

Ecrit par le 20 février 2026

Orange recrute 12 femmes pour le métier de technicienne d'intervention



Dans la Région Sud, Orange poursuit son engagement dans la féminisation des métiers techniques et dans l'insertion professionnelle. Le groupe au 143 000 salariés recrute des femmes pour les former au métier de **technicienne d'intervention**. Un des postes est à pourvoir au Pontet.

11 mois de formation

La formation de technicienne d'intervention est menée en partenariat avec le centre de formation **Auxo**, dans les locaux du CFA de Mallemort. 12 femmes sont recrutées à partir de décembre 2021 pour les former pendant 11 mois. Les étudiantes alterneront entre formation théorique au sein du centre Auxo à Mallemort, et mise en œuvre sur le terrain sur un des postes au Pontet, Valence, Tournon sur Rhône,



Ecrit par le 20 février 2026

Martigues, Aix en Provence, pour apprendre leur futur métier auprès de leur tuteur/tutrice, technicien ou technicienne d'intervention chez Orange. Lien de l'offre, [cliquez ici](#).

Des profils variés

Les techniciens d'intervention interviennent en production et/ou en maintenance sur le réseau ou chez les clients et les accompagnent dans l'usage des produits et services Orange. Ils peuvent intervenir sur tout type de support et pour tout type de client. Les classes de techniciennes sont composées de profils extrêmement variés. Les stagiaires diffèrent par leur âge, leur parcours scolaire ou professionnel ou par leur domiciliation. Ainsi, des stagiaires âgées de 18 à 48 ans ont pu suivre cette formation. Parmi elles, certaines avaient exercé le métier de fraiseur ou de boulanger, par exemple, avant de se décider pour une reconversion.

Ecrit par le 20 février 2026



Ecrit par le 20 février 2026

© Nicolas Gouhier

Conditions

Pour proposer leur candidature, les postulantes doivent être majeurs, avoir obtenu le permis de conduire et le baccalauréat ou un diplôme équivalent. Une formation exigeante qui permet une insertion rapide sur le marché du travail. A l'issue des 11 mois de formation, un titre professionnel de technicienne de réseau est remis

aux stagiaires ayant réussi les examens finaux. « Titre en main, les nouvelles diplômées intégreront un marché du travail où leur profil est très recherché », précise le groupe Orange.

Ce projet s'insère dans une volonté de favoriser la mixité des métiers techniques et d'accompagner les femmes dans l'insertion professionnelle. Le projet répond également à un besoin du secteur industriel des télécoms, sous tension, concernant l'emploi. En effet, le déploiement de réseau, actuellement en pleine accélération, requiert de plus en plus de techniciens formés.

A propos d'Orange

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunication dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 42 milliards d'euros en 2019 et 143 000 salariés au 30 septembre 2020, dont 83 000 en France. Le Groupe servait 256 millions de clients au 30 septembre 2020, dont 212 millions de clients mobile, 21 millions de clients haut débit fixe. Le Groupe est présent dans 26 pays. Orange est également l'un des leaders mondiaux des services de télécommunication aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business Services. Orange est coté sur Euronext Paris (symbole ORA) et sur le New York Stock Exchange (symbole ORAN). Pour plus d'informations (sur le web et votre mobile) : www.orange.com, www.orange-business.com

L.M.

Les mesures de soutien aux intermittents du spectacle

Ecrit par le 20 février 2026



Le ministère du Travail a annoncé de nouvelles mesures en faveur des intermittents du spectacle et de l'audiovisuel à compter du 1er septembre 2021 et en sortie d'année blanche.

Mesures de soutien à l'emploi artistique

Conformément aux annonces d'Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et de Roselyne Bachelot-Narquin, ministre de la Culture, deux décrets ont été publiés les 8 et 11 août 2021 afin de mobiliser de manière exceptionnelle et jusqu'au 31 décembre prochain, deux aides du Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS). Ces aides visent à soutenir les recrutements dans le secteur du spectacle vivant.

Le dispositif de soutien à l'emploi du plateau artistique de spectacles vivants diffusés dans des salles de petite jauge fait l'objet de plusieurs adaptations temporaires jusqu'au 31 décembre 2021 :

- Il s'adresse désormais à l'ensemble des lieux de représentation dont la billetterie n'excède pas 600 billets par représentation ;
- Il prend en compte les répétitions, avec le même montant d'aide que celui alloué aux représentations ;
- Il prévoit une augmentation significative de l'aide : celle-ci s'élèvera désormais de 40 euros pour l'emploi d'un artiste à 110 euros pour l'emploi de six artistes ;



Ecrit par le 20 février 2026

- Il prévoit un nouveau barème d'aide pour les plateaux artistiques allant jusqu'à 25 artistes, pour les jauges comprises entre 300 et 600 spectateurs.

Pour les contrats de travail qui débutent entre le 1er juillet 2021 et le 31 décembre 2021 :

- Le montant de l'aide unique à l'embauche est temporairement revalorisé pour les CDD de plus d'un mois à temps plein et sera compris entre 466€ et 666€ par mois, selon la durée du contrat;
- L'aide est étendue aux contrats fractionnés exécutés sur une période de 12 mois consécutifs pour le même employeur et la somme des durées des contrats exécutés donne lieu au même montant d'aide que s'il s'agissait d'un seul contrat à durée déterminée ;
- Une aide pourra également être versée pour l'embauche d'un salarié rémunéré au cachet, avec un montant compris de 21,18€ par cachet pour 22 cachets sur moins de quatre mois, à 30,27€ par cachet pour plus de 66 cachets sur plus de huit mois.

