

Le 7

INSERTION

La génération Z face à l'emploi



**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



Optimisme

« 2026 sous le signe de l'incertitude. » Le titre qui barrait la Une de notre premier hors-série paru en janvier dernier n'a pas pris une ride, a fortiori avec le conflit au Moyen-Orient synonyme d'inflation du prix des carburants à la pompe. Les élections municipales sont passées, mais le brouillard semble toujours aussi épais au-dessus de nos têtes. Pour autant, fidèle à ses habitudes, la rédaction a choisi, dans ce numéro, de mettre en lumière des sujets porteurs d'espoirs. Comme le travail de l'École de la 2^e chance, qui offre aux jeunes déscolarisés une occasion de se réinsérer. Des jeunes qui se tournent par ailleurs de plus en plus vers l'alternance. Alors, oui, certains signaux inquiètent, mais la Vienne reste une terre de tempérance qui sait amortir les crises. C'est bien connu, le pessimisme est d'humeur, l'optimisme est de volonté.

La rédaction



Les jeunes face à la précarité

Les moins de 26 ans représentent 20% des inscrits à France Travail.

S'ils représentent un demandeur d'emploi sur cinq dans la Vienne, les moins de 26 ans restent plus exposés à la précarité et aux contrats courts. Ils bénéficient ainsi d'un suivi renforcé de la part de France Travail.

■ Mathilde Wojylac

En mars 2026, la Vienne comptait 6 799 demandeurs d'emploi de moins de 26 ans inscrits à France Travail (catégories A, B et C). Ce chiffre inclut les personnes sans emploi, comme celles ayant une activité réduite. Les

jeunes représentent 20,7% des inscrits sur le département, soit un sur cinq. C'est un niveau légèrement supérieur à la moyenne régionale qui s'établit à 17,7%. « Cela s'explique car Poitiers est une ville universitaire et le département compte un habitant sur trois de moins de 30 ans », signale Benoît Meyer, directeur de France Travail Vienne.

Précarité élevée, mais retournement rapide

Parmi les demandeurs de moins de 26 ans, tous les niveaux de qualification sont représentés. « Mais la corrélation suivante reste vraie : plus on est diplômé, moins on est au chômage. Les personnes qualifiées, que ce soit pour un métier technique nécessitant un CAP ou

un diplôme universitaire supérieur, sont moins exposées. » Autre caractéristique, les jeunes restent moins longtemps sans activité, mais s'inscrivent plus fréquemment à France Travail. « Ils enchaînent les contrats courts et font donc plus d'allers-retours entre emploi et inactivité. » Si leur durée de chômage s'allonge légèrement, elle reste inférieure à la moyenne départementale.

« Depuis deux ans, nous constatons une hausse du nombre d'inscrits de moins de 26 ans. C'est la plus forte augmentation par rapport aux autres tranches d'âge, précise Benoît Meyer. Quand l'activité diminue, ce sont les contrats précaires qui ne sont pas renouvelés. Les jeunes sont plus exposés aux réductions d'ef-

fectifs, mais, ayant l'habitude des contrats de courte durée, ils retrouvent plus facilement et plus rapidement un poste. »

Lever les freins

Un travail étroit est mené avec les trois Missions locales de la Vienne (cf. p.16) pour accompagner les 16-18 ans en décrochage, ainsi que ceux cumulant plusieurs freins à l'emploi. « Le dispositif d'immersion en entreprise, par exemple, est très utile. » Forums, salons, contrat d'engagement jeune, conseillers spécialisés, dispositif Avenir Pro dans les lycées ou encore jobs dating sportifs, aides au transport... De nombreuses initiatives sont déployées pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

NOUVEAUTÉS

🍞
PAIN PÉTRI
FAÇONNÉ ET CUIT
SUR PLACE

CHASSENEUIL
10 All. du Haut Poitou

CHÂTELLERAULT
Zone de la Désirée

ange
GARDIEN DU BON

MOELLEUX
POULET PESTO

MOELLEUX
SAUMON ŒUF
MIMOSA



« La génération Z a besoin de sens »

SONDAGE

Un travail « utile pour la société »

Selon une enquête d'Elabe pour le Cercle des économistes, menée, en janvier 2026, auprès de 5 000 jeunes âgés de 15 à 29 ans, le travail est perçu par 74% des sondés comme « un moyen d'être utile aux autres ». Le sens collectif s'avère donc aussi important que l'épanouissement personnel. « On constate que les « Z » ont un besoin professionnel assumé d'alignement avec leurs valeurs, confirme Emilie Tarrade. Ils veulent pouvoir être fiers de leur mission et de leur employeur. Ils souhaitent pouvoir contribuer, à leur échelle, à des causes environnementales et sociales, grâce à des projets, des actions menées dans leur entreprise. » Dans une majorité des cas, les valeurs RSE défendues par l'entreprise constituent de fait un élément déclencheur dans la prise de décision des candidats à l'emploi.

CONSEIL

Entretien d'embauche, qui mène le bal ?

Les attentes, les besoins et la façon même de penser et d'agir des « Z » posent inlassablement question(s). Celle-ci est récurrente : en entretien d'embauche, les 18-28 ans sont-ils, comme on le prétend parfois, les vrais décideurs, ceux qui posent leurs conditions, mènent des négociations, interrogent, dirigent, orientent ? Emilie Tarrade coupe court à tout emballement. « Les « Z » sont majoritairement attachés à l'authenticité et à la sincérité de leur(s) interlocuteur(s). Affirmer que ce sont eux qui « mènent le bal » est une pure idée reçue. J'ai, au contraire, le sentiment qu'un nouvel équilibre, des plus sains, s'est installé dans la relation candidat-recruteur. La plupart des entretiens d'embauche deviennent des rencontres d'égal à égal, des théâtres de libre expression et de confrontation explicite, ouverte et constructive, des besoins, des envies et des ambitions de chacune des parties. » Pour séduire et convaincre, l'entreprise n'a donc pas besoin de « se vendre », encore moins de se « survendre ». Sa seule règle d'or ? Se montrer telle qu'elle est, honnête, authentique et transpa-rente !

Les jeunes de la Génération Z, nés entre la toute fin des années 90 et 2010, ont la réputation d'ériger le bien-être au travail et l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle au rang de priorités absolues. Dirigeante d'OnWay, experte en coaching et en accompagnement RH, Emilie Tarrade leur reconnaît bien d'autres aspirations...

■ Nicolas Boursier

Pensez-vous, comme on l'entend ici et là, que les jeunes de la génération Z ont une relation à l'employeur totalement différente de celle entretenue par les générations précédentes ?

« On reproche, de manière un peu « cliché » bien souvent, aux 16-28 ans d'être détachés de la réalité et volatils dans leur carrière. Je crois plutôt que leur fierté d'appartenance et leur fidélité sont davantage orientées vers l'équipe, le collectif, plutôt que vers un seul manager ou un seul patron. L'attachement existe encore, le curseur s'est tout simplement déplacé vers d'autres « bénéficiaires ». Le rapport à l'employeur lui-même est différent : les « Gen Z » souhaitent un dirigeant inclusif et responsable, qui favorise la diversité et le développement durable. Ils sont, à ce titre, moins « exclusifs » dans leur relation à la hiérarchie que leurs aînés. »

Et leur relation au travail, quelle est-elle ?

« L'équilibre entre vies professionnelle et personnelle a pris toute sa place dans les critères de choix. Mais ce besoin n'est pas celui de la seule génération Z, c'est un vrai besoin de société, exprimé par tous les travailleurs aujourd'hui. Avec la pandémie Covid, le rapport au travail a changé, remplaçant la famille, les loisirs et le confort de vie au premier rang des priorités individuelles. De nombreux dirigeants que j'accompagne disent, au sujet de la Gen Z, que « tenir leur mission ne suffit plus, ils veulent toujours de la nouveauté, que ça bouge ». Effet générationnel ? Peut-être ! C'est aussi l'effet



Emilie Tarrade estime que « l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle a pris toute sa place dans les critères de choix ».

d'être jeune, plein de dynamisme, d'avoir l'énergie et la créativité pour soi. »

« Ces jeunes-là font le choix de vivre différemment leur rapport au travail. »

Ce rapport au travail dépend donc du sens donné à une mission, à une fonction, à un projet ?

