourd'hui sans médecin traitant, rappelait en juillet 2025 Xavier Lemercier, président du Conseil départemental de l'Ordre des médecins, dans les colonnes de La Nouvelle République. Les données compilées dans le Panorama de l'emploi de France Travail- qui agrège également les offres publiées sur d'autres plateformes de recrutement- confirment cette tendance. Au troisième trimestre 2025, 420 offres

d'emploi pour des postes de médecins généralistes ont été diffusées dans la Vienne. Une hausse de plus de 45% par rapport à 2024.

Aide à domicile

« J'ai travaillé trente ans dans les services à la personne pour un salaire à peine au-dessus du Smic. Aujourd'hui, ma santé et mon dos ne me permettent plus de continuer », confie une demandeuse d'emploi présente au forum parmi les 145 inscrits. D'après les données de France Travail, 80% des offres dans ce secteur proposent un salaire compris entre 1 802€ et 2 101€ brut. Des rémunérations qui peinent encore à séduire, malgré des besoins prégnants. « Dans le service à la personne, nous sommes constamment sous tension, surtout depuis le Covid. Je ne peux pas répondre à toutes les demandes des familles faute de personnel », déplore Isabelle Colas, coordinatrice de territoire de l'ADMR de Poitiers.

Portes ouvertes

Les 6 & 7 fèv 2026 et les 13 et 14 mars 2026

Avec ou sans RDV



Formation initiale/Apprentissage Formation continue



- **4^{ème} / 3^{ème}**
- **Agriculture**
 - CAPA métiers de l'agriculture
 - Bac Pro CGEA
 - BTS A : ACS Agri **NOUVEAU**
 - Titre technicien Entrepreneur Agricole
- **Services à la personne**
 - CAPA SAPVER
- **Environnement / Nature**
 - CAPA Jardiner / Paysagiste **NOUVEAU**
(qualité de l'eau, gestion des milieux aquatiques)



MFR DE CHAUVIGNY

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

La voie
de l'alternance,
c'est le chemin
de la croissance.

Nos formations diplômantes du BAC au BAC+5
sont toutes dispensées en alternance.

Depuis 30 ans, ISFAC et son modèle pédagogique
par l'immersion favorise l'employabilité et répond
aux enjeux d'évolution des entreprises.

Toutes nos formations et inscription sur isfac.fr



Soldes du 07/01/26 au 03/02/26 sur articles signalés en magasin.

PENAUD
LA MODE • LES MARQUES

DES DES SOLDES

Pôle République 1 à POITIERS • 05 49 41 17 22



Les plus de 50 ans représentent 24,4% des personnes inscrites à France Travail dans la Vienne. 75% d'entre elles ont entre 50 et 59 ans, 73% sont qualifiées ou très qualifiées et 58% prêtes à faire une heure ou plus de déplacement pour retrouver le chemin de l'emploi.

ENQUÊTE

8 DRH sur 10 positifs

A la demande de l'Association nationale des DRH, l'institut Ipsos a réalisé un sondage sur le marché de l'emploi des 50 ans et plus. Voici les chiffres clés à retenir.

35%. C'est, en moyenne, la part des salariés expérimentés (50 ans et +) dans les entreprises interrogées. Dans 22% d'entre elles, cette part est supérieure à 50%. A contrario, 34% emploient moins de 25% de seniors.

55. Difficile de savoir à partir de quel âge on est considéré comme senior en entreprise. Pour 22% des personnes interrogées, c'est 50 ans, pour 31% 55 ans et pour 22% 60 ans. 8% des répondants indiquent ne pas parler de seniors dans leur structure.

31%. Pour près d'un tiers des DRH interrogés, les niveaux de salaire des seniors représentent le frein ultime à leur embauche, loin devant les réticences des managers (14%), la difficulté à s'adapter à la culture de l'entreprise (11%) ou encore l'écart de compétences (6%) et la pénibilité de l'emploi (5%).

8. Huit DRH sur dix louent les effets positifs de la cohabitation des générations dans l'entreprise. Le partage de connaissances, l'apprentissage mutuel, l'entraide, la collaboration et la transmission des valeurs arrivent en tête des apports des seniors.

5. Les services à la personne (assistante maternelle, employée familiale), les métiers du support à l'entreprise (agent d'entretien des bâtiments, secrétaire et agent administratif, chargé d'accueil), le commerce, l'hôtellerie-restauration et l'industrie figurent dans le top 5 des secteurs recherchés par les seniors dans la Vienne.



Les seniors veulent leur place

L'emploi des seniors en France reste inférieur à la moyenne européenne.

Comment favoriser le travail des seniors dans la Vienne ? France Travail et les entreprises ont leur idée sur la question et les nouveaux dispositifs en vigueur depuis l'automne 2025 devraient améliorer leur taux d'emploi.

■ Arnault Varanne

Salaire plus élevés, management plus difficile, pénibilité, capacité d'adaptation... Les clichés sur les seniors en entreprise (ou pas) ont la vie dure. A telle enseigne que 60,4% des 55-64 ans étaient en emploi en 2024, contre 65,2% dans les autres pays européens. A l'automne 2024, syndicats et patronat ont conclu un accord national interprofessionnel qui s'est traduit un an après par la loi du 24 octobre 2025 (voir encadré). « On ne peut pas parler de reconsiderer l'âge

de la retraite et penser qu'à 58 ou 60 balais, on est trop vieux pour bosser, assure le préfet de la Vienne Serge Boulanger. Dans la Vienne, ce n'est pas un petit sujet (voir repères). La part des seniors en recherche d'emploi est beaucoup plus importante rapportée à la population que la moyenne régionale. C'est tellement en contradiction avec ce que me disent tous les jours les chefs d'entreprise sur leurs difficultés de recrutement... »

Maladie professionnelle

Heureusement, certaines entreprises font fi des barrières

CDI seniors et pré-retraite

La loi du 24 octobre 2025 a notamment créé un CDI dit de valorisation de l'expérience (à partir de 60 ans). Ce dispositif expérimental (5 ans) permet à l'employeur d'être exonéré de la contribution patronale spécifique de 30% sur l'indemnité de mise en retraite. En contrepartie, il s'engager à accompagner le salarié jusqu'à son départ en retraite à taux plein. La pré-retraite est l'une des autres grandes nouveautés. Là encore, elle permet -sous conditions- au salarié de plus de 60 ans de travailler à temps partiel et de percevoir une part du montant de sa retraite.

précitées. A l'image de Moreau-Lathus, une PME du bâtiment qui compte 30% de plus de 50 ans et 15% de plus de 55 ans. « Ces cinq dernières années, nous avons embauché quatre personnes de plus de 50 ans, dans la production et l'encadrement, abonde Catherine Lathus. On fait en sorte d'accompagner tous les salariés seniors avec des aménagements, l'achat de matériels ou d'équipements adaptés... » Mais la présidente de la Chambre de commerce et d'industrie de la Vienne avance un frein, coriace, à l'embauche. « C'est l'entreprise dans laquelle

il se trouve au moment où il faut valoir sa maladie professionnelle qui porte la totalité de la responsabilité financière du sujet... »

« Ils stabilisent nos équipes »

Dans un autre secteur, la relation client, les seniors sont encore rares. Mais l'opérateur Armatis joue la carte de la séduction et de la main tendue et de la souplesse en termes horaires et de missions. « On est sur de l'accompagnement individualisé, les seniors sont importants (20% de ses effectifs, ndlr) parce qu'ils stabilisent nos équipes grâce à leur expérience, leur maturité », estime Fabienne Maurer, responsable RH. Même ouverture d'esprit pour Philippe Chatellier, dirigeant de l'Huilerie de Neuville. Il a intégré deux quinquas dans sa TPE en 2025, à la suite d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Une formation de trois mois « qui fait office de période d'essai ». « Et ça se passe très bien aujourd'hui... », conclut-il.



