

Ecrit par le 20 février 2026

Enedis : 150 postes à pourvoir en Provence Alpes du Sud en 2023



La société gestionnaire du réseau de distribution d'électricité [Enedis](#) a lancé sa campagne de recrutement pour l'année 2023. 150 postes sont à pourvoir en Provence Alpes du Sud, dont 76 CDI, 67 offres d'alternance, et 7 CDD. Électriciens d'intervention, techniciens de maintenance, chargés d'affaires raccordement, ingénieurs génie électrique, ou encore chefs de projets technique électricité, plus de 100 métiers différents sont proposés. [Toutes les offres d'emploi sont consultables sur le site d'Enedis.](#)

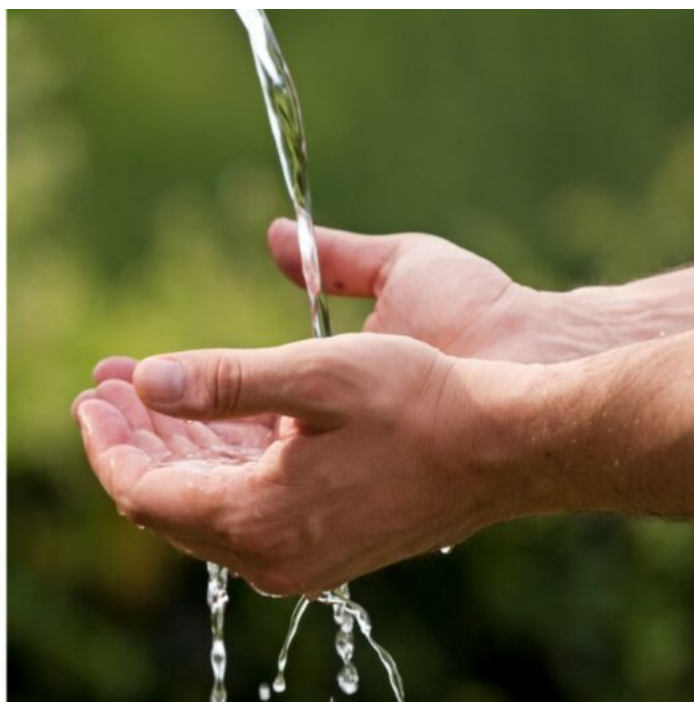
Cette constante augmentation d'effectifs a pour objectif de répondre aux enjeux de développement du réseau public de distribution d'électricité, qui est un maillon essentiel de la lutte contre le changement climatique et la réduction de l'empreinte carbone du pays. L'année dernière, 131 nouveaux collaborateurs avaient été engagée sur le territoire Provence Alpes du Sud, qui comprend le Vaucluse, les Bouches-du-Rhône, les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes.

Ecrit par le 20 février 2026

Dans le cadre de cette campagne de recrutement, l'entreprise organise son 3^e Forum virtuel de l'emploi et de l'alternance les mercredi 5 et jeudi 6 avril prochains. Les demandeurs d'emploi pourront échanger directement avec les professionnels de la Team France Électrique.

V.A.

Le syndicat Rhône-Ventoux recrute pour ses marchés publics



[Le syndicat Rhône-Ventoux](#) recrute un (ou une) assistant administratif en charge des marchés publics. Pour ce poste à temps complet, dont le recrutement s'effectue par voie statutaire ou contractuelle ([Art. L332-8 disposition 2 du code général de la fonction publique](#)), l'établissement public basé à Carpentras doté des compétences eau potable, assainissement collectif en affermage et assainissement non collectif en régie rappelle que sont notamment concerné les filières administratives suivantes :

- Catégorie B : rédacteur territorial, rédacteur principal de 2^e classe, rédacteur principal de 1^{re} classe.



Ecrit par le 20 février 2026

- Catégorie C : adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2^e classe, adjoint administratif principal de 1^{re} classe.

Pour quelles missions ?