« La génération Z a conscience de sa valeur ajoutée pour une entreprise, notamment en termes de maîtrise des outils numériques, mais elle sait aussi que le temps et la vie sont précieux. Elle ne veut pas les gâcher en prenant de mauvaises décisions professionnelles. Ses choix sont clairs et précis. N'oublions pas que ces jeunes ont grandi avec des parents, des aînés (...) qui rentraient ou rentrent du travail épuisés, qui ont potentiellement été confrontés au licenciement, au burn-

out, plus souvent encore à un management essentiellement directif. Ces jeunes-là font le choix de vivre différemment leur rapport au travail et de se protéger de ses dérives. Ils ne savent pas toujours définir ce qu'ils veulent faire, mais ils sont très attachés au sens, au « pourquoi » et à leurs conditions de vie, donc au « comment ». De fait, l'intérêt du poste peut parfois passer au second plan, les conditions de travail et le sens donné à la mission se révélant autrement fondamentaux. »

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'INGÉNIEURS DE POITIERS

Spécialisée en Environnement, Construction, Énergie et Ingénierie du Développement Durable

2 diplômes

GÉNIE DE L'EAU et GÉNIE CIVIL

Parcours GMC

Géotechnique et Matériaux de
Construction

Parcours GTS

Géotechnique et Travaux Souterrains

Parcours TEN

Traitement des Eaux et des Nuisances

ÉNERGÉTIQUE et ENVIRONNEMENT

Parcours EAT

Éclairage Acoustique Thermique

Parcours EI

Énergétique Industrielle

Parcours H2

Hydrogène

Parcours MEE

Maîtrise de l'Énergie Électrique

Crédit photo : Agence Zebrelle



ensi_poitiers



École Nationale Supérieure
d'Ingénieurs de Poitiers



ensip.univ-poitiers.fr

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



CRÉDIT AVANCE JEUNES ACTIFS⁽¹⁾

16-30 ANS

UN PROJET ?



MONTANT TOTAL DÛ DE 3 000€ À 0% TAEG⁽¹⁾

C'EST L'ÉLAN QU'IL TE FAUT !



DE LA TOURAINE
ET DU POITOU

Un crédit vous engage et doit être remboursé.

Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Exemple : Pour un prêt à la consommation de 3 000€ d'une durée de 36 mois, au taux annuel débiteur fixe de 0%, **35 mensualités de 83,33€ et 1 mensualité à 83,45€**, hors assurance facultative. **Taux Annuel Effectif Global fixe de 0%**, soit un montant total dû de **3 000€**, dont intérêts de 0€, pas de frais de dossier. Le coût standard de l'assurance « décès et perte totale et irréversible d'autonomie », facultative est de 1,63 euros par mois pour un assuré de moins de 60 ans, couvert à 100%. Le coût mensuel de l'assurance facultative s'ajoute à l'échéance de remboursement du crédit (si vous l'avez souscrite). Le montant total dû par l'emprunteur au titre de l'assurance sur la durée totale du prêt sera de : 58,68 euros pour un Taux Annuel Effectif de l'Assurance (TAEA) de 1,27 %. Le coût de l'assurance peut varier en fonction de votre situation personnelle.

(1) Offre en vigueur au 01/04/2026, réservée aux particuliers de 16 à 30 ans inclus, actifs, non scolaires et non étudiants, pour toute demande de crédit à la consommation dans la limite de 3000€ maximum, souscription possible qu'une seule fois, sous réserve d'étude et d'acceptation définitive de votre dossier par votre Caisse régionale, prêteur. Pour les mineurs : souscription du prêt par les représentants légaux. Dans le cas d'un couple, un des deux emprunteurs doit être actif âgé de moins de 30 ans. Les financements réalisés dans le cadre de cette offre ne peuvent en aucun cas servir au remboursement d'un crédit déjà souscrit au sein du CATP et hors prêts regroupés et non cumulable avec une autre offre de crédit à la consommation du Crédit Agricole. Vous disposez d'un délai de rétractation de 14 jours calendaires prévus par la loi. Si vous souscrivez à l'assurance facultative, les contrats d'assurance emprunteurs sont assurés par PREDICA S.A. au capital de 1 029 934 935 € entièrement libéré. 334 028 123 RCS Paris. Siège social : 16-18 boulevard de Vaugirard - 75015 Paris - Entreprise régie par le Code des assurances et distribués par votre Caisse régionale. Evénements garantis et les conditions figurent au contrat. Pour plus d'informations, consultez votre conseiller, Prêteur CREDIT 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 Cedex 1 - 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) - Identifiant unique CITEO FR234342_01VUOZ. Identifiant unique CITEO FR234342_01VUOZ. Crédit photo : Yann Stofer. Document à caractère publicitaire. Ed 04/26.

LE CHIFFRE
515 000

Soit le nombre de ruptures conventionnelles recensées en France en 2024. C'est un poids estimé de 26% des dépenses totales d'allocations chômage.

CONTRIBUTION
La part des employeurs a augmenté

Avant même que ne soit rédigé et présenté le projet de loi sur la réduction de la durée maximale d'indemnisation chômage, une première mesure portant sur le dispositif de rupture conventionnelle est entrée en vigueur au 1^{er} janvier de cette année. Cette mesure, issue de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, porte un coup sévère au patronat, puisqu'elle augmente, de 30 à 40% la part contributive des employeurs aux indemnités de départ non soumise aux cotisations sociales. Cette contribution était déjà passée de 20 à 30% en 2023. Les dix points de hausse s'appliquent aux indemnités versées à compter du 1^{er} janvier de cette année.

ETUDE
Les 45 ans et plus n'ont pas dit leur dernier mot

Alors que l'allongement des carrières et les mutations du monde du travail redessinent les trajectoires professionnelles, l'étude « Les 45 ans et plus n'ont pas dit leur dernier mot », réalisée récemment par l'institut Opinionway, pour Indeed, analyse la place des salariés expérimentés dans l'entreprise. Elle met en évidence les freins mais aussi les pistes pour mieux sécuriser leur parcours professionnel.

Premier constat : les obstacles restent nombreux. Les salariés pointent d'abord des difficultés d'ordre économique. L'organisation du travail et le manque de perspectives constituent également des facteurs limitants. Mais un autre élément pèse particulièrement : l'âge. Un tiers des salariés estime qu'il représente un frein dans leur carrière. Ce sentiment est encore plus marqué chez les plus de 45 ans. Face à ces défis, les attitudes varient. Si près de 70% des salariés adoptent une posture active ou prudente face aux transformations du travail, près d'un tiers se montre plus pessimiste, estimant que les opportunités d'évolution se raréfient.



Rupture conventionnelle : et si on réduisait la voilure ?

Il est désormais plus coûteux pour une entreprise d'engager une rupture conventionnelle.

Un projet de loi sur les ruptures conventionnelles doit être débattu en avril à l'Assemblée nationale. Né d'un accord conclu en février entre trois organisations patronales et trois syndicats de salariés, ce projet prévoit notamment de réduire la durée d'indemnisation des allocataires de l'assurance chômage après une fin de contrat de travail amiable.

■ Nicolas Boursier

Sur la table des négociations, un ordre de mission : 400M€ d'économies annuelles. Reçu six

sur six. Dix jours à peine après être tombées d'accord sur l'évolution des règles de la rupture conventionnelle, organisations patronales (Medef, CPME, U2P) et syndicales (CFDT, CFTC, FO) ont validé d'une même voix, le 6 mars dernier, le projet de loi gouvernemental visant à redéfinir les conditions et les durées d'indemnisation chômage des allocataires ayant bénéficié d'une rupture de contrat amiable. C'est désormais à l'examen des parlementaires que ce texte doit être soumis. « Avant la fin avril », a très tôt annoncé le ministère du Travail.

Mesure phare de ce projet de loi : la réduction, de dix-huit à quinze mois, de la durée maximale d'indemnisation des anciens salariés devenus demandeurs d'emploi après une

rupture conventionnelle individuelle. « Ces chiffres ne valent que pour les moins de 55 ans », précise le ministère. La durée légale pour les plus de 55 ans, elle, passerait en effet à vingt mois et demi, contre vingt-deux mois et demi actuellement pour les chômeurs de 55 et 56 ans et vingt-sept mois pour les plus de 57 ans⁽¹⁾.

940M€ d'économie en 2031 ?

En plus d'inciter au retour à l'emploi rapide -une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques au ministère du Travail évalue à 12 000 ou 15 000 le nombre annuel de retours à l'emploi supplémentaires encouragés par ladite mesure-, le projet de loi fait le pari de fortes

économies comptables. 400M€ par an, disions-nous au départ, selon les premières estimations en provenance de la rue de Grenelle. A la lumière des débats entre organisations patronales et syndicales, les prévisions ont été revues à la hausse : de 600 à 800M€ à partir de 2028. Comble de l'optimisme, l'Unedec a même annoncé une montée en puissance à... 940M€ pour 2031. 940 millions ? C'est très exactement un dixième du poids financier estimé (9,4Mds€) de l'indemnisation chômage post-rupture conventionnelle. Vous avez dit pharaonique ?

⁽¹⁾ Les seniors peuvent bénéficier d'une prolongation de la durée d'indemnisation chômage, si l'analyse, par France Travail, de leurs démarches pour retrouver un emploi dénote un engagement fort et pérenne.

PROJET

L'entreprise va devoir « anticiper »

Né en 2008, le dispositif de rupture conventionnelle est le seul mode de rupture amiable de CDI que le Code du travail encadre et reconnaisse à ce jour. Il permet à l'employeur et au salarié de cesser leur collaboration sur la base d'un accord commun, leur évitant de recourir, pour l'un au licenciement, pour l'autre à la démission. L'essentiel de ses avantages est porté au crédit des salariés qui, en plus de percevoir une indemnité de départ au moins égale à celle, légale, d'un licenciement, voient leurs droits à l'assurance-chômage



maintenus. C'est la durée de ces droits que le projet de loi de mars 2026 envisage d'écourter.