Les employeurs pourront demander l'aide aux contrats fractionnés et aux cachets dans les six mois qui suivent le début d'exécution de la dernière période d'emploi ou du dernier cachet. Les formulaires d'aide seront mis à disposition des entrepreneurs de spectacle par l'Agence des services et de paiement (ASP) à l'adresse suivante : <https://www.asp-public.fr/le-fonpeps-evolue-compter-du-1er-juillet-2021>

Par ailleurs, l'aide à la garde d'enfants des artistes et techniciens intermittents est élargie à compter du 1er juillet à la prise en charge de frais de déplacement et d'hébergement quand la personne qui garde l'enfant du professionnel l'accompagne en tournée.

Assurance chômage

L'ordonnance publiée le 1er août 2021 permet de prolonger de quatre mois l'année blanche, et donc l'indemnisation des intermittents au titre de l'assurance chômage jusqu'au 31 décembre 2021. Les intermittents du spectacle bénéficient d'un régime spécifique d'assurance chômage dans le cadre duquel ils doivent déclarer au moins 507 heures d'activité sur une période de douze mois.

Compte tenu des conséquences de la crise sanitaire sur l'activité des intermittents du spectacle, le Président de la République avait annoncé dès le 6 mai 2020 la prolongation de leur durée d'indemnisation jusqu'à la fin du mois d'août 2021. Afin de donner davantage de temps aux intermittents pour reconstituer leurs droits, cette mesure est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

Intermittents de moins de 30 ans

Par ailleurs, le [décret n°2021-1034](#) du 4 août 2021 prévoit différentes mesures d'aménagement de la sortie de l'année blanche ainsi qu'un dispositif spécifique pour les intermittents de moins de 30 ans entrant dans le régime.

- Une date anniversaire « plancher », fixée au 30 avril 2022, est prévue pour permettre aux

Ecrit par le 20 février 2026

intermittents du spectacle dont la dernière date de fin de contrat serait très éloignée de la date du 31 décembre 2021 de disposer de davantage de temps pour reconstituer des droits;

- Une date spécifique, également fixée au 30 avril 2022, est prévue pour les intermittents en congé maladie, maternité, paternité ou adoption au 31 décembre 2021 afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes dispositions de sortie d'année blanche que les autres intermittents ;
- Une clause de rattrapage, dont les conditions d'éligibilité seront temporairement assouplies, permettra aux intermittents ayant totalisé entre 338 et 506 heures de bénéficier d'une indemnisation pendant une durée de six mois maximum après l'épuisement de leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
- L'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) pourra être versée pendant une durée de douze mois à tous les intermittents admis au bénéfice de cette allocation, et ceci même à l'issue des six mois de la clause de rattrapage.

Par ailleurs, les intermittents âgés de moins de 30 ans ouvrant pour la première fois des droits au titre de ce régime devront cumuler 338 heures contre 507 heures sur la période de référence pour se voir ouvrir des droits. Pourront en bénéficier les intermittents âgés de moins de 30 ans, dont la dernière fin de contrat de travail se situe entre le 1er septembre 2021 et le 28 février 2022, dès lors qu'ils auront travaillé au moins 338 heures auprès d'employeurs relevant du régime des intermittents. Ces heures pourront être recherchées sur une période de référence allongée afin de tenir compte des périodes de confinement. L'allocation pourra leur être versée pendant six mois maximum, le temps qu'ils atteignent les 507 heures, ce qui permettra ensuite de leur ouvrir des droits dans les conditions de droit commun.

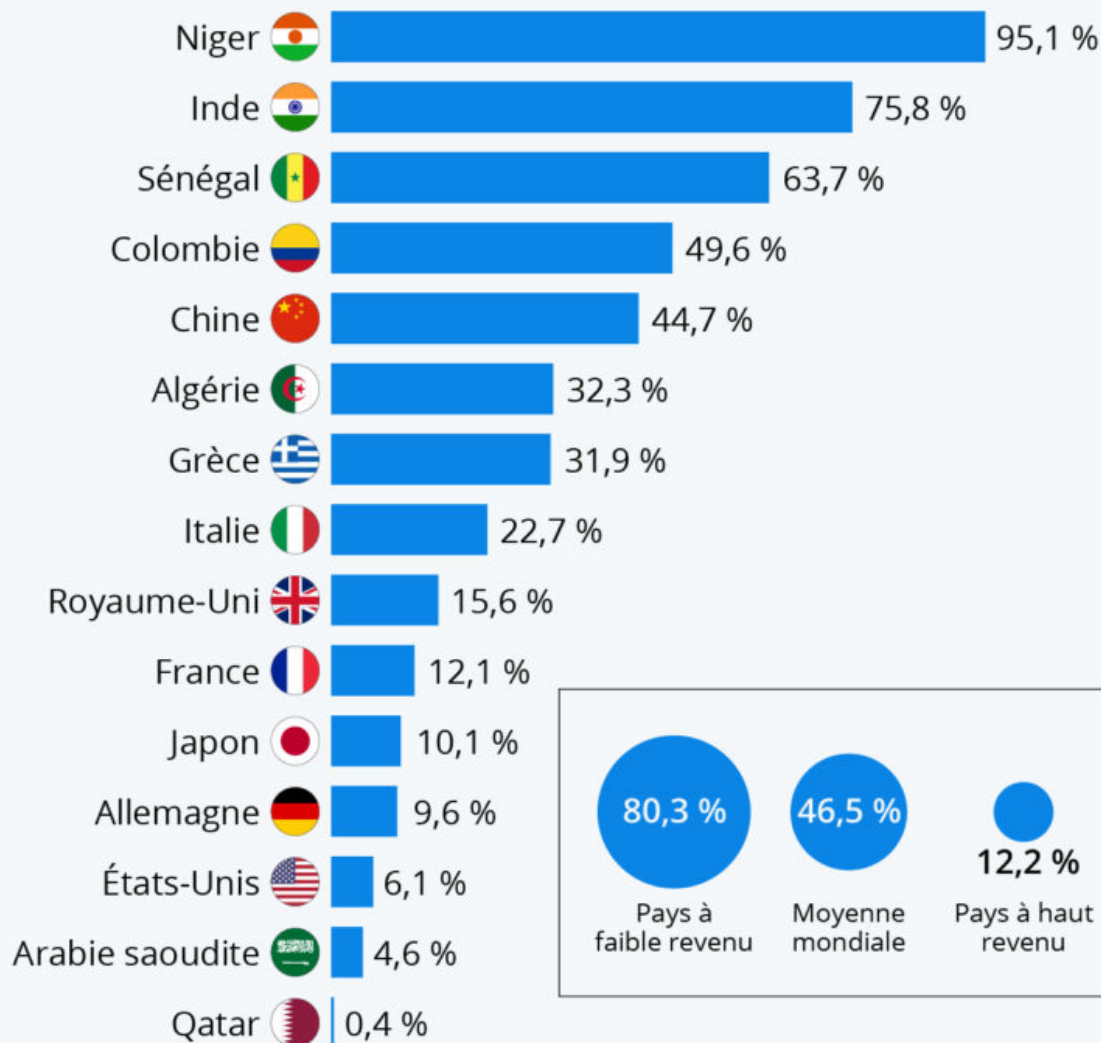
L.M.

