

Le 7

2023,
année de l'emploi

RECRUTEMENT

CHU

POITIERS



- IDE, IBODE et AS - Cadres supérieurs et cadres de santé
- Masseurs kinésithérapeutes - Préparateurs en pharmacie
- Attachés de recherche clinique - Contrôleurs de gestion
- Manipulateurs en électroradiologie médicale
- Secrétaires médicales - Agents logistiques
- Responsables et gestionnaires financiers
- Agents d'entretien - Médecins du travail

- Et beaucoup d'autres métiers !



Retrouvez
toutes nos
offres

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





Paradoxe

A en croire l'Insee, la Vienne serait le département de Nouvelle-Aquitaine à avoir le plus souffert des effets de la crise sanitaire sur le plan économique. Mais l'organisme public précise bien vite que le département a retrouvé dès décembre 2021 son activité de 2019. Et de fait, s'il existe un trait d'union entre quasiment tous les secteurs d'activité, c'est bien ce décalage entre des besoins de main-d'œuvre éprouvés et une difficulté à recruter. Dans l'industrie, l'agriculture, l'artisanat, la santé, les services à la personne, l'hôtellerie-restauration, l'animation ou l'éducation, des milliers d'offres ne sont pas pourvues. Un phénomène d'autant plus étrange que le chômage de masse a constitué un sujet récurrent au cours des deux dernières décennies. Beaucoup de facteurs expliquent cette désaffection pour de nombreux métiers. La rédaction a choisi de décrypter la situation au plus près des acteurs économiques.

La rédaction

2023 : une embellie à confirmer

En dépit d'un taux de chômage historiquement bas dans la Vienne, la situation économique des entreprises reste précaire. Car à leurs difficultés de recrutement s'ajoutent cette année de vraies incertitudes autour de l'inflation et des coûts de l'énergie.

■ Arnault Varanne

Solidement implanté sur la Technopole du Futuroscope, le cabinet de conseil en ressources humaines Actiforces (44 collaborateurs sur plusieurs sites) a vécu une année 2022 faste. Et ce n'est pas les Plans de sauvegarde de l'emploi qui ont occupé ses collaborateurs mais

bel et bien le recrutement. « On a multiplié par deux le chiffre d'affaires sur cette partie », témoigne Gery Delmar, PDG d'Actiforces. La banque, l'industrie, l'ingénierie ou les... ressources humaines ont renforcé leurs effectifs. Mais à dire vrai, tous les secteurs sans exception cherchent à recruter. « On est sur une augmentation de près de 40% des offres diffusées via nos services, soit près de 30 000 offres en 2022, dont 50% en CDI. C'est énorme ! », appuie Célia Rodrigues-Minau, directrice territoriale de Pôle Emploi. Avec un taux de chômage à 5,9%, en baisse de 0,6% sur un an, la Vienne a fait figure de très bon élève l'année dernière.

Au hit-parade des secteurs les plus demandeurs, figurent les services à la personne, le bâti-

ment, l'industrie, le commerce et la santé. En décembre, le site pole-emploi.fr comptait encore 5 900 offres, dont 50% sur Poitiers, 20% sur Châtellerauld, le reste dans les autres territoires. Signe d'une inflexion des recruteurs, « beaucoup acceptent des profils de gens peu ou pas qualifiés, avec une majorité de contrats à durée indéterminée », précise la cadre de Pôle Emploi. Cependant, l'embellie sur le front de l'emploi est-elle amenée à durer ? « A titre personnel, j'ai revu les objectifs du cabinet à la baisse car on s'attend à un retournement de conjoncture, constate Gery Delmar. Nos clients sont confrontés à des incertitudes et font donc preuve de prudence. Ils ont toujours des besoins mais préfèrent temporiser, dans

l'attente de nouveaux signaux économiques »

Si certains secteurs se mettent en veille, d'autres surfent sur une dynamique insolente et se réinventent pour coller aussi aux attentes des salariés. « Pour l'un de nos clients, sous-traitant de marques de luxe, nous avons mis en place des parcours de formation spécifiques », commente Margaux Motillon, collaboratrice du cabinet RH Emplois et Compétences. Célia Rodrigues-Minau l'admet sans fard, le taux de chômage au plus bas oblige les entreprises à « plancher sur les conditions de travail, les salaires, les représentations... » D'où la multiplication des sessions d'immersion en milieu professionnel, notamment pour les demandeurs d'emploi de longue durée.



L'Afpa Recrute !

Le centre de formation du Vigeant (86) recherche son futur FORMATEUR "MONTEUR DE RESEAUX ÉLECTRIQUES" H/F EN CDI

Vous avez :

- 5 années d'expériences professionnelles en tant que monteur de réseaux électriques ?**
- Une appétence pour la transmission**

ET SI VOUS DEVENIEZ FORMATEUR POUR ADULTES ?

CONTACTEZ NOUS !

carole.souchaud@afpa.fr

Le Chaffaud 86150 Le Vigeant

Scannez et consultez l'ensemble de nos offres !







Les employeurs privés n'ont pas le monopole de la difficulté à recruter. Les collectivités peinent aussi à renouveler leurs effectifs. C'est l'une des raisons pour lesquelles la Ville de Poitiers, le Centre communal d'action sociale et Grand Poitiers viennent de lancer une charte de la diversité. Le document doit servir de « catalyseur pour améliorer l'adhésion de tous les agents à la dynamique collective », selon Stéphane Allouch, adjoint au Personnel et au Dialogue social. Au-delà, la fameuse charte vise à ce que la collectivité soit « à l'image de la société dans ses composantes culturelles, ethniques et sociales ». Cela passe par une démarche « d'aller vers », dans les quartiers, où les candidats n'ont « pas toujours les codes » pour répondre à des annonces d'emploi. Poitiers et Grand Poitiers recrutent environ 180 personnes par an, hors saisonniers et agents du service périscolaire. Avec quelques « tensions », notamment dans des métiers comme électromécanicien. En développant leur marque employeur, Ville et Communauté urbaine visent non seulement à attirer les talents, mais aussi à conforter la qualité de vie au travail des agents. Un chantier titanesque qui sera « évalué », promet Stéphane Allouch.

« A la croisée de plusieurs transitions »

Pauline Rochart porte un regard lucide sur la situation actuelle du marché de l'emploi. Des crises passées aux opportunités à venir, la consultante indépendante sur le futur du travail analyse les mutations en cours. « Le Covid a servi de catalyseur à plein de bouleversements. »

■ Arnault Varanne

Comment analysez-vous les bouleversements actuels du monde du travail ?

« L'époque est passionnante, nous sommes à la croisée de plusieurs transitions après une série de crises ces dernières années. Sociale d'abord, avec le mouvement des Gilets jaunes qui a placé le travail au centre des préoccupations. Les gens ont manifesté le désir de vivre de leur activité. Malheureusement, les inégalités continuent de se creuser. Démocratique, ensuite. Les gens vont de moins en moins voter, y compris dans les entreprises, alors que les actifs veulent plus de place, faire entendre leur voix. Enfin, la crise écologique nous bouscule beaucoup. »

Qu'a changé la crise sanitaire selon vous ?

« Elle nous a montré la notion de vulnérabilité, nous sommes dans une époque où le prendre soin, des autres

et du vivant, devient très important. Cela change notre rapport au travail et nos représentations... »

« Une grande démission ? Je suis très prudente »

Elle a aussi libéré les énergies, accéléré les transitions professionnelles, les mobilités géographiques...

« On parle beaucoup actuellement de grande démission. Je suis très prudente là-dessus car si les chiffres sont hauts (2,7% de démissions selon la Dares, ndr), ils ne sont pas inédits. Simplement, nous sommes dans une période de reprise économique où les actifs cherchent de meilleures conditions de travail. Au-delà, une autre partie de la population est mue par une quête de sens, souhaite trouver un alignement entre convictions personnelles et situation professionnelle. »

Peut-on tout de même parler d'avant et d'après-Covid ?

« Le Covid a servi de catalyseur à plein de bouleversements. Par exemple, le télétravail et les mobilités de grandes villes vers de plus petites existaient déjà, mais ces deux phénomènes se sont accélérés, se sont presque imposés même. Mais attention, en fonction de nos positions sociales, on n'a pas forcément la même mobilité professionnelle. C'est évidemment plus simple quand on a confiance

dans son employabilité. »

La réflexion entre vies professionnelle et personnelle s'est-elle aussi accélérée ?

« Les deux ans et demi qu'on vient de vivre nous ont permis de réfléchir à cette question. Et l'on remarque que chez les moins qualifiés, de nouveaux arbitrages sont opérés dans l'articulation des temps de vie. Cela traverse toutes les classes sociales. L'enjeu numéro 1 est toujours d'avoir un boulot. Mais on remarque que les candidats sont de plus en plus exigeants. »

« Les candidats sont de plus en plus exigeants. »

Le rapport de force entre les salariés et entreprises s'est-il inversé ?

« Je crois surtout qu'il s'est rééquilibré et c'est tant mieux. Il y a eu par le passé beaucoup d'abus dans des secteurs tels que l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, etc. Les salariés ont des exigences légitimes, être correctement traités, mieux formés, ne pas être avertis de changements de planning du jour au lendemain. »

Au final, la valeur travail a-t-elle encore un avenir ?

« Je préfère parler de la valeur du travail. C'est un mot polysémique qui résonne différemment en fonction de ce qu'on met derrière. La vraie question,

c'est comment un employeur reconnaît un salarié, comment ce dernier montre son attachement à son entreprise... Je ne crois pas que les jeunes ne veulent plus travailler. Mais quel cadre et quel projet leur propose-t-on ? Quelle reconnaissance ont-ils ?... »

Le recrutement, « un problème complexe »

D'où la difficulté à recruter dans certains secteurs ?

« C'est un problème complexe. Les policiers municipaux ou les enseignants exercent leur métier dans des conditions de plus en plus difficiles. Beaucoup d'autres jobs imposent une lourde charge émotionnelle. Il faut donc trouver des façons de mieux les rémunérer et récompenser. Les dimensions qui confèrent du sens au travail sont au nombre de trois : le sentiment d'utilité sociale, la cohérence éthique et les capacités de développement. Un job qui a du sens est un job dans lequel je grandis, j'exerce mes compétences. De mon point de vue, on a sous-investi dans cette capacité de développement des salariés. »

Qu'est-ce qui vous rend optimiste pour 2023 ?

« Les entreprises sont en train de changer, les pratiques bougent notamment parce que les boîtes qui traitent bien leurs salariés sont pérennes. Je suis assez optimiste parce que des collectifs de jeunes se mobilisent sur la question écologique, font bouger les lignes. »

**MA FORMATION,
MON EMPLOI**
en Nouvelle-Aquitaine

FORMEZ-VOUS AUX MÉTIERS QUI RECRUTENT

**Vous avez plus de 16 ans ?
Vous êtes en recherche d'emploi ?**

➡ **TROUVEZ VOTRE FORMATION ET CANDIDATEZ EN LIGNE**

SUR **VITE.CMAFORMATION-NA.FR** 

des formations disponibles dans votre ville et aux alentours ➡ des nouveautés pour accéder aux métiers de l'agriculture, de la santé et du social



Besoin de conseils ?

FAITES APPEL À VOTRE ERIP

Les Espaces Régionaux d'Information de Proximité vous accueillent près de chez vous. Trouvez les informations sur les formations, les métiers, la création et la reprise d'entreprises et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine, échangez avec un conseiller et découvrez les aides dont vous pouvez bénéficier ou les structures les plus à même de vous accompagner dans votre projet.

Accès libre et gratuit pour tous.

➡ **TROUVEZ L'ERIP PRÈS DE CHEZ VOUS SUR**

NAQUI.FR/ERIP 




Caroline
Responsable d'aide à domicile à Saint-Savin

Caroline nous fait confiance pour recruter.

Vous aussi, faites appel à Pôle emploi : sélection de candidats, immersion, financement de formations... Nos conseillers vous aident à recruter.

Pôle emploi, on est là pour vous.

Rendez-vous en agence, sur pole-emploi.fr ou par téléphone au 39 95*.

*Service gratuit + prix de l'appel.




groupe carmel

ENVIE D'UNE CARRIÈRE TROP STYLÉE ?

Dans une entreprise en développement proche de vous, locale et familiale

Le Groupe Carmel est composé de 6 boutiques de mode et d'EPI sur Poitiers.

ESPRIT   PENAUD PRO
LACOSTE  HAVANE 

PROFILS RECHERCHÉS :
Femmes et hommes motivés, passionnés par le commerce et le service client, bienveillants... et c'est tout !

REJOIGNEZ-NOUS!
Envoyez votre candidature à v.lesausse@groupe-carmel.fr



RENDEZ-VOUS L'apprentissage tient salon

Les salons restent des lieux où se rencontrent l'offre et la demande. Les 10 et 11 mars prochains, le parc des expositions de Poitiers va ainsi accueillir une nouvelle édition du Salon de l'apprentissage et de l'orientation. Organisé par la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Vienne, Pôle Emploi et Grand Poitiers, avec le soutien du Département et du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine, cet événement s'adresse aux jeunes mais également aux adultes en désir de reconversion ou en recherche d'emploi.

Plus d'infos sur la page Facebook Salon de l'Apprentissage et de l'Oriëntation 86.

Pour préparer l'été

La structure Le 4, à Châtelerault, prépare l'été au printemps à travers son forum Jobs d'été. Rendez-vous à la salle de la Gornière le 4 mars. Au menu : des offres d'emploi bien sûr mais aussi un atelier CV vidéo, une information sur la mobilité internationale, ainsi que des aides à la conception d'un CV et d'une lettre de motivation.

Entrée libre.

WEBSÉRIE

Les métiers en décalé

Casser les clichés sur certains métiers, tel est l'objectif de la Websérie Cap Métiers réalisée par le réseau des Missions locales et d'insertion. Sur son site Internet, la MLI du Poitou propose de découvrir cette approche à la fois documentée et décalée sur les métiers. Durant deux minutes, un ou une professionnelle présente son métier de façon dynamique. Une nouvelle vidéo sort tous les deux mois. Parmi celles déjà en ligne, vous pourrez découvrir les métiers de vendeur conseil, soudeur-chaudronnier, mécanicien poids lourd, cuisinier, animateur jeunesse, serveur en restauration... Et bien d'autres encore !