Sur le plan opérationnel, les ajustements envisagés conduisent à reconsidérer l'intérêt même pour les entreprises de recourir systématiquement à la rupture

conventionnelle. Si elle était votée, la loi rendrait le dispositif « moins avantageux » et la marge de manœuvre plus étroite pour les salariés, notamment ceux dont la rupture conventionnelle est censée servir à financer un projet de reconversion ou de

création. Les services RH, de leur côté, seront invités à trouver l'équilibre idoine entre le futur plafond d'indemnisation imposé aux salariés sur le départ et le coût imputable à l'augmentation de la contribution employeur (voir ci-contre). Une gestion plus « anticipative » des départs pourrait dès lors déplacer le curseur des négociations vers d'autres types de ruptures de contrat (mobilité interne, rupture conventionnelle collective...), sans doute aussi vers une adaptation « au plus juste » du montant de l'indemnité.

MFR

CULTIVONS LES RÉUSSITES

Formation par alternance

FORMEZ-VOUS AUX MÉTIERS DU VIVANT AVEC LA MFR DE CHAUVIGNY !

Vous êtes passionné(e) par la nature, l'agriculture ou l'aménagement paysager ?

Donnez du sens à votre avenir avec des formations concrètes, professionnalisantes et en alternance !

NOS FORMATIONS POUR ADULTES

Titre Technicien Entrepreneur Agricole

Devenez un professionnel capable de gérer, développer et innover dans une exploitation agricole. Formation qui donne la capacité à l'installation. 17 semaines en centre / 17 semaines en entreprise.

CAPa Jardinier Paysagiste « gestion de la qualité de l'eau, des milieux aquatiques et des zones humides »

Apprenez à créer, aménager et entretenir des espaces verts en zones humides. Formation en 10 mois : 15 semaines en centre / 20 semaines en entreprise.

POURQUOI CHOISIR LA MFR DE CHAUVIGNY ?

Une pédagogie basée sur l'alternance (école + entreprise)
Un accompagnement personnalisé
Des formateurs issus du monde professionnel
Une insertion rapide dans l'emploi

UN CADRE IDÉAL POUR APPRENDRE AUTREMENT

Au cœur d'un environnement rural dynamique, la MFR vous offre des conditions optimales pour réussir votre projet professionnel.

ACCUEIL SUR RENDEZ-VOUS



MFR DE CHAUVIGNY

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

REJOIGNEZ-NOUS DÈS MAINTENANT !

Contactez la MFR de Chauvigny pour construire votre avenir dans des métiers porteurs et concrets.
VOTRE AVENIR COMMENCE ICI !

Établissement privé sous contrat avec l'état.

JULIEN LIEB NAUFRAGÉS TOUR



04.10.26

POITIERS

Palais des Congrès

En vente sur box.fr & points de vente habituels

SPPF

PTA Y&C

THIRAMUSIC



Université de Poitiers

iae

POITIERS
ÉCOLE
UNIVERSITAIRE
DE MANAGEMENT

FORMATION CONTINUE

Reprenez vos études avec l'IAE

Master 2

Gestion des Ressources Humaines

Formation réservée aux personnes en évolution ou reconversion professionnelle

302H

12 mois

Niveau Bac+5

Éligible CPF



Jobs d'été : à vos CV, postulez !

Le prochain job dating saisonnier se déroulera à Neuville le 24 avril. |

C'est la période pour candidater à un poste saisonnier pour cet été. De très nombreuses opportunités existent. Les forums et job-datings sont le bon moyen pour un premier contact direct.

■ Mathilde Wojylac

Depuis quatre ans maintenant, au mois de mars, la Ville de Poitiers, Grand Poitiers et le CCAS rassemblent leurs offres pour trois journées de job-datings consacrées aux emplois saisonniers. A la Blaiserie, aux Couronneries et à Beaulieu, près de 130 offres sont présentées couvrant une grande variété de secteurs : sport, voirie,

espaces verts, événementiel, culture, médico-social... « Aujourd'hui, nous sommes sur une démarche d'aller vers les habitants, au plus près des publics, notamment dans les quartiers prioritaires », explique Anaïs Julan, cheffe du service Développement des carrières et des compétences. Sur les trois structures, soit plus de 3 500 agents, il s'agit de trouver les bons profils pour venir renforcer les équipes face à l'accroissement estival de l'activité ou en remplacement lors de la prise de congés. Lors de ces trois rencontres, plus de 750 personnes sont venues candidater. Audrey Couet, 24 ans, postule pour la troisième année consécutive. « Lors de mes deux derniers étés, j'ai travaillé à la voirie, j'ai changé les panneaux de

signalisation, refait les peintures... Cette année, j'aimerais décrocher un poste en lien avec la culture car je souhaite reprendre mes études dans ce domaine l'année prochaine. » A 40 ans, Fanny Ngoua est en reconversion. Après avoir été pâtissière, elle vise aujourd'hui un poste d'agent d'accueil ou administratif. « J'ai exercé sur ce type de poste lors de mes années universitaires. Ici, c'est l'occasion d'avoir une nouvelle expérience en la matière, avant de décrocher des contrats plus longs. »

Dès 16 ans

De son côté, fin mars, la Mission locale d'insertion du Poitou co-organisait la 3^e édition du forum des jobs saisonniers, sur un matinée, répartie sur

trois sites : Neuville-de-Poitou, Vouillé et Mirebeau. Au total, une vingtaine d'établissements ont présenté leurs offres. L'agriculture est un des secteurs qui recrute le plus l'été, sur des contrats saisonniers. « Certains vont jusqu'à proposer le transport et l'hébergement pour attirer des candidats, constate Benjamin Carré, directeur de la Mission locale. Et c'est l'un des rares secteurs à ouvrir ses postes à des candidats dès 16 ans. » Ce forum est l'occasion de mettre en avant les entreprises locales. « Notre rôle est ici de faciliter la mise en relation. » Zoé Bernier a 17 ans. « Mon âge est ce qui me bloque le plus. Je ne peux pas accéder à tous les postes, c'est frustrant et en même temps c'est un premier emploi. »

LE CHIFFRE

28,1%

C'est le pourcentage de projets de recrutements d'emplois saisonniers dans la Vienne, soit 4 680 postes avec une forte concentration dans l'agriculture, le tourisme et l'hôtellerie-restauration.

BONS PLANS

futuroscope.nous-recrutons.fr

Le Futuroscope a imaginé un site pour postuler directement à plus de 180 métiers (accueil, boutique, restauration, aquatique...) en CDI, CDD ou en alternance à partir du CAP. Chaque année, plus de 800 postes de saisonniers sont à pourvoir du début de la saison -le 4 avril- à mi-septembre.

lagriculture-recrute.org



L'Anefa Poitou Maritime (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) exerce sur la Vienne, les Deux-Sèvres et la Charente-Maritime. Le site rassemble toutes les offres de production agricole. L'application Jobopré permet également de consulter ces offres saisonnières.

RÉGLEMENTATION

L'Urssaf met en garde

L'Urssaf mène une campagne de sensibilisation auprès des 16-25 ans pour les inciter à être déclaré. Le message est clair : en cotisant, cela ouvre des droits concrets, dès maintenant et pour plus tard. Cela permet de toucher des indemnités journalières en cas de maladie, d'être pris en charge en cas d'accident du travail, de cotiser pour des droits à la retraite, au chômage et à la formation professionnelle, ainsi que pour d'autres prestations sociales. Ne pas être déclaré et travailler au noir, peut avoir de lourdes conséquences. Sur urssaf.org, des documents à destination des jeunes pour un premier job sont à disposition.



L'art de la Beauté
by Siham

Large choix de prestations beauté
Parking privé réservé à notre clientèle à 2min à pied de l'institut



Noté 4,9 ★★★★★ sur 696 avis Google

Des équipements dernière génération

Une qualité premium • Une équipe d'expertes à votre service



Épilation définitive laser



Head Spa



Maquillage permanent

L'INSTITUT RECRUTE

Envoyer votre candidature par mail :
Institut@lartdelabeautebysiham.fr

Réservation



09 83 55 99 79

6, route de Gencay - 86000 Poitiers - lartdelabeaute-siham-poitiers.fr



Les administrations en mode séduction

La fonction publique recrute, en dépit de budgets de plus en plus contraints.

EN CHIFFRES

15 737

C'est le nombre de personnes employées par la fonction publique territoriale en 2023 dans la Vienne (Insee).

5



Dans le top 10 des employeurs de la Vienne, 5 sont des administrations : le CHU de Poitiers (9 078 agents), le rectorat de Poitiers (6 256), l'université de Poitiers (2 706), Grand Poitiers (1 714) et le Département de la Vienne (1 490).