Les pays avec le plus (et le moins) de travailleurs indépendants

Ecrit par le 20 février 2026

Les travailleurs indépendants à travers le monde

Part des travailleurs indépendants dans le total de la population active en 2019



Source : Organisation internationale du Travail via Banque mondiale



statista

Ecrit par le 20 février 2026

La plupart des gens associent les [métiers du numérique](#) aux développeurs informatiques et aux professionnels du marketing, mais les petites mains de ce secteur occupent bien souvent des emplois peu qualifiés (chauffeurs, livreurs de repas, etc.) et leurs conditions de travail sont fréquemment remises en question. Plusieurs entreprises numériques n'emploient pas directement leurs travailleurs, entraînant une résurgence de l'[économie à la tâche](#) dans le monde du travail. Dans celle-ci, les travailleurs sont indépendants alors qu'ils ne travaillent en réalité que pour une seule entreprise, cette dernière n'ayant pas toujours à leur fournir d'avantages sociaux. L'Espagne a été le premier pays à légiférer sur ce sujet, dans le cadre de son plan de lutte contre la précarité. Dès le 12 août 2021, une loi promulguée par le gouvernement espagnol obligera les sociétés livrant à domicile via des applications numériques d'embaucher tous leurs livreurs comme salariés.

Si l'on examine la situation mondiale des travailleurs indépendants, il apparaît qu'il existe une corrélation inverse entre la proportion de travailleurs indépendants et le niveau de richesse dans un pays. Selon les [données](#) de l'Organisation internationale du travail repris par la Banque mondiale, dans les économies à haut revenu seulement 12,2 % des travailleurs sont indépendants, alors que dans les pays à faible revenu ce chiffre grimpe à 80,3 %. Dans ces dernières, l'emploi dans l'économie informelle est encore très répandu et le travail indépendant correspond principalement à des activités de subsistance, le plus souvent agricoles ou artisanales.

En 2019, c'est le Niger qui affichait le taux d'emploi indépendant le plus élevé au monde, soit plus de 95 %. À l'inverse, les pays de la péninsule arabique affichaient les taux les plus faibles (moins de 5 %). En Europe, c'est la Grèce qui présentait la part de travailleurs indépendants dans la population active la plus élevée, soit près de 32 %, alors que ce taux se situait à environ 12 % dans l'Hexagone.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

La commune du Pontet recrute des animateurs

Ecrit par le 20 février 2026



Les centres de loisirs Crillon et Pasteur de la commune du Pontet recrutent des animateurs. Ces derniers travailleront auprès des enfants les mercredis, à compter du 8 septembre 2021.

Plusieurs qualités sont requises : bon relationnel, fédérateur, esprit d'équipe, créatif, bon communicant, organisé, dynamique, à l'écoute et responsable. Les postulants devront justifier du BAFA, stagiaire ou diplôme équivalent.

Les missions :

- vous éduquez les enfants au 'vivre ensemble' ;
- vous incitez, aidez, encouragez les enfants 'à faire seul' ;
- vous travaillez en collaboration avec l'ensemble de l'équipe ;
- vous préparez, menez et rangez vos activités dans le respect du projet pédagogique (activités variées, innovantes, répondant aux besoins des enfants).

Envoyez vos curriculum vitae et lettre de motivation à l'attention du maire à cabinet-maire@mairie-lepontet.fr ou mairie du Pontet, 13 rue de l'hôtel de ville B.P. 20198 84134 Le Pontet cedex.

Ecrit par le 20 février 2026

L.M.

600 postes à pourvoir en Région Sud lors des 'Vendredis du BTP'



Le 'Vendredi du BTP', vous connaissez ? La 10e édition dans la Région Sud se tiendra le 30 juillet 2021. Manpower poursuit sa vaste campagne de recrutement dans 16 agences du Sud de la France, dont celle d'Avignon. 600 postes à pourvoir.

Les équipes Manpower rencontreront des candidats afin de répondre aux enjeux des entreprises locales qui peinent à recruter dans le secteur du BTP (Bâtiment et travaux publics). Différents postes en CDI, CDI Intérimaire, CDD, Interim et alternance sont à pourvoir : maçons, finisseurs, coffreurs, couvresseurs, charpentiers, électriciens, menuisiers, plaquistes, plombiers, conducteur d'engin et manœuvre.