Placé sous la responsabilité de la directrice et du directeur technique, ce dernier aura pour mission :

- la gestion des dossiers de marchés publics (rédaction des marchés, lancement des procédures, suivi administratif des procédures, préparation des commissions, suivi de l'exécution ...),
- le suivi administratif des travaux (courriers, ordres de service, avenants...),
- la participation à la politique d'achats,
- la gestion des dossiers de litiges travaux auprès des assureurs,
- la documentation, veille juridique sur les sujets liés à la commande publique,
- ainsi que d'autres missions diverses.

Profil et qualités

Le Syndicat, dont la vingtaine d'agents intervient auprès de 190 000 habitants répartis dans 41 communes de Vaucluse, recherche une personne ayant le profil et les qualités suivantes :

- maîtrise du cadre juridique et réglementaire du droit de la commande publique,
- maîtrise de l'environnement institutionnel et des processus décisionnels des collectivités territoriales,
- bonnes qualités relationnelles vous permettant de vous intégrer à l'équipe,
- discret, rigoureux, réactif, organisé, disponible et assidu,
- sens du service public et du devoir de réserve,
- bonnes qualités rédactionnelles et bonne maîtrise du français (orthographe, grammaire),
- capacité d'initiative et de réaction,
- bonne maîtrise de l'outil informatique.

Ecrit par le 20 février 2026



Le Syndicat Rhône-Ventoux intervient sur un périmètre regroupant 190 000 Vauclusiens répartis dans 41 communes du département.

Rémunération et dépôt de candidature

Rémunération statutaire + Régime indemnitaire + CNAS + Tickets restaurant + participation de l'employeur à la protection sociale.

Pour répondre à cette annonce, adressez votre candidature avant le vendredi 14 avril 2023 à 16h avec les pièces suivantes (lettre de motivation, CV, photo, dernier arrêté de situation administrative si vous êtes fonctionnaire, dernier bulletin de salaire par courriel à l'adresse suivant : i.brawanski@rhone-ventoux.fr.

Le tout à l'attention de :

Monsieur le Président du Syndicat RHONE VENTOUX

595, chemin de l'hippodrome

84201 CARPENTRAS CEDEX

L.G.

Ecrit par le 20 février 2026

Le CCAS de Cavaillon recrute une/un coordinatrice-teur



Le CCAS de Cavaillon, partenaire de l'antenne de CoDES 84, recherche une/un coordinatrice-



Ecrit par le 20 février 2026

teur pour animer le programme de réussite éducative (PRE).

Les missions principales de la personne recrutée seront de coordonner le dispositif « programme de réussite éducative » et de favoriser la réussite éducative des enfants cavaillonnais, de 6 à 18 ans, repérés par les professionnels de la communauté éducative et inscrits dans le programme.

Une formation minimum bac +3 dans la filière sociale, politique publique ou diplôme d'Etat du travail social et/ou éducatif est souhaitée pour accéder au poste. Recrutement contractuel à temps complet jusqu'au 31 décembre 2023, évolutif vers un CDD 3 ans.

Les personnes intéressées doivent transmettre CV et lettre de motivation avant le 14 avril à l'attention de Madame Mercier, directrice du CCAS de Cavaillon, 74 rue du comtat, Centre Actipôle Bât. B, Cavaillon ou par mail administrationgenerale@ccas-cavaillon.fr

Pour en savoir plus, [cliquez-ici](#).

La communauté de communes du Pont du Gard organise les Rencontres de l'emploi

Ecrit par le 20 février 2026



Le mardi 14 mars, la [communauté de communes du Pont du Gard](#) organise un forum de l'emploi en partenariat avec [Pôle Emploi](#) dans la salle Pivot du site du Pont du Gard à Remoulins (rive droite). Cet événement gratuit et ouvert à tous accueillera une quarantaine d'entreprises représentant tous les secteurs d'activités. Pour la première fois, ce forum ne proposera donc pas seulement des postes saisonniers.

Pour rappel, l'année dernière, plus 350 postes étaient à pourvoir et 290 entretiens avaient été menés lors de l'événement. Certaines offres d'emploi sont d'ores et déjà disponibles sur le site de Pôle Emploi, il suffit de taper '[PDG2023](#)' pour les trouver. Parmi elles, vendeur en boutique, tractoriste, agent de sécurité, aide à domicile, préparateur de commandes, et bien d'autres.

