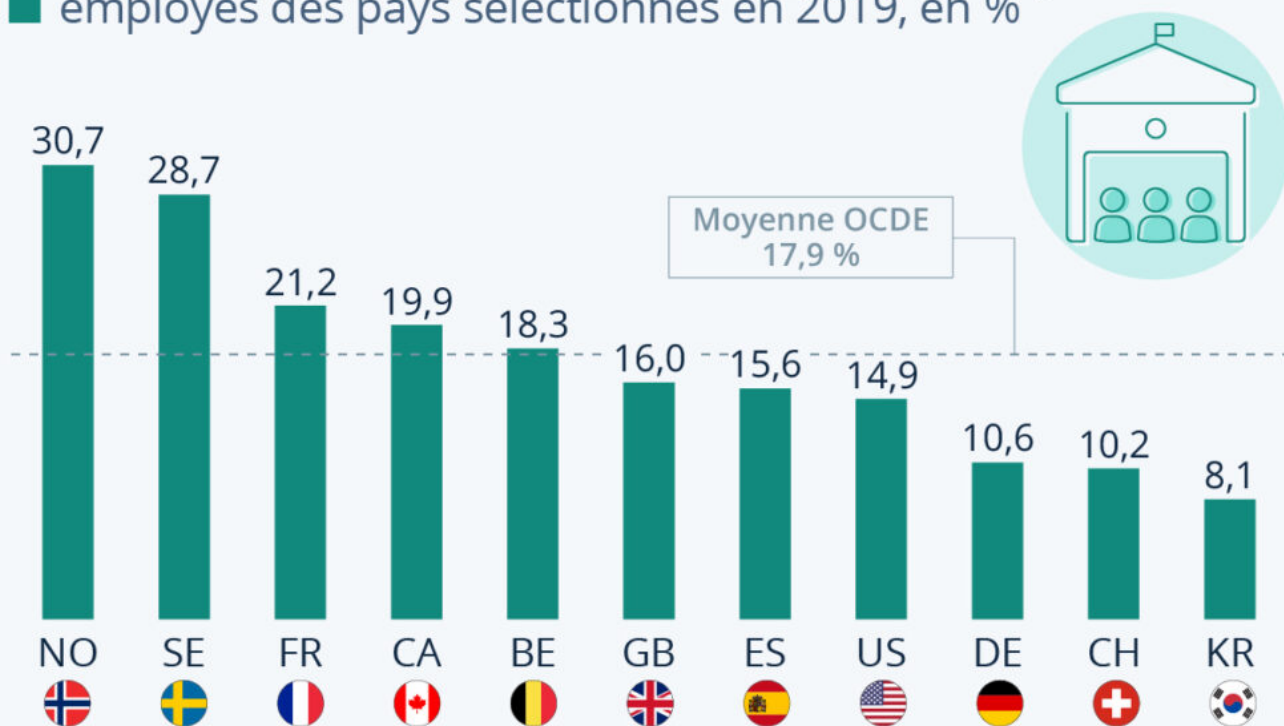


Ecrit par le 5 juillet 2026

Combien pèse l'emploi dans la fonction publique ?

Combien pèse l'emploi dans la fonction publique ?

Part des salariés du secteur public dans le total des employés des pays sélectionnés en 2019, en % *



* sauf Norvège et Suisse : données de 2018.

Source : OCDE



statista

Ecrit par le 5 juillet 2026

La taille des effectifs dans le secteur public varie fortement selon les pays de l'[OCDE](#). En France, un peu plus d'un employé sur cinq (21,2 %) travaille dans la [fonction publique](#), ce qui représente autour de 5,5 millions de personnes. Si ce chiffre est supérieur à la moyenne de l'OCDE, qui se situe à 18 %, l'Hexagone n'est toutefois pas le pays qui compte le plus d'agents publics en proportion de l'[emploi](#) total. Comme le montre notre graphique, les chefs de file en la matière sont les pays scandinaves. En Norvège, près d'un salarié sur trois (30,7 %) est employé dans le secteur public et le taux est également supérieur à 25 % en Suède et au Danemark.

À l'opposé de l'échelle, l'Allemagne et la Suisse font partie des économies de l'OCDE où les emplois dans le secteur public sont les plus rares, puisqu'ils ne représentent qu'un peu plus de 10 % des travailleurs. Mais la proportion est encore plus faible dans certains pays asiatiques. En Corée du Sud par exemple, les salariés du public ne représentent que 8 % de l'emploi total.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

Camaret-sur-Aigues, Le Comptoir de Mathilde recrute 50 talents pour sa manufacture

Ecrit par le 5 juillet 2026



Avec 35 % de croissance par an, un réseau de près de 120 boutiques et plus de 150 produits lancés chaque année, Le Comptoir de Mathilde continue d'accélérer son développement et lance une grande campagne de recrutement. L'enseigne recherche 50 talents pour sa manufacture à [Camaret-sur-Aigues](#) (84).

50 profils sont ainsi recherchés : opérateurs de conditionnement et de production, conducteurs de lignes, préparateurs de commandes, magasiniers, caristes...

Ecrit par le 5 juillet 2026



DR

Développement de l'enseigne

La forte accélération du développement de l'enseigne ainsi que la préparation de la saison de Noël, sont à l'origine de cette grande campagne de recrutement. Les talents ainsi recrutés seront susceptibles de rejoindre l'aventure du Comptoir de Mathilde sur des postes en CDI (Contrats à durée indéterminée).

Dans le détail ?

Le recrutement se fait sur une base de 35h, en horaires décalés, à proximité d'Orange, à Camaret-sur-Aigues. Le profil recherché est idéalement issu du secteur agro-alimentaire. Le recrutement passera en CDI après un passage saisonnier. Ce qu'aime le Comptoir de Mathilde chez ses collaborateurs ? L'esprit entrepreneurial.

Pour postuler

Postuler chez [Le comptoir de Mathilde](#) c'est dès maintenant [ici](#).