469

C'est actuellement le nombre d'offres mises en ligne sur le site « Choisir le service public dans le département de la Vienne », sur les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

373

Soit le nombre d'employeurs de la fonction publique territoriale dans la Vienne.

A, B ou C

Ce sont les différentes catégories de postes à pourvoir. La catégorie A est accessible à un niveau bac+3 et plus, la B à bac et bac+2, la C sans diplôme.

Quelle fonction publique territoriale ?

Parmi les collectivités territoriales implantées sur le territoire, on compte le Conseil régional, le Conseil départemental, les communautés d'agglomération, de communes, les communes, les centres communaux d'action sociale, les syndicats communaux et intercommunaux et, enfin, les centres de gestion.

Fonction publique d'État

Parmi les administrations relevant des ministères, en Vienne, il y a par exemple la préfecture, le ministère de la Justice, la Police nationale, le ministère des armées, le Cned, le CNRS, Réseau Canopé...

La fonction publique recrute et le fait savoir. Le dernier forum dédié a permis de mettre en avant la diversité des métiers, avec de nombreux postes à pourvoir.

■ Mathilde Wojylac

Plusieurs centaines d'offres sont à pourvoir sur le site choisirleservicepublic.gouv.fr (cf. repères) dans le département de la Vienne. Au dernier Forum de l'emploi public, vingt et une administrations se sont mobilisées pour présenter leurs métiers et renseigner les candidats, l'occasion de montrer tout le potentiel du secteur.

« *Tout le monde a des besoins, le plus dur aujourd'hui est de trouver des candidats* », indique Frédéric Surault, responsable du service accompagnement des parcours professionnels à Grand Poitiers. Le forum est donc un bon moyen de montrer la diversité des offres : fonctionnaires comme contractuels, pour l'État, la fonction publique territoriale ou hospitalière, pour des contrats courts ou plus longs. « *Comme dans le secteur privé, les administrations font face à des départs à la retraite. Elles s'adaptent aussi aux évolutions des métiers et des missions. Au final, la fonction publique a des postes à pourvoir.* » Pour l'instant, le nombre de postes reste stable malgré des budgets de

plus en plus contraints.

Des besoins variés

Au Département, 14 postes étaient proposés, la moitié concernant des remplacements, l'autre des contrats plus longs. « *Les secteurs représentés sont variés : social, ressources humaines, insertion, informatique, finances, mais aussi des postes d'auxiliaire de puériculture ou d'éducateur spécialisé* », indique Anne-Sophie Bellet, conseillère recrutement, information et accompagnement professionnel. Sur des postes à faibles amplitudes horaires, dans les collèges, plusieurs postes techniques (cuisine, ménage...) sont en attente de candidats.

Grand Châtelleraut affichait une quinzaine de postes à pourvoir aussi bien au centre communal d'action sociale, qu'aux services voirie, cadre de vie ou gestion des déchets. « *Sur 2025, nous avons eu plus de 150 recrutements pérennes au sein des trois collectivités (Ville, Agglomération et CCAS)* », précise Carole Detrait, chargée de l'emploi et des compétences. *Il y a bien sûr des départs à la retraite à remplacer, mais aussi une structuration des services. La fonction publique a de nombreux atouts : le télétravail, la semaine de quatre jours, la sécurité de l'emploi, des possibilités d'évolution... Après, il faut cette envie de se mettre au service du public, des habitants.* »

XTREME SPORT

DU 11 AU 18 AVRIL

DÉFIS & SENSATIONS • PARCOURS NINJA
TOUR D'ESCALADE & AIRBAG GÉANT



ANIMATIONS GRATUITES



PARA-BADMINTON
AVEC
Coraline Bergeron

LE PROGRAMME



**1 APPLE WATCH
& AIRPODS À GAGNER***



90 BOUTIQUES & RESTAURANTS

POITIERS.AUSHOPPING.COM @CCPOITIERSUD GRATUIT

*Voir règlement sur aushopping.com. Offert par les commerçants du centre. APPLE n'est ni organisateur, ni sponsor, ni partenaire de cette opération.

SAS NHOOD SERVICES FRANCE au capital variable de 5 000€ - RCS LILLE METROPOLE 534 886 411

L'AVENTURE À 30 MIN. DE POITIERS

5 ANS

TERRE DE DRAGONS

CIVAUX

PLUS QU'UN PARC, UNE EXPÉDITION !

EN ROUTE POUR L'AVENTURE

SUIVEZ-NOUS TERRE-DE-DRAGONS.COM

Les Commisables • © Terre de Dragons 2026 • Photos : Terre de Dragons - iStock

**Réservez dès à présent
votre annonce publicitaire
dans l'édition 2026 du 7 Eté !**

**2 mois de visibilité
Diffusion Nouvelle-Aquitaine
juillet-août 2026**

7
Le 7 Eté

regie@le7.info
05 49 49 83 98



Alternance : 5 conseils pour décrocher un contrat

Margaux Coufseau conseille aux candidats de « se démarquer », pour leur CV comme lors des entretiens.

LE CHIFFRE

812 000

À fin novembre 2025, 812 000 contrats d'apprentissage avaient été signés depuis le début de l'année, soit une baisse de 4,7% par rapport à 2024 (source Travail-Emploi). Ce recul reste relatif, même s'il survient après un cycle exceptionnel entre 2019 et 2024, année où plus d'un million de jeunes s'étaient engagés dans la voie de l'apprentissage. Les difficultés actuelles s'expliquent principalement par des contraintes budgétaires, avec la réduction progressive des aides à l'embauche.

68 900



En 2024, 68 900 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés en Nouvelle-Aquitaine. Là aussi, il s'agit d'un niveau record. Sur le terrain, cela se traduit par une offre de formation en expansion et des entreprises qui recrutent davantage d'alternants pour répondre à leurs besoins immédiats.

22

L'alternance s'appuie avant tout sur des secteurs clés de l'économie régionale. Le commerce arrive en tête, avec 22% des contrats et plus de 6 000 offres en 2024. Derrière, les services à la personne, le support aux entreprises et l'industrie concentrent eux aussi une large part des recrutements. À eux quatre, ces secteurs représentent plus des deux tiers des offres en alternance en Nouvelle-Aquitaine.

750

Depuis la rentrée 2025, les entreprises doivent verser 750€ pour les contrats d'apprentissage à partir de bac +3. Une évolution qui marque un changement de cap. Jusqu'ici, les aides publiques permettaient de réduire fortement, voire de supprimer, le coût d'un apprenti, surtout la première année. Un levier qui a poussé de nombreuses entreprises à se lancer. Avec cette participation, l'état amorce un désengagement progressif. La fin du « quoi qu'il en coûte » pourrait rendre les entreprises plus prudentes et, à terme, freiner la dynamique observée ces dernières années.

Puisque trouver une alternance ne s'improvise pas, Margaux Coufseau, dirigeante de Go Orientation, livre ses conseils pour mettre toutes les chances de son côté.

■ Pierre Bujeau

1. Avoir un projet clair

« Avant même d'envoyer une candidature, il est essentiel de savoir où l'on va. Formation visée, secteur d'activité, rythme d'alternance ou encore type d'entreprise recherché : un projet précis permet de gagner en crédibilité. À l'inverse, un candidat hésitant renvoie une image floue qui peut freiner les recruteurs. Cette clarté facilite aussi la prise

de parole, en entretien comme dans les candidatures écrites. »

2. Organiser un planning

« La recherche d'alternance est une course de fond. Je recommande de démarrer les démarches dès la période des salons, en février-mars, mais aussi de tenir un tableau de suivi des candidatures : entreprise contactée, date, canal utilisé, date de relance. Il est même utile de sauvegarder l'annonce à laquelle on a répondu, pour ne pas se retrouver embarrassé si l'entreprise rappelle plusieurs semaines plus tard. »

3. Déterminer sa mobilité

« Un conseil souvent négligé : la mobilité. Se limiter à un périmètre trop restreint réduit

considérablement les chances, surtout dans les secteurs très demandés. Mieux vaut anticiper cette réflexion dès le départ, plutôt que de se retrouver en juillet à élargir son rayon de recherche alors que les postes sont déjà pourvus. Des aides existent pour faciliter la mobilité : financement du permis, logement temporaire. »

4. Personnaliser chaque candidature

« La tentation d'envoyer des dizaines de candidatures identiques est grande, mais c'est une erreur. Je conseille de cibler les entreprises avec soin, d'établir une liste de priorités et de personnaliser chaque lettre de motivation. Une candidature générique se repère immédiatement. Comprendre les valeurs

de l'entreprise, ses missions, son environnement de travail : voilà ce qui fait la différence entre un CV qui atterrit dans la corbeille et un qui décroche un entretien. »

5. Se démarquer

« Pour le CV comme pour l'entretien, il faut oser se différencier. Un CV vidéo, une mise en page créative, soit autant d'outils qui peuvent marquer les esprits, à condition de les adapter au secteur visé. En entretien, le même état d'esprit s'impose. « Y aller au talent », comme disent les jeunes, c'est risqué. Mieux vaut construire un plan de présentation en se posant les bonnes questions : qu'est-ce que cette entreprise peut apprécier de mon profil ? Et qu'est-ce que je veux que le recruteur retienne de moi ? »

TÉMOIGNAGE

L'alternance selon un alternant

Accompagné par Margot Coufseau lors de sa première recherche, Daryl Liehoun a décroché un poste de commercial en alternance chez Bouchard Peinture, une entreprise qui n'avait publié aucune offre. Il partage les conseils qui l'ont aidé à réussir.