Ecrit par le 20 février 2026

Lors de cette journée, les candidats pourront échanger avec les 'Agents de talents' Manpower, découvrir les différentes opportunités d'emploi dans les métiers du

BTP de leur région, et seront invités à faire du parrainage et de la cooptation. « Le secteur du BTP reprend des couleurs malgré la crise sanitaire. Les profils en Travaux publics sont légèrement moins recherchés, et un fléchissement est apparu à l'automne en raison de cette année atypique qui a empêché le déploiement d'appels d'offre. Mais la dynamique de reprise est bien là, de grands projets sont à venir, et le constat de pénurie de compétences dans le secteur de la construction reste très présent », indique [Nicolas Paillier](#), Directeur de la Région Sud de Manpower. Plus d'informations, [cliquez ici](#).

L.M.

Orange : la BA 115 fait décoller l'emploi dans le Haut-Vaucluse

Ecrit par le 20 février 2026



Selon l'Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur, 3 120 emplois dépendraient de la présence de la Base aérienne 115 (BA 115) d'Orange-Caritat. Ces chiffres confirment l'impact du premier site militaire du département sur l'économie et l'emploi du Haut-Vaucluse.

« La Base aérienne 115 d'Orange emploie 2 030 personnes sur son site, explique [l'Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) dans [une étude qu'elle vient de publier en partenariat avec le ministère des Armées](#). La quasi-totalité d'entre elles, soit 1 750 personnes, sont des militaires d'active. 80 civils travaillent également à temps complet sur le site de la base aérienne. S'y ajoutent 200 réservistes présents à temps partiel sur la base. »

Chaque année, 4 500 à 5 000 militaires sont aussi de passage à la BA 115, pour une formation de durée variable, de 1 semaine à 6 mois. En effet, la base aérienne forme des pilotes de chasse et d'hélicoptère ainsi que les commandos parachutistes de l'air et tous les militaires du rang de l'Armée de l'air et de l'espace. Ces stagiaires, logés sur la commune d'Orange durant leur formation, représentent l'équivalent de 500 personnes présentes sur site tout au long de l'année. Au total, entre les militaires, civils, réservistes et stagiaires confondus, 2 530 emplois sont liés directement à la présence de la BA 115, ce

Ecrit par le 20 février 2026

qui situe la base dans la moyenne des effectifs des bases aériennes françaises.

La BA 115 est le plus gros employeur de cette zone, loin devant le centre hospitalier d'Orange (800 emplois) et la mairie d'Orange (500 emplois).

10% des emplois de la zone

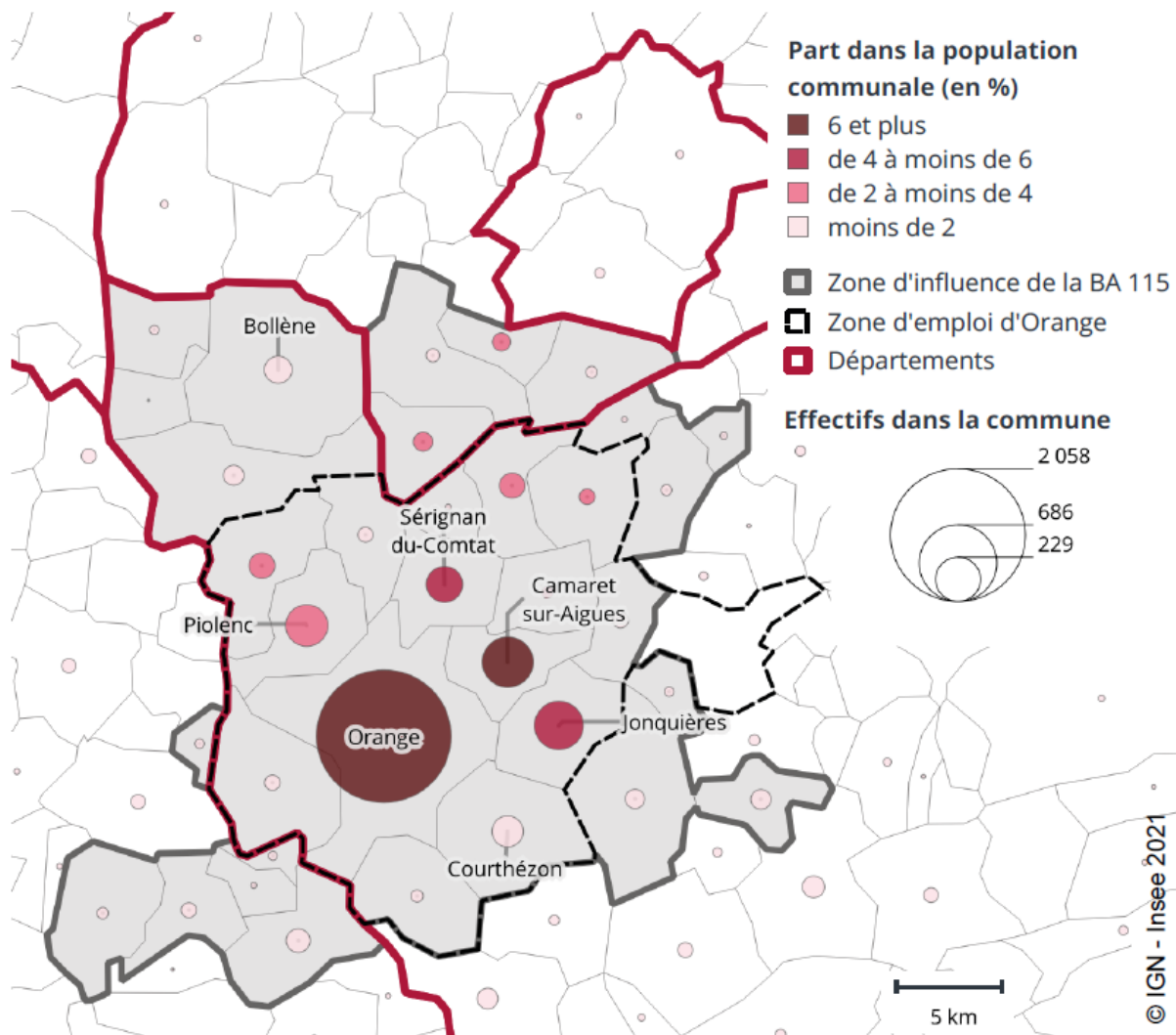
Si les unités opérationnelles de la BA 115, aussi dénommée capitaine Maurice de Seynes depuis 1989, sont réparties entre la plateforme aéronautique Caritat, qui s'étend sur les communes d'Orange, Jonquières et Camaret-sur-Aigues, et le 'quartier Geille' dans le centre-ville de la cité des princes, la zone d'influence s'étend sur près d'une quarantaine de communes situées en Vaucluse (25 communes) mais aussi dans la Drôme (4 communes) et le Gard rhodanien (6 communes).