Le Comptoir de Mathilde, épicerie de produits raffinés salés et sucrés

Ecrit par le 5 juillet 2026

Un développement orchestré

Avec 118 points de vente en France et à l'international, une centaine de collaborateurs et un chiffre d'affaires de 35M€, le fabricant et distributeur de produits d'épicerie fine - qui vient de célébrer ses 15 ans- ambitionne 20 à 25 ouvertures par an via des franchisés.

Après le Sud, l'hexagone

Après un développement majoritairement dans le Sud de la France les premières années, la marque a conquis le territoire national puis s'est exportée à l'étranger. L'entreprise compte désormais 2 400 revendeurs et 118 points de vente.

A propos du [Comptoir de Mathilde](#)

Créé en 2007 par Richard Fournier, Le Comptoir de Mathilde fabrique l'essentiel de ses recettes d'épicerie fine et de chocolats, de manière artisanale en Provence. Son ambition : proposer des produits fins, gourmands et de qualité à des prix abordables.

Mireille Hurlin



Plus de 2 ans après le début de la pandémie de Covid-19, quelles attitudes des travailleurs face à leur emploi ?

Ecrit par le 5 juillet 2026



Les travailleurs veulent du changement. Ils ont réévalué l'importance que représentent la sécurité de l'emploi, l'éthique professionnelle et veulent surtout offrir du sens à leur vie. C'est en tout cas l'analyse de [People at work 2022](#), une étude mondiale sur les salariés.

Globalement ?

7 travailleurs sur 10 envisagent un changement de carrière important cette année. Ils sont motivés par la flexibilité, la sécurité de l'emploi et 76% envisageraient de travailler pour une entreprise avec plus de diversité, d'équité et d'inclusion.

Contexte

Plus de deux ans après le début de la pandémie de Covid-19, les collaborateurs et employeurs continuent de subir ses conséquences considérables, qui ont réduit à néant de nombreux acquis. En parallèle, le paysage économique et politique est devenu extrêmement difficile en raison de problèmes tels que l'augmentation de l'inflation et les retards de la chaîne d'approvisionnement. Tout ceci s'agglomère pour créer un gigantesque ensemble de contraintes ayant des répercussions sur les entreprises pour encore un certain temps. Alors quelles répercussions potentielles et quels changements vont-ils s'opérer ? Car le monde économique a besoin de talents à séduire et fidéliser.

7 salariés sur 10 envisagent une réorientation professionnelle

Cette année, 7 travailleurs sur 10 (71 %) ont envisagé une réorientation professionnelle parce qu'ils veulent entrevoir au-delà d'un salaire régulier. La pandémie a mis au jour l'importance du bien-être personnel et de la vie en dehors du travail plus que jamais auparavant. Elle a également renforcé la volonté de bénéficier de conditions de travail plus souples, notamment de davantage de flexibilité et d'options de travail.

Égalité des salaires hommes/femmes et inclusion

Les salariés s'intéressent de plus en plus à l'éthique et aux valeurs des entreprises. 3 sur 4 (76 %) d'entre

Écrit par le 5 juillet 2026

eux envisageraient de rechercher un nouvel emploi si leur entreprise présentait des disparités salariales injustifiées entre les hommes et les femmes ou ne disposait d'aucune politique de diversité et d'inclusion.



Copyright Freepik

Épanouissement professionnel et perspectives

Étonnamment, les travailleurs sont optimistes lorsqu'on leur demande comment ils se sentent au travail. Parmi eux, 9 sur 10 (90 %) déclarent être satisfaits ou quelque peu satisfaits. L'optimisme suscité par les perspectives au niveau professionnel semble rester solide.

Une demande d'augmentation salariale

Les attentes sont grandes en matière d'augmentations salariales, avec plus de 6 travailleurs sur 10 (61 %) qui en prévoient une dans l'année et 3/4 (76 %) préparés à en demander. Toutefois, la capacité à répondre aux exigences salariales n'est peut-être pas suffisante pour mettre un terme à l'exode des talents : la tendance des changements d'emploi et du basculement vers des secteurs perçus comme étant plus résistants face aux crises et ralentissements économiques s'accélère.