Cette rencontre s'adresse à toutes les personnes en recherche d'emploi qui sont invitées à venir avec leur CV. De nombreux partenaires seront également sur place afin d'aider à trouver des solutions pour le logement et la mobilité ou encore la garde d'enfants.

Mardi 14 mars. De 9h à 13h. Entrée libre. Renseignements au 04 66 37 27 13. Salle Pitot (rive droite). Site du Pont du Gard. Remoulins.

V.A.

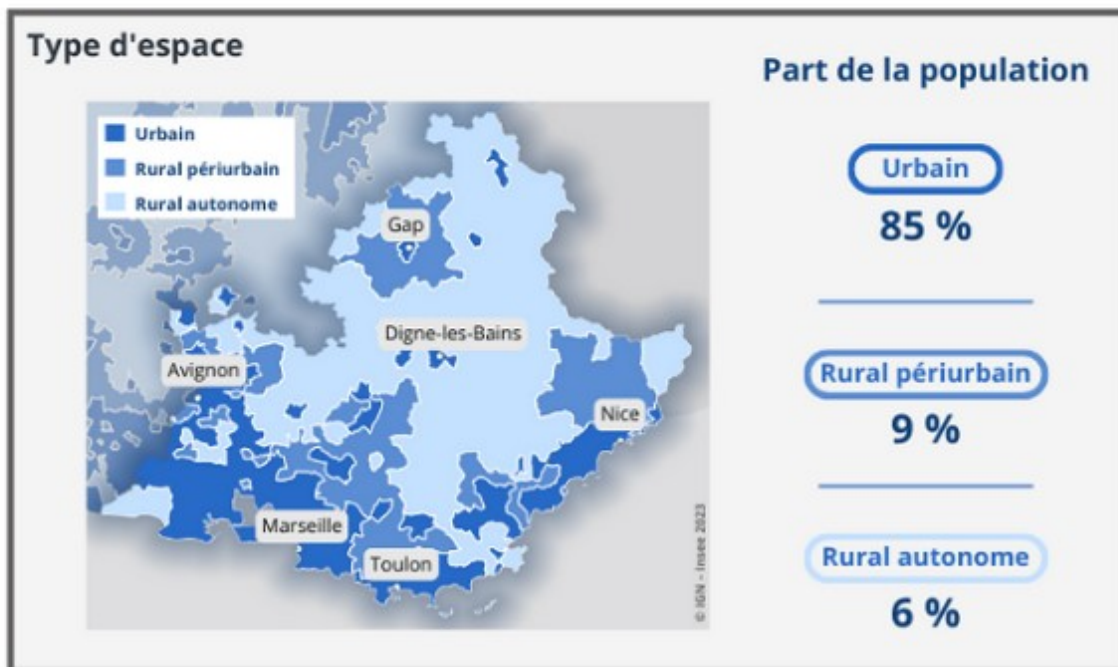
Emploi, l'écart entre les femmes et les hommes perdure



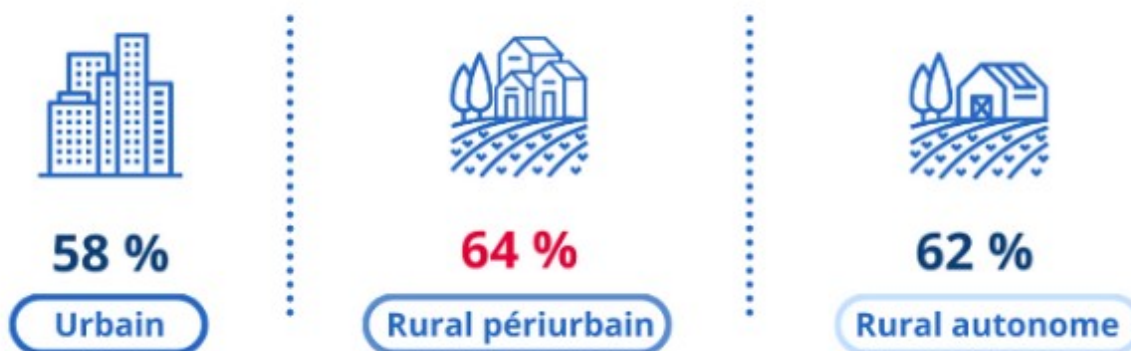
Accès à l'emploi, l'écart entre les femmes et les hommes demeure important dans les espaces urbain et ruraux. Une étude issue d'un partenariat avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En 2019, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 59 % des femmes âgées de 15 à 64 ans occupent un emploi, soit un taux d'emploi inférieur de 7 points à celui des hommes et l'un des plus faibles de France métropolitaine. Cet écart a néanmoins été divisé par deux en vingt ans. Il est encore extrêmement élevé pour les parents de famille nombreuse.