Explorer toutes les possibilités

« Dans une ville comme Poi-

tiers, où il y a beaucoup de demandes, alors il ne faut pas se cantonner à un seul secteur. Quand on ne sait pas vraiment ce qu'on veut faire, on a tendance à viser les secteurs qui semblent attrayants : l'automobile, l'immobilier. En réalité, il existe plein d'autres domaines qui peuvent proposer des missions intéressantes. »

Provoquer ses opportunités

« Il ne faut pas attendre qu'il y ait des offres. L'entreprise dans laquelle j'ai signé n'avait publié aucune annonce. C'est

ma démarche qui a créé le poste. Il faut oser contacter les entreprises, se présenter, expliquer son projet et demander un entretien. L'objectif n'est pas d'avoir une réponse immédiate, mais d'obtenir un rendez-vous. »

Ne jamais relâcher ses efforts

« La recherche d'alternance, c'est un marathon. Il faut envoyer beaucoup de candidatures, relancer, continuer même quand on n'a pas de réponse. Moi, j'en ai envoyé entre 150 et 200 avant de trouver. Il ne faut pas se

décourager face aux refus ou à l'absence de réponse. Souvent, ce n'est même pas contre toi : ton CV n'a pas été vu, ou l'offre est déjà pourvue. Il faut relativiser et continuer. »

Soigner son profil LinkedIn

« Avoir un compte LinkedIn à jour et y publier du contenu régulièrement est très important. Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises demandent le lien LinkedIn des candidats. C'est une force qui peut devenir un vrai atout pour trouver une alternance. »

APPEL À
CANDIDATURES

MOI, SANS MA VOITURE ? Je relève le défi !



En juin, testez
des solutions alternatives
à la voiture individuelle.

Voyagez gratuitement
pendant 1 mois
en Car, Bus, TER, vélo, trottinette
ou autopartage !



Inscriptions jusqu'au 25/05/2026. Conditions de participation sur vitalis-poitiers.fr



citiz

pony



BLUE.COM / iStock © Vitalis 2026

ACTIN CAMPUS

ICI, ON S'ADAPTE
À TON PARCOURS
PAS L'INVERSE !

COMMERCE - RELATION CLIENT

Du niveau CAP au BAC+3

Titres professionnels reconnus par
l'Etat

On t'accompagne aussi dans ta
recherche d'alternance !

accueilcampus@actinformatives.com

05 16 69 05 47

dietplus

Retrouvez votre poids
idéal

Sans contrainte - Sans frustration - Sans interdit



Nouvelle
coach !

JAUNAY-MARIGNY

9, Grand Rue
07 84 55 62 28

jaunaymarigny@dietplus.fr

CHAUVIGNY

12, square du 8 mai 1945
07 86 11 60 39

chauvigny@dietplus.fr

dietplus.fr

* Voir les conditions dans votre centre ou sur notre site web
franchisé dietplus commerçant indépendant



École de la 2^e Chance : aider les jeunes à rebondir

Depuis un peu plus d'un an, l'École de la 2^e Chance de Poitiers accompagne des jeunes éloignés de l'emploi vers l'insertion professionnelle.

LE CHIFFRE

436

C'est le nombre de Missions locales qui existent en France en 2026. Elles sont réparties sur plus de 6 800 sites et comptent plus de 13 000 salariés.

Le rôle d'une Mission locale

Depuis 1982, les Missions locales assurent des missions de service public auprès des jeunes de 16 à 25 ans. L'objectif ? Les accompagner sur différentes thématiques comme le logement, l'emploi, la santé et la formation. Elles proposent un suivi personnalisé et entièrement gratuit (projet professionnel, réorientation, validation des acquis, bilan de santé, retour en formation, etc.). Elles s'appuient sur des partenaires locaux (entreprises, organismes de formation, associations, etc.).

Des métiers...

Les Missions locales couvrent différents domaines professionnels comme l'administration, la communication, les ressources humaines ou encore la gestion. Le conseiller en insertion sociale et professionnelle joue un rôle important. Il reçoit les jeunes en entretien, établit un diagnostic individuel et les accompagne dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.

... et des aides

Les Missions locales proposent plusieurs aides financières. A commencer par le **Pacea**, autrement dit le Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie. Il s'agit d'un contrat entre la Mission locale et le jeune pour l'aider dans son insertion professionnelle. Le **Fonds d'aide aux jeunes** aide les jeunes sans revenus ou disposant de très faibles ressources. Il ne doit pas dépasser 1 000€ par an et par jeune. Les **aides à la mobilité** : des chèques mobilité sont disponibles dans certaines missions locales. Ils peuvent ensuite être échangés contre des tickets de transport. Des financements pour le permis de conduire existent également pour les jeunes n'ayant pas les ressources nécessaires. Le **Contrat d'Engagement Jeune** remplace la Garantie Jeunes et propose un accompagnement individuel aux jeunes non étudiants, qui ne suivent pas de formation et qui présentent des difficultés d'accès à l'emploi.

Plus d'informations sur : www.uniformation.fr.

Depuis plus d'un an, l'École de la 2^e Chance de Poitiers accompagne les jeunes en difficulté vers un retour à l'emploi ou à la formation.

Thibaud Emery

Trouver un emploi n'est jamais simple, encore plus lorsque l'on a quitté le système scolaire prématurément. Ouverte à Poitiers le 27 janvier 2025 (Le 7 n° 660), l'École de la 2^e Chance, (E2C) située au 8 rue Nelson-Mandela, à Saint-Éloi, aide les jeunes en difficulté à s'insérer professionnellement : « Nous proposons un accompagnement individuel sur les volets professionnels, sociaux et citoyens pour les personnes de 16 à 35 ans. Nous souhai-

tons que les jeunes intègrent une formation longue ou un emploi en sortant de l'école », explique Élodie Sivault, directrice de l'E2C Charente-Poitou. Pour cela, cet organisme de formation peut compter sur une équipe solide. Celle-ci est composée de trois formateurs référents animant les ateliers et d'un accompagnateur socio-administratif aidant les jeunes sur les freins du quotidien (mobilité, logement, etc.). « Nous avons aussi une chargée de relations entreprises qui organise les stages et les visites d'entreprises », ajoute Soraya Capraz, responsable du site de Poitiers.

Un accompagnement poussé

Pour préparer les jeunes, l'école propose différents ateliers allant de la production de

CV à la simulation d'entretiens d'embauche, en passant par de la remise à niveau : « Les jeunes qui nous rejoignent ont très souvent perdu confiance en eux, nos formateurs travaillent énormément sur cet aspect-là », confie la directrice. L'organisme instaure un rythme de présence de 30 heures par semaine avec 40% du temps en entreprise. Les jeunes peuvent donc se remettre progressivement dans le monde du travail et appréhender le secteur d'activité qu'ils visent. Hôtellerie-restauration, bâtiment, vente, aide à la personne, les débouchés sont nombreux. L'école collabore avec un réseau d'entreprises partenaires. Tous les premiers mardis du mois, ces structures peuvent même assister aux ateliers proposés par l'organisme et rencontrer

directement les jeunes

Un bilan encourageant

En 2025, l'organisme de formation a accueilli 70 personnes avec une moyenne d'âge de 20 ans : « Ces jeunes sont orientés par nos partenaires comme France Travail, les Missions locales ou bien grâce au bouche-à-oreille », détaille Soraya Capraz. Pour cette première année, le bilan est plus que satisfaisant avec 53% de sorties positives, autrement dit des jeunes ayant intégré une formation ou un emploi à l'issue de leur parcours à l'E2C de Poitiers. « Pour 2026, environ 80 personnes devraient nous rejoindre. Signe que notre structure attire mais surtout qu'il y a une forte demande dans notre département », conclut Élodie Sivault.

TÉMOIGNAGE

« J'ai pu reprendre confiance en moi »

Kaïssa, 20 ans, est accompagnée par l'École de la 2^e Chance de Poitiers depuis octobre 2025, elle évoque son expérience.

Que faisiez-vous avant d'arriver à l'E2C de Poitiers ?

« J'étais au centre de formation Indigo, où j'ai fait quelques stages, notamment au CHU de Poitiers en tant qu'aide-soignante. C'est lors de ce stage que j'ai su que je voulais me diri-

ger vers l'aide à la personne. »

Comment avez-vous été orientée vers l'École de la 2^e Chance ?

« Le directeur du CHU m'a dit qu'il souhaiterait me proposer une formation mais que je manquais encore d'expérience. Un conseiller de la Mission locale m'a alors proposé de m'inscrire à l'E2C pour que je puisse réaliser des stages en Ehpad, afin d'avoir plus d'expérience mais surtout pour être accompagnée au quotidien. »

Que pensez-vous de l'accompagnement ?