Plus d'infos sur mli-poitiers.asso.fr.



Les codes ont changé

Face à la pénurie de main-d'œuvre qui affecte de nombreux secteurs d'activité, les entreprises testent de nouvelles méthodes de recrutement.

■ Claire Brugier

Lors de son ouverture en août 2020, le Centre de rénovation de véhicules d'occasion (CRVO) du groupe Emil Frey, à Ingrandes-sur-Vienne, avait déjà recruté en externe 101 personnes, sur un total de 144 salariés. Pour étoffer rapidement ses rangs, l'entreprise a mis en place des sessions de job dating, avec visite de son site et de ses outils novateurs. « Cela permet de faire entrer les candidats dans notre univers et de lever les freins liés à l'image

de l'usine », expliquait alors Damien Wisniewski, directeur Business Unit pièces de rechange. Sur le même principe, Marie Surgelés a organisé à l'automne dernier une journée de recrutement, avec la promesse d'une immersion dans son usine de Mirebeau. Le CHU de Poitiers aussi a mis en place son propre forum de recrutement.

Le rapport au travail a changé et, dans tous les secteurs d'activité, les façons de recruter s'en ressentent. « Aujourd'hui, les candidats ont besoin de plus d'informations concrètes sur le poste proposé, la culture de l'entreprise... Moins ce sera flou et plus ils se projettent. Ils veulent que l'on s'intéresse vraiment à eux », analyse Karine Billaud. La responsable du cabinet de

recrutement Kaphisto RH met en garde contre l'innovation pour l'innovation. « On a beaucoup industrialisé les process de recrutement -et les nouveaux outils automatiques et les réseaux sociaux poussent à ça-, mais il y a des fondamentaux à respecter. »

Technologies, jeu, sport

Dans le sillage du CV vidéo, les nouvelles technologies ont investi les process. La startup poitevine Skilleo en a même fait son cœur de métier en s'appuyant sur les jeux vidéo pour détecter des compétences comme la faculté à gérer le stress ou à travailler en équipe. Dans le domaine du jeu toujours, Transdev a fait appel à la Scop RDV Nomade, spécialiste des escape games.

Le sport aussi est devenu un support. La MJC de Montmorillon, en lien avec Pôle Emploi, a ainsi organisé un job dating autour... du badminton. Et dans un tout autre genre, le bailleur social Ekidom est lui aussi sorti des sentiers battus (lire ci-dessous). D'aucuns ont fait le pari d'inclure la formation dans le processus de recrutement. L'opérateur de transport urbain Vitalis finance le permis D de ses futurs conducteurs (cf. p. 8), le pisciniste Desjoyaux a créé son propre centre d'apprentissage à Fouillouse (Loire)... Les entreprises rivalisent donc d'ingénierie pour attirer de nouveaux collaborateurs. Mais Karine Billaud met en garde : « On peut imaginer plein de choses, si ce n'est pas ciblé, cela ne fonctionnera pas mieux. »

Ekidom façon The Voice

Pour recruter en nombre et bien, Ekidom a mis en place un dispositif innovant. Avec Adopte ton job, le bailleur social a revu et corrigé le principe de l'entretien.

Moins de deux mois pour recruter quinze postes dans le cadre de sa réorganisation... Face à l'urgence, Ekidom a lancé au printemps une opération inédite baptisée

Adopte ton job. Le bailleur social a tout simplement changé les règles. « Souvent, lors d'entretiens de recrutement, nous nous retrouvions à la fin à répondre aux questions des candidats », explique Nathalie Ouvrard, chargée de recrutement et de formation. De là est née l'idée d'une première phase en forme d'entretien virtuel inversé. Le principe : une salle par poste proposé, un manager et un salarié pour répondre aux questions des candidats sur les salaires,

l'ambiance au travail... 300 personnes se sont inscrites, 150 se sont connectées en direct et le replay a été envoyé aux absents. La deuxième phase avait été conçue comme le télécrochet The Voice, à l'aveugle. Chaque candidat avait sept minutes pour présenter son parcours, sa motivation et une citation qui le représente. « L'objectif était de faire différemment, de passer outre tout signe de discrimination. En tant que recruteur, on n'est jamais 100%

objectif, ce dispositif nous a permis de gagner en objectivité. » Le classique entretien venait en troisième partie. Pour cette initiative, Ekidom a reçu le Prix de l'innovation managériale décerné par l'Union sociale pour l'habitat. Renouveler l'expérience ? « Le monde du recrutement évolue très vite, il faut sans cesse s'adapter », lâche Nathalie Ouvrard, avant d'évoquer de nouvelles pistes, comme la mise en place de banques de CV inter-entreprises...

Emploi

86



Le plus court chemin vers l'emploi



emploi86.com




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

SAINT-ELOI FOUGERE
 ELECTRICITE • CLIMATISATION • CHAUFFAGE • PLOMBERIE

NOUS RECRUTONS un chef d'équipe Plombier / Chauffagiste.
05 49 44 86 86
 Candidature : vpiazza@sainteloifougere.com
 15 rue du petit Nieul - 86360 MONTAMISE

TRANSPORT & LOGISTIQUE
FORMATIONS EN ALTERNANCE DU CAP AU BAC

TRACE TA ROUTE AVEC AFTRAL

Découvre des métiers passionnants et donne du sens à ton avenir !

CAP Conduite routière - 1 à 2 ans

CAP Opérateur logistique - 1 an

CAP Mécanique poids lourds - 2 ans

BAC Professionnel Logistique - 2 ans



NOUVEAU septembre 2023 !

BAC Professionnel Mécanique poids lourds

AFTRAL Poitiers
 94 rue du Porteau

05 49 88 23 68
recrutement.poitiers@aftral.com

aftral.com | | **0 809 908 908** Service client pro actif





FORMATION

L'Isteli, un atout fort

« Historiquement, dans le secteur du transport, il suffisait d'être courageux », note Olivier Martin, de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique. Preuve que ce n'est plus le cas, la Vienne abrite depuis 2019 l'Institut supérieur du transport et de la logistique internationale (Isteli), avec un programme de formation de bac+2 à bac+3, à temps plein ou en alternance. « L'Isteli, c'est la perspective de garder, former et perfectionner des professionnels. C'est un gage de sécurité pour les entreprises et la possibilité de faire monter en compétences leurs salariés », note Caroline Braun-Metzger, déléguée régionale de la Fédération nationale des transports routiers.

A la rentrée dernière, l'Isteli a accueilli pour la partie transport dix étudiants en GOTRM (gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises, bac+2) et 8 étudiants en RPTL (responsable transport et logistique, bac+3). Et dans le domaine de la logistique, 16 étudiants en première année TSMEL (technicien supérieur en exploitation logistique, bac+2) et 10 en 2^e année. Soit un effectif total de 52 élèves. Les formations dispensées à l'Isteli sont venues compléter l'offre existante : le BTS Gestion des transports et logistique associée (GTLA), le DUT Gestion logistique et transport (GLT) et les titres professionnels dispensés par l'Afpa et l'Aftral. En 2022, 94 élèves ont eu leur diplôme et 260 sont inscrits en bac pro ou CAP conduite routière dans l'académie, à Isaac-de-l'Étoile à Poitiers et à Jean-Albert-Grégoire à Soyaux, en Charente. « En six mois, on peut obtenir un titre professionnel qui permet de travailler dans la conduite routière », précise Olivier Martin.



Démographie en berne

Bien qu'il affiche des effectifs croissants, le secteur des transports routiers dans sa grande diversité nourrit des inquiétudes à moyen terme, en raison d'une pyramide des âges vieillissante et de recrutements compliqués.

■ Claire Brugier

Avec des effectifs en hausse de 3,5% en 2021, entre 2 et 3% en 2022, les transports routiers affichent une activité soutenue en Nouvelle-Aquitaine. « Même dans le contexte de la crise sanitaire, le nombre de salariés a augmenté, notamment

en raison du développement du e-commerce », commente Olivier Martin, animateur de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL). Selon la conjoncture, « on aura probablement un tassement de cette activité cette année, avec peut-être un report de consommation vers les voyages... », avance Caroline Braun-Metzger, la déléguée régionale de la Fédération nationale des transports routiers. Difficile, au sein d'une branche très diverse, qui regroupe aussi bien le transport de marchandises, de passagers, le sanitaire ou encore les convois exceptionnels, de savoir de quoi l'avenir sera fait. « Le transport

de marchandises est dépendant de l'économie mais les autocaristes - dans le scolaire surtout - ou le transport sanitaire répondent à une autre logique », illustre Olivier Martin. Seul point commun : « Toutes les branches sont en pénurie de main-d'œuvre. »

Une inquiétude croissante

Le transport routier, qui emploie aujourd'hui 65 500 salariés en Nouvelle-Aquitaine, dont 36 000 dans le seul transport de marchandises, peine à compléter ses effectifs. Ici comme ailleurs, les recrutements sont compliqués, voire « très difficiles », glisse Caroline Braun-Metzger. Et la démographie actuelle n'augure rien de bon, avec un

âge moyen de 45,3 ans, et même 52,4 ans dans le transport routier de voyageurs. « La pyramide des âges à cinq ans est source d'inquiétude dans les entreprises. La difficulté n'est pas tant d'adapter les embauches à l'activité mais de remplacer les salariés qui partent en retraite, complète Olivier Martin. La branche recrute à tout âge mais les métiers du transport sont des métiers dans lesquels on entre traditionnellement tard, vers 35 ans, souvent dans le cadre d'une reconversion. » De plus, la représentation majoritaire des conducteurs -70% des effectifs- masque souvent la pluralité des métiers, lesquels incluent l'exploitation ou encore la mécanique poids lourds.

Vitalis offre le permis D

Afin de remédier aux problèmes de recrutement et de consolider ses effectifs à moyen voire long terme, Vitalis finance le permis D de ses futurs conducteurs de bus.

La crise sanitaire, en accentuant l'absentéisme dans les rangs de Vitalis, n'a fait que mettre en évidence une réalité. « Fin 2021, nous avions du retard dans les recrutements, constate Denis Teulière, le directeur des ressources humaines. Il manquait dix chauffeurs de bus (ndlr, sur 250 en temps normal) et nous avons des difficultés



à recruter par les canaux classiques. Nous avons donc mis en place un plan de communication plus musclé pour recruter entre 40 et 45 chauffeurs. » Un plan assorti d'une promesse de formation

au permis D. La proposition a séduit près de 300 candidats. Résultat, le 16 août dernier, 44 nouveaux conducteurs ont intégré les effectifs, dont 11 qui n'avaient au départ qu'un permis B de plus de

deux ans. Les candidats ont suivi une formation de type CAP de trois mois auprès de La Poitevine et de l'Aftral, puis « en interne sur le réseau » afin d'appréhender la trentaine de lignes urbaines. L'opération, budgétée à hauteur de 300 000€, va se répéter dans les prochaines années. Vitalis la mène en partenariat avec Adecco qui prend en charge la formation et les huit premiers mois en CDI intérimaire des candidats, avant leur pleine intégration aux effectifs de Vitalis. « Il est intéressant de recruter des personnes de l'extérieur, qui ont connu d'autres procédures de travail, note le directeur Cédric Faivre. Ils apportent un regard différent. »



UNE ÉCOLE D'INGÉNIEURS PUBLIQUE, MEMBRE DU GROUPE BORDEAUX INP NOUVELLE-AQUITAINE

DÉCOUVREZ

les formations de l'ENSI Poitiers sur ensip.univ-poitiers.fr
et lors de nos journées « **Portes ouvertes** » du 25 février 2023

Diplôme ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENT et ses 4 parcours

PARCOURS EAT

Éclairage Acoustique Thermique

PARCOURS EI

Énergétique Industrielle

PARCOURS H2

Hydrogène

PARCOURS MEE

Maîtrise de l'énergie électrique

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

PARCOURS TEN

Traitement des Eaux et des Nuisances

PARCOURS GMC

Géotechnique et Matériaux de Construction

PARCOURS GTS

Géotechnique et Travaux Souterrains



ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'INGÉNIEURS DE POITIERS SPÉCIALISÉE EN ENVIRONNEMENT, CONSTRUCTION, ÉNERGIE ET INGÉNIEURIE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

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

PUBLI-REPORTAGE

CAP EMPLOI 86

Cap Emploi, en tant qu'**Organisme de Placement Spécialisé**, développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours. L'association est membre du Service Public de l'Emploi (SPE) et est composée de deux services. L'un dédié à l'accompagnement vers l'emploi et l'autre à l'accompagnement dans l'emploi.

Depuis 2018, les deux services œuvrent ensemble dans une logique de sécurisation des parcours notamment dans le cadre de la délivrance du CEP. Son intervention s'exerce en complémentarité des autres opérateurs du CEP (Réseau EVA/CIBC, Pôle emploi, APEC et mission locale) et plus largement, il s'appuie sur un large réseau de partenaires (dont la CPAM, la MSA, les services de Santé au travail, mais également les OF, organisations patronales...).

Partenaire de longue date avec Pôle Emploi, le Cap Emploi, via leur réseau Cheops, ont renforcé ces liens par la signature d'une Convention ayant pour objet : un Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) et une montée en compétence des agents Pôle Emploi sur le champ du handicap. Le LUA se doit d'offrir une meilleure lisibilité aux personnes en situation de handicap et aux employeurs, via un « guichet unique ». Les personnes sont orientées vers la meilleure modalité d'accompagnement, dont celle propre à Cap Emploi. La montée en compétence des agents PE permet un diagnostic affiné, parfois doublé d'un entretien expert, par un conseiller Cap Emploi et qui vise à orienter les personnes en tenant compte de leur situation de

handicap le plus en amont possible ; les employeurs sont quant à eux sensibilisés sur l'emploi des personnes en situation de handicap, comme un recours naturel en cas de recrutement, dans une logique d'inclusion. La force de ce rapprochement réside également sur le volet « accompagnement en emploi » qui permet de sécuriser un recrutement opéré par un conseiller Pôle Emploi et pour lequel le recours au service de Maintien en emploi consolide l'intégration si besoin. Cap Emploi s'adresse à des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur situation de handicap. Son expertise s'inscrit dans le champ de la compensation du handicap. L'objectif est de compenser les difficultés rencontrées par la personne tout au long de son parcours (formation, emploi). Cap Emploi accompagne les personnes quel que soit leur statut (demandeur d'emploi, inscrit ou non à Pôle Emploi, salarié, agent de la fonction publique ou travailleur non salarié), Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOETH) ou en voie de le devenir.