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



BUDGET

De nouvelles coupes dans l'apprentissage



A l'image d'autres ministères, celui du Travail est appelé à contribuer à l'effort budgétaire prévu dans le cadre du projet de loi de finances 2026. Si le budget 2025 a été reconduit dans un premier temps, via une loi spéciale, la nouvelle copie attendue ce mois-ci laisse peu de place à l'optimisme quant à l'avenir des aides à l'apprentissage. « A ce stade, même si rien n'est décidé, le gouvernement est contraint d'envisager des scénarios de révision du barème des aides à l'apprentissage versées aux entreprises », a reconnu le 6 décembre le ministre du Travail et des Solidarités, Jean-Pierre Farandou. Concrètement, pour la Nouvelle-Aquitaine, cette révision se traduirait par une chute des financements, de 40 à 20M€. Une perspective jugée inacceptable par Karine Desroses, vice-présidente du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine chargée de l'Apprentissage, de la Formation professionnelle et de l'Emploi, qui siégeait également à France Compétences. Face à ces nouvelles coupes, l'élue a choisi de claquer la porte de l'autorité nationale de régulation de l'apprentissage qui accuse un déficit estimé à 12M€. « Pour le résorber, on pénalise des dispositifs qui fonctionnent. » Selon l'élue, ces coups de rabot pourraient avoir des conséquences immédiates et durables : chantiers gelés dans certains lycées professionnels, projets du CFA de Niort fragilisés, voire fermetures de CFA en milieu rural. « C'est aussi des générations que l'on sacrifie. L'apprentissage est un investissement et, aujourd'hui, les employeurs ne peuvent plus se le permettre. Au prorata de leur présence, un patron préférera embaucher un salarié à mi-temps plutôt qu'un apprenti », alerte la présidente de la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Vienne. De son côté, le ministre rappelle que l'Etat a massivement soutenu l'apprentissage après la crise sanitaire, avec un pic de financement à 16M€ en 2024. Un niveau jugé désormais incompatible avec la situation des finances publiques et la phase de maturité atteinte par la réforme.



Précision, discipline et rigueur. Voilà les ingrédients du succès pour Valentine Coiffard. L'élève du Campus des métiers de l'artisanat Formation de Saint-Benoit a remporté le titre de Meilleure Apprentie de France (MAF) en « chocolaterie-confiserie » 2025.

■ Pierre Bujeau

C'était mardi 28 octobre 2025, à l'Ecole de Paris des Métiers de la Table située à Paris. Après des semaines d'un entraînement intensif- sous l'œil exigeant mais bienveillant de Pierre Jérôme, chef chocolatier chez Fink- Valentine Coiffard a reçu la plus haute distinction décernée à une apprentie en France. Une médaille d'autant plus précieuse qu'elle lui a été remise par deux figures de référence : Quentin Bailly, cham-

pion du monde de chocolaterie, et Aurélien Rivoire, considéré par Valentine comme l'un des meilleurs chocolatiers actuels. « La médaille est magnifique, mais la recevoir de leurs mains, c'était irréel », souffle l'apprentie du Campus de métiers de l'artisanat Formation de Saint-Benoit. Pour atteindre la finale nationale, les neuf candidats ont dû faire l'étagage de leur talent lors des épreuves régionales. Valentine y avait choisi de représenter Jeanne d'Arc, avec une pièce intitulée Le Bouclier du Martyr. « Le thème imposé pour 2025 était Femmes de l'Histoire. Le même thème a été conservé pour la finale, ce qui nous a permis de perfectionner nos créations », sourit-elle encore, un peu incrédule.

L'épreuve de vérité

A Paris, les finalistes disposaient de sept heures, chacun à leur poste, pour réaliser plusieurs créations techniques (tablette, pâte à tartiner, caramel), ainsi

qu'une pièce artistique libre. Valentine a imaginé une composition mêlant symboles et précision : « un blason, une couronne, une fleur de lys, une tour avec son drapeau, et même un chevalier entièrement en chocolat », énumère-t-elle. Malgré la qualité de son travail, elle n'osait pourtant pas y croire. « Autour de moi, il y avait des pièces impressionnantes. J'ai vite renoncé à tout espoir... » Le jury, lui, ne s'y est pas trompé. Il a salué la cohérence d'ensemble, la maîtrise technique et « l'équilibre des saveurs » de ses créations.

Parcours atypique

A force d'heures d'entraînement- souvent de 5h à 16h- et de répétitions minutieuses, Valentine s'est glissée jusqu'à la première place qu'elle dédie à son équipe. « Le chef Alexandre Gely nous encourage à suivre des concours. Sans son matériel, la matière première, et sans la confiance de Pierre Jérôme, je n'aurais pas réussi. » Difficile d'imaginer, il y a encore trois ans, que Valentine deviendrait la deuxième MAF de son CFA récompensée dans les métiers de bouche. À l'époque, elle doute, tâtonne, et se cherche. Une certitude, pourtant, demeure : « Je ne suis pas faite pour les métiers de bureau. » Après un stage qu'elle juge « ennuyeux » et des études en LEA où elle ne trouve pas sa place, elle quitte tout pour revenir à son premier amour : la pâtisserie. Cette passion, elle la tient de sa grand-mère, dont elle garde en mémoire les gestes précis et la douceur des recettes familiales. Valentine obtient un CAP pâtissier, puis un CAP chocolatier, découvrant un univers où la rigueur se mêle à la créativité. Aujourd'hui, elle prépare un brevet technique des métiers de chocolatier-confiseur avec la tête remplie d'ambition, bien décidée à transformer chacune de ses futures « médailles en chocolat » en or.

Un destin en or

Valentine a offert une deuxième distinction de Meilleur Apprenti de France à l'établissement de Saint-Benoît.