« Pour l'instant, j'en suis très satisfaite. J'ai réalisé un stage de trois semaines dans la résidence Happy Senior, où j'ai pu m'occuper de personnes âgées. J'ai beaucoup aimé cette expérience et le directeur doit me rappeler pour travailler dans la résidence cet été. Grâce à l'École de la 2^e Chance, j'ai aussi été inscrite à la formation « Assistant de vie aux familles », qui aura lieu le 12 mai au Vigeant. L'E2C m'a également aidée à m'inscrire

pour passer le code de la route. Je suis accompagnée pour les démarches du quotidien. »

Conseilleriez-vous l'E2C à un jeune qui a des difficultés à trouver un emploi ?

« Oui à 100 %, c'est un excellent encadrement. Grâce à l'accompagnement, j'ai pu acquérir beaucoup d'expérience et j'en suis très fière. J'ai pu reprendre confiance en moi. Je conseille aux jeunes qui ont besoin d'aide de venir sans hésiter. »

À VENDRE TERRAINS À BATIR

LOTS VIABILISÉS ET LIBRES DE CONSTRUCTEUR

À PARTIR DE
30 000 €
(hors frais de notaire)

PROGRAMME LA COUDRE À BÉRUGES

- ✓ Parcelle de 360 à 900 m²
- ✓ À 15 minutes de Poitiers
- ✓ Nombreux services de proximité



Scannez pour voir les lots

PROGRAMME LE BOIS À ST-MARTIN LA PALLU

- ✓ Parcelle de 391 à 536 m²
- ✓ À 15 minutes du Futuroscope
- ✓ Proche du centre-bourg et des services



Scannez pour voir les lots

Contact :

Julie KOESSLER – 06 11 30 35 80

j.koessler@habitatdelavienne.fr



HABITAT
DE LA VIENNE

L'habitat en toute sérénité

Quand le bien-être s'invite au bureau

Depuis 2021, Pauline Robuchon intervient en entreprise pour proposer des massages bien-être, une pratique de plus en plus intégrée dans le quotidien de travail.

Thibaud Emery

Stress, tensions, fatigue... Le bien-être au travail est devenu un enjeu majeur. C'est pour cette raison que Pauline Robuchon réalise, depuis cinq ans, des interventions de soins dans les entreprises de la Vienne. Spécialisée dans les massages Amma assis, elle propose, munie d'une chaise ergonomique, des séances de 15 à 25 minutes. Que ce soit dans un bureau ou en salle de repos, le collaborateur n'a plus qu'à s'asseoir et à lâcher prise : « Je commence par la tête, puis je descends progressivement vers la nuque, les épaules, le dos et les bras jusqu'au bout des doigts », détaille la praticienne. De simples pressions et étirements suffisent à détendre le corps et l'esprit. Ces prestations visent à diminuer le stress et les tensions afin d'améliorer la productivité, la concentration, mais aussi la santé mentale.

« Les personnes restent habillées durant la séance, ce qui évite toute gêne ou complexe. J'ajoute un fond sonore apaisant pour relaxer et mettre en confiance. » En plus des massages sur chaise, elle pratique également des séances sur table, « permettant d'aller encore plus loin dans la détente et la récupération en massant les jambes notamment ».

Une pratique qui séduit

Depuis le début de son activité, Pauline Robuchon est intervenue dans de nombreuses entreprises du département. Centres de soins, cabinets d'avocat, grandes surfaces ou encore enseignes de restauration n'hésitent pas à faire appel à ses services. C'est le cas de Christophe Petrynka, directeur de l'entreprise Cesvi, dans laquelle Pauline se rend tous les quinze jours : « Les salariés travaillent à la fois en posture statique derrière un bureau et debout en atelier. Ces massages sont parfaits pour détendre les collaborateurs. C'est important pour la qualité de vie au travail, je recommande fortement cette prestation », atteste le directeur. Cette pratique s'inscrit dans le plan d'action Qualité de vie au



Depuis cinq ans, Pauline Robuchon réalise des massages bien-être dans les entreprises du département.

travail (QVT). Ces séances sont donc pensées pour s'intégrer dans le quotidien des entreprises, sans contrainte pour le rythme de travail.

Jadis reléguée au second plan, la question du bien-être au travail occupe désormais une place centrale : « De nombreuses entreprises ont développé, dans

leurs locaux, des salles zen entièrement dédiées au bien-être. Depuis plusieurs années, il y a une vraie prise de conscience », constate Pauline Robuchon.

ENQUÊTE

Qualité de vie au travail : un équilibre encore fragile

Le bien-être au travail progresse, mais reste profondément inégal. Selon les profils et les secteurs, les écarts se creusent, révélant un malaise persistant et des dispositifs internes encore insuffisants pour accompagner les salariés en difficulté.

Près de six salariés français sur dix déclarent ressentir un certain bien-être au travail, si on en croit plusieurs enquêtes et sondages récents. Un chiffre qui peut sembler rassurant, mais qui masque des disparités importantes selon les profils et les secteurs. Derrière cette moyenne se dessine une réalité plus contrastée, où le sentiment de bien-être varie fortement en fonction de l'âge, du statut ou encore du domaine d'activité.



Les jeunes actifs de moins de 35 ans sont ainsi plus exposés au mal-être, tout comme les employés non-cadres. Les secteurs de la santé et des services se distinguent également par des niveaux de tension plus élevés, souvent liés à une charge de travail jugée excessive et à un manque de reconnaissance. À ces fragilités structurelles s'ajoutent des inégalités selon la taille de l'entreprise : les salariés des structures de moins de 50 personnes affichent globalement une satisfaction plus élevée que ceux des grandes organisations.

Car le bien-être au travail repose avant tout sur des facteurs bien identifiés. En tête, la reconnaissance par la hiérarchie demeure déterminante, suivie du niveau de rémunération et d'une charge de travail perçue comme maîtrisable. Trois piliers étroitement liés, dont l'équilibre conditionne largement la perception globale des salariés. Pourtant, lorsque ce bien-être fait défaut, les dispositifs internes peinent à jouer leur rôle. Peu de salariés en difficulté se tournent vers la médecine du travail, les managers ou les représentants

du personnel. La plupart privilégie leur entourage personnel, révélant un déficit de confiance envers les canaux professionnels censés les accompagner.

Un point de tension majeur

Ces constats rejoignent ceux d'autres enquêtes récentes. Selon une étude menée en décembre dernier par Odoxa et l'Observatoire de la qualité de vie au travail, 32% des actifs français se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail. Parmi les causes évoquées :

le manque de reconnaissance (52%), une prévention insuffisante du stress (48%) et le recul du télétravail, également cité par près d'un salarié sur deux.

Dans le même temps, la qualité de vie au travail s'impose comme une priorité pour une large majorité d'actifs. Plus de neuf salariés sur dix la jugent importante, et plus de la moitié estiment que leur entreprise prend des mesures en ce sens. Des efforts qui semblent porter leurs fruits : dans les organisations engagées, près de 89% des salariés constatent une amélioration de leurs conditions de travail.

Reste que l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle demeure un point de tension majeur. Sept actifs sur dix déclarent manquer de temps au quotidien, une proportion encore plus élevée chez les parents et les aidants familiaux. Les temps de trajet, notamment en zone rurale, accentuent encore ce sentiment de pression.

C'EST LE MOMENT DE VOUS FAIRE PLAISIR !



Découvrez les spas  **HotSpring®** La référence
Portable Spas en matière de relaxation et d'efficacité énergétique