Dans cette zone, 10% des emplois dépendent de la base aérienne car au-delà des emplois directs sur son site, celle-ci génère sur ce territoire, l'équivalent de 590 autres emplois. Pour l'essentiel, ces emplois sont induits par la consommation quotidienne des familles des salariés de la base aérienne et de ses fournisseurs locaux. La moitié des emplois sont générés dans le secteur marchand, dont le commerce (16%) et la construction (11%). La santé et l'administration publique en concentrent à eux deux près de 42%. Des emplois induits qu'y se concentrent principalement à Orange, Jonquières, Camaret-sur-Aigues et Sérignan-du-Comtat où se trouvent les trois quarts de l'ensemble des emplois indirects et induits générés par l'activité de la base aérienne, soit 450 emplois.

Au final, ce sont au total 3 120 emplois qui dépendent de la base aérienne.

Ecrit par le 20 février 2026

► 1. Communes de résidence des salariés de la base aérienne d'Orange et de leurs familles



Champ : civils et militaires de la BA 115 (y compris stagiaires) et leurs familles.

Sources : BA 115 ; Insee, recensement de la population 2017.

Un important poids démographique aussi

« Si l'on considère les familles des salariés, la population concernée par l'activité de la base aérienne représente l'équivalent de 5 180 personnes dans la zone d'influence, poursuit cette étude menée pour l'Insee par Lucile Jamet et Carole Zampini. Près de la moitié de cette population réside à Orange, soit 2 500 personnes. Environ 380 personnes habitent à Camaret-sur-Aigues, 360 à Jonquières, 290 à Piolenc et 200 à Sérignan-du-Comtat. Comme pour l'emploi, l'influence de la base en termes de population est maximale à Orange où 8,6% de la population communale est concernée par la présence de la base, à

Ecrit par le 20 février 2026

Camaret-sur-Aigues (8,4%), à Sérignan-du-Comtat (7,4%) et à Jonquières (6,6%). A Piolenc et Mornas, la base 'pèse' entre 4 et 6% de la population totale. »

Cette présence a également un impact sur les effectifs des établissements scolaires des environs. En effet, 880 enfants âgés de 3 à 17 ans ont au moins un parent employé sur la base aérienne. Ils représentent 3,5% des enfants en âge d'être scolarisés du territoire d'influence. À cela s'ajoutent 160 enfants âgés de moins de 3 ans, susceptibles d'être gardés en crèche. Caractéristique d'une population jeune, 60% des enfants des salariés de la base sont en âge d'être inscrits en école maternelle ou primaire, contre 50% de ceux de la zone d'influence.

L'influence de la base aérienne ne se limite cependant pas à la zone retenue dans cette étude. Des salariés de la BA 115, de même que des salariés travaillant dans les établissements fournisseurs, résident en dehors de cette zone. Ces derniers représentent tout de même 32% des effectifs.



La base aérienne va moderniser ses infrastructures pour accueillir deux escadrons Rafale à partir de l'été 2024 en remplacement de celui de Mirage 2000.

Nombreux liens avec le tissu local

Premier site militaire de Vaucluse, la base entretient donc des liens étroits avec le tissu local. Elle s'investit ainsi auprès des établissements scolaires à travers des initiatives diverses comme les Brevets d'initiation aéronautique, les Classes de défense et de sécurité globales et, plus ponctuellement, des journées portes ouvertes thématiques.

Tout récemment, Orange-Caritat a reçu jeudi 1er juillet les élèves du collège Marie-Pila, du lycée Henri-Fabre et Victor-Hugo de Carpentras, du collège Jean-Giono d'Orange, du collège Saint-Gabriel de Valréas, du lycée Montesquieu de Sorgues et du lycée Vincent de Paul d'Avignon afin d'assister à un vol de nuit au cours duquel des brevets d'initiation aéronautique ont été remis. Le 6 juillet, une convention entre le collège de Sainte-Cécile les Vignes et la base aérienne 115 d'Orange a été signée, avec l'Escadron d'hélicoptères 5/67 Alpilles comme unité marraine.

Mi-juin, la base a aussi organisé [son 1er rallye citoyen 2021 au profit d'une centaine d'élèves de différents collèges du Vaucluse](#).

Ecrit par le 20 février 2026

Par ailleurs, dans le cadre des Journées défense et citoyenneté, cette base inaugurée en 1939 par Edouard Daladier, alors président du conseil et député d'Orange, accueille plus de 8 000 jeunes par an. La base aérienne dispose également d'un musée ouvert au public qui attire environ 5 200 visiteurs par an.