Credit photo : Agence Zébriele

PORTES OUVERTES
Samedi 28 février 2026
9h-17h

Venez découvrir nos formations

**Diplôme ÉNERGÉTIQUE et
ENVIRONNEMENT**

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**

Parcours TEN
Traitement des Eaux et des
Nuisances

Parcours GMC
Géotechnique et Matériaux de
Construction

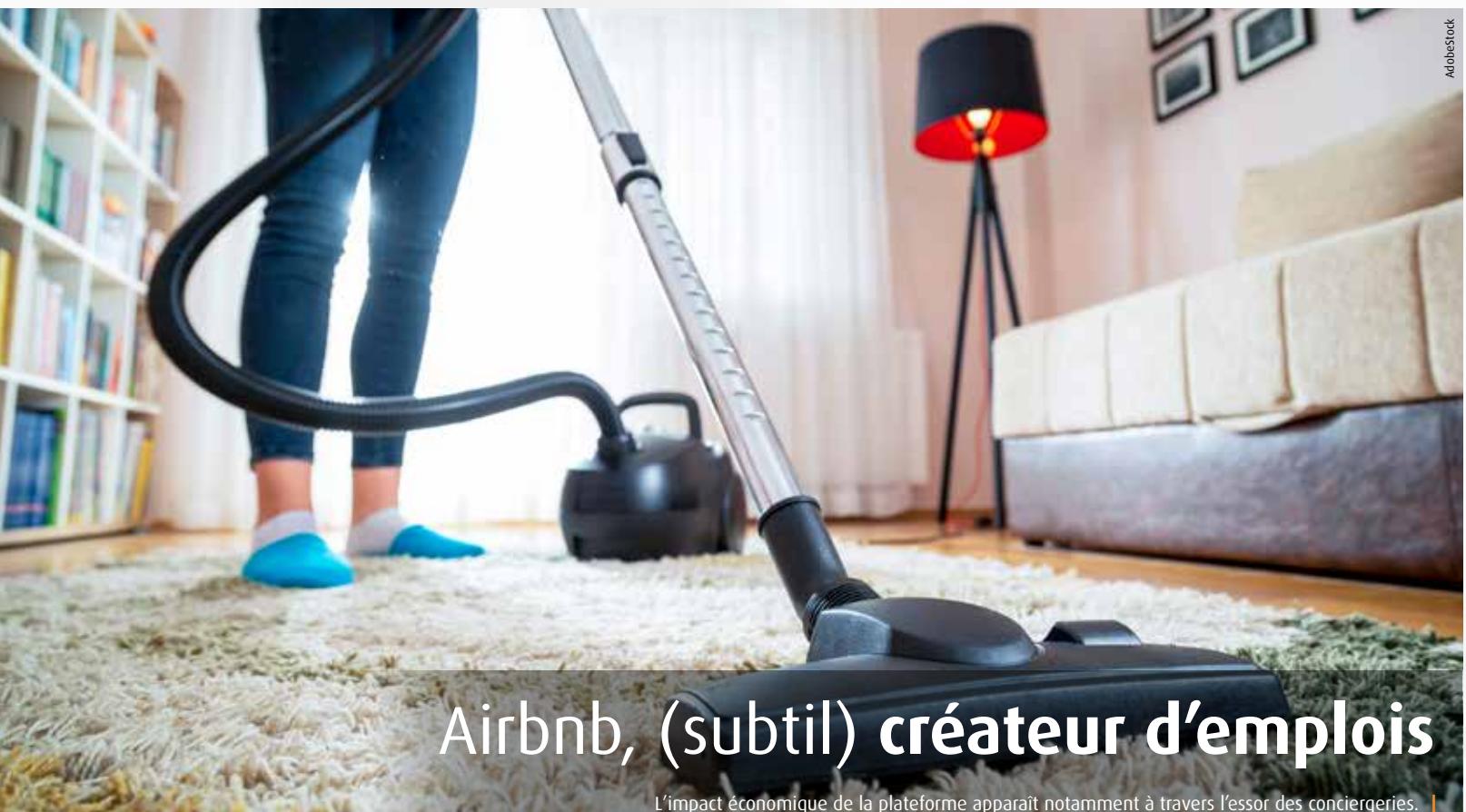
Parcours GTS
Géotechnique et Travaux
Souterrains

ENSI Poitiers
1 rue Marcel Doré,
Bât B1 - TSA 41105
86073 Poitiers Cedex 9
05 49 45 47 01

BORDEAUX
INP


Université
de Poitiers





Airbnb, (subtil) créateur d'emplois

L'impact économique de la plateforme apparaît notamment à travers l'essor des conciergeries. |

Depuis son implantation en France, la plate-forme d'hébergement touristique génère des emplois, contribue à professionnaliser les hôtes et à créer de nouveaux métiers.

Charlotte Cresson

Dans la Vienne, comme dans une grande partie de la France, la plateforme Airbnb joue un rôle croissant dans l'économie. Avec un « chiffre d'affaires qui sort du lot », le département et son potentiel attirent ceux qui souhaitent se lancer dans la location de courte durée, constate Nicolas Clairo président du club

Airbnb de la Vienne. Si les données précises sur les emplois créés sont difficiles à isoler, plusieurs éléments permettent de dresser un portrait des retombées de cette activité. En premier lieu, la professionnalisation de la fonction d'hôte. A partir de plusieurs logements, le propriétaire qui peut vivre de son activité doit créer une société. « Cela implique notamment d'engager un comptable. » Car s'il « faut être capable de tout faire » en se lançant dans l'aventure Airbnb, ce n'est pas toujours possible. « Certains hôtes s'occupent eux-mêmes du ménage, des petits travaux, etc. Mais d'autres ont recours à des professionnels. Les gros investisseurs, eux, peuvent s'offrir

le luxe d'une conciergerie. » Au total, le président du club Airbnb de la Vienne évalue à une centaine d'équivalents temps plein le nombre d'emplois créés par l'ensemble des 600 logements référencés par le club.

Travailler ensemble en bonne intelligence

Commerce, loisirs, transports... La présence de la plateforme contribue à soutenir les emplois locaux. « Cela génère une activité, c'est évident. Des partenariats peuvent être créés pour mettre en place des réductions par exemple », constate Nicolas Clairo qui reconnaît ne pas pouvoir travailler « sans [ses] collègues hôteliers ou les commerçants ». Car si l'entente n'a

pas toujours été au beau fixe entre la plateforme et les acteurs de l'hôtellerie, les choses semblent s'arranger progressivement. Mais Nicolas Clairo en

est convaincu : pour que l'activité économique se diffuse positivement, il est nécessaire de « travailler ensemble en bonne intelligence ».

Un club Airbnb dans la Vienne

Depuis juin dernier, les hôtes de la plateforme peuvent se réunir autour du tout nouveau club Airbnb de la Vienne. Fondée après la disparition des clubs régionaux de la plateforme, l'association a un objectif : « échanger entre personnes qui louent des Airbnb pour partager expériences et savoir-faire et pouvoir se défendre », indique le président, Nicolas Clairo. Le club, qui ne cesse de croître depuis sa création, réunit désormais « 115 personnes physiques et 600 logements ». L'association prévoit de réunir ses adhérents à raison de deux à trois fois par an comme en juin dernier, à la Guinguette pictave. Nicolas Clairo se réjouit d'une bonne entente entre les différents propriétaires de la plateforme dont « 40 à 50% du chiffre d'affaires est réalisé l'été ».

Contact : leclubairbnb86@gmail.com.

Les conciergeries cartonnent

Un secteur bénéficie particulièrement de l'implantation d'Airbnb en France : les conciergeries. La Vienne n'échappe pas à cette tendance. Lorsque Laura Berland et Hélène Noël ont fondé les Pipelettes pictaviennes, en 2021, Poitiers et ses alentours ne comptaient que trois conciergeries. Elles sont désormais huit. Depuis quatre ans, les Pipelettes Pictaviennes proposent une « gestion de A à Z des maisons de vacances » avec, entre autres,



La conciergerie les Pipelettes pictaviennes a été fondée il y a quatre ans.