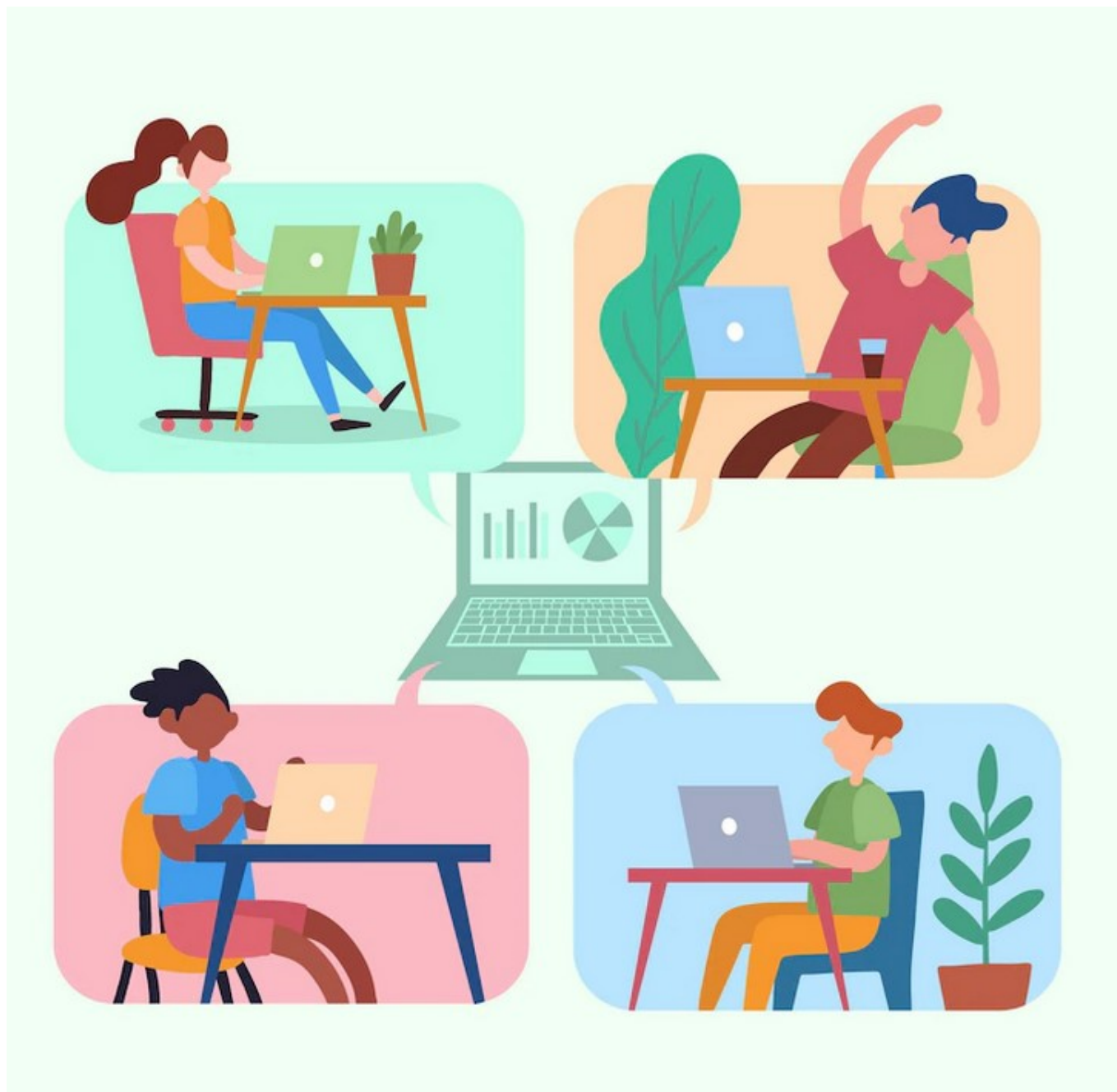
Paie et avantages sociaux, une priorité même si le salaire 'ne fait pas tout'

Le salaire est perçu comme étant le facteur le plus important d'un poste et 2/3 des travailleurs (65 %) souhaiteraient travailler plus pour gagner plus. Pourtant, le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires non payées dépasse effectivement l'équivalent de celui d'un jour ouvré (8,5 heures) : c'est moins qu'en 2021 mais toujours plus qu'avant la pandémie. Puisque 7 travailleurs sur 10 (71 %) aimeraient plus de flexibilité sur leurs horaires de travail, comme la possibilité de condenser leurs heures en une semaine de 4 jours, il pourrait devenir insoutenable de continuer à effectuer autant d'heures supplémentaires. Ceci renforce l'idée que les employeurs peuvent devoir (et vouloir) faire un compromis entre la paie et d'autres facteurs, afin que les travailleurs restent satisfaits et épanouis.

Ecrit par le 5 juillet 2026

Santé mentale : le stress s'intensifie et le travail en pâtit

Le stress au travail a atteint des niveaux préoccupants et concerne 67 % des travailleurs au moins une fois par semaine, contre 62 % avant la pandémie. Parmi eux, 1 sur 7 (15 %) ressent du stress tous les jours. 53 % d'entre eux - un nombre alarmant - pensent que leur travail pâtit d'une santé mentale en détresse, ce qui constitue une situation intenable.



Copyright Freepik

Ecrit par le 5 juillet 2026

Télétravail et aménagements personnels : les travailleurs prêts à changer de position

Obliger les travailleurs à retourner sur leur lieu de travail à temps plein sans que cela ne soit nécessaire pourrait être contre-productif : 2/3 (64 %) songeraient à rechercher un nouveau poste si cela se produisait. Beaucoup d'entre eux envisagent de déménager et une minorité significative l'a déjà fait. Les inquiétudes portant sur le fait que les employeurs pourraient négliger les télétravailleurs en faveur de leurs collègues travaillant sur place ne sont pas fondées.

L'inverse ?

En réalité, c'est l'inverse : les travailleurs à distance se sentent davantage reconnus et récompensés pour leurs efforts mais aussi soutenus dans leur carrière. Presque 7 travailleurs sur 10 déclarent être payés de façon juste selon leurs compétences et leur rôle, comparé à moins de la moitié de leurs pairs qui travaillent sur site. Les employeurs qui compensent à outrance en se focalisant sur les télétravailleurs au détriment des autres doivent redresser la barre de toute urgence

Source

« People at Work 2022 : l'étude Workforce View » explore les attitudes des salariés envers le monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et leurs espoirs concernant l'environnement de travail du futur. L'enquête a été menée par Nela Richardson et Marie Antonello.

Le Centre de recherche

Le centre de recherches ADP Research Institute® a interrogé **32 924 actifs dans 17 pays** entre le 1er novembre et le 24 novembre 2021, parmi lesquels plus de 8 685 travailleurs de la 'gig economy' (économie des petits boulots et des micro-entrepreneurs) exclusivement. **En Europe 15 683** travailleurs ont été interrogées en Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suisse dont 4 133 de la gig economy. **En Asie-pacifique : 7 644** en Australie, Chine, Inde et Singapour dont 2 003 de la gig economy. **En Amérique latine : 5 768** en Argentine, Brésil et Chili dont 1 547 de la gig economy. **En Amérique du Nord : 3 829** au Canada et aux États-Unis dont 1 002 de la gig economy.

Ecrit par le 5 juillet 2026



DR

Panels des actifs interrogés

Dans le panel des actifs interrogés, nous avons distingué les travailleurs indépendants des salariés. Les travailleurs indépendants se sont définis comme ceux qui travaillent de manière occasionnelle, temporaire ou saisonnière, ou en tant que freelances, prestataires indépendants, consultants, travailleurs indépendants, ou qui utilisent une plateforme en ligne pour trouver du travail. Les salariés dits traditionnels se sont identifiés comme étant ceux qui ne travaillent pas sous un statut d'indépendant, mais qui occupent un emploi régulier ou permanent à temps plein ou partiel.