Encore des investissements à venir

Dans le cadre de la loi de programmation militaire 2019-2025, la base aérienne modernise ses infrastructures pour accueillir deux escadrons Rafale à partir de l'été 2024 en remplacement de celui de Mirage 2000 équipant actuellement la BA 115 depuis 1998. La venue du jet de combat omnirôle de Dassault devrait nécessiter des travaux d'aménagement sur les 371 hectares du site et les 2 400 mètres de piste. Ainsi, l'Armée de l'Air et de l'Espace vient de lancer, fin 2020, [le chantier de son nouveau mess \(8,5M€ d'investissement\) qui devrait être opérationnel d'ici la fin du printemps 2022.](#)

Sur cette période, d'importants investissements (plus de 150M€) vont donc conforter la base aérienne dans son environnement local et accroître légèrement son effectif (50 personnes supplémentaires à l'horizon 2024).

Par ailleurs, chaque année, la base commande 6,7M€ (ndlr : chiffre 2017) de matériels, fournitures et prestations de services auprès d'environ 300 établissements dont un tiers d'entreprises locales. Ces besoins nécessaires à son fonctionnement général et l'entretien de ses infrastructures représentent l'équivalent de 35 emplois.

L'Armée de l'Air prépare également l'avenir en tenant compte des contraintes environnementales. En effet, le Service du commissariat des armées (SCA) a acquis quatre Citroën AMI électriques pour une expérimentation menée par le Groupement de soutien de la base de défense Istres-Orange-Salon de Provence. De quoi permettre de répondre aux enjeux de transition énergétique avec un basculement de la moitié de la flotte administrative des armées à une propulsion à faibles émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

Ecrit par le 20 février 2026



D'ici mars 2022, la BA 115 sera dotée d'un nouveau mess d'une superficie de 3 400m2.

Henri Lachmann, ex-PDG de Schneider electric, intègre les jeunes du Vaucluse en entreprise

Ecrit par le 20 février 2026



L'association carpentrassienne 'Un par un' ne cesse d'élargir ses réseaux au sein du tissu local. Dédiée à l'accompagnement des jeunes dans leur inclusion sociale et professionnelle, les membres du conseil d'administration apportent une diversité de compétences par leur appartenance à des réseaux d'entreprises.

« Nous avons démarré en février 2021 en plein Covid, dix jeunes ont déjà été intégrés en entreprise de manière pérenne. Un onzième est en cours chez [Relai vert](#) à Carpentras, explique Pierre Lauret, directeur de l'association 'Un par un'. Nous sommes également en discussion avec [Atelier bios](#) pour mettre en place un contrat d'apprentissage. Notre volonté est de donner la possibilité à des personnes pas forcément qualifiées de retrouver le chemin de l'emploi. »

Ayant grandi dans une famille nombreuse, ce dernier a toujours été sensibilisé à l'accompagnement des personnes. Il dédiera une grande partie de sa carrière à la formation professionnelle. « Etre utile, c'est gratifiant. J'ai eu une opportunité de rencontre avec le président Henri Lachmann qui a permis de mettre en relation les jeunes du Vaucluse avec un large réseau national d'entreprises », explique-t-il.



Ecrit par le 20 février 2026

Henri Lachmann : au service de l'inclusion

De l'avis d'Henri Lachmann, ex-PDG de [Schneider electric](#) : "les entreprises peuvent et doivent changer la donne. Il s'agit à la fois d'une responsabilité nouvelle et d'une formidable opportunité pour l'inclusion des jeunes dans notre société". Des propos illustrés par Pierre Lauret, « notre président a toujours œuvré pour les jeunes durant sa carrière, il a cofondé le réseau [Télémaque](#) pour l'égalité des chances et contribua au programme [Sport dans la ville](#) depuis 1996. Son rôle ? Il a financé l'association à son démarrage et apporte une aide fondamentale à travers son portefeuille relationnel au niveau national. Nous sommes ainsi complémentaires si l'on combine ma prospection de l'environnement local et de ses acteurs. »

Un écosystème qui favorise les passerelles

Les politiques et les moyens mis en œuvre ne suffisent plus à elles seules à enrayer la progression des inégalités constatées. La ferme volonté de Un par un, est de contribuer à l'inclusion des jeunes. Il s'agit de créer un écosystème favorisant les passerelles innovantes entre les jeunes et les entreprises sur les territoires trop souvent hors projecteurs. « L'entreprise doit changer la donne en devenant un acteur majeur dans l'inclusion des jeunes : c'est dans cette perspective que Un par Un mobilisera les entreprises par le biais notamment du parrainage comme passerelle déterminante de l'insertion professionnelle. Le parrainage n'est pas une finalité mais un outil d'engagement au service de l'inclusion », précise Pierre Lauret.

Ces jeunes 'invisibles'

« Dans un premier temps, nous répertorions les jeunes qui ne sont pas inscrits dans le schéma classique, les fameux 'invisibles' inconnus des fichiers Pôle emploi, mais tout de même inscrits au sein d'une association culturelle. Nous mettons en place des solutions alternatives pour les mettre en lien avec cet écosystème et les intégrer par la suite en entreprise », explique Pierre Lauret. L'accompagnement porte également sur les jeunes avec peu de diplômes, issus des quartiers difficiles, dans l'« autocensure » et qui ont besoin d'un accompagnement.

Pour référencer ces jeunes, l'association travaille en collaboration avec des structures locales sociales, culturelles, sportives mais également des lycées professionnels. L'association a par ailleurs été retenue sur le projet Pric, [Projet régional d'investissement de compétence](#). Il s'agit d'un programme national défini par l'Etat qui répond à un besoin de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat. Etant considéré comme association partenaire de ce projet, Un par un a pu mettre en œuvre un programme d'accompagnement des jeunes vers l'emploi en partenariat avec la Mission locale, le Pôle Emploi et la Direccte.