« création d'annonces, ménage, entretien de piscine, de chaudière ou de jardin et accueil des voyageurs », détaille Laura Berland. Au total, les deux associées gèrent 40 maisons et gîtes pour 10 appartements réservés sur Airbnb. Les propriétaires des logements, eux, vivent bien souvent en dehors de la région et peuvent ainsi compter sur les services de la gouvernante et d'une dizaine d'autoentrepreneurs, rattachés à la conciergerie poitevine et en charge de l'entretien. Mais le métier est exigeant et certains établissements sont contraints de fermer. « Pour réussir et pérenniser, il faut venir de l'immobilier ou du tourisme je pense. On peut difficilement se lancer de façon amateur », indique l'ancienne professionnelle du... tourisme. Le métier est également « chronophage et prenant » et soumis à la notation des voyageurs. Mais Laura Berland s'adapte. Après tout, « c'est un métier passion ».



**L'ÉNERGIE
DE DEMAIN
C'EST VOUS !**





Les chantiers à la peine

Le nombre de contrats d'insertion a diminué dans la Vienne en 2025.

Les structures d'insertion par l'activité économique de la Vienne s'inquiètent de la baisse récurrente des budgets publics qui leur sont dédiés. Au-delà de l'emploi, la question de la cohésion sociale est posée.

■ Romain Mudrak

En 2025, l'ensemble des 46 Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) de la Vienne ont dû refuser près de 300 personnes en difficulté professionnelle, faute de moyens

pour les payer et les accompagner. Autrement dit, un contrat d'insertion sur dix n'a pas été renouvelé par rapport à l'année précédente. Et cette situation pourrait bien se dégrader davantage en 2026. Le budget de l'Etat en faveur de l'insertion diminue. Conséquence, le quota d'emplois que ces structures ont l'autorisation de proposer se réduit, tout comme les subventions publiques qui financent le travail des accompagnateurs socio-professionnels, dont le rôle est de lever les freins vers l'emploi en termes de santé, mobilité, garde d'enfants... (lire ci-dessous). Alors que députés et sénateurs

doivent s'accorder sur un budget à Paris, les responsables des SIAE du 86 multiplient les rencontres avec les élus locaux depuis plusieurs mois. Une façon de rappeler un certain nombre de messages. « *Investir dans l'insertion, c'est favoriser le développement économique local mais aussi la cohésion sociale et la dignité des personnes* », souligne Pierre Jolly, président d'Inserusud, la plus grande SIAE de la Vienne avec une centaine de salariés en insertion et 25 encadrants. Spécialisée dans l'entretien des espaces verts, le nettoyage des parties communes d'immeubles et la conciergerie

pour les particuliers, cette régie a perdu 100 000€ d'aides en 2025 et 3 postes en équivalent temps plein, soit le double de bénéficiaires puisque les contrats sont à temps partiel. « *Résultat, même quand on gagne un marché, on n'a pas le droit de recruter pour le réaliser* », poursuit l'intéressé.

Des activités sacrifiées

En perte de trésorerie, certaines SIAE sont menacées de cessation de paiement. D'autres ont choisi de couper des branches entières de leur activité. L'ADELC, à Lussac-les-Châteaux, a fermé son chantier de maraîchage il y

a quelques mois. Idem du côté de l'association Harpe, qui gère les restaurants L'Entracte et L'Ile Jouteau à Poitiers, ainsi qu'une filiale de nettoyage (18 postes en insertion et 7 à 10 encadrants selon la saison). « *On a perdu 30% de subventions en trois ans alors on a préféré stopper l'entretien des bâtiments, ce qui nous a obligés à licencier une dizaine de personnes* », explique Denis Renaudin, président de l'association. Faute de mécénat dans leur secteur, les SIAE sont contraintes de « *devoir réaliser plus de chiffre d'affaires avec moins de salariés* ». Une équation compliquée à résoudre.

○ Action Ozon balaie les inégalités

Spécialisée dans le nettoyage, Action Ozon permet chaque année à des dizaines de Châtelleraudais de retrouver un emploi et de se réinsérer dans la société.

Quand Sophie Moinereau reçoit un nouveau salarié en insertion, l'accompagnatrice socioprofessionnelle d'Action Ozon réalise d'abord un état des lieux de ses projets et des freins à lever pour y parvenir. « *On va parler travail mais je veux aussi savoir comment il ou elle se déplace, quel est son niveau en français, son*



Action Ozon accompagne les salariés pendant au maximum 24 mois.

état de santé... », explique l'intéressée. Dans cette structure d'insertion par l'activité économique où une dizaine de nationalités se côtoient en permanence, son rôle va jusqu'à aider les employés à renouveler leur titre de séjour. « *Ensemble, on envisage des formations professionnelles pour la suite, certains prennent des cours de français...* ». Cet accompagnement s'étend sur toute la durée du contrat qui peut aller jusqu'à 24 mois. Action Ozon emploie 18 salariés en insertion (27 avec les encadrants) dans le nettoyage des immeubles d'habitation et de bureau ainsi que le ramassage des encombrants. « *Certains*

continuent dans les métiers qu'ils ont appris ici, d'autres ont surtout besoin de temps après un passage difficile pour reprendre pied et retrouver un emploi dans leur secteur », souligne Romain Pointecouteau, directeur d'Action Ozon. Et les moments de convivialité organisés très souvent par l'association contribuent à coup sûr à ce nouvel essor. Au jeu du turn-over, près de 40 personnes sont passées en 2025 par cette SIAE qui, elle aussi, a vu diminuer son quota d'emplois aidés. En moyenne dans les SIAE de la Vienne, 6 contrats sur 10 aboutissent à un emploi durable ou une formation qualifiante.



Centre de formation
Saint Jacques
de Compostelle
Poitiers

SANTÉ-SOCIAL

PORTE OUVERTES
SAMEDI 28 FÉVRIER 2026
9H30 - 16H30

AIDE-SOIGNANT

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

AIDE À DOMICILE

ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF

PETITE ENFANCE

SECRÉTAIRE ASSISTANT MÉDICO-ADMINISTRATIF

ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

MANDATAIRE JUDICIAIRE

À LA PROTECTION DES MAJEURS

www.stjacquesdecompostelle.com



PORTE OUVERTES 2026

Samedi 31 janvier - 9h00 - 13h00

Samedi 7 mars - 9h00 - 13h00

Mercredi 20 mai - 17h00 - 20h00



De la **CRÉATION** à la **CESSION**,
la CCI ACCOMPAGNE chaque étape de
vie de votre **ENTREPRISE**.

CCI VIENNE

- ⌚ **Création d'entreprise**
- 💻 **Coworking**
- 📄 **Formalités**
- 🏨 **Hôtellerie - Restauration**
- 🏭 **Industrie**
- ♻️ **Transition écologique**
- 💻 **Transition numérique & IA**
- 🔗 **Réseaux entreprises**
- ⌚ **Transmission / Reprise**



WWW.POITIERS.CCI.FR

05 49 60 98 00

IEO
campus 120
Appartements, bureaux, magasins

- | | |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ALTERNANTS | Commerce - Banque
Gestion de l'entreprise / Comptabilité
Ressources Humaines
Hôtellerie / Restauration
Santé / Environnement |
| SALARIÉS | Bureautique
Commerce
Comptabilité
Développement durable et RSE
IA et Numérique
Immobilier
Langues
Management et Tutorat
Réglementaire et Sécurité (CSE, SST, HACCP)
Santé et médico-social |



WWW.CAMPUS120.FR

ARTUS
Intérim & Solutions RH

**VOTRE PROCHAIN JOB
N'ATTEND QUE VOUS !**



EMPLOI SAISONNIER

CDI À TEMPS PARTAGÉ

ACCOMPAGNEMENT RH

FORMATION

INTÉRIM

Nouvelle agence !