Ecrit par le 5 juillet 2026

Définition des travailleurs

Il a également été demandé aux répondants de s'auto-définir en tant que travailleur essentiel (comprenant les définitions de travailleur clé ou critique) ou travailleur non essentiel. Ces définitions varient en fonction du lieu, de l'organisation et des directives gouvernementales. En règle générale, elles comprennent ceux dont le travail est vital au fonctionnement continu de la société et de la vie quotidienne, tels que les professionnels de la santé ou de la logistique, les forces de l'ordre, les agents gouvernementaux, les journalistes et le personnel des supermarchés. Dans certains pays, les travailleurs du secteur des services financiers figurent également dans cette liste.

Détails de l'enquête

L'enquête a été menée en ligne dans la langue locale. Les résultats globaux sont pondérés pour représenter la taille de la population active dans chaque pays. Les pondérations se basent sur les données de la population active fournies par la Banque mondiale¹, dérivées de données issues de [Ilostat](#), la base de données centrale en matière de statistiques de l'Organisation internationale du travail ([OIT](#)) depuis le 8 février 2022.

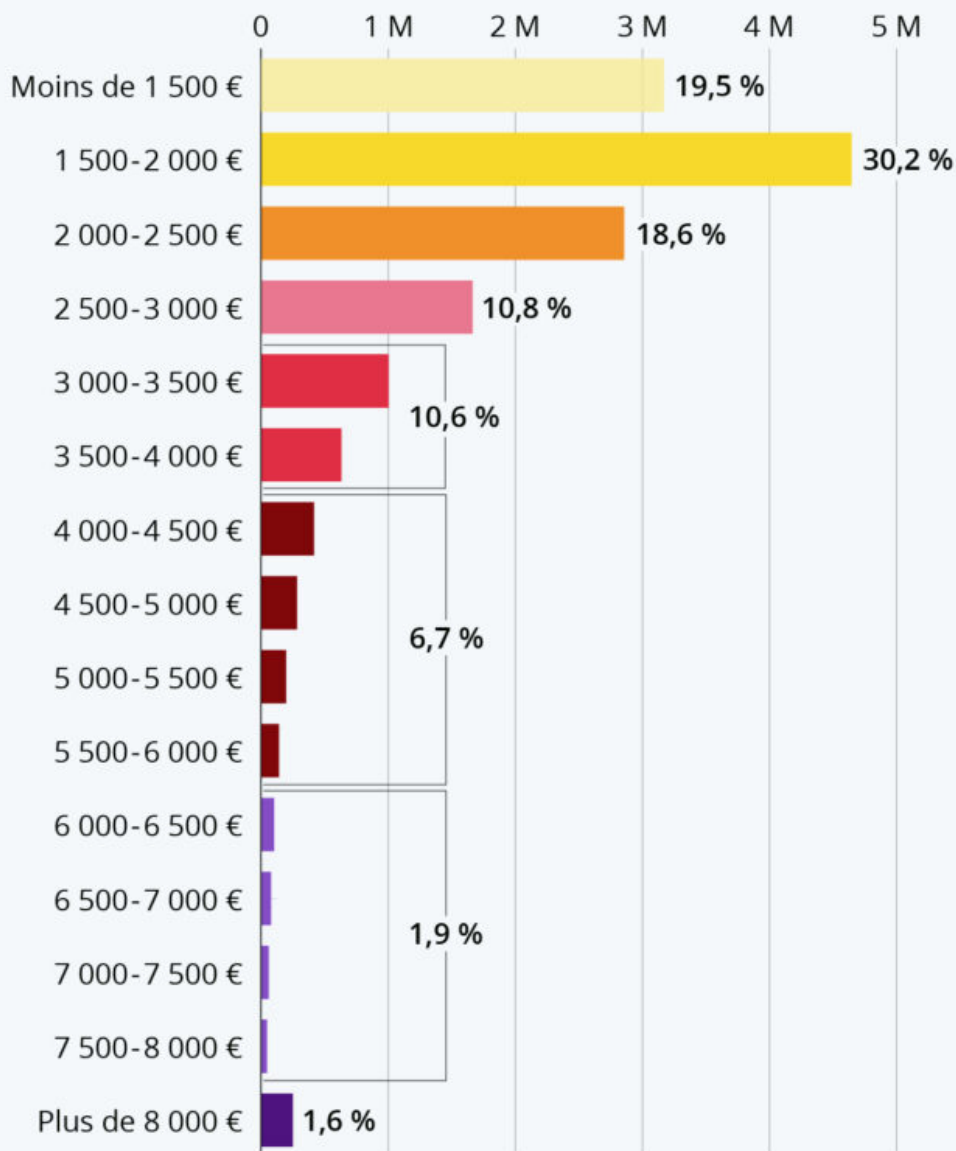
MH

La pyramide des salaires en France

Ecrit par le 5 juillet 2026

La pyramide des salaires

Distribution des salaires mensuels nets en France, en équivalent temps plein (et pourcentage) en 2020 *



* France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques.

Source : Insee



statista

Ecrit par le 5 juillet 2026

Combien gagnez-vous par rapport à la moyenne des Français ? Une [étude](#) de l'Insee dévoile la distribution des salaires dans l'Hexagone et permet de le découvrir. En 2020, le salaire moyen d'un salarié du privé s'élevait à 2 518 € nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Mais ce chiffre est tiré à la hausse par les très gros revenus. En effet, la médiane des salaires est inférieure de 20 % à la moyenne, traduisant une plus forte concentration dans le bas de la distribution. Le salaire net médian - qui signifie que 50 % des [salariés français](#) gagnent moins que cette somme et que l'autre moitié gagne plus - se situe ainsi à 2 005 € nets mensuels.