Ecrit par le 20 février 2026



Un taux d'emploi des femmes plus élevé dans l'espace rural périurbain



Les femmes qui habitent une commune rurale, et encore plus si celle-ci est proche d'une ville, sont plus souvent en [emploi](#) que celles qui vivent dans une commune urbaine.

Les femmes sont plus souvent à temps partiel, surtout lorsqu'elles vivent dans une commune rurale ou qu'elles ont des enfants à charge. L'écart de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes est

Ecrit par le 20 février 2026

le plus fort pour les parents de famille nombreuse.

Les inégalités de salaire en défaveur des femmes s'expliquent moins par les temps de travail que par des rémunérations horaires moyennes plus faibles. Ainsi, en 2019, les salariées ont perçu un salaire net en équivalent temps plein inférieur de 15 % à celui des hommes. Les écarts de rémunération sont accentués pour les cadres et les habitants des communes rurales proches des villes.

Sources [Insee](#)

MH

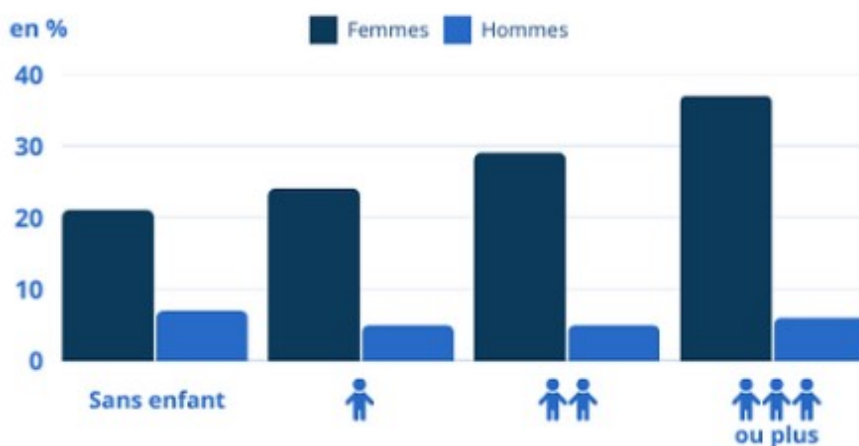
Ecrit par le 20 février 2026

DES INÉGALITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

Les femmes trois fois plus à temps partiel que les hommes



Le temps partiel le plus fréquent chez les mères de famille nombreuse



* personnes en emploi âgées de 25 à 59 ans

Ecrit par le 20 février 2026

Grande démission, mythe ou réalité ?



Nouvelle année nouveaux projets : 71% des cadres souhaiteraient changer d'emploi d'ici les deux prochaines années selon la dernière enquête Robert Walters [ici](#). Mais quels éléments les poussent vers la sortie ? Dans ce contexte de pénurie de talents, comment les entreprises peuvent-elles agir ?

Le management, 1^{er} motif de démission

Près de 9 cadres sur 10 ont songé à démissionner au cours de l'année 2022, une tendance particulièrement forte chez les 30-39 ans (91%). Plusieurs raisons les ont incités à envisager de quitter leur entreprise, la première étant le désaccord avec le management et la culture d'entreprise, pour 51% d'entre eux. Dans ce contexte inflationniste et alors que les entretiens annuels s'achèvent, les cadres sont également nombreux à souhaiter démissionner en raison de leur rémunération (43%), ou dans l'espoir d'évoluer dans leur carrière (33%).