Zoom sur l'accompagnement au CEP par votre Cap emploi 86 : Le CEP au sein des deux services, consiste à délivrer un premier niveau d'information suite à un bilan diagnostic de la situation, et si besoin, la poursuite vers un deuxième niveau, avec mise en place d'un accompagnement personnalisé avec définition d'un projet de réorientation, d'évolution ou transition professionnelle.

- Au sein du service **Maintien dans l'emploi**, l'accompagnement au CEP est destiné aux salariés, agents de la fonction publique et travailleurs non salariés en risque d'incapacité du fait de leur situation de handicap qui génère un frein à la poursuite de l'activité initiale.
- Au sein du service **Insertion**, l'accompagnement au CEP est destiné aux personnes (demandeurs d'emploi) inscrits à Pôle Emploi, suite au diagnostic réalisé par un conseiller Pôle Emploi, ou non inscrits) pour lesquelles la situation de santé est le frein prioritaire à l'accès à l'emploi.

Pour favoriser la mise en oeuvre du projet retenu par la personne, sont mobilisés en complément des aides du droit commun, des dispositifs spécifiques proposés par l'Agefiph et le FIPHFP.

Aides mobilisables pour les salariés/travailleurs non-salariés : le CPF, CPF transition professionnelle (via l'Association transition professionnelle), plan de formation interne employeurs via l'OPCO...

Aides mobilisables pour les demandeurs d'emploi : CPF, Aide individuelle à la formation (Pôle Emploi et la Région Nouvelle Aquitaine), dispositifs collectifs à la formation (Plan Régional de Formation et Habilitation Service Public).

La coexistence des deux services permet d'offrir aux personnes, la continuité de service afin d'éviter toute rupture de parcours. Si vous souhaitez des informations complémentaires, l'équipe de Cap Emploi se tient à votre disposition.

Cap Emploi 86

3 Rue de la Goëlette
Zone du Grand Large - 86280 Saint Benoît
Tél. 05 49 44 97 97
accueil@capemploi86.fr



ATERENO

ISOLATION THERMIQUE EXTÉRIEURE ET INTÉRIEURE



**POUR UNE
PERFORMANCE
ÉTÉ COMME HIVER,
PENSEZ À
LA LAINE DE BOIS !**

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

Partenaire Suivez-nous sur :





LE CHIFFRE

4

C'est le nombre de restaurants qui ont fermé au cours du second semestre 2022 dans la Vienne. La conséquence des difficultés de recrutement et, surtout, de la hausse des coûts de l'énergie. « *Le marché a commencé à se déréguler en septembre-octobre 2021 avec 70% de hausse, rappelle Hugues Baalouch, le président de l'Umih86. Aujourd'hui, on est à des tarifs multipliés par 6. Au plus haut, en mai 2022, on était à fois 12 !* »

ANIMATION

Des opportunités pour les DJ

Basée sur la Technopole du Futuroscope depuis trois ans, l'école des DJ UCPA continue de former les animateurs musicaux et scéniques de demain. Animation en centres de loisirs, hôtellerie de plein air, événementiel... Le métier de DJ s'exerce en de nombreux endroits. Et le marché est favorable ! Au sortir de la crise sanitaire, les animateurs musicaux et scéniques sont convoités. « *La reprise d'activité a été très forte et, par conséquent, tous les métiers sont en tension, explique Hélène Mingot, la directrice du site poitevin. Il y a une pénurie criante. Pour la première fois, nous n'avons pas pu satisfaire toutes les entreprises* » En plus de ses sites de Lyon et du Futuroscope, l'école des DJ UCPA a ouvert un nouvel établissement à Port-Barcarès (Pyrénées-Orientales).

TOURISME

Le Futuroscope forme ses futurs maîtres-nageurs

Le parc du Futuroscope prévoit le lancement de son centre aquatique de 6 000 m², l'Aquascope, au printemps 2024. Et pour assurer la sécurité de ses visiteurs, il recherche activement ses futurs maîtres-nageurs. Le recrutement a été lancé il y a quelques semaines, le parc s'engageant à financer le BPJEPS AAN, Graal indispensable pour surveiller les bassins. Les formations, d'envi-ron un an, débuteront en mars à Poitiers.



Qui pour servir les clients ?

Post-Covid, le secteur de l'hôtellerie-restauration a vu bon nombre de ses salariés quitter le navire, mus par de nouvelles aspirations. Une fuite que les professionnels souhaitent aujourd'hui colmater en se réinventant.

■ Steve Henot

Longtemps épargné par les problèmes de main-d'œuvre, le monde de l'hôtellerie-restauration fait aujourd'hui partie des « métiers en tension ». Et pour cause, en France, il y aurait actuellement entre 200 000 et 300 000 postes non pourvus dans le secteur !

« *On subit encore les conséquences de la crise Covid* », analyse Hugues Baalouch, président de l'Union des métiers et de l'industrie de l'hôtellerie dans la Vienne (Umih 86).

« Être plus inclusif et à l'écoute »

Au plus fort de la pandémie, la fermeture forcée des établissements a amené des salariés et saisonniers à envisager leur avenir ailleurs, conduisant à une fuite sans précédent. Plus particulièrement dans la restauration, où la saison estivale 2022 s'est faite à flux tendu, dans la Vienne comme ailleurs. Le mot d'ordre pour les professionnels a été l'adaptation. « *Beaucoup de restaurateurs*

ont fait moins de services, observe Hugues Baalouch qui, lui, a fermé l'hôtel Kyriad du Futuroscope le week-end. On a la chance d'avoir connu une bonne année touristique, Il y a eu plus d'activité que les étés passés mais tout le monde en est sorti épuisé. » Depuis, si la situation est « *revenue à la normale* » pour l'hôtellerie, elle resterait délicate dans la restauration. « *Le problème va se poser au printemps, craint Hugues Baalouch. Pas mal de travailleurs sont déjà revenus à l'hiver 2021-2022, mais d'autres sont allés ailleurs, notamment dans la restauration collective, en raison des horaires.* » Pour le président de l'Umih 86, il convient de « *changer l'image de nos*

métiers » et de fidéliser les salariés. « *Il faut qu'on soit inclusif, intelligent et à l'écoute*, suggère-t-il. *On doit commencer à penser au long terme, ce que l'on n'a pas fait depuis vingt ans.* » Dans cette opération reconquête, lui souhaite favoriser la rencontre entre les chefs d'entreprise et les demandeurs d'emploi, par l'organisation de portes ouvertes ou encore d'une « *grande fête de nos métiers* » dès 2023. Reste à voir comment la crise énergétique, qui frappe fortement le secteur, pourra être absorbée... « *On a enregistré pas mal de reconversions vers le métier de serveur en 2022, c'est quelque chose qui nous met un peu de baume au cœur.* »

« Je recherche une envie »

L'Alteora Futuroscope fait partie des rares hôtels de la Vienne labellisés Afaq 26 000. Son directeur Bernard Maret met en avant cet engagement en matière de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) lors des processus de recrutement.

■ Romain Mudrak

A l'Alteora Futuroscope, les embauches ne se font pas

au coin du bar. « *Je ne suis pas un recruteur, je dois changer de casquette et me préparer psychologiquement* », admet son directeur Bernard Maret. Le recrutement c'est « *une méthode qui va du sourcing à l'intégration* ». Il reçoit le candidat « *avec beaucoup de respect* » dans une salle de réunion. Le CV de ce dernier, il l'a lu évidemment. Mais c'est d'abord un moyen d'amorcer la discussion. « *Je recherche avant tout une envie, car avec la motivation on peut faire plein de choses.* »

Dans un secteur qui peine à

se rendre attractif, la forme compte autant que le fond. Bernard Maret a placé la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au cœur de ses préoccupations, jusqu'à décrocher le label Afaq 26 000. La reconnaissance d'un « *travail de longue haleine en faveur du développement durable et de la qualité de vie au travail* » plutôt rare dans le milieu. Alors autant que cela se sache. « *Les jeunes sont désormais sensibles à l'engagement de l'entreprise* », souligne le dirigeant. Les profils sont aussi très diffé-

rents maintenant. « *Il faut garder l'esprit ouvert sur le monde tel qu'il est et voir au-delà des apparences.* » La question de la rémunération doit arriver très vite dans l'échange, histoire d'être sur la même longueur d'onde. Et plus étonnant, Bernard Maret évoque aussi le départ du futur employé. « *Aujourd'hui, quand les gens ont envie de partir, ils ne respectent plus le préavis. Il faut dédramatiser le départ.* » En bonne intelligence, le salarié peut attendre la fin de la saison estivale, et même proposer son remplaçant.

youzful

**ORIENTATIONS,
CONSEILS DE PROS**

**& TOUTES LES OFFRES
QUI VOUS CORRESPONDENT**

ALTERNANCE, JOB ÉTUDIANT, STAGE, CDD, CDI



**CONSTRUIRE VOTRE AVENIR
EN TOUTE SÉRÉNITÉ**



Offre réservée aux particuliers, en vigueur au 01/11/2022. Youzful est un service en ligne gratuit non conditionné à un engagement d'achat. Le service de mise en relation avec les professionnels (messagerie privée) est uniquement accessible après la création d'un compte Youzful Jeune. Voir conditions d'utilisation sur le site Youzful. Pour plus d'informations, renseignez-vous auprès de votre conseiller. Le site www.youzful-by.ca.fr est édité par Crédit Agricole e-Développement, société en nom collectif au capital de 5 850 € dont le siège social est situé 48, rue La Boétie 75008 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 790 054.811, intermédiaire en opérations de banque et services de paiement - numéro ORIAS 13 006 097. Accès gratuit au site, hors coût du fournisseur d'accès. 03/2022 - K13315 - Édité par Crédit Agricole S.A., agréé en tant qu'établissement de crédit - Siège social : 12 place des États-Unis, 92127 Montrouge Cedex - Capital social : 8 750 065 920 € - 784 608 416 RCS Nanterre. 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 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. Éd. 11/2022. Crédit photo : Getty Images. Document non contractuel.



UNA 86

**Crédit d'impôts
-50%**

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

**Vous avez besoin
d'une aide à domicile ?**

UNA 86 vous propose un service sur mesure pour répondre à vos besoins :

Sur le secteur de Poitiers et Châtelleraut :

Aide momentané avant et après une naissance, aide à la parentalité, aide en cas d'immobilisation (maladie, accident), aide à l'entretien du logement...

Sur le secteur de Chauvigny et alentours :

Aide aux actes essentiels de la vie quotidienne (toilette, habillage) 7jours/7, garde d'enfants, aide à l'entretien du logement...

ANTENNE ET SIEGE DE POITIERS
05.49.88.71.05 - familles@una86.fr

ANTENNE DE CHÂTELLERAUT
05.49.21.03.85 - familles@una86.fr

ANTENNE DE CHAUVIGNY
05.49.56.02.95

Nous recrutons !!

Pour compléter nos équipes, nous recherchons :

Sur le secteur de Poitiers, pour l'activité d'aide aux familles :

2 TISF OU MONITEURS-EDUCATEURS
à temps plein du lundi au vendredi pour de l'aide à la parentalité au domicile des Familles
2 EMPLOYÉ(E)S À DOMICILE
à 130 heures par mois du lundi au vendredi pour effectuer l'entretien du logement des Familles

Sur le secteur de Chauvigny, pour l'aide au maintien à domicile de Personnes Agées :

2 AUXILIAIRES DE VIE SOCIALE
à 130 heures par mois pour aider aux actes essentiels
2 EMPLOYÉ(E)S À DOMICILE
à 130 heures par mois pour de l'aide à la toilette, du ménage et du repassage

À INGRANDES, LE CENTRE DE RÉNOVATION DE VÉHICULES D'OCCASION RECRUTE

**DES MÉCANICIENS
ET PRÉPARATEURS
ESTHÉTIQUES
EN CDI**



**Flashez-moi !
ou candidatez par mail :
recrutement.ingrandes@crvo.fr**



www.wantagency - 2897 - © Pascal Beltrami



FORMATION

Les ASH renforcent leurs compétences

Depuis un peu plus d'un an, plusieurs établissements de formation ont créé des parcours de « renforcement des compétences » pour les agents de services hospitaliers (ASH) qui « font fonction » d'aides-soignants sans pour autant avoir été formés au préalable. Une situation loin d'être isolée depuis le Covid. « Ce module de 70 heures permet d'acquérir les connaissances de base en matière d'hygiène, de pudeur, d'ergonomie, de relations avec les patients et d'évaluation de leur niveau d'autonomie », explique Cyril Guillet, directeur du centre de formation Saint-Jacques-de-Compostelle à Poitiers qui a déjà organisé cinq sessions. De quoi les rassurer sur leurs pratiques. A la suite de ce parcours financé par leur employeur, les stagiaires peuvent s'arrêter là ou décider de poursuivre vers un diplôme d'aide-soignant afin d'obtenir une reconnaissance morale et financière. Grâce à ce module, elles (en majorité) évitent la sélection sur dossier et entretien, que certaines redoutent.

TERRITOIRE

Les aides-soignants formés à Châtelleraut

Depuis septembre dernier, la formation d'aide-soignant est également proposée sur le site hospitalier de Châtelleraut. Le CHU de Poitiers a reçu l'accord et les fonds nécessaires à l'ouverture d'une antenne délocalisée de l'Institut de formation d'aides-soignants (Ifas). Une façon de développer le maillage territorial des formations sanitaires et sociales, d'attirer de nouveaux candidats qui ne pouvaient pas se déplacer aux besoins des employeurs du Nord-Vienne. L'Ifas accueille 130 élèves pour une formation de 44 semaines dont la moitié en stage. Le taux de réussite s'élève à 92% et l'insertion ne fait aucun doute.

Les soignants en mal de reconnaissance

Si les métiers du soin ont bonne presse, les conditions de travail sont rejetées par nombre de candidats potentiels. La pénurie de soignants frappe tous les établissements qui innovent pour se montrer sous leur meilleur visage.