Basé sur les données de cette étude, notre graphique donne un aperçu détaillé de la répartition des salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques, en équivalent temps plein. On constate que 19,5 % des salariés perçoivent moins de [1 500 €](#) nets par mois (certains salaires en EQTP pouvant être inférieurs au Smic) et qu'environ 30 % se situent entre 1 500 € et 2 000 € nets. Concernant les tranches suivantes, près de 30 % touchent de 2 000 € à 3 000 € et ils ne sont plus que 10,6 % à gagner entre 3 000 € et 4 000 €. Les revenus supérieurs à 4 000 € nets mensuels ne concernent qu'autour d'un salarié français sur dix en EQTP. Au delà de 8 000 €, seulement 1,6 %.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

Emploi, vers une augmentation des salaires ?

Ecrit par le 5 juillet 2026



Selon l'enquête Inflation & Reward Actions 2022 réalisée par WTW (ex Gras Savoye société de courtage d'assurance et de réassurance française du groupe Willis Towers Watson), les défis d'inflation, d'attraction et de rétention encouragent les entreprises à repenser leurs politiques de rémunération pour attirer les talents et rester compétitives sur le marché.

Augmentation de salaire

En complément, les résultats du rapport Salary Budget Planning - édition juillet 2022 montrent qu'à l'échelle mondiale, 96% des entreprises ont augmenté les salaires et les budgets d'augmentation atteignent cette année des taux jamais vus depuis près de 20 ans.

Les métiers porteurs

Faisant face à des difficultés pour attirer et retenir les talents du digital (79%), les cadres (57%) et les commerciaux (55%), plus de la moitié des organisations en France a augmenté le nombre de ses recrutements depuis le début de l'année.

Attirer et fidéliser ses collaborateurs

Mettre davantage l'accent sur les éléments non financiers de la rémunération (34%), revoir à la hausse le budget des augmentations salariales annuelles (35%), et prévoir des budgets supplémentaires pour des augmentations ponctuelles selon les besoins (30%) sont les 3 actions les plus courantes que les organisations françaises ont envisagé ou envisagent d'instaurer pour contrer l'inflation et répondre à leurs problématiques d'attraction et de rétention.

En France,

l'augmentation réelle moyenne des salaires a atteint les 3,1% en 2022 contre 2,3% en 2021. Pour 2023,

Ecrit par le 5 juillet 2026

les entreprises françaises prévoient une augmentation moyenne de 3,3%, soit 0,2 point de pourcentage de plus que l'augmentation réelle accordée en 2022. L'augmentation moyenne 2023 prévue pour les dirigeants est de 3,2% (vs 2,8% en 2022), de 3,3% pour les managers et cadres (vs 3,1%) et pour les employés et techniciens (vs 3%) et de 3% pour les ouvriers (vs 2,8%).

MH

NGE signe un partenariat aux méthodes inédites avec Pôle emploi et crée une activité paysages

Ecrit par le 5 juillet 2026



NGE -Groupe Français de bâtiment et de travaux publics- et Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur ont conclu une convention visant à promouvoir les métiers du BTP et à satisfaire les besoins en recrutement.

L'opération a commencé en avril 2022, avec la mise en place d'une conseillère entreprise référente de Pôle emploi pour l'ensemble du groupe. La professionnelle intervient également au sein de l'école interne

Ecrit par le 5 juillet 2026

CFA de NGE pour conseiller les apprenants en lien avec l'équipe pédagogique. Dans le détail ? Elle contribue au sourcing des candidats dans le cadre d'un préapprentissage ou d'une préparation opérationnelle à l'emploi et assure la gestion des offres et le suivi pour les besoins locaux.

Le BTP ? Des métiers en tension

« Nous avons de tels besoins en recrutement -4000 personnes/an- que nous devons innover, imaginer d'autres façons de collaborer avec les acteurs locaux de l'emploi. Nous avons, avec Pôle emploi, défini les missions de la personne facilitatrice qui travaille directement en prise avec nos équipes recrutement et formation. On gagne en efficacité et en qualité,» détaille Bruno Pavie, directeur des ressources humaines NGE.