Quête de sens et bien-être au travail

La quête de sens et de bien-être au travail font partie du questionnement. En effet, 26% des cadres déclarent envisager démissionner pour trouver une mission avec davantage de sens, et 25% afin de réduire la pression et le stress au travail. D'autres vont encore plus loin et envisagent de changer de secteur (46%), voire de métier (21%). Quitter un secteur en crise, obtenir une meilleure rémunération ou réaliser des missions avec plus de sens sont les principales raisons évoquées par ces professionnels. Les entreprises devront donc réunir leurs efforts autour de ces sujets pour tenter de retenir ou attirer leurs

Ecrit par le 20 février 2026

talents.

S'adapter pour mieux retenir

«Face à cette potentielle vague de démissions, les entreprises ont tout intérêt à s'ouvrir à l'écoute des besoins de leurs collaborateurs, relève le cabinet Robert Walters. En effet, dans ce contexte d'incertitudes économiques et géopolitiques, ces-derniers ont besoin d'être rassurés. La rémunération sera donc clé, notamment pour faire écho à l'inflation : 53% des cadres renonceraient à démissionner s'ils obtenaient une augmentation ou promotion. Pour parvenir à revoir les salaires à la hausse, certaines entreprises mettent en place de nouveaux dispositifs, comme le step increase, leur permettant d'accorder des révisions de salaires plusieurs fois par an.



Ne pas perdre sa vie à la gagner DR

Jouer sur d'autres critères que la rémunération

Toutefois, ces entreprises ne pourront pas continuellement adapter leurs grilles de rémunération, et devront donc se montrer innovantes en jouant sur d'autres leviers. Ainsi, 32% des cadres déclarent qu'ils pourraient renoncer à quitter leur entreprise si elle prenait davantage en compte leur bien-être au travail. La communication des entreprises, les efforts portés sur la marque employeur et la flexibilité seront donc essentiels en 2023.

Plus de flexibilité pour davantage de productivité ?

En 2022, plus de 8 cadres sur 10 ont repensé leur relation au travail. Plusieurs sujets ont ainsi été remis en question : équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle (83%), sens du travail et des missions

Ecrit par le 20 février 2026

(59%), ou encore relation avec le manager (43%). Parmi les cadres ayant réévalué leur équilibre vie pro/vie personnelle, 66% ont avant tout fait le choix de respecter davantage leurs horaires de travail, 28% d'entre eux refusent désormais de travailler sur des sujets en-dehors de leur périmètre, et 27% s'investissent moins dans leurs missions.

Peut-on alors parler de désengagement de leur part ?

Si ces cadres ont fait le choix de placer le travail au second plan de leur vie, ils n'en restent pas moins productifs et impliqués. En effet, aménager son temps de travail et l'optimiser leur permet également d'être plus efficaces sur le temps qu'ils accordent à leurs missions. Le quiet quitting n'est donc pas forcément synonyme de fatalité pour les entreprises.

Un marché de l'emploi ultra-favorable aux cadres

«Le marché de l'emploi n'a jamais été aussi favorable pour les cadres, l'occasion pour eux de rêver à de nouvelles expériences professionnelles : toutefois il subsiste une grande différence entre déclarer vouloir quitter son entreprise et le faire réellement. Les entreprises ont donc leurs cartes à jouer pour les retenir, soit en actionnant le levier rémunération, toujours stratégique, soit en proposant des initiatives innovantes et adaptées à leurs attentes », conclut Coralie Rachet, du Cabinet Robert Walters.