ARTUS POITIERS

05 40 45 32 19
poitiers@artus-interim.com

ARTUS CHÂTELLERAULT

05 79 28 00 34
chattellerault@artus-interim.com



LE CHIFFRE

60%

Dans le département, les femmes sont plus nombreuses à opter pour la reconversion professionnelle. Elles représentent 60% des reconvertis contre 40% d'hommes pour une moyenne d'âge de 35 à 44 ans.

Les secteurs concernés

Dans la Vienne, les métiers de l'humain (santé, aide à la personne...) et ceux de support aux entreprises (ressources humaines, comptabilité, secrétariat...) sont privilégiés. Les personnes optent pour une reconversion professionnelle totale avec une formation certifiante à la clé (diplôme d'aide-soignant, de secrétaire médico-social ou de conseiller en insertion professionnelle...)

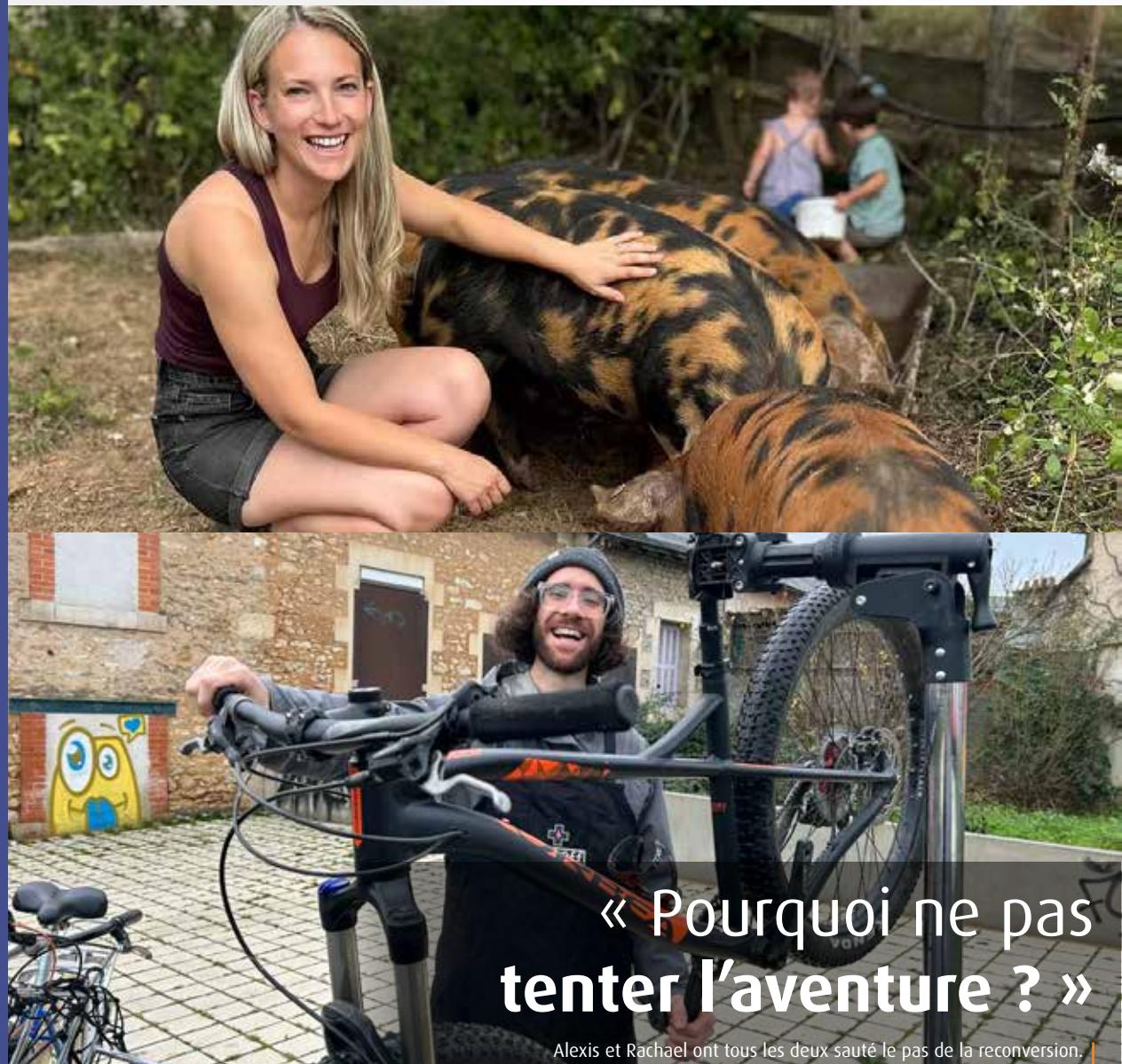
Les raisons évoquées

Les personnes qui se reconvertisSENT souhaitent donner un autre sens à leur vie professionnelle. Depuis le Covid, elles cherchent également un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

A savoir

Parmi les différentes structures existantes, Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine a pour vocation d'accompagner les salariés du secteur privé dans leur reconversion professionnelle et le développement de leurs compétences. En 2024, 332 actifs de la Vienne ont sollicité les différents dispositifs de l'organisme pour initier une nouvelle vie professionnelle. Parmi les solutions proposées, le Projet de transition professionnelle (PTP) permet à un salarié de se former à un nouveau métier tout en conservant sa rémunération. « L'entreprise continue de rémunérer le salarié mais Transitions Pro la rembourse ensuite », indique la directrice générale Pénélope Lucas. Un moyen pour les salariés de se reconvertisser sereinement « sans avoir à puiser dans leurs économies ». Transitions Pro aide également les salariés à choisir leur formation. « Nous veillons à conseiller une formation qui soit qualitative et qui correspond au profil et au projet souhaité. »

Plus d'informations sur transitionspro.fr.

**« Pourquoi ne pas tenter l'aventure ? »**

Alexis et Rachael ont tous les deux sauté le pas de la reconversion. |

Autrefois perçue comme un choix risqué, la reconversion professionnelle séduit aujourd'hui de plus en plus de salariés en quête de sens. Dans la Vienne, Alexis Sebastian et Rachael Davis-Adams n'ont pas hésité à sauter le pas. Portraits.

Charlotte Cresson

**Alexis, 32 ans
mécanicien cycles**

Depuis septembre dernier, les cyclistes de Poitiers et ses environs peuvent compter sur un réparateur pas comme les autres. Alexis Sebastian a en effet longtemps évolué dans des univers bien éloignés de la mécanique vélo. Lassé d'une certaine routine, l'ingénieur se dirige vers l'Education nationale et devient professeur de physique-chimie, mais l'envie de liberté est trop forte. Il finit par demander

une rupture conventionnelle. « Cela a toujours été comme ça. Dès qu'un boulot commence à m'ennuyer, j'arrête. » Pour sa reconversion, le passionné de vélo ne laisse pas de place à l'improvisation et se forme au métier de mécanicien cycles au Centre de formation d'apprentis de Saint-Benoît. Une étape clé qui lui permet de sécuriser sa transition professionnelle tout en acquérant une solide expertise. Pendant dix-huit mois, Alexis est alternant dans une boutique de Niort avec un objectif : « être polyvalent ». Mais travailler dans un magasin n'est pas ce qu'il souhaite. « Dès le début, je voulais être indépendant. » Son diplôme en poche en 2024, le mécanicien cycle fonde I will be bike pour effectuer réparation et révision de vélos à domicile. Mais les débuts sont difficiles. « Il faut être prêt à passer par la case précarité. » Le mécanicien lance alors un financement participatif pour compléter son outillage, acheter des pièces, les différents labels nécessaires... et un vélo cargo.