05 49 56 96 04

480 route de Limoges
86550 Mignaloux Beauvoir



Gasnier piscines & spas

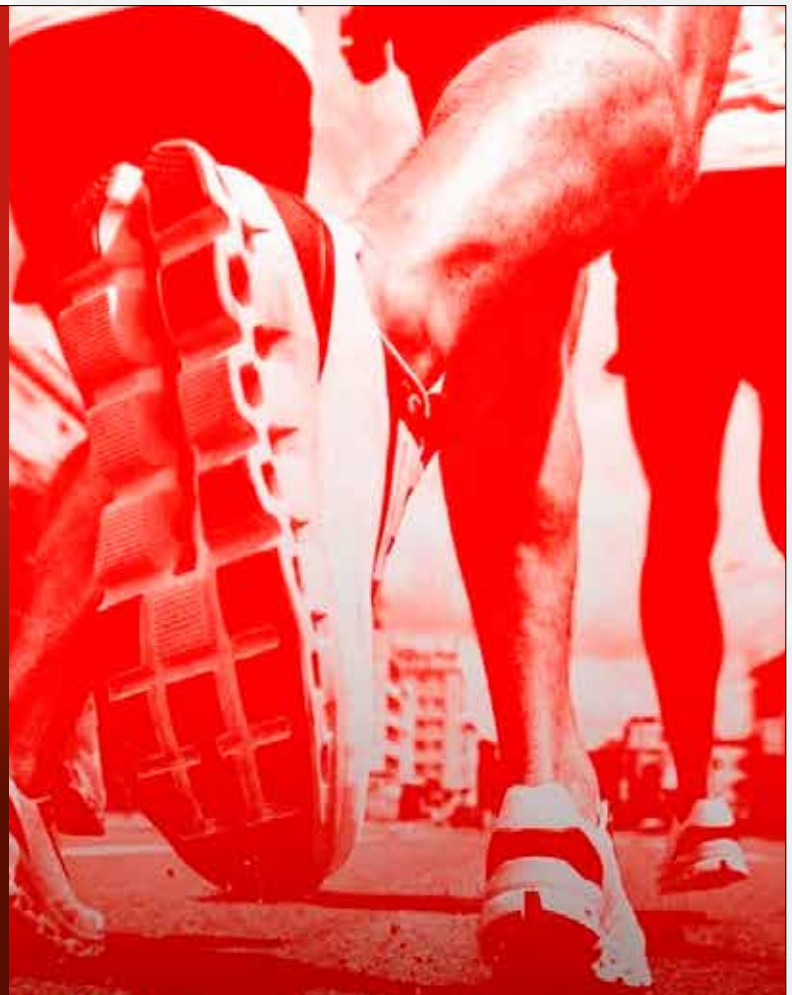
Piscine . spa . sauna . hammam

Gagnez votre dossard pour les Foulées de Poitiers !



Partenaire des Foulées de Poitiers, dont la première édition se déroulera le dimanche le 10 mai 2026, le 7 vous offre 20 dossards. Pour cela, il vous suffit d'en faire la demande en envoyant votre adresse mail à redaction@le7.info en précisant la course qui vous intéresse (5 ou 10 km). Vous recevrez en retour un lien et un code d'inscription.

**Dépêchez-vous,
il n'y en aura pas pour tout le monde !**



LE CHIFFRE
22 815

Soit le nombre d'offres d'emploi confiées à France Travail Vienne sur toute l'année 2025. 6 000 sont actuellement disponibles. C'est moins d'un cinquième du nombre de demandeurs d'emploi, estimé, fin mars, à 32 848.

Métiers sous tension !


France Travail dévoilera, la semaine prochaine, les résultats de son enquête annuelle sur les besoins de main-d'œuvre de entreprises, région par région. Les chiffres de cette étude ne sont pas publiables avant cette sortie officielle. Benoît Meyer n'en confirme pas moins les tendances de l'an passé, avec des projets de recrutement toujours en baisse et un quart seulement des entreprises de notre territoire à dire vouloir embaucher. Les métiers en tension, eux aussi, sont peu ou prou les mêmes, leurs difficultés à recruter tenant principalement au fait que les postes à pourvoir requièrent des qualifications spécifiques et généralement de haute technicité. Parmi ces métiers, citons...

Dans le bâtiment : les couvreurs, les professionnels du travail de la pierre, les charpentiers, les maçons qualifiés...

Dans l'industrie : les techniciens, agents de maîtrise et salariés en maintenance électrique, électronique et automatismes, les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie, les soudeurs, les carrossiers...

Dans la santé : les médecins, infirmier(e)s, sages-femmes, vétérinaires, pharmaciens...

Dans les métiers de bouche : les chefs cuisiniers, les bouchers

Dans le commerce : les coiffeurs, les esthéticiens

Dans les services : les aides à domicile, les auxiliaires de vie...



Recruter, un si long chemin

La fluidité du marché du travail est aujourd'hui moins évidente que dans les années post-Covid.

La hausse conjoncturelle du nombre d'offres d'emploi non satisfaites dit tout des difficultés rencontrées par les entreprises pour trouver chaussure(s) à leur(s) pied(s). Etat des lieux avec Benoît Meyer, directeur territorial de France Travail dans la Vienne.

■ Nicolas Boursier

Des besoins à exprimer

« Dans un contexte incertain, marqué par un ralentissement général de l'activité, les entreprises de tous secteurs ont moins embauché ces douze derniers mois qu'elles ne l'avaient fait en 2022 ou 2023. Dans la Vienne comme au niveau national, ce recul est constatable depuis deux ans. Mais avoir des difficultés à recruter ne signifie pas que notre département n'est pas dynamique. De grosses locomotives continuent

de maintenir leur recherche de personnel à un certain niveau d'exigences et de fréquence. C'est le cas des services à la personne, des services aux entreprises, tirés par le téléconseil, très gros consommateur d'emplois en terres poitevines, du tourisme, bien sûr, et des traditionnels secteurs de l'hôtellerie-restauration (10% des offres diffusées en 2025), du bâtiment et de l'industrie. A ce titre, l'aéronautique et la défense commencent à exprimer des besoins de plus en plus réguliers et ciblés. »

Des difficultés à recruter

« Elles s'expliquent de différentes manières. Pour certains secteurs, je pense notamment à la restauration, ce sont les conditions de travail, les horaires, la « dureté » supposée de la mission... qui détournent les candidats à l'emploi. D'autres ne portent pas l'attention espérée aux offres formulées au seul motif qu'ils connaissent mal ou méconnaissent totalement la

nature des métiers représentés dans l'entreprise recruteuse, la richesse du poste, les perspectives d'évolution... Inversement, pour les entreprises elles-mêmes, c'est le manque de qualification des candidats qui constitue le principal frein à l'embauche. »

Des solutions à apporter

« Quelle que soit la raison pour laquelle le recrutement s'avère difficile, des solutions existent pour optimiser les chances des recruteurs et des candidats à l'emploi : « accorder les violons ». La première d'entre elles ? Que les entreprises apprennent à ajuster leur organisation (horaires, bien-être, accompagnement managérial...) pour gagner en attractivité puis pour fidéliser. Le manque de qualification ? Là encore, il faut savoir faire preuve d'ouverture et d'imagination. Nous travaillons beaucoup avec les entreprises sur la nécessité d'élargir leurs critères de recrutement, lorsque le poste à pourvoir ne néces-

site pas de formations de très haute technicité. On ne devient pas chef cuisinier ou ingénieur comme ça. En revanche, de nombreuses fonctions peuvent être remplies si la formation devient un atout de valorisation des compétences. France Travail défend notamment auprès des PME l'intérêt de son dispositif d'immersion professionnelle. Proposé aux deux parties sur quelques jours, il permet au dirigeant de sonder le savoir-faire et le savoir-être du demandeur d'emploi, de mieux cerner ses motivations, sa capacité à s'intégrer au projet collectif. Pour le demandeur d'emploi, c'est en plus l'occasion de s'imprégner du projet entrepreneurial et des valeurs défendues par son potentiel futur employeur. Dans le meilleur des cas, cette immersion est complétée par une « préparation opérationnelle à l'emploi », elle-même sanctionnée par une formation en centre dédié ou sous la forme d'un tutorat au sein même de l'organisation. »

RECRUTEMENT

Savoir-faire et savoir-être

Le saviez-vous ? Seules 20% des PME de la Vienne confient à France Travail le soin de diffuser leurs offres d'emploi et de favoriser la mise en relation avec les candidats. « C'est en priorité aux dirigeants de ces petites structures, qui n'ont pas toujours le temps ni les moyens de communiquer et de se mettre

en valeur, que nos messages de sensibilisation s'adressent, éclaire Benoît Meyer. En deux ans, nous avons doublé le volume de nos contacts (ndlr : plus de 2 000 pour 2025) avec des entreprises susceptibles de recruter pour accompagner leur recherche et leur proposer le(s) service(s) qui facilitera(ont) leur démarche. »

Derrière la figure de proue de l'immersion professionnelle, citons, parmi les autres exemples de « services » proposés par France Travail, les semaines thématiques (la dernière en date a rassemblé plus de deux cents personnes, à la centrale de Civaux, autour d'un job dating sur les métiers du nucléaire) et le dispositif « Du stade à l'emploi ».

Décliné partout dans l'Hexagone, ce dernier crée les conditions d'une mise en relation « anonyme » entre recruteurs et demandeurs d'emploi, invités à partager une épreuve sportive collective, puis d'échanges « à visage découvert » au gré d'un job dating ignorant les CV, avant tout révélateur des savoir-être des candidats.

ARENA FUTUROSCOPE



VEN 17 AVRIL | 19H30

KEBLACK

RNBOI



UN SHOW D'APRÈS-MATCH
EXCEPTIONNEL

ACCÉDEZ À LA
BILLETTERIE



RT

viennne

ENQUÊTE

Des mots et des chiffres

La Fondation The Adecco Group, en partenariat avec l'ANDRH (Association nationale des DRH), a confié à l'institut de sondage le soin de réaliser une enquête sur les enjeux de reconversion et de transition professionnelle^(*). Les principaux enseignements.

84% des actifs en France considèrent la reconversion comme une étape normale dans un parcours professionnel. Pour 4 actifs sur 5, elle représente un nouveau départ.