Un parrain, une marraine en entreprise

Comment sont sélectionnées les entreprises ? En fonction de leurs besoins de recrutement et de leur

Ecrit par le 20 février 2026

volonté d'intégrer dans leurs rangs des jeunes qui n'ont pas toujours eu un parcours facile mais souhaitent trouver leur voie. Un parrain bénévole au sein de l'entreprise a un pouvoir décisif pour redonner confiance. C'est celui qui épaulé, motive et botte le derrière si besoin. Le parrain aide au CV, intègre le jeune dans des événements d'entreprise, lui donne des conseils et le présente au réseau. « Nous souhaitons que le jeune reste dans l'entreprise de manière définitive, mais si ce n'est pas le cas, nous profitons de ce tremplin pour le réorienter vers une autre structure. Dans tous les cas, une solution est trouvée », rassure Pierre Lauret.

« Nous avons choisi le lien direct dans l'entreprise, le jeune va à la rencontre du parrain une fois par semaine et fait un bilan. Nous avons mis en place un outil d'auto-évaluation des compétences acquises, il permet de construire des supports utiles au parrain d'entreprise pour travailler. La moindre expérience est valorisée », explique-t-il. Huit semaines de formation permettent aux jeunes de révéler leur potentiel et d'acquérir les compétences clés et la posture professionnelle attendue en entreprise. Les entreprises peuvent ainsi tester les recrues et mettre en œuvre des formations sur-mesure en fonction des besoins.

Trois personnes autour du même jeune

Deux ou trois personnes gravitent en permanence autour du jeune: un membre de l'association 'Un par un', le parrain en entreprise et le référent au sein de la structure d'accompagnement (Pole emploi, Mission locale, association, etc.). « Il signe une convention d'engagement, on l'accompagne avec un atelier de confiance, on le suit jusqu'à son insertion, jusqu'à ce qu'il signe un contrat définitif et on le laisse naviguer avec son supérieur hiérarchique », explique Pierre Lauret. Et d'insister : « notre politique c'est d'être au service des entreprises pour trouver des bons profils. Le but est de permettre aux jeunes d'avoir accès à des emplois auxquels ils n'auraient pas pu prétendre sans notre intervention. » 'Un par un' contribue au maillage des institutions sur un projet global.

Leroy Merlin, Ducros, Enedis, Décathlon, Norauto

« Il y a une vraie demande de la part des employés qui se sentent utiles lorsqu'ils sont intégrés au projet. La plupart des entreprises, que ce soit des grandes structures ou PME, témoignent d'un engagement sociétal certain. [Leroy Merlin Le Pontet](#) (8 parrainages) et [Ducros McCormick](#) étaient les premiers à participer à ce projet, rapidement suivis par [Décathlon Le Pontet](#) et [Norauto](#). Aujourd'hui, nous avons le feu vert de Boulanger Le Pontet. Cap Provence nous ouvre les portes de ses 82 PME adhérentes, le but du jeu est de développer le réseau afin de promouvoir l'insertion », se réjouit-il.

Pierre Lauret est également membre de l'association [Carpensud](#), avec qui un partenariat est sur le feu afin d'intégrer d'avantages d'entreprises locales ouvertes sur les jeunes de Carpentras. « Une jeune intègre un BTS manager chez Enedis, un deuxième a trouvé un CDI dans un glacier il y a deux semaines. Je travaille également avec la [Croix rouge d'Avignon](#) », précise Pierre Lauret.

Maillage avec les institutions

« Du lycée professionnel aux organismes de formation, en passant par les réseaux d'entreprises et les



Ecrit par le 20 février 2026

associations locales, le dirigeant tire constamment la bonne ficelle pour trouver la bonne solution. Un par Un est en lien directe avec l'[Ifria](#) et le [Greta](#) pour la formation. « Nous avons un panel de jeunes qui ont besoin d'être accompagnés et orientés vers l'emploi. Vous avez envie de vous investir auprès d'eux ? Nous vous attendons ! », ponctue Pierre Lauret.

Informations pratiques : structureunparun@gmail.com, 06 58 78 38 70, Pierre Lauret, association 'Un par un' : 310 chemin de l'hermitage, 84200 Carpentras.

Mission locale jeunes : 4e édition du café de l'alternance

Ecrit par le 20 février 2026



[La Mission Locale Jeunes Grand Avignon](#) organise la 4^e édition du 'Café de l'alternance'. L'occasion pour l'association spécialisée dans l'insertion professionnelle et sociale des 16-25 ans de proposer 400 offres d'emploi en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation provenant de 19 CFA (Centre formation des apprentis) et d'organismes de formation du territoire et des départements limitrophes.

Durant ce 'Café de l'alternance', des entretiens de recrutement se succéderont tout au long de la journée dans les locaux de la Mission Locale

Créée en 1982, la mission locale jeunes du Grand Avignon accueille plus de 5 000 jeunes par an. Elle tient des permanences dans 5 quartiers différents d'Avignon, 6 communes avoisinantes (Pontet, Sorgues, Vedène, Bedarrides, Entraigues et Morières) et 1 au sein du Centre pénitentiaire du Pontet.

Maëlys Lerousseau



Ecrit par le 20 février 2026

Jeudi 24 juin. 9h à 11h et 13h30 à 17h. Locaux de la Mission Locale. 2, place Alexandre Farnèse. Immeuble le Vinci. Avignon. 04 90 81 13 00.