■ Romain Mudrak

À la fin de l'automne, l'épidémie de bronchiolite a mis les urgences pédiatriques du CHU de Poitiers à rude épreuve. Cette situation particulière a révélé au grand jour un problème récurrent, que le Covid-19 avait déjà pointé. « Il y a une tension dans les effectifs depuis des années, assure le Dr Erwan Ripley, responsable du service. Les

médecins des étages (ndlr, non urgentistes) prennent des gardes aux urgences. » Un constat corroboré à « l'étage » par le directeur du Pôle femme-mère-enfant du CHU, Alain Lamy : « Il faudrait deux ou trois pédiatres complémentaires pour assurer la ligne. Ce sont des postes vacants, ils existent mais il n'y a personne pour les occuper. » Les besoins en main-d'œuvre dans le secteur de la santé sont partout. Les urgences de Loudun et de Montmorillon ont été ponctuellement fermées à plusieurs reprises ces derniers mois. Dans la Vienne, il manque une centaine d'ambulanciers, mais aussi des aides-soignants (lire ci-contre, ndlr) et des infirmiers, dans le public et le privé, à l'hôpital et en Ehpad, dans les villes comme à la campagne. Même l'école de sages-femmes ne

fait pas le plein. Les établissements tournent mais à flux tendu, ce qui n'arrange pas les conditions de travail des soignants. « Les plannings perturbés, parfois les rappels sur les vacances et le manque de temps en général, c'est un problème central », souligne Christian Trianneau. Le président de l'Ordre des infirmiers picto-charentais milite pour une meilleure reconnaissance financière et une nouvelle répartition des attributions avec les médecins. En outre, « beaucoup de jeunes professionnels ne veulent plus de CDI et vont voir ailleurs ». Pour les employeurs, la fidélisation devient un véritable enjeu. Les méthodes de recrutement doivent évoluer. En octobre 2022, le CHU a organisé son premier forum emploi avec 150 postes à pourvoir dans tous les métiers

(soignants, administratif, médico-technique, rééducation, logistique...). Deux cents personnes se sont présentées. « On a fait connaissance de manière informelle, les cadres de service étaient présents pour expliquer la réalité de leur quotidien, des conférences ont abordé les évolutions de carrière, la formation », décrit Sophie Guerraz, directrice des ressources humaines du centre hospitalier, satisfaite du bilan de l'opération. L'hôpital fait sa « promo » dans des endroits où on ne l'attend pas comme des galeries marchandes et met en avant la crèche ouverte de 6h à 22h avant la stabilité de l'emploi. « C'est une façon de montrer l'établissement sous un autre angle. » Si les protagonistes apprécient ce premier contact, une (longue) aventure peut démarrer.

« L'humain dans le cœur »

A 29 ans, Rémi Thévenet-Le Bihan a quitté une carrière prometteuse dans les ressources humaines pour devenir aide-soignant. Resté dans un coin de sa tête pendant des années, ce projet est désormais une réalité.

Depuis août 2022, Rémi Thévenet-Le Bihan a troqué

le costume-cravate pour une blouse blanche. Cadre dans les ressources humaines, ce Poitevin de 29 ans a pris un sacré virage dans sa carrière pour devenir aide-soignant. Il venait même de créer son entreprise. « J'ai pu le faire grâce à une équipe formidable, tient à rappeler Rémi, avant d'expliquer son choix. Après une première année de médecine, je me suis orienté vers la psychologie, les RH et j'ai obtenu rapide-

ment mon premier emploi. Mais le Covid et la pénurie de soignants m'ont fait prendre conscience des besoins. » Sa reconversion est désormais lancée à l'Ifas de Thouars. Il a signé en deux jours un contrat d'apprentissage avec la résidence du Thouet, une maison de retraite basée à Airvault (Deux-Sèvres). « Le secteur cherche du monde motivé qui a l'humain dans le cœur comme moi. » En binôme, il

apprend un métier qui « entre dans l'intimité des patients ». « La toilette fait partie des missions de l'aide-soignant, mais au-delà des a priori, la dimension santé en lien avec les infirmiers est très présente. » Le jeune homme ne regrette pas son choix. Plus tard, il se verrait même infirmier. Peut-être grâce à une formation interne financée par son employeur désireux de garder de si précieuses compétences.



SORÉGIES recrute

CDI

Intérim

Alternance

Stage

Profils expérimentés, jeunes diplômés, étudiants, rejoignez l'accélérateur de la transition énergétique.

De la production à la fourniture d'énergies renouvelables, au développement de services digitaux et à la gestion de réseaux.

Retrouvez toutes nos offres sur
www.groupe-soregies.fr/carrieres



GRUPE
SORÉGIES | ÉNERGIES VIENNE



CANOPÉ



À Poitiers,
 capitale
 de l'Éducation,
Réseau Canopé recrute dans
 les secteurs
 du **numérique**
 et de la **formation**

RETROUVEZ-NOUS À LA
**QUINZAINE
 DE L'EMPLOI PUBLIC**

du **6 au
 10 mars 2023**

quinzainedemploipublic.pfrhna.fr

LA **RÉFÉRENCE** QUI FAIT
 LA **DIFFÉRENCE**

STREET OF WORKER
 Vêtements et Chaussures
 Professionnels



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

Photo : Maud Piderit / Création graphique : e010Design

LE CHIFFRE
7 367

C'est le nombre de salariés du bâtiment dans la Vienne, répartis sur 1 070 entreprises. Il y a encore 1 000 postes à pourvoir dans le département. « *Les besoins en main-d'œuvre ont augmenté avec le gonflement des carnets de commande et il y a des départs en retraite qu'on ne parvient pas à remplacer* », confie Benoît Jacquemin, le président de la FFB86, organisation professionnelle qui regroupe 396 adhérents (75% ont entre 0 et 10 salariés).

Les conjointes salariées se mobilisent

Depuis 1995, la Confédération artisanale des petites entreprises du bâtiment (Capeb) de la Vienne propose aux conjointes une certification « GEAB » pour les professionnaliser et valoriser leur rôle dans la gestion d'entreprises du BTP. C'est au sortir de cette formation que Vanessa Texier, Edwige Heslot et Cindy Esnault ont souhaité donner un nouvel élan à la commission des femmes de l'artisanat de la Capeb Vienne, un endroit où les conjointes d'artisans peuvent échanger sur leurs problématiques ou tout simplement trouver un peu de soutien. Elles prévoient d'organiser des ateliers à destination des conjointes mais aussi des dirigeantes (16 000 dans toute la France), sur le thème de la gestion, des ressources humaines... L'autre enjeu est de susciter des vocations parmi les jeunes femmes, de leur montrer que le secteur peut les intéresser. « *On aimerait aller les voir dans les écoles, les CFA, indique Vanessa Texier. C'est un milieu où l'on peut évoluer. Personnellement, je pense peut-être me former un jour sur la partie juridique.* »

DR - Fédération française du Bâtiment



Le bâtiment manque de bras

La pénurie de main-d'œuvre est toujours d'actualité dans le bâtiment. Le secteur poursuit son « travail de fourmi » pour tenter d'attirer de plus en plus de jeunes vers ses métiers.

■ Steve Henot

Le chantier de rénovation des locaux de la Fédération française du bâtiment de la Vienne (FFB86) a pris un peu de retard. Alors qu'ils auraient dû être terminés le 15 décembre, les travaux n'ont pris fin qu'à l'aube de 2023. « *Pendant quelques jours, au lieu d'avoir six peintres, on*

n'en avait qu'un, soupire Benoît Jacquemin, le président. Cette pénurie de bras touche tous les métiers. »

« On manque d'enseignants »

Maçons, menuisiers, plaquistes... Dans le bâtiment, il y aurait encore 1 000 postes non pourvus sur l'ensemble du département. Cette tension sur le recrutement ne date pas d'hier, mais peine à se résoudre. « *On est quasiment au plein emploi, on ne sait pas où trouver la main-d'œuvre aujourd'hui, se désole le président de la FFB86. Beaucoup ont quitté le salariat pour devenir auto-entrepreneur. Et on a du mal à*

la reconversion... » L'organisation professionnelle n'est pas parvenue à convaincre d'anciens ouvriers des Fonderies du Poitou Alu, liquidées le 5 juillet dernier, de rejoindre ses rangs. Porté par les ministres de l'Intérieur et du Travail, le projet de loi immigration, qui vise à créer un titre de séjour « métiers en tension » concernera forcément le BTP. Mais de là à dire qu'il pourra soulager le secteur, lequel forme déjà régulièrement des réfugiés... Une bonne nouvelle toutefois : le Centre de formation des apprentis (CFA) de Poitiers « *a refait le plein* » avec 650 jeunes. Benoît Jacquemin compte lui-même 20 apprentis dans son entreprise d'élec-

tricité, Lumelec (110 salariés). Presque tous sont assurés d'avoir un CDI à l'issue de leur apprentissage. « *On drague de plus en plus de jeunes, mais on ne peut pas en prendre davantage puisque l'on manque d'enseignants.* » Ces dernières années, la FFB86 ne lésine pas sur les moyens pour modifier les représentations : communication sur les réseaux sociaux, présence sur les salons, intervention dans les collèges et lycées... « *Notre image change, il faut continuer ce travail de fourmi* », insiste Benoît Jacquemin, qui se dit « *optimiste* » sur l'avenir malgré l'inflation sur le coût des matières premières.

Colas crée sa propre formation

Pour pallier le manque de maçons VRD, la société Colas a décidé de créer sa propre formation. Une démarche innovante.

Thomas Lebrun le reconnaît lui-même, le poste de maçon VRD (voirie et réseaux divers) n'est « *pas très sexy* » de prime abord. Ce qui explique pourquoi il est si difficile de trouver les perles rares. Las des tensions récurrentes sur le recrutement, le chef des agences Colas de Châtellerauld



et de Poitiers a donc décidé de prendre le taureau par les cornes en créant sa formation de maçon VRD, sur un an. « *On sait recruter, mais pas spécialement démarcher des*

personnes sur des réseaux comme LinkedIn », commente Thomas Lebrun. La société d'intérim Adecco a donc été mandatée pour recruter dix personnes. Forseco,

organisme de formation spécialisé dans le BTP et situé à Ingrandes, assure leur apprentissage théorique. La pratique, elle, se fait directement sur les chantiers de Colas Centre-Ouest. La première promotion a démarré en mars 2022. « *On se fiche de leurs connaissances, on cherche seulement des gens motivés avec un savoir-être*, indique Thomas Lebrun. *On n'aura pas d'hésitation à les recruter à la sortie. Certains auront encore besoin de s'aguerrir, mais on aura au moins 50% de réussite.* »



Portes ouvertes



les samedis 4 février et 18 mars 2023

Formation Initiale
Formation Continue
Formation par Apprentissage

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

Établissements privés sous contrat



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



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



**Devenez
conducteur/trice
de bus**

PLUS D'INFORMATIONS SUR
vitalis-poitiers.fr


Votre
formation
PERMIS D
prise en
charge

GRAND POITIERS
communauté urbaine



©vitalis 12/2022 - blue-cem.fr



DANICOTT RECRUTE !

Que vous soyez à la recherche d'un emploi ou d'un complément de revenu, nous recrutons :

Des agents de nettoyage H/F
Laveurs de vitre/polyvalents H/F

A temps plein, à temps partiel sur les secteurs de Poitiers, Chasseneuil et Chatellerault.

Les + de DANICOTT :

CDI/CDD à Temps Plein ou à Temps Partiel

Un emploi du temps flexible (étudiants, retraités etc...)

Des formations pour vous perfectionner - Un accompagnement au quotidien



Alors n'hésitez plus ! Contactez - Nous ! contact@danicott.fr



REPÈRES



LE CHIFFRE
13 000

C'est le nombre de postes qui seront créés dans les métiers de la comptabilité d'ici à 2025, selon les derniers chiffres dévoilés par l'Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit. En 2020, 155 000 personnes travaillaient dans la branche. En Nouvelle-Aquitaine, on compte 1 700 experts-comptables (88 dans la Vienne) et 400 stagiaires en fin de parcours, qui seront diplômés dans deux à trois ans.

NUMÉRIQUE

Des conseillers prêts à l'emploi

Face à l'illectronisme, qui toucherait 17% de la population française selon l'Insee, l'Etat a financé le recrutement et le déploiement de 4 000 conseillers numériques, dont une trentaine dans la Vienne. La Fabrique du numérique en a formé vingt-cinq, préalablement recrutés par une collectivité, une association, un centre social, une médiathèque ou tout autre structure accueillant du public, avec l'aval de l'Agence nationale de la cohésion des territoires. Tous ont validé un tiers du titre professionnel « responsable de médiation numérique » et un niveau 4 ou 5 de Pix (attestation de compétences numériques). Leurs profils ? Variés et sans compétences numériques spécifiques. Car le conseiller numérique n'est ni un réparateur informatique, ni là pour faire « à la place de ».

Les experts-comptables en plein renouveau

Confrontée à des difficultés de recrutement, la profession d'expert-comptable est à un moment charnière. A l'échelle régionale, elle multiplie les actions pour montrer qu'elle a beaucoup évolué, dans ses prérogatives et son management.

■ Steve Henot

On dit le métier d'expert-comptable menacé. Selon une étude de l'université d'Oxford, il serait amené à disparaître dans les vingt prochaines années, avec un taux de probabilité de... 95% ! « *Totalement faux*, répond Delphine Sabatey. *Bien au contraire, les nouvelles tech-*

nologies apportent du renouveau à la profession. »

« Les candidats recherchent un projet »

Comme d'autres secteurs, les cabinets d'expertise comptable éprouvent les plus grandes difficultés à recruter. Au point que « *certains arrêtent d'accepter des clients pour maintenir une qualité de service* », observe la présidente de l'Ordre régional de Nouvelle-Aquitaine. Le métier souffre aujourd'hui d'un manque d'attractivité qui n'est pas imputable aux salaires -revalorisés de 4,5% cette année- mais à « *une image assez désuète* », constate Delphine Sabatey. « *Le métier est cent fois plus intéressant qu'il y a vingt ans. On utilise des outils*

modernes, on traite la donnée financière pour faire du conseil... Nous, on le sait, mais les jeunes n'ont pas cette vision. A nous de montrer que nous sommes une profession d'avenir. » C'est pourquoi le Conseil régional de l'Ordre des experts-comptables a renforcé sa communication et multiplie les initiatives originales pour séduire (tournoi de gestion, speed-dating entre étudiants et professionnels). L'occasion de rappeler qu'un expert-comptable, n'est plus seulement un « *fabricant de bilans* ». En effet, les profils recherchés ont évolué, nécessitant des compétences diverses : marketing, commerciales, informatiques... « *On est aussi les premiers conseillers des entreprises. Aujourd'hui, la force de*

nos cabinets est de pouvoir entendre leurs attentes. »

La crise sanitaire a aussi rebattu les cartes, inversant le rapport de force sur le marché de l'emploi. « *On est dans un changement de gestion des ressources humaines. Les candidats recherchent un projet, une bonne adéquation entre le travail et la vie privée, des éléments que l'on n'avait pas l'habitude de prendre en compte dans nos métiers* », convient Delphine Sabatey. Signe que les lignes bougent, « *il y a de plus en plus de responsables RH dans des cabinets intermédiaires* ». Le management était d'ailleurs le thème central de la dernière université d'été de Nouvelle-Aquitaine, en septembre, à Messanges, dans les Landes.