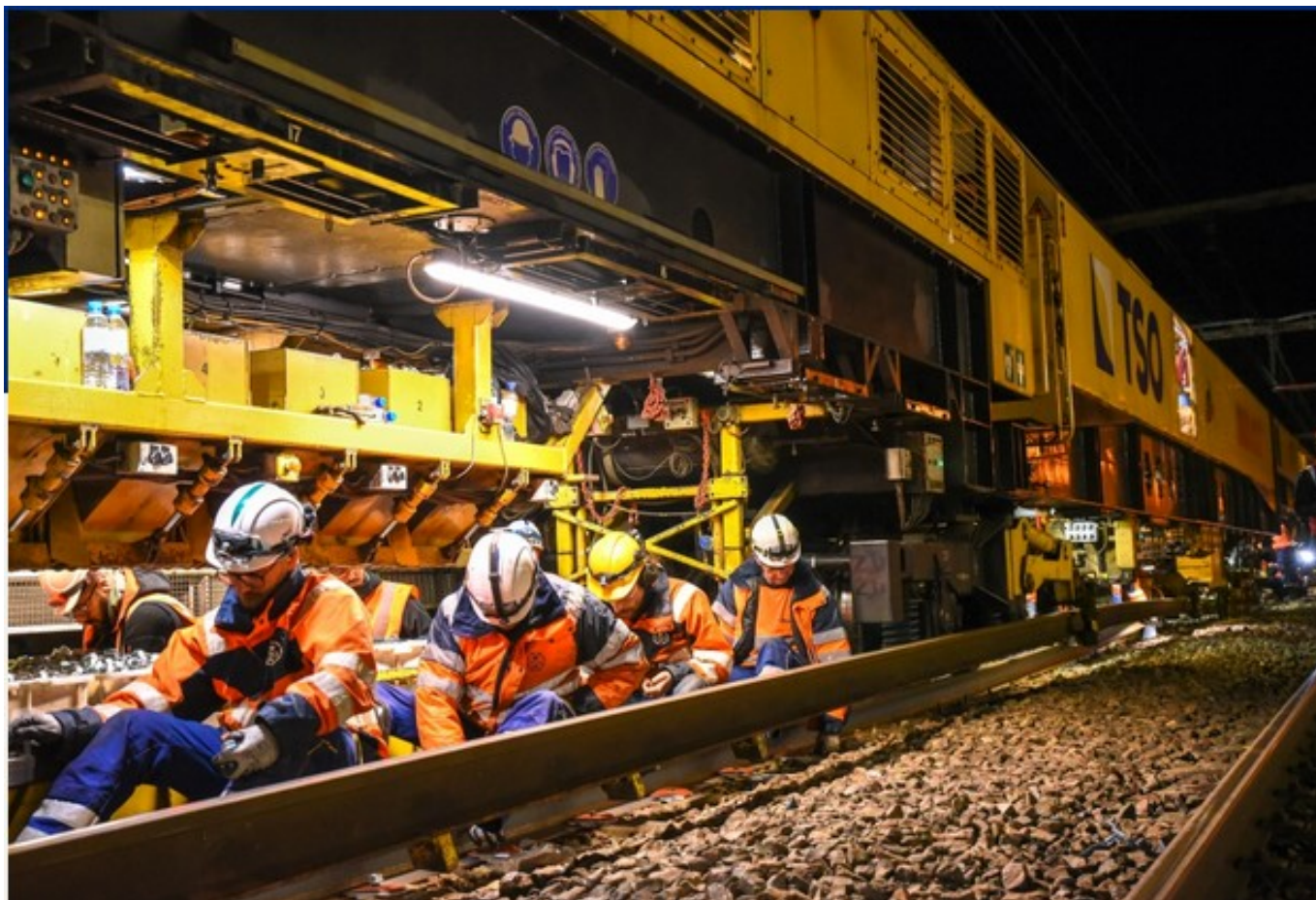
Projet d'entreprise éphémère

NGE et Pôle emploi proposent également aux jeunes demandeurs d'emploi orientés BTP de s'associer pour créer une entreprise où les compétences de chacun sont utilisées pour chercher collectivement un emploi. Si les recherches se font auprès de NGE elles s'adressent aussi à toutes les entreprises du BTP du territoire recherché.

Un exemple ?

«Nous avons notamment mis en place avec la CCI d'Arles et son groupe BTP un dispositif dédié aux jeunes du pays d'Arles pour qu'ils reçoivent une formation via le CFA de NGE, relate Pascal Blain, directeur régional de Pôle emploi. En fonction de l'assiduité des stagiaires et de leurs appétences pour les métiers du BTP, un emploi leur a été proposé. Plusieurs entreprises de BTP de la région se sont ralliées à ce dispositif. Là, nous allons un cran plus loin avec ces expérimentations. Les résultats de ces actions pourront servir à toute la filière BTP de la région.»

Ecrit par le 5 juillet 2026



NGE crée une activité 'Paysages' qui sera intégrée aux 13 régions **multimétiers** du groupe.

Ce développement répond aux préoccupations environnementales et vise à favoriser la renaturation des espaces urbains : désimperméabilisation des sols, création d'îlots de fraîcheur grâce à la réintroduction et l'entretien de la nature dans les villes.

Une activité connexe

D'autant que l'aménagement paysager s'intègre aux projets de construction, de réhabilitation et d'entretien d'infrastructures que le groupe assure déjà pour les collectivités locales et au moyen des contrats à bons de commande.

Un outil de croissance du Ca et d'embauche

«L'aménagement du cadre de vie est une préoccupation des collectivités de plus en plus présente. Pour nous, cela représente un nouveau relais de croissance avec l'objectif à 3 ans de recruter 300 personnes et de réaliser un chiffre d'affaires de 40 à 50M€,» a souligné Stéphane Perez, directeur général délégué de NGE.

Ecrit par le 5 juillet 2026

Objectifs

A court terme, l'objectif pour le Groupe est de structurer et d'étendre son offre aux 13 Régions en France via une croissance organique, externe, avec, à la clef, des recrutements. D'ores et déjà, deux Régions sont concernées : le Grand Est et Bretagne Pays-de-Loire.

Au 1^{er} trimestre 2022

DHR, entreprise du paysage située à Moulins-lès-Metz, a rejoint le Groupe et vient ainsi s'ajouter à la palette métiers de la Région Grand Est du groupant, accédant à des marchés plus importants. Un établissement NGE Paysages a d'ailleurs été créé en Bretagne Pays-de-Loire qui proposera ses services d'aménagement paysager à Nantes et à Angers. NGE recrute actuellement 1036 collaborateurs. Toutes les opportunités [ici](#).

A propos du groupe NGE

NGE créé, construit et rénove les infrastructures et les bâtiments territoriaux en France et dans le monde où œuvrent 16 000 salariés participant à la réalisation d'un chiffre d'affaires de 2,8 milliards d'euros. NGE est une entreprise française indépendante gravitant autour des métiers du BTP tels que la construction de grandes infrastructures et de projets urbains ou de proximité dans 17 pays. Le groupe conduit 10 000 chantiers par an, possède 100 implantations et 60 filiales.

Ecrit par le 5 juillet 2026



Travaux NGE DR

La Région Sud recrute plus de 200 agents pour ses lycées

Ecrit par le 5 juillet 2026



Electriciens, peintres, chefs de cuisine... la [Région Sud](#) recrute plus de 200 agents des lycées sur l'ensemble du territoire pour la rentrée scolaire 2022. Indispensables, polyvalents et adaptables, ils participent au bon fonctionnement quotidien des établissements.

Electriciens, peintres, chefs de cuisine... les agents des lycées occupent une place primordiale dans la vie des lycéens en leur permettant de travailler dans de bonnes conditions, nécessaires à la réussite de leurs études. Indispensables, polyvalents et adaptables, ils participent au bon fonctionnement quotidien des établissements.

Ainsi, la [Région Sud](#) recrute plus de 200 agents des lycées sur l'ensemble du territoire pour la rentrée scolaire 2022. Il s'agit d'agents de maintenance, à savoir des électriciens, des peintres, des jardiniers, mais aussi des plombiers et des menuisiers. La Région embauche également des agents de service général, des cuisiniers et des chefs de cuisine.