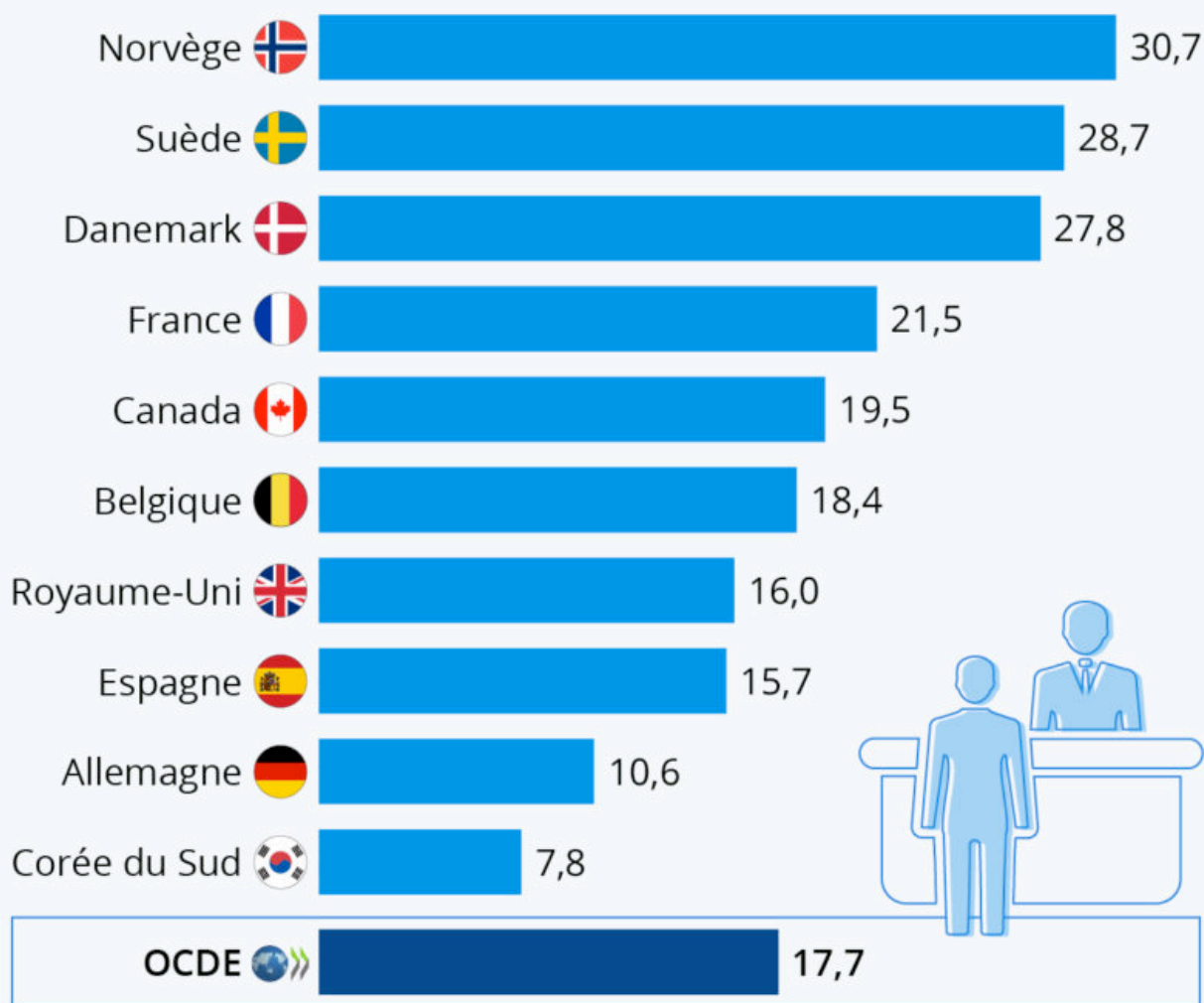
Renseignement et inscription : samirapastor@missionlocale-avignon.asso.fr . nchabane@missionlocale-avignon.asso.fr . aureliedelmas@missionlocale-avignon.asso.fr

Combien pèse l'emploi dans le secteur public ?

Ecrit par le 20 février 2026

Combien pèse l'emploi dans le secteur public ?

Part des employés du secteur public dans le total des employés des pays sélectionnés en 2018 (en %)



Source : OECD



statista

Ecrit par le 20 février 2026

Proclamée le 23 juin par les Nations Unies, la Journée mondiale pour la fonction publique est l'occasion de mettre en valeur l'importance des [administrations publiques](#) au service de l'intérêt général et leur contribution aux processus de développement, à une époque où le monde fait face à de nombreux défis sociaux, économiques et environnementaux.

Pour l'occasion, nous nous sommes penchés sur le poids des emplois publics au sein des économies à haut revenu avec les [données](#) de l'OCDE. Comme le révèle notre graphique, un peu plus d'un [employé français](#) sur cinq (21,5 %) travaille dans le secteur public, ce qui représente autour de 5,5 millions de personnes. Si ce chiffre est supérieur à la moyenne de l'OCDE, qui s'établit à près de 18 %, la France n'est toutefois pas le pays qui compte le plus d'agents publics en proportion. Les chefs de file en la matière sont les pays scandinaves. En Norvège, près d'un employé sur trois (30,7 %) travaille dans la fonction publique et cette part est également supérieure à 25 % en Suède et au Danemark.

À l'opposé de l'échelle, l'Allemagne fait partie des pays de l'OCDE où les emplois dans le secteur public sont les plus rares, puisqu'ils ne représentent qu'un peu plus de 10 % de l'emploi total. Mais la proportion est encore plus faible dans les économies asiatiques. En Corée du Sud par exemple, les salariés du public ne représentent que 7,8 % des employés du pays.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)