Des opportunités dans le numérique

La crise sanitaire et le télétravail ont mis en lumière l'importance du numérique et de ses métiers. Des opportunités sont à saisir dans le secteur.

Les développeurs Web, community managers et techniciens informatiques manquent dans la Vienne. D'autant qu'aujourd'hui de plus en plus d'entreprises aimeraient faire

appel à leurs compétences. « *On est dans un monde qui est en train d'évoluer grâce au télétravail*, souligne Virginie Lefebvre, coordinatrice de la Fabrique du numérique. *La crise sanitaire a révélé que l'informatique est un outil important.* »

C'est pour répondre à ce besoin sur les territoires que la Fabrique du numérique a été créée, sous l'impulsion de l'Ecole de la 2^e chance Charente & Poitou. Pilotée par

le réseau des professionnels du numérique (SPN), l'IUT Poitiers-Niort-Châtelleraut et les Petits débrouillards en Nouvelle-Aquitaine, la « Fab du num » propose ainsi des formations « *de pré-qualification* » -de quatre mois, dont trois semaines de stage- sur les trois métiers précités, avec un accompagnement socio-professionnel individualisé. « *Entre 60 et 70% des personnes que l'on accompagne sont dans une poursuite de*

formation derrière, indique Virginie Lefebvre. *Mais il y a un manque de formation type alternance sur le territoire.* » Des formations en distanciel existent cependant. Preuve que des opportunités sont à saisir dans le secteur, le panel d'entreprises accueillant les élèves de la Fabrique du numérique en stage est large : d'Ayaline (concepteur de sites web) à Libellab (studio photo), en passant par Le Dé à 3 faces (boutique de jeux).

Bernis Trucks, plus de 100 ans d'histoire



Formation des salariés, développement des compétences, RSE, décarbonation... Dans la Vienne, le groupe Bernis Trucks et ses 80 collaborateurs visent l'excellence dans tous les domaines.

Distributeur et réparateur agréé de la marque Renault Trucks, le groupe Bernis Trucks (280 salariés sur 4 départements) a l'habitude de dire que le résultat est égal à la motivation multipliée par la compétence. Plus qu'un slogan, une réalité. « *Adossé à un management de proximité, nous prenons soins de nos collaborateurs sur le plan de la sécurité, l'amélioration des gestes et postures, et la formation avec, en moyenne, entre trois et cinq jours de formation par an. L'avenir se fabrique chez nous* », illustre Vincent Mème, directeur de 4 sites dans la Vienne, comptant 80 salariés. C'est notamment le cas pour les mécaniciens, qui représentent 70% des effectifs. La sophistication des véhicules commercialisés nécessite un niveau d'expertise toujours plus élevé. Les clients, nous faisant confiance, ont besoin d'avoir



leurs véhicules sur la route et donc immobilisés le moins possible dans les ateliers.

Un formateur de Renault Trucks et une formatrice interne mesurent individuellement la compétence des collaborateurs maison. Et ces besoins évoluent sans cesse « *dans l'intérêt du client* ». Avec un parc de véhicules qui tendra à se décarboner rapidement d'ici 2030, tous les véhicules passent au filtre des exigences environnementales fixées par le législateur. Bernis Trucks propose ainsi d'ores et déjà un « *mix énergétique* » avec une large gamme de véhicules E-TECH, du vélo cargo Kleuster pour le dernier kilomètre urbain, aux bennes à

ordures ménagères, en passant par les porteurs et tracteurs, sans omettre les véhicules bio carburant et véhicules gaz et biogaz.

« *La transition énergétique se joue collectivement* », insiste Vincent Mème, tout en ayant un rôle pédagogique important auprès des collectivités, transporteurs, artisans. L'émergence des zones à faible émission mobilité (ZFE-m) dans beaucoup de villes françaises renforce cette conviction. Bernis Trucks a fait de sa bienveillance et de son exigence une marque de fabrique. Cela vaut aussi pour le bien-être de ses collaborateurs... et apprentis. « *Ce sont nos futurs collaborateurs !* »

BERNIS TRUCKS
Moteur de vos ambitions depuis 1919.



Bernis Trucks - Site de Poitiers - Rue des Landes - Zone République III - 86 000 Poitiers
Tél. 05 49 18 57 57 - Site : bernistrucks.com



Centre de formation
Saint Jacques de Compostelle
Poitiers

PORTES OUVERTES LE 25 FÉVRIER



Aide-Soignant

Auxiliaire de Puériculture

Aide à Domicile

Assistant de Soins
en Gériatrie

Mandataire Judiciaire
à la Protection des Majeurs

Centre de formation
Saint Jacques de Compostelle
2 avenue de la Révolution 86036 Poitiers Cedex
Tel : 05 49 61 60 80 - 05 49 61 60 73
centredeformation@stjacquesdecompostelle.com

APPRENTISSAGE
CURSUS PARTIEL /
CURSUS INTÉGRAL

CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION

Toutes
nos
formations



www.stjacquesdecompostelle.com

Aquila RH'

mistertemp'group

LE RECRUTEMENT PROCHE DE VOUS

Aquila RH Poitiers
Porte A, Bureaux du Lac,
15 Av. René Cassin
86360 Chasseneuil-du-Poitou



INTERIM • CDD • CDI

En formation continue après le concours

Le concours de recrutement des professeurs des écoles est désormais positionné à la fin des deux années de master. Depuis cette rentrée, les 160 lauréats qui démarrent leur carrière dans l'Éducation nationale bénéficient de modules de formation complémentaires au cours des deux premières années de titularisation, histoire de ne pas les lâcher trop vite dans l'arène. « 10 à 20 heures selon le profil et l'expérience des stagiaires, précise Jean-Charles Linier, directeur de la nouvelle école académique de la formation continue (E AFC). Le choix des modules s'effectue avec le tuteur en fonction des difficultés rencontrées. » Pour tous les enseignants, l'accès à la formation continue a également évolué. Il est désormais possible de s'inscrire à un module tout au long de l'année directement en ligne.

Le saviez-vous ?

Les lauréats au concours de professeur des écoles restent dans l'académie où ils ont réussi l'épreuve, contrairement aux enseignants du second degré. Leur concours est national. En conséquence, ils peuvent être affectés partout en France. Les enseignants contractuels peuvent passer le concours du Capes en interne au bout de trois ans de contrat. Ils ont aussi évidemment la possibilité de tenter le concours externe à n'importe quel moment s'ils possèdent les diplômes requis.

Adèle Beck

Professeur, une vocation à défendre

Classes préparatoires, tutorat, formation continue... L'Éducation nationale tente d'accompagner davantage les candidats au métier d'enseignant, qui souffre depuis quelques années d'un manque d'attractivité.

■ Romain Mudrak

Au sein de l'Éducation nationale, le mot d'ordre est de rassurer les candidats aux métiers de l'enseignement. Le 7 novembre dernier, pour la première fois, la rectrice de l'académie de Poitiers, le secrétaire général, le directeur de l'Inspé et des inspecteurs pédagogiques régionaux se sont prêtés à un temps d'échanges avec des étudiants

engagés dans le cursus universitaire ad hoc. Des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) pour l'essentiel. L'objectif ? « Mieux faire connaître l'intérêt et les enjeux du métier aujourd'hui. » De jeunes profs aux parcours emblématiques étaient même là pour témoigner de leur enthousiasme. Il faut dire que l'heure est grave. Les remplacements sont de plus en plus compliqués. Dans le second degré, le nombre de candidats au dernier concours national était inférieur aux places vacantes. « En moyenne 60% des inscrits aux concours ne se déplacent finalement pas le jour J », selon Jean-Jacques Vial, numéro 2 du rectorat. Attention, la situation mérite d'être nuancée dans l'académie de Poitiers qui emploie

21 500 enseignants. Dans les écoles, faute de titulaires en nombre suffisant, les contractuels représentent 1% des effectifs, 6% dans le second degré. Reste que des salaires jugés trop faibles et un certain manque de considération plombent depuis plusieurs années l'attractivité du métier. Le baromètre interprofessionnel de l'Unsa montre d'ailleurs que le nombre d'enseignants prêts à recommander leur propre métier diminue au fil des années. Le ministre Pap Ndiaye a annoncé une revalorisation des salaires à 2 000€ en début de carrière pour la rentrée 2023. Mais l'inflation atténuée les effets positifs de cette bonne nouvelle.

Aux côtés des profs

L'une des solutions adoptées par l'Éducation nationale

consiste à renforcer l'accompagnement des jeunes candidats les plus motivés. Et le plus tôt possible. A Poitiers, la première promotion de classe préparatoire au professorat des écoles a ouvert en septembre. Trente-cinq étudiants, dont quatre garçons, ont été recrutés juste après le bac dans un parcours intensif entre « classes prépa » et faculté des sciences du langage de l'université avec pour finalité le concours, sans pour autant que des places leur soient réservées. Au-delà de ce nouveau parcours, l'effort est mené sur le tutorat une fois en poste et de nouvelles formations proposées après le concours (lire ci-contre). Une façon de faire comprendre aux prétendants à ce métier-passion qu'on ne les abandonne pas devant leur classe.

Gérer une classe, ça s'apprend

Tous les deux jeunes enseignants, Marie et François ne quitteraient leur métier pour rien au monde, même si la gestion d'une classe d'une trentaine d'élèves leur a donné des sueurs froides au début.

Enseignant, c'est le genre de métier qu'on ne fait pas pas par hasard. Mais la vocation n'apparaît pas toujours dès la plus tendre enfance. Avec son bac scientifique en poche,

Marie a démarré une classe préparatoire, tout en donnant des cours du soir pour financer ses études. Le déclic. Aujourd'hui, elle est devenue professeure de mathématiques dans un collège : « Accompagner les élèves dans leurs apprentissages, les guider, je trouve que c'est une expérience très humaine et enrichissante. » A l'inverse, François se voyait déjà enseigner le français dès le lycée. « Mais quand j'ai terminé ma licence de lettres modernes, j'ai fait demi-tour. A 21 ans, je ne me sentais pas les épaules pour encadrer un groupe de 25 à 35 élèves. »

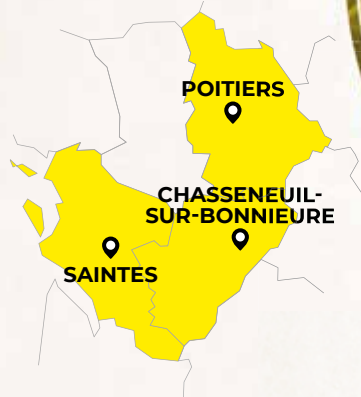
Pendant quatre ans, sans quitter son objectif, le jeune homme s'est lancé dans la médiation culturelle auprès de maisons d'édition, puis avec le jeune public de l'opéra de Nancy. De quoi renforcer sa conviction et son aisance dans la transmission du savoir. Marie et François avaient un point commun : la peur de ne pas parvenir à gérer leur classe. Se retrouver face à une trentaine d'élèves pas forcément enclins à vous écouter a de quoi refroidir les meilleures volontés. « Heureusement, on en a beaucoup parlé lors de ma formation à l'Inspé. Et dans mon éta-

blissement, j'ai rencontré des collègues qui avaient de l'expérience », raconte Marie, qui ne quitterait ce métier pour rien au monde. Tout comme François, lauréat du concours en 2019 et qui enseigne actuellement au lycée Branly, à Châtelleraut : « La première année, j'ai galéré mais j'ai été très bien accompagné. Au départ, on est tous en difficulté. Il faut se dire que les premières années sont des laboratoires d'expérimentation. » D'ailleurs, François explique toujours garder un petit carnet près de lui pour noter ses idées de séances pédagogiques qui lui viennent... même la nuit.

CAP • BP • BAC PRO

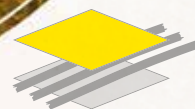
TITRE PRO • BTS • BAC+3

BTP CFA



EN VRAI, C'EST STYLE!

RENDEZ-VOUS
AU SALON DE
L'APPRENTISSAGE
ET DE L'EMPLOI
LES 10 & 11 MARS
À POITIERS



**BTP CFA
POITOU-CHARENTES**

Association régionale des CFA du BTP de Poitou-Charentes

www.btpcfa-poitou-charentes.fr     

Photos : AdobeStock - iStock - Cédric Calendraud ©2022 - les.comnambules.fr

Notre salle d'exposition **ARTIPÔLE**

RECRUTE

des conseillers commerciaux !

Ouverture en juin 2023 !

Vous êtes passionnés de déco intérieure ?
Vous avez le sens du conseil et aimez concevoir des projets de A à Z ?
Envoyez votre candidature à :
rejoinsmacoop@vst.coop

Une salle d'exposition de la coopérative VST
Toutes nos offres d'emplois sur www.vst.coop

FTSR

Centre de Formation

CACES® R489, R486, R485, R484
Habilitation électrique
(basses et hautes tensions)
Sauveteur secouriste du travail
Échafaudage et travail en hauteur
Incendie - A.I.P.R



Dangé-Saint-Romain (86)
Formations Professionnelles Continues
05 49 93 38 96
commercial@ftsr.fr

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ
DE NOS FORMATIONS SUR :
ftsr.fr

LE CHIFFRE
4 000

Soit le nombre de contrats d'apprentissage signés dans la Vienne en 2021 tous secteurs et tous niveaux confondus, ce qui en fait une année exceptionnelle tant au plan local que national. Au 1^{er} octobre 2022, déjà 2 042 contrats étaient lancés. Ce chiffre correspond au début de la campagne de recrutement, qui s'étend de septembre à fin novembre.