Enquête menée auprès de 1900 cadres en France au cours du troisième trimestre 2022 par le cabinet de recrutement Robert Walters

MH

Ecrit par le 20 février 2026



La grande démission a touché toute l'Europe DR

Maz'embauche, la quatrième édition du forum de l'emploi de la ville de Mazan

Ecrit par le 20 février 2026



Le jeudi 2 mars, la Boiserie de Mazan accueillera la 4^e édition de l'événement Maz'embauche, le forum de l'emploi et de la formation organisé par la ville et par le Centre communal d'action sociale (CCAS).

Cet événement annuel, qui s'inscrit dans une démarche de développement social et économique de la ville, et plus largement du département vauclusien a deux objectifs. Le premier est de mettre en relation les entreprises de la région, les partenaires institutionnels, les fédérations professionnelles des différents secteurs et les demandeurs d'emploi. Le second est d'inviter à l'échange d'informations pour permettre aux demandeurs d'emploi d'être accompagnés au mieux dans leurs projets et à sensibiliser le public à la vie d'entreprise et à la diversité des métiers.

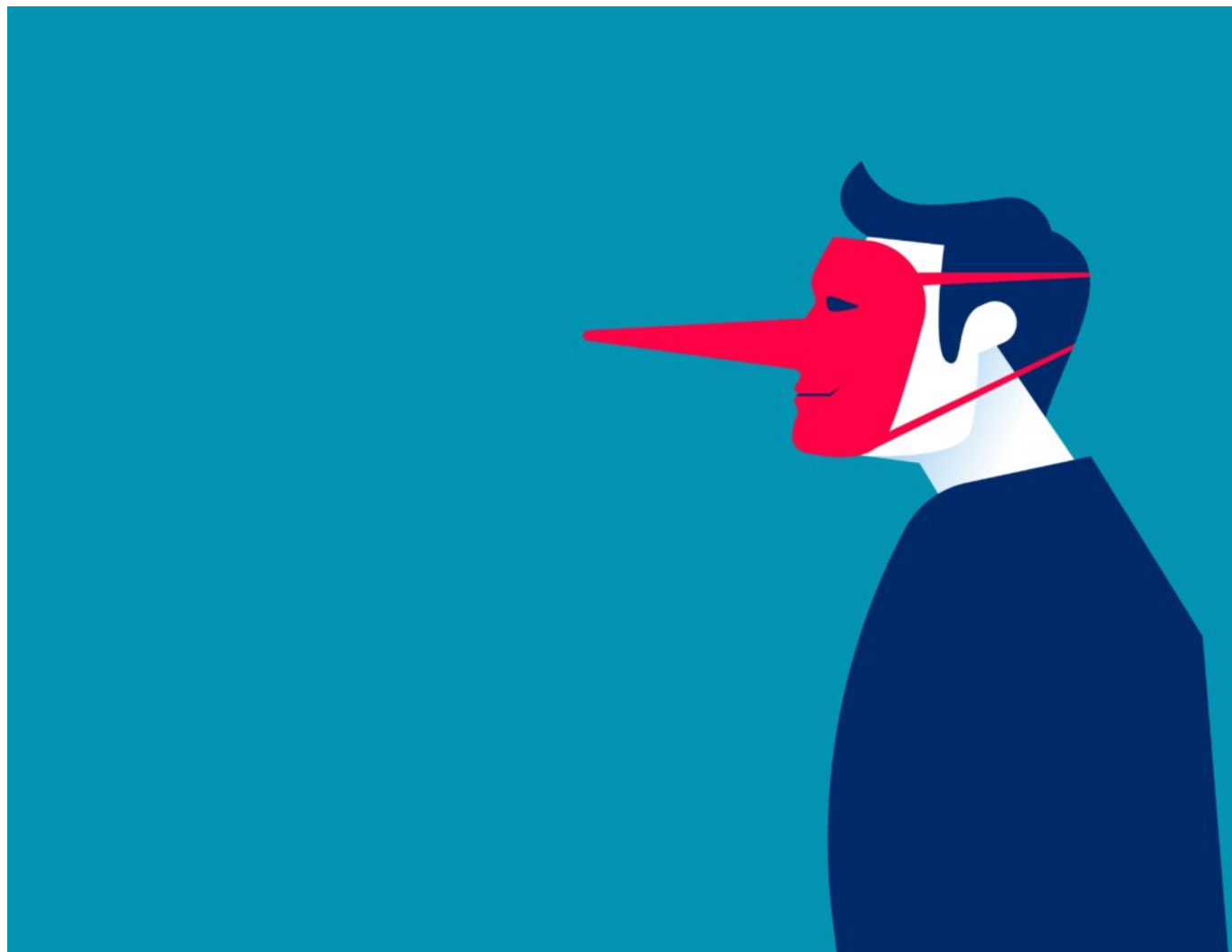
Durant toute la matinée, plus de 50 stands seront étalés au sein de la Boiserie. Parmi les exposants, les visiteurs trouveront notamment l'Armée de l'air, l'Armée de terre et la Marine Nationale, mais aussi des structures locales telles que Voyages Arnaud, Wave Island, ou encore l'Ehpad Hippolyte Sautel de Mazan. Il sera également possible de se renseigner pour des formations auprès de Cap Formation, Boss Formation, le centre de formation Les Chênes, ou bien Campus Provence Ventoux. Certaines rencontres entre professionnels et particuliers pourraient même engendrer un recrutement immédiat.