Quelques mois après ses débuts, Alexis commence à se faire un nom dans le paysage poitevin. Le petit plus ? Une indépendance qui lui permet de jongler entre son métier et sa passion pour la musique.

**Rachael, 36 ans
agricultrice**

Changer de métier est une chose. Changer de pays en est une autre ! Pour Rachael Davis-Adams, la reconversion professionnelle n'a rien d'un simple virage. Au Royaume-Uni, la Britannique dirigeait sa propre entreprise de design pour véhicules. Un métier stable et rentable, mais loin de ses racines. « Ayant grandi dans une petite ferme, entourée d'animaux, le plein air a toujours été l'endroit où je me sentais le mieux », explique-t-elle. Son mari et elle achètent alors une petite ferme au nord de l'Angleterre et y élèvent des moutons comme activité secondaire. Puis une révélation. « La présence d'une porcherie à proximité m'a fait ré-

aliser que ma véritable passion pour les animaux se trouvait du côté des cochons. » La décision de venir en France, elle, se fera ensuite très vite. Après tout, « on n'a qu'une seule vie, alors pourquoi ne pas tenter l'aventure ? » Neuf mois plus tard, en 2018, la famille s'installe à Availles-Limouzine. Mais changer de pays complique tout. « Non seulement j'apprenais le français, mais j'avais aussi l'impression d'apprendre une autre langue : celle de l'agriculture française. » Mais Rachael s'adapte et devient éleveuse porcine à temps plein sur les seules économies familiales. « Vert et Plein Air » propose aujourd'hui des produits britanniques de qualité, « sans produits chimiques et respectueux du bien-être animal ». Son expérience passée est un atout et l'aide à « promouvoir [sa] ferme, concevoir [ses] flyers » et communiquer. Son revenu a baissé, mais tout fait sens désormais. « L'agriculture est un mode de vie. Je peux le partager avec nos enfants. »

INSCRIPTIONS 2026

VENDREDI 30 JANVIER DE 17H À 20H - SAMEDI 31 JANVIER DE 9H À 12H

PORTES OUVERTES

Lycée pro :
3^{ème} Prépa des Métiers
CAP Equipier polyvalent du Commerce
Bac pro Métiers du commerce et de la vente
Bac pro Optique Lunetterie

Pôle supérieur :
Le BTS Management
Commerce Opérationnel (MCO)
Le BTS Opticien Lunetier (OL)
CS Vendeur conseil en alimentation



05 49 21 05 29

27, rue du Vieux Palais - 86100 Châtellerault

Tu recherches :

- un métier qui fait sens
- du télétravail
- des primes challengeantes
- des opportunités d'évolution

**Sois la voix et
le sourire de nos clients !**

REJOINS ARMATIS

Deviens
chargé(e) de clientèle



emploi.armatis.com



Le 7

La semaine prochaine,
découvrez notre dossier
spécial immobilier



L'entreprise au défi des troubles psy

Aujourd'hui, un quart des Français déclarent souffrir de troubles de la santé mentale. |

Anxiété, dépression, mal-être... Ces dernières années, les troubles psychiques s'invitent de façon croissante dans le monde du travail. Si les difficultés sont réelles, des solutions existent pour améliorer le quotidien des salariés.

■ Charlotte Cresson

Pour Grégoire⁽¹⁾, se rendre au travail était presque devenu insurmontable. Atteint de troubles anxioc-dépressifs depuis plusieurs années, le travailleur social a enchaîné les arrêts maladie ponctuels avec toujours la même crainte : « la peur du jugement » de

ses collègues. Suivi par un psychiatre et la médecine du travail, le jeune homme bénéficie aujourd'hui de solutions pour l'aider à effectuer ses tâches sereinement tout en prenant soin de sa santé mentale. « J'ai un bureau assis-debout et, depuis peu, un temps partiel thérapeutique à 80%. Je ne tenais plus à temps complet. » Troubles anxieux, dépressifs, troubles du spectre de l'autisme (TSA) ou bipolaires, handicaps invisibles... Comme Grégoire, « une personne sur quatre est touchée par un trouble psychique au cours de sa vie, rappelle Jeanne Grosseau-Poussard, coordinatrice du programme territorial de santé mentale. Alors, heureusement que ce n'est pas incompatible avec le travail. »

Des salariés à accompagner
En fonction du trouble, les salariés peuvent être confrontés à des difficultés diverses. « Entretiens d'embauche valorisant les codes sociaux, consignes floues, open spaces bruyants... » Une personne présentant un trouble autistique se heurte, par exemple, à un environnement professionnel pensé pour les « neurotypiques » constate Jessica Najarian, chargée de maintien pour Cap emploi. Mais des solutions existent et des aménagements simples peuvent faire la différence. « Cela peut être un casque pour être au téléphone sans être dérangé par le bruit autour, un casque anti-bruit ou des bouchons d'oreilles. La lumière peut aussi être adaptée afin d'être moins agressive.

Les consignes écrites sont également privilégiées aux consignes orales et les horaires fixes sont indispensables. »

Des organismes spécialisés

Dans la Vienne, employés et entreprises peuvent compter sur l'accompagnement d'organismes comme Cap emploi, l'ASSTV 86 ou l'Agefiph. « A Cap emploi nous accompagnons les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi et au-delà. La médecine du travail peut également nous solliciter pour assurer le maintien à l'emploi », précise Jessica Najarian. De son côté, l'Agefiph propose des services et aides financières dédiés aux personnes en situation de handicap et aux employeurs. Depuis 2018,

les entreprises ont également la possibilité de se former aux premiers secours en santé mentale pour savoir comment agir. Une avancée encore loin d'être systématique. « Aujourd'hui, il faudrait que cette formation soit proposée automatiquement, comme pour le PSC1 (Prévention et secours civiques, ndlr) », estime Jeanne Grosseau-Poussard. Mais les efforts sont là et les choses évoluent positivement. « Je pense que le handicap et les troubles liés à la santé mentale sont beaucoup moins un frein qu'avant. A Cap emploi 86, nous avons vu le nombre de maintien à l'emploi augmenter ces dernières années », reprend Jessica Najarian. De quoi être optimiste.

⁽¹⁾Prénom d'emprunt.

Comment en parler ?



Difficile de savoir quand et comment aborder un trouble de santé mentale ou un handicap invisible avec son employeur. Un seul mot d'ordre : « c'est vous qui décidez ».