APPRENTISSAGE
Fin des aides exceptionnelles à l'embauche

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'aide à l'embauche d'apprentis s'élève à 6 000€ pour toute la durée du contrat (deux ans en général) pour un mineur comme pour un majeur de moins de 30 ans. C'est mieux qu'avant le Covid mais moins que ces deux dernières années où les employeurs pouvaient prétendre à une prime de 5 000€ à 8 000€ la première année, suivie de 2 500€ la seconde.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Apprentis : +7% à l'université

Le succès de l'apprentissage se vérifie aussi dans l'enseignement supérieur. L'université de Poitiers compte cette année 907 apprentis inscrits dans l'un des 69 parcours de formation dédiés, soit +7% par rapport à 2021. En janvier 2022, Anne Krupicka, vice-présidente en charge de la question, se fixait pour objectif « 2 500 à 2 800 étudiants en apprentissage à l'horizon de trois ans ».

Des apprentis si précieux

L'engouement pour l'apprentissage n'a jamais été aussi fort. 4 000 contrats ont été signés en 2021 dans la Vienne. Tous les secteurs en profitent. Reste à savoir si la fin désormais actée des aides exceptionnelles à l'embauche va entamer ce succès.

■ Romain Mudrak

D'un côté, le pôle « farine » dédié aux formations de boulangers, pâtisseries et chocolatiers. De l'autre, le pôle « viande » destiné à accueillir des apprentis des filières boucher-charcutier-traiteur. A Saint-Benoît, le Campus des métiers a inauguré récem-

ment un nouveau bâtiment alliant des salles de classe et sept plateaux d'enseignement technique équipés (chambres froides, four à pain, ustensiles divers...). Cet investissement de 6,5M€ (+1,3M€ de matériels) consenti par la Région Nouvelle-Aquitaine était devenu indispensable pour accueillir les jeunes dans de bonnes conditions et respecter les normes sanitaires. « Ces locaux répondent à toutes les règles de sécurité et d'hygiène que l'on peut attendre chez les artisans, de la livraison des matières premières à la cuisson, sans couper la chaîne du froid. Et les laboratoires sont climatisés », précise Cyril Maître, responsable de l'ensemble du pôle alimentaire. Ce nouvel équipement a

été livré pile au moment où les effectifs d'apprentis atteignent des sommets. A tel point que certains se demandent déjà s'ils ne risquent pas d'être à l'étroit. Le Campus des métiers, victime de son succès ? Le constat est plutôt positif. Un millier d'apprentis suivent l'une des trente-six formations proposées. Au-delà des métiers de bouche qui explosent tous les records d'inscriptions (550, plus grosse fréquentation de Nouvelle-Aquitaine), les diplômés d'électricien, mécanicien cycles ou matériels agricoles, coiffeur, carrossier affichent tous complets. Il en est de même chez les voisins, le CFA du BTP. Les 650 places disponibles se sont toutes arrachées. Et le niveau d'excellence s'accroît

à voir la palanquée de médailles décrochées dans les deux établissements de Chantejeau lors des dernières Olympiades régionales des métiers. Les employeurs sont logiquement de plus en plus nombreux à plébisciter l'apprentissage. Reste à savoir s'ils maintiendront le rythme en 2023, alors que l'Etat a annoncé la fin des primes exceptionnelles à l'embauche apparues au plus fort de la crise Covid (lire ci-contre). « L'apprentissage fait partie de l'ADN de nos artisans mais certains vont hésiter vu le coût de l'énergie, estime Karine Desroses, présidente de la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Vienne. Les aides ne suffiront pas, aujourd'hui c'est une question de survie. »

Deux parcours, une même passion

Jean-Yann et Stéphane sont tous les deux apprentis. L'un démarre sa carrière, l'autre est en reconversion. Leur point commun : la passion pour leur métier.

Jean-Yann n'a même pas 20 ans et déjà de nombreuses compétences en poche. Apprenti au Campus des métiers de Saint-Benoît, il a enchaîné un CAP de bou-

langer en deux ans, puis de pâtissier, et il a commencé à la rentrée dernière un brevet professionnel (BP) de boulanger pour voir plus loin. « J'aime faire de mes mains, créer de nouvelles recettes que les clients pourront déguster avec gourmandise. » Jean-Yann alterne trois semaines dans son entreprise, la boulangerie de Scorbé-Clairvaux, et une semaine au CFA. Et tant pis s'il doit se lever tôt ! « Je conseille l'apprentissage, surtout quand on n'est pas trop à l'aise à

l'école et qu'on veut travailler rapidement. En entreprise, on a des commandes spécifiques, des créations alors qu'à l'école, on apprend des techniques qu'on peut réutiliser plus tard. Les deux sont complémentaires. » Stéphane, lui, a entamé une reconversion professionnelle sur le tard. « J'avais l'impression d'avoir fait le tour de mon travail dans la logistique. Arrivé à 50 ans, j'ai fait le point. C'était maintenant ou jamais. » Sur les conseils de

vieux amis, il a choisi un CAP boucher. « L'apprentissage, c'est très bien. En contrat pro, j'ai deux ans pour apprendre le métier, ça me laisse du temps. » Et après ? Un BP ou une mention complémentaire de traiteur. « Je veux retourner dans le sud que j'ai quitté il y a quatorze ans pour m'installer dans l'arrière-pays niçois, racheter une boutique et continuer l'aventure. » Tous les deux sont sûrs d'une chose : dans les métiers de bouche, il y aura toujours du boulot.



Intérim : l'équation se complique

Les agences d'intérim doivent actuellement faire le lien entre des entreprises en quête urgente de salariés et des candidats de plus en plus attachés à leur liberté de travailler ou non, ici ou là, maintenant ou plus tard. La tâche n'est pas simple.

■ Claire Brugier

Entre des candidats dont les aspirations ont changé et des entreprises en mal de salariés, les agences d'intérim tentent de trouver un terrain d'entente. « Il est de plus en plus compliqué de mettre en adéquation la réalité des entreprises et les demandes des candidats », note Aurélie Beauchesne, co-dirigeante d'Aquila RH. D'un côté, « les entreprises

recherchent de plus en plus à recruter directement en CDI afin de capter les compétences ». De l'autre, « les gens ne veulent plus de CDI, complète Philippe Brasseur, le co-directeur de l'agence chasseneuilaise. Et quand ils ont les compétences, ils sont ultra-sollicités. » C'est le cas de Laurent Papin, plaquiste de profession. Intérimaire depuis plus de cinq ans, il s'est inscrit sur une plateforme. « Depuis, on me harcèle tout le temps. » Un CDI ? Non merci. « J'arrive sur mes 58 ans, je ne veux plus me faire embaucher. En intérim, non seulement les salaires sont plus intéressants, mais si la fatigue se fait sentir, on peut faire une pause de huit-dix jours. » Laurent espère donc « aller jusqu'à 62 ans comme ça ». Il a pour lui son expérience, celle qui « manque » aux jeunes

diplômés. « Les entreprises veulent des marges directes et elles ont souvent déjà des apprentis, constate Philippe Brasseur. On doit les convaincre que, même dans un métier technique, les jeunes diplômés peuvent apporter leur savoir-être. »

Pouvoir choisir

Entre janvier et octobre 2022, le travail temporaire a affiché une hausse d'activité de 1,8% en Nouvelle-Aquitaine par rapport à l'année précédente. Dans le détail, le secteur est traditionnellement fluctuant. Il est ainsi passé de +1,3% en mai à -2,4% en octobre. Les changements sont surtout structurels. « Il y a une vingtaine d'années, la priorité des candidats était d'avoir un emploi, résume Laëtitia Dumousseau-Royer. Aujourd'hui, ce qui prime, c'est la liberté d'avoir le choix.

Si bien que nous demandons aux entreprises de nous préciser si elles envisagent un CDI derrière, pour leur éviter des refus. » La manager des agences R.A.S.-Intérim de Poitiers et Niort récusé donc une certaine image de l'intérim. « Aux yeux de beaucoup, on crée de la précarité, mais on répond à une société qui veut être libre. »

Pour satisfaire aux conditions des uns et des autres, les agences sont amenées à développer le « placement actif », autrement dit à proposer aux entreprises des compétences qu'elles n'ont pas demandées et, parallèlement, à « débaucher » les candidats là où ils sont. La Vienne abrite une quarantaine d'agences, sur plus de 10 000 en France où l'intérim représente 2 à 3% de l'emploi salarié, pour les deux tiers des hommes.

Des intérimaires faute de saisonniers

Traditionnel employeur de saisonniers en période de vacances scolaires, DéfiPlanet' complète depuis peu ses effectifs avec des intérimaires, faute de candidats à recruter en direct.

Jusqu'à présent, DéfiPlanet' fonctionnait avec des salariés en CDI auxquels venaient s'ajouter des saisonniers lors des périodes de vacances scolaires. Désormais, le parc

de Dienné doit aussi faire appel à des intérimaires pour compléter ses effectifs, faute de candidats parmi les locaux et les étudiants. « Avant, les gens venaient travailler pour l'argent, aujourd'hui ils viennent pour ça mais ils veulent aussi du temps libre. Par exemple, certains ne veulent que juillet, d'autres qu'août, constate Arnaud Berger, directeur administratif et financier. Les envies ont changé. » Le comportement des clients aussi. « Nous devons de plus en plus faire face

à des demandes de dernière minute. Le recours à l'intérim nous permet d'être réactifs par rapport à ces besoins immédiats. » Les contrats sont « en général à la semaine ». L'agence fait une présélection. « Elle cible des profils qui, par leur formation ou leurs compétences, correspondent à l'emploi proposé. » Essentiellement « sur des travaux de maintenance, des postes de valets de chambre ou de femmes de ménage ». D'ordinaire, le parc de Dienné, celui de La Belle et

Le Cormenier (groupe Destination Nature) emploient 48 équivalents temps plein, et jusqu'à une vingtaine de travailleurs temporaires. Depuis cette année, un quart sont des intérimaires. A vingt-cinq minutes de Poitiers, Arnaud Berger craint que la hausse du prix des carburants n'accroisse le phénomène, même si « nous proposons un logement, précise-t-il. Mais c'est la première année que nous avons hébergé quatre à cinq personnes pendant toute la saison. »

ENQUÊTE

Bien vu l'intérim !

L'enquête Regards croisés de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement, parue fin 2022, donne un aperçu de la perception de l'intérim par le grand public mais aussi par les salariés intérimaires eux-mêmes. Globalement, l'image reste bonne avec 66% des salariés du privé et 62% du public qui ont une bonne opinion du travail temporaire. Chez les demandeurs d'emploi, le taux monte à 68% et chez les étudiants à 74%. Parmi les intérimaires, 77% affichent une bonne opinion contre 21% une mauvaise (2% ne se prononcent pas), un chiffre toutefois en légère baisse par rapport à 2019 (81%) ou 2020 (79%).

Le mot le plus souvent associé par les intérimaires à ce mode d'emploi est « liberté ». Vient ensuite la « précarité », inspirée par la crainte de perdre son travail (commune à la plupart des salariés) mais aussi la durée trop courte des missions, qui entrave la mise en place de projets sur le long terme. Les autres mots associés sont « travail », « flexibilité », « salaire » et « rapidité ». L'expérience vient en septième position, même s'il apparaît dans l'enquête que 93% des intérimaires perçoivent l'intérim comme utile pour acquérir une expérience professionnelle (+3pts), 78% pour se former et 71% pour trouver un emploi en CDI ou CDD de longue durée (+3pts). 46% pensent que l'intérim peut être une solution pendant plusieurs années et 33% une solution d'attente en cas de difficultés sur le marché du travail, un rapport qui s'inverse chez les demandeurs d'emploi, dont 28% le voient comme une solution à moyen terme et 40% comme une option à court terme.



L'âge, toujours un frein

En un an, Pôle Emploi a enregistré une baisse de 2,5% du nombre de demandeurs d'emplois seniors. Ils restent néanmoins nombreux, confrontés aux mêmes freins que les autres mais aussi à un déficit d'image persistant.

■ Claire Brugier

Dans la Vienne, 25% des demandeurs d'emploi sont des seniors. L'idée selon laquelle, passé un certain âge, il serait plus compliqué de renouer avec le monde du travail ne se dément donc pas même si le nombre des plus de 50 ans inscrits à Pôle Emploi (7 484) affiche dans la Vienne une baisse de 2,5% sur un an (contre -5,4% des demandeurs d'emploi tous âges confondus).

Ce chiffre recouvre toutefois une réalité plurielle. « Lorsque l'on considère l'ancienneté d'inscription, on note une diminution forte chez les chômeurs seniors inscrits depuis 24 mois et plus (-10,1%), tandis que le nombre de ceux inscrits depuis moins de 12 mois est en augmentation de 5,8% par rapport à l'an dernier, ce qui diffère avec les autres catégories d'âge », constate Radia Mahdi. Parmi les hypothèses susceptibles d'expliquer cette disparité, la directrice territoriale Vienne de Pôle Emploi en pointe une tout particulièrement. « Il faut différencier la perte d'emploi liée à un licenciement et ce qui peut être un chômage choisi. Ces derniers mois, depuis la crise sanitaire, nous avons observé beaucoup de reconversions, avec un chômage lié à des ruptures conventionnelles ou à

des démissions. »

Travailler sur la représentation

Ce constat n'élude évidemment pas les principaux freins à une reprise du travail que sont « l'exclusion numérique, l'état de santé et la mobilité, notamment dans les territoires ruraux ». Communs à tous les demandeurs d'emploi, ils affectent particulièrement les plus âgés. « Les seniors, parce qu'ils sont installés, réduisent souvent d'eux-mêmes leur zone de mobilité. Et ils méconnaissent parfois le marché du travail sur leur territoire faute de maîtriser l'outil numérique, car les employeurs passent de plus en plus par Internet pour diffuser leurs annonces. »

Pôle Emploi a enregistré une augmentation de 37,6% du nombre d'offres en un an. « Le

potentiel est là. Des secteurs comme les transports, la santé et tout ce qui est administratif embauchent des seniors. »

Mais le niveau de qualification pèse aussi. « Le taux de chômage est en hausse de 5,6% sur un an chez les seniors pas ou peu formés et en baisse de 7,3% chez les titulaires d'un CAP ou BEP. »

Des leviers existent, comme le Parcours emploi compétences (lire ci-dessous) ou, plus ciblé, le CCD senior. « Nous travaillons aussi beaucoup sur la représentation des seniors dans les entreprises, notamment à travers l'immersion professionnelle, poursuit Radia Mahdi. Il y a un double regard à changer. Ce public a tendance à se dévaloriser. » Dans un contexte de recul de l'âge de la retraite, Pôle Emploi prône plus que jamais « une approche par compétences ».