Jeudi 2 mars. De 9h à 13h. Entrée libre et gratuite. La Boiserie. 150 Chemin de Modène. Mazan.

Ecrit par le 20 février 2026

V.A.

Recrutement : le top 5 des faux CV identifiés en 2022



Chaque mois, [Every check](#), solution de vérification et de contrôle des diplômes et expériences, découvre des dizaines de falsifications dans les CV vérifiés pour le compte de ses clients. Voici

Ecrit par le 20 février 2026

leur sélection des 5 faux CV identifiés les plus inattendues en 2022.

Une candidate qui avait faussement invoqué la mort de son père pour obtenir une rupture conventionnelle

Une candidate présentait sur son CV une rupture conventionnelle, qui avait été motivée par le décès brutal de son père. Sa mère vivant loin et sans revenus, elle a exprimé la nécessité de quitter son emploi pour la rejoindre.

Lorsque nous avons contacté l'ancien employeur pour vérifier cette expérience, une surprise de taille nous attendait. En fait ce décès ne s'était pas produit, la supercherie ayant été découverte lorsque l'entreprise a fait parvenir des fleurs pour faire part de ses condoléances...

Trois diplômes provenant du même faussaire

Et de 3 ! Pour un de nos clients nous avons identifié un nouveau faux diplôme provenant toujours du même faussaire qui propose des faux documents à l'achat en ligne.

Vous pouvez voir la mention du site sur le faux document. C'est donc la troisième fois que nous repérons un certificat un acheté sur mondiplome.com. Cette fois-ci, le but était d'occuper un poste d'éducateur spécialisé, un métier qui consiste à encadrer les personnes en situation de handicap. Les conséquences auraient pu être très graves.

Une candidate qui demande à ses anciens employeurs de mentir pour elle

Lors d'une vérification d'expérience précédente pour une candidate, nous avons découvert qu'elle avait exagéré de plus d'un an la durée réelle passée en poste.

En effet, celle-ci n'était restée sous contrat qu'une année au lieu des deux mentionnées sur le CV. Son contrat avait été interrompu par un licenciement. En soit, cette découverte est déjà problématique, mais pas du tout inhabituelle pour nous.

La suite l'est un peu moins : nous avons appris par la suite que la candidate avait demandé à son ancien employeur de nous mentir afin qu'elle ne soit pas démasquée. La direction de l'entreprise a bien évidemment refusé. On peut dire que notre client s'est évité une bien mauvaise embauche !

« 12% de CV mensongers. »

Un double faux diplôme sur des fonctions sensibles

Pour un de nos clients spécialisé dans les domaines du médical et du sanitaire et social, nous avons été amenés à vérifier le parcours académique d'un candidat.

Celui-ci avançait être titulaire de deux diplômes : aide médico-psychologique, et moniteur-éducateur. Deux métiers destinés à l'aide de personnes en situation de fragilité sociale, ou de handicap.