Informer son employeur de ses troubles psychiques n'est pas obligatoire... mais recommandé. « C'est vraiment à la personne de décider. Mais je le conseille si le trouble risque d'avoir un impact sur l'activité. Ainsi, il ne

sera pas pris au dépourvu s'il y a un problème », estime Nathalie Housay, chargée d'études et de développement pour l'Agefiph. Dans l'imaginaire collectif, le handicap se résume bien souvent au fauteuil roulant, « alors que 80% d'entre eux sont invisibles », rappelle sa collègue, Leila Coulouette. En se focalisant sur ses compétences et en expliquant les conséquences possibles de son trouble, le salarié envoie le signe qu'il n'est en rien un obstacle dans sa vie professionnelle. « Il peut rassurer en disant que face

à ses difficultés, il existe telle ou telle solution », reprend Nathalie Housay. Une fois informé, l'employeur est tenu de respecter la plus stricte confidentialité et de ne pas poser de questions indiscrettes sur la nature du handicap ou des troubles. Le salarié peut ensuite décider d'en parler ou non avec ses collègues. A plus grande échelle, les entreprises de plus de 250 salariés ont l'obligation d'avoir un responsable handicap. « Cela permet de parler de ses difficultés sans avoir à passer par le service ressources humaines. »

- Publi-information -



DE LA TOURAINE
ET DU POITOU

Elles veulent créer l'événement

Respectivement spécialistes de la décoration papier et de la carterie-illustration, Marie Servant et Ambre Joly envisagent de créer leur propre société de décoration événementielle baptisée « Dans les moindres détails ».

Elles sont toutes les deux salariées dans le social, et cultivent la même passion artistique depuis plusieurs années. Entre Marie Servant (Inspi' Marie) et Ambre Joly (Joly Esprit), auto-entrepreneuses, l'entente va désormais bien au-delà d'une association et de salons communs. Les deux jeunes femmes du Sud-Vienne ont entamé les démarches pour créer leur propre société : « Dans les moindres détails » (DLMD). Leur cœur d'activité : la décoration événementielle. Leur credo :

l'éco-responsabilité. « *Naissances, mariages, anniversaires, baptêmes... Nous sommes très attachées à l'artisanat local et à la location de décoration et d'objets plutôt qu'à l'achat* », détaille Marie Servant.

Après quelques prestations l'année dernière, 2026 devrait être l'année de décollage de DLMD dans la Vienne. Les futures associées sont d'ailleurs passées aux Cafés de la création du Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou, en marge de leur accompagnement par la Chambre de commerce et d'industrie de la Vienne. « *Nous avions de nombreuses questions sur le statut juridique de la société, les démarches auprès de France Travail... Et nous y retournerons en février ou mars pour la création de l'entreprise.* »

Si « Dans les moindres détails » a pignon sur rue à Saint-Maurice-la-Clouère, la structure compte rayonner

sur l'ensemble du département, partout où la créativité de Marie Servant et Ambre Joly peut s'exprimer.

Plus d'infos sur danslesmoindresdetails.fr.



Le 1^{er} jeudi de chaque mois de 8h30 à 11h00

CENTRE D'AFFAIRES DE LA CCI DE LA VIENNE - BÂTIMENT A - Z.I. République - 120 rue du Porteau - Poitiers

GRATUIT
ET SANS RDV



CRÉDIT AGRICOLE DE LA TOURAINE ET DU POITOU

Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou Société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit - Siège social : 18 rue Salvador Allende - CS50 307 - 86008 Poitiers - 399 780 097 RCS POITIERS. Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le n° 07 023 896 (www.orias.fr). CPI 8601 2024 000 000 014 délivrée par la CCI de la Vienne, bénéficiant de Garantie financière et Assurance Responsabilité Civile Professionnelle délivrées par la CAMCA, 53 rue de la Boëtie, 75008 Paris - Identifiant unique CITEO FR234342_01VU02. Ed 01/2026. Document à caractère publicitaire.

TOMMY HILFIGER

SOLDES

Du 7 janvier 2026 au 3 février 2026
sur articles signalés en boutique.

Boutique TOMMY HILFIGER
25 rue des Cordeliers à Poitiers

Le design par
alternance ?
Idéal pour forger
son expérience.

Nous proposons des formations en design graphique accessibles dès le niveau BAC.

AP2A · Année Préparatoire aux Arts Appliqués en initial

CDUI · Concepteur Designer UI en alternance

alt.
DESIGN

infos et inscription sur alt-design.fr

RECRUTEMENT

L'IA et les RH, un rapport ambivalent



L'institut Opinionway a réalisé au printemps 2025 une enquête auprès de 300 directions de ressources humaines (RH) en France, pour le compte de l'éditeur de solutions RH Kelio. Il en ressort que le recours à l'intelligence artificielle a fortement augmenté entre mars 2024 et mars 2025 : de 9 à 28%. Notamment pour « *gagner du temps sur des tâches considérables* ». Sélection de candidats, évaluation de performance de salariés (compétences, besoin en personnel...), amélioration de la communication RH... 40% des entreprises déclarent être prêtes à intégrer l'IA dans leurs processus. 74% des répondants estiment au-delà qu'il est essentiel d'instaurer « *une organisation agile capable de s'adapter rapidement en cas d'imprévu* ». L'incertitude porte essentiellement sur l'évolution des marchés. Dans une autre enquête, publiée en décembre dernier, commandée par SD-Worx, 57% des salariés jugent l'IA utile pour défendre leur situation devant les RH. Dans la même proportion, une majorité l'utiliseraient systématiquement si elle permettait de gagner du temps dans leurs démarches RH. Le baromètre Opinionway aborde également des thématiques liées à l'humain. Avec ce chiffre plus inquiétant : 38% des RH envisagent de quitter leur entreprise pour se protéger. « *Le travail des DRH peut présenter certaines difficultés et avoir un impact sur la santé mentale des chargés de ressources humaines. Ce chiffre montre la fragilité du secteur* », indique l'enquête. S'agissant de la rémunération, 60% des DRH placent l'équité de traitement entre les salariés comme priorité de la politique de rémunération. Le droit français place en effet l'égalité salariale au rang de principe fondamental depuis la loi contre les discriminations salariales de... 1972. Des inégalités demeurent pourtant. La dernière directive européenne sur la transparence des salaires adoptée en 2023 doit être intégrée au droit français d'ici au 7 juin 2026.



« L'esprit critique, le jugement humain restent essentiels »

Pour Valentin Laleu, l'entreprise est obligée de se « vendre » aujourd'hui » auprès des candidats. |

Valentin Laleu dirige le cabinet RH poitevin Multicibles, qui a fêté ses 40 ans d'existence l'année dernière. Alors que le secteur du recrutement est impacté par l'intelligence artificielle, le chef d'entreprise dévoile les secrets de la longévité.

■ Arnault Varanne

Quelles sont aujourd'hui les activités du cabinet Multicibles ?

« Nous exerçons dans trois domaines d'activité distincts, en partenariat avec les managers : le conseil en recrutement, l'accompagnement RH, le coaching et l'outplacement. Concernant l'accompagnement, cela va de la rédaction de documents, comme une charte sur le télé-travail, à la cohésion d'équipe en passant par la prévention des risques psychosociaux. »

De quels besoins le cabinet est-il né en octobre 1985 ?