« Je ne vois pas l'âge »

A l'École de la Sagesse, à Mirebeau, l'emploi de seniors en contrat aidé est presque devenu une habitude. « Je n'ai jamais été déçue », confie la directrice Patricia Jevaud.

Depuis plusieurs années déjà, l'École de la Sagesse, à Mirebeau, emploie des personnes inscrites dans

le Parcours emploi compétences (PEC) mis en place par Pôle Emploi, souvent des seniors, avec les avantages que cela comporte. « Lorsque je reçois la personne, je ne vois pas l'âge mais ses compétences et sa motivation », souligne Patricia Jevaud. Voilà deux ans, la directrice de l'établissement a recruté dans le cadre de ce contrat aidé Nathalie, 58 ans. « Je me souviens, elle m'a envoyé

son CV, puis elle m'a appelée et elle s'est déplacée, elle avait vraiment envie de travailler. C'est aussi une personne calme et bienveillante, qui convient pour les enfants. » Surveillance de la garderie et de la cour, facturation, ménage, Nathalie est polyvalente et particulièrement souple lorsqu'il s'agit de modifier les plannings. « Désormais, elle fait même aussi un peu de comptabilité

et de secrétariat, précise Patricia Jevaud. Avec les personnes plus âgées, je n'ai jamais été déçue. Je savais qu'il faudrait la former, ce qui demande beaucoup de temps et d'énergie. Mais Nathalie connaissait déjà le monde du travail et elle s'est adaptée à tous les postes. L'âge peut vraiment être un atout. » Et le dispositif du PEC prend en charge une grande partie de la rémunération.

6

Fin 2021, le taux de chômage des seniors était de 6% dans la population des 55-64 ans. Sur l'ensemble des actifs, il s'élevait à 7,4% (chiffres Insee).

56,7

La proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi seniors est de 56,7% en Nouvelle-Aquitaine.

62,9

En 2021, l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,9 ans (données de la Caisse nationale d'assurance vieillesse). Il est un peu plus élevé pour les femmes, 63,2 ans contre 62,7 ans pour les hommes. Parallèlement, l'âge moyen d'accès à un premier emploi stable est passé de 20 ans en 1975 à 27 ans en 2019, selon un rapport du Conseil économique, social et environnemental.

65

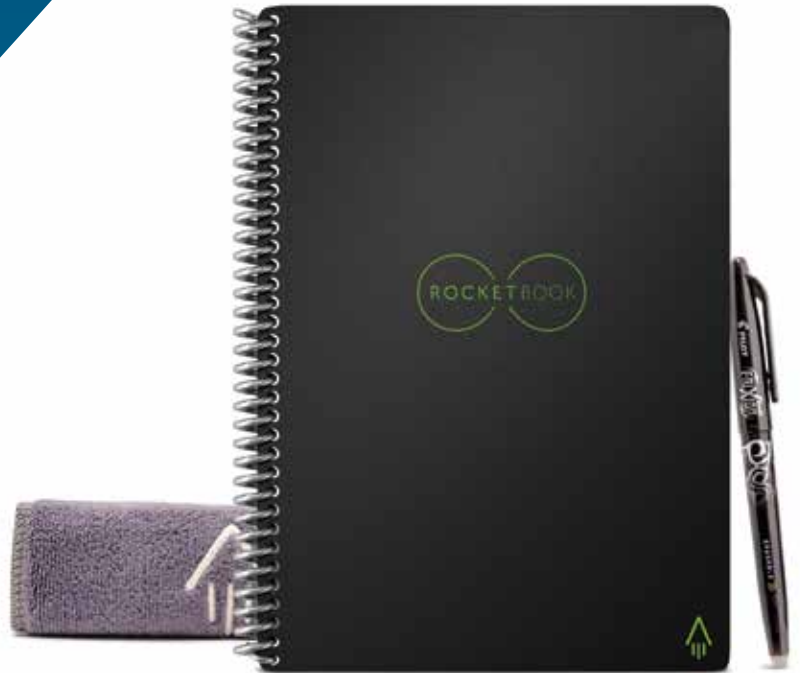
Pour rappel, le projet de réforme des retraites porté par le gouvernement et qui doit être présenté le 10 janvier envisage de reculer progressivement l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans tout en améliorant l'emploi des seniors, le taux d'emploi des plus de 55 ans étant aujourd'hui de 56%.

Le bloc-notes réutilisable et intelligent

Grâce au carnet connecté, prendre et partager des notes n'a jamais été aussi facile. Le plaisir du papier avec l'avantage du numérique.

Si vous aimez prendre des notes et que vous êtes amateur de nouvelles technologies, le carnet connecté est fait pour vous. Ce bloc-notes de nouvelle génération est totalement en phase avec les enjeux écologiques de notre époque, en axant son développement sur le réutilisable et non le jetable. L'autre avantage de ce cahier intelligent est de passer du papier au format numérique en un clic, via une application dédiée.

- Carnet à spirale de 32 pages réutilisables à l'infini
- Livré avec 1 stylo Pilot Frixion et 1 chiffon microfibre
- Existe en 3 formats (A4, A5 ou A6)



CONNECTE VOUS
OBJETS CONNECTÉS

BIEN-ÊTRE - MOBILITÉ URBAINE - SPORT-LOISIRS - AUDIO-SON - MAISON - FAMILLE - ACCESSOIRES

10, bd Pierre et Marie Curie - Bâtiment Optima 2 - 86360 Chasseneuil-du-Poitou

DECouvrez NOTRE SHOW-ROOM > Sur rendez-vous au 05 16 83 80 24 - www.connectetvous.fr

ALOUETTE
VOUS INVITE AU CONCERT DE
STROMAE
À AMSTERDAM

ÉCOUTEZ ALOUETTE
ET GAGNEZ VOTRE SÉJOUR* !

TÉLÉCHARGEZ
L'APPLI
ALOUETTE



SUIVEZ-NOUS
f @ t d



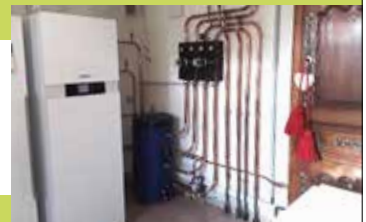
1^{ÈRE} RADIO RÉGIONALE DE FRANCE

*Transport, hôtel et 2 places pour le concert du 15/04/23 au Ziggo Dome Amsterdam



Solutions Energies
recherche
2 chauffagistes

Pour le montage de chaudière gaz,
chaudière à granulés et poêle,
Pompe à chaleur



Vous aimez travailler en équipe, Foncez !
Débutant / Confirmé
Vous êtes le bienvenu !
Salaire en fonction de l'expérience + avantages

SOLUTIONS
energies

NOUS CONTACTER
05 49 52 40 00
vpiazza@s2ed.fr

15 rue du petit Nieul - 86360 MONTAMISE

LE CHIFFRE
319

C'est le nombre de personnes, dans la Vienne, qui ont sollicité les dispositifs de Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine (cf. page 28) pour initier une nouvelle vie professionnelle en 2021, soit 7% des demandes sur l'ensemble de la Région. Dans le détail, 205 salariés ont souhaité se tourner vers un projet de transition professionnelle, 114 ont sollicité le dispositif démissionnaire qui permet à des salariés en activité de se reconverter soit en se formant sur un nouveau métier soit par le biais d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Les métiers en tension plébiscités

Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine finance de nombreuses formations pour les actifs désireux de changer d'orientation professionnelle. Chaque année, un certain nombre de demandes concernent des métiers en tension. Parmi les 15 formations les plus financées par l'organisme en 2021, on retrouve celles d'aide-soignant (8 demandes), de secrétaire assistant médico-social (5), de secrétaire comptable (3), de boulanger (3)... Mais toutes les demandes ne peuvent être satisfaites, en raison d'une enveloppe budgétaire limitée. C'est pourquoi une dynamique partenariale a été initiée en 2020 avec les opérateurs de compétences pour renforcer les capacités financières de Transitions Pro et ainsi, répondre aux besoins des entreprises les plus touchées par la pénurie de main-d'œuvre. « Ces efforts doivent être soutenus grâce à la mobilisation de tout l'écosystème de l'emploi, de l'orientation et de la formation », assure l'organisme.



De l'ingénierie à la Ludibrairie

Ingénieurs de formation, Julie Frottier et Maxime Régnier ont quitté la logistique et l'enseignement il y a deux ans pour un projet novateur, en centre-ville de Poitiers : lancer leur propre boutique, mêlant jeux et littérature. Ils racontent.

■ Steve Henot

Période des fêtes oblige, la boutique a connu une belle fréquentation en décembre. De bon augure pour une activité lancée il y a seulement... cinq mois. « Ça prend du temps, mais le bouche-à-oreille fonctionne plutôt bien », confie Julie Frottier, à la tête de la Ludibrairie, rue de l'Eperon à Poitiers. La jeune trentenaire et

son associé, Maxime Régnier, ont tous les deux quitté leur job -lui, prof de maths, et elle, cadre dans la logistique- pour tenter « quelque chose qui [les] passionne plus ». Le jeu de société s'est imposé d'emblée, puis s'est ajoutée la littérature. « Il y a un marché qui se développe et ce sont deux loisirs qui se parlent beaucoup », souligne Maxime.

« Plus enclin à prendre des risques »

La pandémie a conforté leur envie, de même que la reconversion réussie de l'un de leurs amis. « On l'a senti beaucoup plus épanoui, confie Julie. S'il l'a fait, pourquoi pas nous ? » Maxime, lui, avait déjà connu la bascule, de l'ingénierie à l'enseignement. « Mais au bout de trois ans, ça commençait à me peser », dit-il, toujours en

disponibilité. Pour Julie, cela a été une première, un saut dans l'inconnu. Ou presque. « On voulait aller assez vite après avoir trouvé le projet, explique-t-elle. L'Alca (agence culturelle) propose une petite formation de libraire, mais pour 90% ce sont des choses que je maîtrisais déjà. Faire des calculs de marge, par exemple, me paraît évident. » L'ingénieure de formation a tout de même effectué un stage d'un mois dans une librairie pour en apprendre plus sur la partie commerciale, tout en se formant au métier à l'aide de ressources partagées par une professionnelle du secteur. Julie a aussi participé aux Inventives, un appel à projets dédié aux femmes du territoire pour valider la faisabilité de leur idée d'innovation. « Ce genre d'atelier permet de se tester, de confronter

son projet, reconnaît la jeune femme. Quand on se lance dans l'entrepreneuriat, on reste souvent seul, de peur de se faire piquer le projet. Mais en parler est hyperimportant, ne serait-ce que pour prendre les contacts de la Chambre de commerce et d'industrie, de l'adopter un projet, etc. Il existe certes beaucoup de ressources en ligne mais il faut aussi sortir de chez soi. » Auparavant installés en région parisienne, les deux associés ont jeté leur dévolu sur Poitiers en raison de son dynamisme économique, plutôt porteur autour du jeu (164 acteurs recensés par Grand Poitiers). Sans regret. « En sortant de l'école, on vise la sécurité du CDI, mais à la trentaine, on est plus enclin à prendre des risques. On se dit alors que c'est maintenant ou jamais. »

Les nouveaux agriculteurs

Ils n'ont jamais travaillé dans le monde agricole mais sont de plus en plus nombreux à être attirés par les métiers ruraux.

A l'approche de la quarantaine, Emmanuel Jamet a ressenti le besoin « d'être [son] propre patron et de travailler au grand air ». Il avait d'abord imaginé une reconversion dans la boulangerie, ce sera finalement dans la surgélation de légumes bio et l'arboriculture (petits fruits). Ses quinze ans dans la grande

distribution l'ont motivé à embrasser cette voie. Comme lui, beaucoup se tournent vers les métiers de la campagne. « Trois porteurs de projet sur cinq ne sont pas issus du monde agricole, précise Agathe Touzineau, conseillère installation et transmission à la Chambre d'agriculture de la Vienne. Pour la plupart, des gens qui veulent donner un peu de sens à leur activité, qui ont réfléchi à ce qu'ils voulaient faire pendant la pandémie. » En 2021, l'organisme consulaire a examiné une cinquantaine de projets

de plus qu'en 2020. Après une première formation élevage caprin d'un an au lycée de Melle, dans les Deux-Sèvres, Charline Gourdin-Servenière poursuit une certification de spécialisation caprine à l'EPLFPA Naturapolis de Châteauroux. « On y est quasi tous en reconversion », dit la jeune trentenaire, actuellement en stage à la Ferme du Chant du Bois à Marçay. Au sortir du premier confinement, la Poitevine a choisi d'exaucer un vieux rêve et de changer de voie. Mais ce parcours reste jalonné d'incertitudes.

Tout d'abord économiques. « Il ne faut pas s'attendre à avoir de salaire avant les cinq premières années, observe Emmanuel. J'ai dû retravailler cet automne en attendant de pouvoir démarrer mon activité en janvier. » Sans compter la frilosité des banques pour l'aider à financer un lieu de stockage et un labo, malgré la Dotation jeunes agriculteurs (DJA). Charline, elle, a retenu la leçon après avoir rencontré une élèveuse « qui en bave ». « Je cherche un associé car il est important de ne pas s'isoler. »



La transition en douceur

Le Fonds de gestion du congé individuel de formation a vécu (Fongecif), vive Transitions Pro ! En 2021, plus de 5 000 actifs de Nouvelle-Aquitaine ont activé ce levier pour opérer un virage professionnel.