« L'investissement massif que nous réalisons pour notre jeunesse passe par le recrutement d'agents pour prendre soin de nos lycées. Aujourd'hui, je lance un appel à toutes les personnes qui se retrouvent dans cette volonté d'assurer à nos lycées les meilleures conditions de travail possibles. En rejoignant les équipes de la Région Sud au sein des lycées de notre territoire, nous vous assurons des horaires adaptés à la vie de famille, une évolution rapide, un accompagnement professionnel et la possibilité de vous

Ecrit par le 5 juillet 2026

former. Venez nous rejoindre » a déclaré [Renaud Muselier](#), président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et président délégué de Régions de France.

Vous pouvez candidater sur maregionsud.fr/emploi-lycees ou par mail à l'adresse emploi.lycees@maregionsud.fr. Il est également possible de se rendre dans [les Maisons de la Région](#) pour obtenir un complément d'information ou déposer un CV en main propre.

Nesrine Mokthari, cuisinière au lycée la Viste à Marseille témoigne.

J.R.

Réseau entreprendre Rhône-Durance : l'expérience entrepreneuriale au service du territoire

Ecrit par le 5 juillet 2026



Le **Réseau entreprendre Rhône-Durance** vient de tenir son assemblée générale à la Chartreuse de Villeneuve-lès-Avignon. Outre son bilan annuel, l'association de chefs d'entreprise qui accompagne les entrepreneurs afin de créer ou reprendre une PME, a aussi procédé à l'élection d'un nouveau président. **Emmanuel Sertain**, PDG de l'agence **Shoot the moon**, succède ainsi à Marie-Laure Baron, en poste depuis 2015, à la tête de ce réseau regroupant 522 membres en Paca dont 92 pour la section Rhône-Durance.

« Nous sommes là pour venir en aide aux lauréats qui ont des projets de reprise ou de création d'entreprise, explique le nouveau président. Outre le soutien financier, Réseau Entreprendre Rhône-Durance offre un accompagnement individualisé de la part d'entrepreneurs locaux d'expérience. Objectif : valider et accompagner des projets de création ou de reprise qui permettent la création significative d'emplois dans les 3 ans. »

Ecrit par le 5 juillet 2026



Emmanuel Sertain, nouveau président du Réseau entreprendre Rhône-Durance est aussi vice-président régional et administrateur national au sein de Réseau entreprendre.

Partage d'expérience

S'il n'a pas pu bénéficier personnellement de l'appui du Réseau entreprendre lors de la reprise de son entreprise en 2009 (ndlr : anciennement Longrine), Emmanuel Sertain a rejoint 'l'aventure' Rhône-Durance en 2017 car il est convaincu de la nécessité de partager l'expérience des entrepreneurs plus aguerris. « Avec le temps, les chefs d'entreprises sont souvent de plus en plus seul. C'est pour cela que cet accompagnement est particulièrement important », insiste celui dont le premier lauréat qu'il a accompagné était la plateforme de voyage de Saint-Saturnin-lès-Avignon myweekendforyou.com.

« Durant cet accompagnement, nous créons une relation particulière de confiance avec les lauréats, insiste le nouveau président de Réseau entreprendre Rhône-Durance. C'est une chance pour les lauréats mais aussi pour les accompagnants et même pour l'ensemble de notre réseau. »

Ecrit par le 5 juillet 2026



Présidente depuis 2015, Marie-Laure Baron a dirigé sa dernière AG du réseau Rhône-Durance. © Fabrice Sabre

Un partage qui constitue l'ADN du Réseau puisque les lauréats sont ensuite incités, sans qu'il y ait d'obligation toutefois, à rejoindre les 'accompagnants' une fois qu'ils ont développé leur activité afin d'aider les nouvelles générations de lauréats.

Un véritable sacerdoce, puisque, outre le temps consacré, les membres payent également une cotisation de près 1 700€ pour avoir le droit de venir en aide aux néo-entrepreneurs !

Mais le Réseau entreprendre Rhône-Durance c'est aussi des événements afin de faire la promotion de la création d'emplois via l'entrepreneuriat. Ainsi, le 1^{er} mars dernier, l'association a réuni plus de 650 décideurs économiques locaux au palais des papes pour 'Cultive ta boîte', une grande soirée de prestige avec en tête d'affiche [Jean-Louis Etienne](#) médecin explorateur ; [Cynthia Fleury](#) philosophe et psychanalyste et [Jean Moreau](#) président-fondateur de Phénix, entreprise anti-gaspi alimentaire.

Un événement que le réseau Rhône-Durance souhaite pérenniser tous les deux ans : « C'est un bon rythme », explique Emmanuel Sertain, également vice-président régional et administrateur national au sein de Réseau entreprendre.

10 lauréats en 2020, 17 en 2021

Ecrit par le 5 juillet 2026

Intégrée au réseau national créé en 1986 dans le Nord de la France, la section vauclusienne qui a vu le jour en 2003 avant de se transformer en associations départementales en 2013, couvre aujourd'hui l'ensemble du Vaucluse mais aussi le Nord des Bouches-du-Rhône ainsi qu'une partie du Gard rhodanien. Dans ce cadre, après avoir accompagné 10 lauréats en 2020, pour un total de prêts d'honneur de 430 000€, Réseau entreprendre Rhône-Durance en a soutenu 17 en 2021. Cela représente 11 entreprises lauréates (ndlr : il peut y avoir plusieurs lauréats pour une entreprise) : 5 créations, 4 reprises et 2 développements pour un montant total de 439 000€ de prêts engagés. De quoi créer et sauvegarder 193 emplois sur le territoire.