« Ma grand-mère Jacqueline Achache a créé l'agence à Angoulême en 1985 puis ma mère Evelyne l'a reprise en 1993 à Poitiers avant de me la transmettre en 2000. Tout est parti d'une demande de clients de ma grand-mère, qui proposait à l'époque de la formation. Ils lui ont demandé de leur proposer des candidats sur certains postes. Elle s'est lancée dans ce métier. Nous sommes aujourd'hui sept personnes chacune spécialisée dans un domaine. Pour moi, c'est le recrutement. A titre personnel, j'ai fait une école de commerce, j'étais attiré par la communication. L'opportunité de rejoindre Multicibles m'a attiré à une époque où je ne m'épanouissais pas spécialement dans mon précédent métier en Ile-de-France. »

Qui sont vos clients à ce jour ?

« Nous travaillons avec des PME, TPE, grands groupes, dans des domaines très variés comme l'industrie, le tertiaire, l'agriculture. Nous touchons aussi des associations et des collectivités, d'où notre nom Multi-

cibles. L'agence a également des clients en région parisienne, même si nous nous concentrons aujourd'hui sur la région. »

« Pas de raz-de-marée de candidatures. »

Comment percevez-vous ce nouveau paradigme où le rapport de force entre les entreprises et les candidats s'est inversé ?

« L'entreprise est obligée de se « vendre » aujourd'hui, d'où le terme de marque employeur avec la transparence et la qualité de vie au travail, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle... Les attentes des candidats ont changé, même si la rémunération est toujours à prendre en compte. On constate cependant que certains candidats sont prêts à baisser leur salaire pour quitter une région comme l'Ile-de-France, notamment lorsqu'ils ont des enfants. Maintenant, on n'assiste pas non plus à raz-de-marée de candidatures venues de Paris. Beaucoup

de jeunes se disent encore que les grandes villes sont un tremplin pour leur carrière. »

Malgré l'augmentation du chômage, l'inadéquation entre offre et demande reste prégnante. Une explication ?

« Déjà, il faut dire que les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Indeed, HelloWork) n'aboutissent que dans 30% des cas à une embauche. Ce qui veut dire que la qualité du recrutement ne passe pas forcément par ces plateformes. C'est l'un des facteurs d'explication. Mais il y en a d'autres, bien sûr. »

Comment l'intelligence artificielle percuté-t-elle le secteur des ressources humaines ?

« Nos prestataires, comme les plateformes, intègrent de l'intelligence artificielle dans les recherches d'entreprises, de secteurs, de candidats... L'IA peut être un plus qui permet de gagner du temps mais est imparfaite. L'esprit critique, le jugement humain restent essentiels, en particulier lors d'entretiens de recrutement. »



Unis-Cité, l'engagement pour la solidarité

Dès 16 ans, le service civique d'Unis-Cité offre aux jeunes une expérience citoyenne valorisante, indemnisée à 620€ par mois.

Unis-Cité permet aux jeunes de s'engager à travers des missions solidaires dans un service civique. Ces expériences de plusieurs mois leur offrent la possibilité de s'immerger dans des métiers porteurs de sens. A la clé, de nouvelles rencontres et des compétences acquises.

■ Pierre Bujeau

Depuis dix-huit ans, l'association Unis-Cité propose aux 16-25 ans un engagement de huit mois au service de la collectivité grâce au volontariat en service civique. Deux promotions de vingt-quatre jeunes se succèdent chaque année, mobilisées autour de missions porteuses de sens, allant de la lutte contre les discriminations

de genre à l'accompagnement numérique des seniors, en passant par la sensibilisation aux écogestes ainsi que l'accompagnement des personnes âgées isolées. Chaque volontaire voit en cette expérience des bénéfices pour la suite de son parcours. « *J'étais un peu paumée, mais le métier d'éducatrice spécialisée m'attire. Ici, je fais mes premiers pas dans ce milieu* », explique Alyssa. Comme ses camarades, elle s'investit 28 heures par semaine en échange d'une indemnité mensuelle de 620€. Pour Mouhamadou, 20 ans, l'expérience constitue surtout un temps de réflexion. « *C'est une pause qui permet de réfléchir à son projet professionnel.* » Les deux semaines de formation théorique offrent également aux volontaires les outils nécessaires pour intervenir face à un public qu'ils ne connaissent pas encore. Robin,

titulaire d'un master en histoire et aspirant professeur d'histoire-géographie, y voit une chance de se confronter à un public peu connu : « *M'adresser à des seniors demande beaucoup de patience. C'est un rapport très différent de celui que j'aurai avec des élèves.* »

Des horizons différents

Cette diversité de profils constitue précisément « *la force du dispositif* », comme le souligne Pierre Fougereau, responsable de l'antenne de Poitiers d'Unis-Cité. Selon lui, l'engagement civique permet de créer du lien entre des jeunes aux trajectoires et horizons différents, donnant naissance à « *une aventure avant tout humaine* ». Au fil des mois, les binômes multiplient les rencontres avec les aînés, lors des visites à domicile, de sorties ou d'ateliers collectifs. « *Ces moments sont très appréciés. Ils stimulent la parole*

et les capacités cognitives de personnes souvent isolées », explique Lola. L'engagement passe aussi par la préparation d'événements, comme les lotos de Noël de Loudun et Beaumont-Saint-Cyr. Une découverte totale pour beaucoup. « *Je n'avais jamais géré de budget ni prévu un planning* », reconnaît Lola. Une responsabilité que Mouhamadou prend très au sérieux : « *La réussite de l'événement repose sur nous. C'est motivant... mais un peu stressant.* » À l'issue des huit mois de service, chacun repart avec un bagage qui lui est propre. Certains y gagnent des compétences, d'autres une confiance retrouvée. Beaucoup emportent des amitiés solides « *y compris avec des personnes âgées* », s'amuse le responsable de l'antenne poitevine. Tous, en revanche, quittent l'aventure avec des réponses et la sensation d'être utiles.

EN CHIFFRES
Service civique :
15 ans
d'engagement



Le service civique fête ses 15 ans dans la Vienne, où le bilan est particulièrement convaincant. Depuis 2010, 8 000 jeunes se sont engagés dans le département et, en 2024, 690 volontaires ont participé à des missions dans neuf grands domaines : solidarité, culture et loisirs, citoyenneté, santé, sport, développement international, éducation, environnement et citoyenneté européenne. A noter que le secteur de l'éducation pour tous a rassemblé 36% des volontaires l'année passée. Le Comité départemental olympique et sportif (CDOS), quant à lui, se distingue comme le principal pourvoyeur local, avec 110 volontaires accueillis en 2024 dans le département. Le dispositif repose sur 291 structures agréées, majoritairement des associations, qui proposent des missions de 6 à 12 mois pour les 16-25 ans, et jusqu'à 30 ans pour les volontaires en situation de handicap. À l'échelle nationale, le service civique connaît également un succès record, avec 149 878 jeunes engagés en 2025, portant à plus de 850 000 le nombre total de volontaires depuis sa création. En France, 31% des participants viennent de zones rurales, 14% de quartiers prioritaires et 3% sont en situation de handicap. Le dispositif s'étend également à l'échelle européenne via Erasmus+ Jeunesse & Sport et le Corps européen de solidarité. Pour les professionnels des ressources humaines, le service civique est un véritable levier de compétences : « *Près de 95% des recruteurs considèrent que le service civique aide à développer des compétences utiles pour le monde professionnel* », souligne Audrey Richard, présidente de l'Association nationale des DRH.

OSE CULTIVER TON TALENT

FAIS PARTIE DE L'AVENTURE



Découvrez
nos offres à
Poitiers



KRAMP