■ Arnault Varanne

Il existe mille et une manières de réorienter sa vie professionnelle, notamment pour les salariés en contrat à durée indéterminée en poste depuis plus d'un an dans une entreprise. La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a consacré Transitions Pro, le nouveau nom du Fongecif. « *Quand un salarié souhaite, à un moment de sa vie, par choix ou par nécessité, chan-*

ger de métier, il passe par nous », confirme Philippe Berneau, responsable analyse et développement de Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine. Gros avantage : le maintien de la rémunération le temps de la formation et la possibilité de réintégrer son poste à l'issue. Concrètement, les projets de transition professionnelle (PTP) durent en moyenne neuf mois, avec une prise en charge d'environ 25 000 à 27 000€ par projet. L'essentiel concerne le salaire. Parmi les formations les plus financées, figurent conducteur routier de marchandises, aide-soignant, conseiller en insertion professionnelle, gestionnaire de paie... Les profils des demandeurs sont de fait très divers (cf. repères). Dans la Vienne, environ 200 dossiers ont été acceptés en 2021, dernière

année de référence, soit à peine 10% du total des demandes à l'échelle régionale. Les équipes de Transitions Pro, basées à Bordeaux, Limoges et Niort, ne gèrent pas que les PTP, mais aussi le dispositif démissionnaire.

« Reprendre une entreprise »

« *C'est la possibilité, sous certaines conditions, pour des salariés en CDI (d'au moins cinq ans, ndlr) de pouvoir démissionner sans avoir de carence parce qu'ils veulent se reconvertir, créer ou reprendre une entreprise* », explicite Philippe Berneau. Transitions Pro délivre une attestation qui « offre » six mois aux futurs dirigeants pour mûrir leur projet, Pôle Emploi versant des indemnités dans ce laps de temps. Les

demandes ont bondi de 60% en 2021 et le rythme a aussi été soutenu l'année dernière. « *Deux tiers des personnes exercent déjà leur métier mais veulent se mettre à leur compte ou reprendre une entreprise.* »

Un troisième outil relève de la quarantaine de collaborateurs de l'ex-Fongecif : Transitions collectives. En l'occurrence, il s'agit de venir au soutien d'entreprises qui risquent de disparaître et d'« *anticiper au maximum pour permettre aux salariés de rebondir* ». Sans surprise, la Fonderie alu d'Ingrandes (cf. lire ci-dessous) a constitué un « *gros dossier* ». Les ex-fondeurs ont deux ans et autant de formations que nécessaire pour se reconvertir.

Plus d'infos sur transitionspro-na.fr.

Yannick : « J'avais anticipé »

Après trente-trois ans aux Fonderies du Poitou, d'abord comme intérimaire puis en tant que salarié, Yannick Babin (notre photo) a tourné la page. Dans quelques mois, il sera officiellement Assistant éducatif et social (AES) diplômé. « *L'une de mes filles a fait des études d'infirmière et je m'y suis intéressé...* », commente l'ex-fondateur, conscient

qu'à partir de 2011, « *rien n'était plus acquis* » à l'usine d'Ingrandes-sur-Vienne. Yannick a bénéficié du dispositif Transitions collectives pour sauter le pas d'une nouvelle vie professionnelle. Il suit aujourd'hui des cours à la Maison familiale et rurale d'Ingrandes... aux côtés de l'un de ses anciens collègues. « *En parallèle, je fais des stages (trois fois 240*

heures, ndlr) à la Maison bleue, qui accompagne de jour des malades d'Alzheimer. Ça correspond vraiment à ce que je veux faire. » Yannick a toujours eu « *le sens du contact* » et cultivé l'attention pour les autres. Au-delà des activités, évidemment aux antipodes, un autre changement de taille l'attend : « *J'ai toujours travaillé de nuit et, là, je change complète-*

ment de rythme. Ça ne se fait pas du jour au lendemain ! » Mais le quinquagénaire qui a « *anticipé* » sa reconversion sait pouvoir compter sur le soutien de ses proches. Notamment celui de son épouse. Elle a elle-même réalisé une Validation des acquis de l'expérience (VAE) pour passer d'agent des services hospitaliers à aide-soignante.

62

Soit le pourcentage de Projets de transition professionnelle (PTP) acceptés en Nouvelle-Aquitaine en 2021. Dans le détail, 2 548 dossiers ont été déposés (205 dans la Vienne) et 1 468 acceptés (126 dans la Vienne). Le département représente 8% des demandes et 9% des financements.

44

Les 35-44 ans représentaient en 2021 44% des demandeurs de PTP, suivis par les 26-34 ans et les 45 ans et plus. Les femmes (60%) aspirent davantage à un changement professionnel que les hommes.

56

Les reconversions professionnelles concernent davantage les moins diplômés. En 2021, les personnes ayant un niveau bac ou inférieur au bac représentaient 56% des demandes. A contrario, les titulaires d'un master seulement 8%. D'ailleurs, Transitions Pro n'a recensé que 7% de cadres. A contrario, dans le dispositif démissionnaires, 50% des demandes émanent de salariés de niveau BTS (20%), licence (14%) voire master et plus (16%).

40

Transitions Pro dispose d'un budget de 40M€ par an pour accompagner les salariés en reconversion. Une enveloppe « *dopée* » par une partie des 500M€ fléchés par l'Etat dans le cadre du plan de relance.

RÈGLEMENT

Un refus seulement

Un chef d'entreprise peut-il refuser un projet de transition professionnelle à l'un de ses salariés en CDI ayant plus d'un an d'ancienneté ? « *Il peut repousser la demande de neuf mois, une seule fois, répond Philippe Berneau. A la deuxième demande, il est obligé d'accepter.* »

1 385

personnes étaient embauchées dans les entreprises à but d'emploi (EBE) des territoires expérimentaux à fin septembre 2022. Depuis 2017, le total s'élève à 1809.

42

Au 16 novembre 2022, c'est le nombre de territoires habilités, soit 32 de plus que lors de la première vague d'habilitation.

127

C'est le nombre de projets émergents validés par le conseil d'administration de l'association TZCLD qui sont susceptibles, à terme, d'intégrer le dispositif.

DISPOSITIF

Un principe simple

La philosophie de Territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD) s'appuie sur trois éléments fondamentaux. D'abord, « personne n'est inemployable », à condition d'adapter l'emploi aux capacités et aux compétences. Ensuite, « ce n'est pas le travail qui manque ». « Un grand nombre de travaux utiles, d'une grande diversité, restent à réaliser », selon les partisans de TZCLD. Enfin, « ce n'est pas l'argent qui manque ». La privation d'emploi coûte plus cher que la production d'emploi supplémentaire. Les minima sociaux ne sont donc plus versés aux bénéficiaires mais servent à abonder les entreprises à but d'emploi créées. Dans le même ordre d'idée, l'embauche non sélective, la sécurité, le temps choisi et la création nette d'emploi font partie des fondamentaux.

INITIATIVE

Mauléon en exemple

Les premières expérimentations ont démarré en 2017 dans une dizaine de territoires, dont la commune de Mauléon dans les Deux-Sèvres. Là-bas, l'Esiam a créé 77 emplois en CDI. La réalisatrice Marie-Monique Robin y a réalisé un documentaire baptisé *Nouvelle cordée* et sorti en 2019.



La Vienne Territoire zéro chômeur

Combattre le chômage de longue durée, c'est le sens de la démarche Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD). Le département bénéficie désormais de deux habilitations, dans le bassin châtelleraudais et à Poitiers. Immersion dans les locaux de l'entreprise Le Ressort, à Naintré.

■ Arnault Varanne

Ils sont actuellement 37, répartis entre la champagnonnaise de Scorbé-Clairvaux, le lycée horticole et agricole de Thuré et la rue Denis-Papin, à Naintré. Dans cette ancienne usine de mécanique (2 800m²), on s'affaire à redonner vie à de vieux objets

ou à transformer des déchets en matière première. Ici, rien ne se perd, tout se recycle ! A l'image de l'atelier couture, sur lequel veille Carole, embauchée le 16 mai 2022 par l'Entreprise à but d'emploi (EBE) Le Ressort. « Je viens de la Somme où j'étais plus travaillé depuis près de vingt ans, comment-t-elle. Ça fait du bien au moral de se sentir utile... » Ses créations ou « reprises » finissent dans l'espace vente de la Galerie du réemploi, où les clients abondent depuis octobre dernier.

« Le plus grand défi est social »

Mireille, elle, est restée trois ans sans emploi après plusieurs expériences dans des sociétés de nettoyage. Elle est « contente de se lever »

tous les matins pour rejoindre Le Ressort. Sans permis, elle covoiture avec d'autres pour venir jusqu'à Naintré. « 30% de nos effectifs n'ont pas de moyen de locomotion, précise Delphine Plaud, directrice du Ressort. Nous avons donc mis en place une navette dans les quatre autres communes, Thuré, Scorbé-Clairvaux, Colombiers et Cenon. » Parce que « le travail est un droit », tous les volontaires à un retour à l'emploi sont les bienvenus. Comme « JC », ouvrier spécialisé dans le bois, qui transforme des palettes en objets de décoration, composteurs, coffres à jouets... Dans une autre vie, il a été poseur de cheminées, intérimaire chez Fenwick, etc. Ancien professeur des universités au Mexique, Henrique s'occupe, lui, de l'atelier cycle. Le voilà embarqué dans un

projet dont les dimensions sociale, économique, sociétale et environnementale sont étroitement liées. A terme, près de 120 emplois pourraient voir le jour sur les trois activités citées plus haut, et même quatre si l'on y ajoute la conciergerie. « Le plus grand défi est social car chaque salarié a un sac à dos chargé, estime Delphine Plaud. Il faut trouver une culture d'entreprise entre la structure d'insertion par l'activité économique et l'entreprise classique. » Peut-être à terme une deuxième EBE naîtra-t-elle sur le bassin châtelleraudais, mais pour l'heure Le Ressort digère ses premiers mois d'existence. « On voit déjà que l'activité supplémentaire créée sur le territoire a du sens et que le retour à l'emploi est positif. »

Poitiers dans les starting-blocks

Le projet Territoire zéro chômeur entre dans une phase concrète à Poitiers, avec la signature des conventions le 12 janvier, en présence de Louis Gallois, président du Fonds d'expérimentation. D'ici six ans, l'objectif consiste à sortir de l'inactivité 340 personnes identifiées sur

les quartiers de Bellejouanne, Montmidi, Bel-Air, Chilvert, les Cours, Clos-Gautier et les Sables. Pour ce faire, deux Entreprises à but d'emploi voient le jour, avec 36 emplois « à temps choisi » créés dès le 16 janvier. La Papirole, dont le siège se trouve à Chilvert, portera « un gros volant d'ac-

tivités autour du compostage et du maraîchage », détaille Bastien Bernella, conseiller municipal délégué à l'Emploi. Mais l'EBE proposera aussi du nettoyage intérieur de véhicules, du portage de vêtements, de l'alimentation solidaire, une ressourcerie en jouets... Le GES, un groupe-

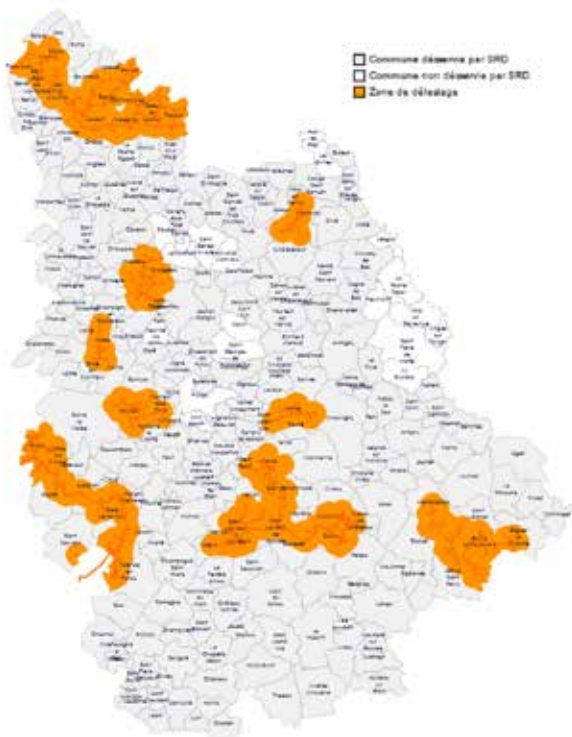
ment d'employeurs associatifs, se focalisera sur le renfort aux accueils périscolaires, de loisirs, un soutien aux épiceries solidaires, des visites à domicile de seniors... A signaler que Poitiers a la particularité d'être le plus grand territoire d'expérimentation dans l'Hexagone.



Pour faire face aux difficultés de production, RTE, gestionnaire national des réseaux de transport d'électricité, a annoncé l'éventualité, à partir du 1^{er} novembre, de baisse forcée de consommation par des coupures organisées par territoire et opérées par les gestionnaires de réseaux de distribution.

SRD vous en explique le principe sur son site internet www.srd-energies.fr et vous permettra chaque jour de savoir si vous êtes directement concernés et à quelles heures.

Exemple d'une carte de la vienne avec les communes délestées



POUR PLUS DE PRÉCISIONS,
RENDEZ-VOUS SUR
LE SITE INTERNET



SRD

Votre gestionnaire de réseaux de distribution d'électricité
www.srd-energies.fr

SRD vous informe en temps réel sur les prévisions de délestage



VOUS AVEZ ENVIE DE TRAVAILLER
DANS UN LIEU UNIQUE,
BIENVEILLANT ET LUDIQUE ?



FUTUROSCOPE

Rejoignez-nous !

Pour nous accompagner dans notre développement

NOUS RECRUTONS DANS CES DOMAINES :

- ACCUEIL
- RESTAURATION
- SÉCURITÉ
- MAÎTRES-NAGEURS SAUVETEURS
- HÔTELLERIE
- ATTRACTIONS

NOUS FORMONS DANS CES DOMAINES AVEC UN POSTE À LA CLÉ :

- DIPLÔME COMMIS DE CUISINE
- DIPLÔME DE MAÎTRES-NAGEURS SAUVETEURS *avec le Creps de Poitiers*

REJOIGNEZ NOS ÉQUIPES, CONSULTEZ NOS OFFRES
ET POSTULEZ SUR : [HTTPS://FUTUROSCOPE.NOUS-RECRUTONS.FR/](https://futuroscope.nous-recrutons.fr/)