Les femmes principalement concernées

67% des femmes salariées âgées de 25 à 34 ans envisagent une reconversion en changeant de métier, de secteur ou de statut professionnel. Seulement 24% des femmes se déclarent très satisfaites de leur vie professionnelle actuelle. Les situations de précarité, le type de contrat ou encore le temps de travail figurent parmi les principales causes d'insatisfaction. Côté rémunération, les femmes salariées ne sont que 56% à en être satisfaites, soit à peine plus d'une salariée sur deux.

Les raisons évoquées

64 % des femmes pensant à une reconversion citent comme raison principale une frustration ou un ennui professionnel. La souffrance au travail est aussi évoquée et concerne pas moins d'une salariée sur deux. En revanche, seules 43 % des femmes voient la reconversion comme un défi personnel.

Une étape difficile à franchir

71% des actifs perçoivent la reconversion professionnelle comme une étape difficile. Les principales craintes sont l'incertitude financière (27%) et la peur de ne pas retrouver d'emploi (20%). Un actif sur cinq estime aussi les démarches trop complexes.

Une réticence chez les plus âgés

53% des 50 ans et plus estiment être « trop âgés » pour entamer un processus de transition professionnelle (PTP). La reconversion reste donc une perspective plus lointaine pour cette partie de la population.

^(*)Enquête réalisée entre mars et avril 2025 auprès d'un échantillon de 997 personnes.



Quand reconversion rime avec renouveau

Claire-Marie Alexandre et Paul Agostini ont changé de cap pour le meilleur.

Chaque année, en France, de nombreuses personnes changent de vie en effectuant une reconversion professionnelle. Dans la Vienne, Claire-Marie Alexandre et Paul Agostini ont, eux aussi, tenté l'expérience.

■ Thibaud Emery - Laurent Brunet

Claire-Marie Alexandre (42 ans), praticienne en massages bien-être

En 2022, Claire-Marie Alexandre s'est fixé un objectif : aider les travailleurs à se sentir mieux grâce à des séances de massage bien-être. Que ce soit sur chaise, table ou au sol, elle propose un soin apaisant à la fois pour le corps et l'esprit. Et pourtant, à une époque, c'est elle qui a eu besoin d'aide. Après une expérience de dix ans au service abonnés de Mediapart, Claire-Marie a subi, comme beaucoup de personnes, un épuisement professionnel : « J'ai choisi de mettre ma santé au premier plan en changeant totalement de branche (...) C'est durant ma période de convalescence que j'ai rencontré le massage », explique-t-elle. Après avoir été

massée à plusieurs reprises, elle a décidé de sauter le pas, elle aussi, en réalisant une formation à l'école de massage de Tours. Ensuite, elle s'est lancée en tant que masseuse bien-être. Que ce soit en entreprise ou dans son cabinet « Petite Pousse » de Quinçay, elle réalise des prestations personnalisées avec différentes techniques comme le shiatsu. Son burn-out a donc marqué un tournant décisif dans son parcours. Aujourd'hui, elle s'en sert comme une véritable ressource dans sa manière d'accompagner les personnes, notamment celles confrontées à des situations similaires. « Je ne cherche pas à réparer mais plutôt à entendre les soucis, qu'ils soient physiques ou mentaux », confie la praticienne. Même si ces deux activités professionnelles paraissent totalement opposées, Claire-Marie y voit, tout de même, certaines similitudes : « Dans le massage, je retrouve une proximité avec les gens, ce qui était également le cas dans la presse. Les personnes reviennent me voir, signe qu'il y a des résultats positifs. » Aujourd'hui, Claire-Marie Alexandre a trouvé un nouvel équilibre, en mettant son vécu au service des autres.

Plus d'infos sur urls.fr/g3sBw9.

Paul Agostini (59 ans), dirigeant d'une école de plongée

« Pression permanente, manque de reconnaissance, journées sans fin... C'était devenu invivable. Trop dur, trop brutal. » Après trente-trois ans de bons et loyaux services, Paul Agostini tire un trait sur sa carrière de cadre dans la grande distribution. Sans détour, il négocie une rupture conventionnelle et tourne la page. Reste ce léger détail : et après ? À 55 ans, avec une retraite encore lointaine, il doit réinventer la suite. L'évidence remonte à la surface. « Je suis plongeur depuis toujours, moniteur bénévole depuis plus de vingt ans. J'ai aussi présidé ou siégé dans des instances départementales et régionales de la Fédération française d'études et de sports sous-marins. Pourquoi ne pas transformer cette passion en métier ? » Ni une ni deux, Paul retourne sur les bancs de l'école. Diplôme d'État en poche et formation à l'hyperbarie validée, il concrétise son projet. Quelques mois plus tard, son école de plongée voit le jour à Cissé : CAP Pavillon Alpha.

Pensée comme un lieu entièrement dédié à l'univers subaqua-

tique, la structure propose des formations sur mesure, avec un matériel adapté à chaque plongeur. Baptêmes, perfectionnement, accompagnement individualisé... Chacun progresse à son rythme, en piscine, en carrière ou en mer, selon ses envies.

Pour Paul Agostini, la plongée dépasse largement le cadre sportif. C'est une aventure profondément humaine. Enfants, personnes en situation de handicap, patients atteints de maladies graves ou blessés de guerre : tout le monde est le bienvenu. « J'ai plongé avec des personnes tétraplégiques ou atteintes de la maladie de Charcot. Elles m'ont appris l'humilité et renforcé mon attention à l'autre. » En plus de la formation, Paul réalise également des interventions subaquatiques pour des professionnels. Parmi ses références, des chantiers d'envergure comme celui du Futuroscope pour l'attraction Mission Bermudes. Un an après avoir sauté dans le grand bain de l'entrepreneuriat, le bilan est sans appel : aucun regret. Enfin, presque. « Mon seul regret ? Ne pas avoir osé plus tôt. »

Plus d'infos sur cap-pavillon-alpha.com.

COMMENT SONT RECYCLÉS LES PAPIERS ?



À l'usine papetière, on utilise tous les papiers triés par les habitants pour en fabriquer de nouveaux. Visite guidée avec Aurélien.

1 Arrivée des balles de papiers du centre de tri



On trouve des tas de papiers différents: des papiers brovillons, des cahiers à spirale...



2 Transformation en pâte dans le pulpeur

Dans une sorte de gros mixeur, les papiers sont mélangés avec de l'eau.

Après, la pâte est nettoyée pour enlever l'encre, les agrafes, les spirales...

Jusqu'à 10 km de papier par heure!



3 Fabrication des feuilles par la machine à papier

C'est le plus impressionnant. La pâte est aplatie et séchée pour devenir une feuille géante.

4 Mise en bobine du nouveau papier



Le papier recyclé est fabriqué avec 3 fois moins d'eau et d'énergie que le papier produit à partir de bois.



Il servira pour fabriquer des cahiers, des magazines ou des journaux par exemple!

Aurélien, 10 ans a visité une usine papetière

LYNK & CO

Adieu le stress de l'autonomie.

La nouvelle Lynk & Co 08 établit un nouveau Guinness World Records™ en parcourant **293 km en mode de conduite entièrement électrique**, soit la plus longue distance jamais enregistrée pour un SUV hybride rechargeable.



À partir de **499 €/mois.***



Faites-en
l'expérience !


CACHET GIRAUD
AUTOMOBILES

VOTRE CONCESSIONNAIRE
LYNK & Co à POITIERS

1 rue F. COLI - ZA du Vignaud
Aéroport POITIERS - BIARD
05 49 88 72 00
www.cachet-giraud.fr



Pour les trajets courts, privilégiez la marche ou le vélo. #SeDéplacerMoinsPolluer



*Exemple pour la Location Longue Durée (LLD) sur 48 mois et 40 000 kilomètres, incluant les prestations « Maintenance & Assistance 24/7 » et « Gestion des pertes totales », d'une Lynk&Co 08 Core 2025 neuve, hors options, après un premier loyer de 4 650€ puis 47 loyers de 499€.
Consommation électrique mixte (Wh/km) : 20,8**, consommation mixte (l/100km) : 0,9** et émissions de CO₂ (G/km) 23**. Modèle présenté : Lynk&Co 08 More 2025 à partir de 541€ après un premier loyer de 4 650€ puis 47 loyers de 541€. Loyers mensuels exprimés TTC, incluant le certificat d'immatriculation, hors prestations optionnelles et hors malus/bonus écologique. Offres non cumulables, réservées aux particuliers, en France métropolitaine, valables du 01/03/2026 au 30/04/2026 sous réserve d'évolution des tarifs constructeur, dans le réseau Lynk&Co participant, selon conditions générales LLD et sous réserve d'acceptation du dossier par TEMSYS, SAS au capital de 89 606 430 €, RCS Nanterre n° 351 867 692, 28 Allée d'Aquitaine - 92000 Nanterre, n° IDU FR231725_01YSGB. Société de courtage d'assurances n° ORIAS 07 026 677 www.orias.fr.**Valeurs provisoires communiquées par le constructeur (procédure WLTP) et variables selon la configuration du véhicule. Les valeurs définitives seront connues à l'immatriculation.