Les deux diplômes en question n'ont jamais été obtenus et les formations non-suivies. Des falsifications graves compte-tenu des métiers concernés.

Identification d'une récidiviste

Ecrit par le 20 février 2026

Lors de la vérification du parcours d'une candidate pour un de nos clients, nous avons détecté que la licence dont celle-ci était prétendument titulaire n'avait pas été validée. Un cas assez habituel puisque nous détectons en moyenne 12% de CV mensongers dans le cadre notre activité.

Peu de temps après nous recroisons cette même candidate mais pour un autre de nos clients. Cette fois-ci nous découvrons que ce n'est pas que la licence qui est fausse mais aussi son Master. Nous l'avons donc recalée deux fois pour deux employeurs différents.

Mais ce n'est pas tout ! Le diplôme qu'elle a falsifié provient d'un réseau d'école pour lequel nous effectuons aussi des vérifications.

Trois exemples parmi de nombreux cas de mensonges que nous repérons sur les CV que nous vérifions. En moyenne, nous constatons que 1 dossier candidat sur 8 contient un écart majeur.

Aides à l'emploi : les nouvelles opportunités pour les entreprises en 2023



Entre prolongation et disparition immédiate ou à venir, les aides à l'emploi de 2023 font peau neuve. Quelles sont celles dont les entreprises et les salariés peuvent encore bénéficier ? Quelles sont leurs conditions d'octroi ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions



Ecrit par le 20 février 2026

Tissot, spécialiste en droit social.

Les aides qui sont prolongées

L'aide unique à l'apprentissage évolue

Un décret du 29 décembre 2022 vient modifier la durée et le montant de cette aide, accordée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent ou plus au baccalauréat.

- Elle était attribuée jusqu'à présent pendant 3 ans (4 ans exceptionnellement). En 2023, elle ne sera plus accordée qu'au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.
- Son montant était dégressif : de 4 125 euros la première année, il pouvait atteindre 7 325 euros sur 3 ans. Et jusqu'au 31 décembre 2022, il était aligné sur celui de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage : 5 000 euros pour un apprenti mineur, 8 000 euros pour un majeur. Son montant est désormais de 6 000 euros maximum, soit une baisse du montant total de l'aide.

L'aide exceptionnelle à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation également

Cette aide exceptionnelle est prolongée pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus en 2023.

- Son montant est maintenant de 6 000 euros maximum, pour les mineurs comme les majeurs. Elle est donc majorée à 1 000 euros pour l'embauche d'un mineur, mais réduite de 2 000 euros pour l'embauche d'un majeur par rapport au dispositif en vigueur en 2022.

Les conditions de diplôme, d'âge pour le contrat de professionnalisation (moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat) et de quota d'alternants (au moins 5% de l'effectif salarié ou 3% avec une certaine progression) pour les entreprises de 250 salariés et plus sont identiques à celles du dispositif de 2022.

L'aide exceptionnelle n'est toujours pas cumulable avec l'aide unique pour les apprentis.

L'aide emplois francs est prolongée d'un an

Le dispositif d'aide financière pour les entreprises qui embauchent un salarié qui réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville et qui est inscrit à Pôle emploi ou adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, se prolonge jusqu'au 31 décembre 2023. Il en est de même pour un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi.

Les aides qui arrivent en fin de vie en 2023

L'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi réservée à l'embauche de personnes d'au moins 30 ans en contrat de professionnalisation n'a pas été reconduite en 2023.

Certains dispositifs géographiques d'exonérations sociales ou fiscales prendront fin le 31 décembre 2023.

Ecrit par le 20 février 2026

C'est donc la dernière année d'application pour :

- Les zones d'aide à finalité régionale (AFR) ;
- Les zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU-TE) ;
- Les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- Les bassins urbains à dynamiser (BUD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER) ;
- Les zones de développement prioritaire (ZDP).



Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot © Gilles Piel.

Par **Anne-Lise Castell**, juriste aux **Éditions Tissot** pour **RésohebdoEco**
- **www.reso-hebdo-eco.com**