Les lauréats 2021 et les accompagnateurs du Réseau entreprendre Rhône-Durance. © Fabrice Sabre

A la découverte des lauréats

Pour cette année, voici la liste des lauréats (également en photo ci-dessus et ci-dessous) :

[Eve](#) et [Jan Prudik](#), créateur de [Frach](#), une 'market place' généraliste basée à Cavillon, spécialisée dans les produits fabriqués en France (40 000€ de prêt d'honneur - accompagnateur : Pierre Nicolet du groupe [Vincypack](#)).

[Benjamin](#) et [Benoit Klesse](#) reprenneur de la société [De La Rosa Industrie](#), créée en 1972 à Arles. Implantée sur une zone de production de 2 700m², cette menuiserie industrielle fabrique des fenêtres en bois sur

Ecrit par le 5 juillet 2026

mesure et s'est spécialisée dans les produits coupe-feu (50 000€ de prêt d'honneur - accompagnateur : Guy Pons de PDC).

[Pierre de Giraud d'Agay](#), repreneur [d'Augier & fils](#), créée en 1929 à Vaison-la-Romaine. La société est spécialisée dans le négoce et le conditionnement de miel et produits dérivés avec un savoir-faire de qualité unique depuis 4 générations (40 000€ - accompagnateur [Bertrand Dufour](#) des [Epices Fuchs](#)).

[David Jouanin](#) a lui repris l'entreprise [La Fenêtre isolante](#). Créée en 2008, à Avignon, elle est spécialisée dans la fourniture et la pose de menuiseries extérieures pour tout type de fenêtres, portes vitrées, portes de garages, volets, exclusivement pour des travaux de rénovation, en 100% sur-mesure (20 000€ - accompagnateur : [Julien Aaron](#) d'Axens-Xerox).

[Myriam Dugnas](#) a créé '[Petit Léon](#)' début 2020 à Avignon. Un concept store digital, spécialiste des premiers équipements de bébé de 0 à 3ans, 100% 'eco-friendly' (30 000€ - accompagnateur : [Emmanuel Sertain](#)).

[Andréa Pozzo](#) et [Mattéo Gachon](#), créateur à Apt de [EEC technologie](#). Une Start-up qui protège les aînés par la prédiction et la détection des risques via l'intelligence artificielle. Le capteur EEC technologie analyse et détecte les anomalies en temps réel afin de donner l'information au personnel soignant pour prévenir des risques de chutes dans les Ehpad (12 000€ - accompagnateur : Romain Allain-Launay de [Blachère Illumination](#)).



Les lauréats 2021.

[Lucie Tisserand](#) pour [l'Entrepôt](#), une plateforme de conditionnement de produits alimentaires bio, locaux et zéro déchet. L'Entrepôt va directement chez les producteurs de produits secs dans un rayon de 200km autour d'Avignon avec de grands contenants lavables et réutilisables. Denrées conditionnées ensuite pour épiceries vrac, cantines scolaires, restaurateurs... (15 000€ - accompagnateur : [Lionel Dosne](#) de la [chocolaterie Castelain](#)).

[Régis Briat](#) repreneur de la société [Egpa](#), implantée à Apt depuis 1991 et spécialisée dans la pose et le

Ecrit par le 5 juillet 2026

raccordement de matériel électrique. Il souhaite apporter à la société son expérience du génie climatique et de la gestion du bâtiment afin de diversifier et qualifier l'offre technique d'EGPA (25 000€ - accompagnateur : Guy Pons de PDC).

[Marine Daul](#) et [Paul Charon](#), créateur de [Omaj](#) : un dépôt-vente en ligne qui décharge le vendeur de la complexité du processus de vente auprès d'un tiers de confiance et offrant à l'acheteur une expérience qui se rapproche du neuf (20 000€ - accompagnateur : [Daniel Labails](#) de MDD).

[Nina Lausecker](#) et Sebastian Landaeus pour la poursuite du développement de Lökki dans la catégorie 'Booster'. Lökki, basée à Cavaillon, est créateur et fabricant de boissons fermentées certifiées biologiques et équitables (dont le Kombucha est la première référence). Nina et Sébastien étaient lauréats pour la création en 2015 (40 000€ - [Lionel Dosne](#) de la [chocolaterie Castelain](#) et [François Llado](#) de Talaya).

[Alessandra](#) et [Etienne de Chezelles](#) de [Verre & Transparence](#) en catégorie 'Ambition'. D'abord lauréats en 2012, puis membres depuis 2015, Etienne et Alessandra sont à nouveau lauréats pour leur société installée à Avignon mais aussi Saint-Etienne et Sainte-Maxime. L'entreprise vauclusienne propose un service global, du bureau d'études à la mise en œuvre de produits verriers, avec une spécialisation 'piscine en verre' (accompagnateur : [Laurent Danset](#) d'[Alizé-Bâtiment](#), [Daniel Labails](#) de MDD et [Bruno Paglia](#) de BP Amorçage).

CPME 84 : et si on évoquait les difficultés de recrutement ?

Ecrit par le 5 juillet 2026



La **CPME 84 (Confédération des petites et moyennes entreprises du Vaucluse)** propose un petit-déjeuner 'faire face aux difficultés de recrutement'.

[Michel Cavagnara](#), directeur départemental adjoint DDETS 84, [Michel Ciocci](#), directeur territorial de Pôle Emploi de Vaucluse et [Lydia Tordjman](#), déléguée à l'accompagnement des reconversions professionnelles au ministère du Travail seront en charge de l'animation de cette rencontre.

En savoir plus

La CPME 84, l'organisation au service des TPE-PME, commerçants et indépendants, la DREETS PACA UD 84 (Ex DIRECCTE) et Pôle Emploi s'associent pour proposer une nouvelle [rencontre thématique](#). Avec la reprise de l'activité économique à la suite de la sortie de crise du Covid-19, la plupart des secteurs d'activité connaissent des difficultés de recrutement. L'objectif de la rencontre est d'échanger à propos de ces difficultés.

Mardi 14 juin de 8h30 à 10h30, à l'Hôtel Mercure Avignon TGV, 2 rue Mère Térésa à Avignon. Inscription au 04 90 14 90 90 et sur contact@cpme84.com

J.R.