Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Ces employeurs qui permettent aux pompiers de nous protéger



Avec 198 conventions actives conclues entre le Service départemental d'incendie et de secours de Vaucluse (SDIS 84), des entreprises et des collectivités, le volontariat des sapeurs-pompiers bénéficie d'un soutien essentiel. Thierry Suquet, le préfet de Vaucluse et Thierry Lagneau, président du SDIS remercient les employeurs dont l'engagement contribue directement à la sécurité des habitants et aussi au renfort des territoires confrontés à des crises majeures, car 80% des pompiers sont des volontaires.

Ils restent souvent dans l'ombre, pourtant leur contribution est indispensable au bon fonctionnement des secours. En permettant à leurs salariés, également sapeurs-pompiers volontaires, de quitter ponctuellement leur poste pour répondre à une intervention, des centaines d'employeurs vauclusiens participent concrètement à la protection de la population française. Thierry Lagneau, président du SDIS

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

de Vaucluse, et Thierry Suquet, préfet de Vaucluse, ont adressé un courrier de remerciement aux employeurs conventionnés du département alors que les sapeurs-pompiers font face aux incendies de forêt d'une façon particulièrement soutenue.

Un partenariat au service de l'intérêt général

Dans leur message, les deux hommes soulignent que cette disponibilité accordée aux salariés volontaires a permis au SDIS 84 de répondre aux demandes nationales de renfort tout en maintenant un niveau de protection suffisant sur le territoire vauclusien. Ils rappellent également que ce partenariat traduit 'un engagement citoyen concret' et une responsabilité partagée face aux défis croissants de la sécurité civile. Cette coopération contribue à protéger les populations, mais également l'environnement et l'activité économique, particulièrement exposés lors des incendies estivaux ou des épisodes climatiques extrêmes.

Un nombre record de départ de feu en Vaucluse

198 conventions déjà signées en Vaucluse

Le SDIS de Vaucluse compte 198 conventions actives conclues avec des entreprises privées et des collectivités publiques. Ces accords facilitent l'absence des salariés lorsqu'ils sont appelés en intervention, en formation ou en mission exceptionnelle. Ce dispositif constitue un levier majeur pour maintenir un maillage territorial efficace des centres de secours. En France, les sapeurs-pompiers volontaires représentent près de 80% des effectifs des services d'incendie et de secours. Leur disponibilité demeure donc un enjeu stratégique, dans les paysages ruraux de Vaucluse, où la rapidité d'intervention repose largement sur cet engagement citoyen.

Une reconnaissance qui dépasse le simple remerciement

En saluant 'la dynamique de confiance et de solidarité' nouée avec les employeurs, le SDIS 84 met en lumière la décision d'un chef d'entreprise ou d'une collectivité qui autorise un collaborateur à répondre à l'appel.

Les principaux feux de forêt en France

Près de 42 hectare en Gironde, en Nouvelle Aquitaine ; Le massif de Gros Bessillon, dans le Var sur 1 000 hectares ; Dans les Landes entre Biscarrosse et Parentis-en-Born ; Dans l'Aude aux portes de Carcassonne ; Dans la Drome, 80 hectares à Bellegarde-en-Diois ; en Cote d'or, à Couchey, plus de 90 hectares.

Mireille Hurlin

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Arrêts de travail : les entreprises refusent de subir la hausse de coût



Dès le 1er avril 2025, l'Assurance maladie va réduire de 20% l'indemnisation des arrêts maladie pour les salariés du privé. Les employeurs n'auront pas d'autre choix que d'augmenter leurs versements à ces salariés, qui doivent continuer à percevoir 90% de leur salaire durant leur arrêt. Dans ce contexte, comment les entreprises se battent pour limiter l'addition. Focus avec Spartes*, le cabinet parisien de conseil expert dans le pilotage de la performance RH et financière des entreprises.

D'abord, en refusant les augmentations de tarifs globales que vont vouloir leur imposer les organismes de prévoyance, pour négocier en fonction de leur situation spécifique. Ensuite, en améliorant le taux de recouvrement des indemnités versées par l'Assurance maladie, mais aussi en agissant sur les causes profondes de l'absentéisme, et en faisant jouer leurs droits en tant qu'employeur.
Il fallait trouver des économies, en voilà : désormais, les indemnités versées par l'Assurance maladie aux

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

salariés en arrêt de travail s'élèveront au maximum à 1,4 Smic (2 522€ brut par mois), et non plus à 1,8 Smic, (3 243,24€). Cette réforme, applicable dès le 1er avril 2025, devrait faire économiser 600M€ environ à l'Assurance maladie, selon le ministère du Travail.

Côté entreprises, l'addition s'annonce salée : aux termes de la plupart des conventions collectives, les employeurs doivent compléter les indemnités de l'Assurance maladie, pour garantir au moins 90% du salaire à leurs salariés en arrêt de travail. Ils vont donc devoir leur verser plus indemnités complémentaires, pour un surcoût estimé à 800M€, entre la hausse des montants à verser à leurs salariés et celle des cotisations que vont leur réclamer les organismes de prévoyance. « Les entreprises ne sont pas d'accord pour supporter cette nouvelle hausse de charges, explique Sacha Kleynjans Sacha Kleynjans, dirigeant du Pôle Tech du cabinet de conseil Spartes. Nous voyons quelles se mobilisent, en utilisant plusieurs leviers ».

Refuser les hausses de tarif des organismes de prévoyance, et lancer les négociations
Le paiement des indemnités complémentaires peut être pris en charge par les organismes de prévoyance auprès desquels l'entreprise a souscrit un contrat.
« Ces organismes ont déjà prévu d'augmenter leurs tarifs, pour répercuter cette décision de l'Assurance maladie, prévient Sacha Kleynjans. Mais ils vont chercher à imposer des hausses de prix uniformes, sans tenir compte du degré auquel les entreprises sont impactées. Or, ce degré s'avère très variable, en fonction des salaires réels versés par l'entreprise. Nous voyons donc de plus en plus d'entreprises refuser l'augmentation de tarif que son organisme de prévoyance lui annonce. Ensuite, elles analysent finement l'ensemble des rémunérations de ses salariés, pour estimer l'augmentation réelle de ses indemnités complémentaires. Elles possèdent alors les arguments pour engager les négociations avec l'organisme de prévoyance et obtenir un tarif acceptable, correspondant à leur réalité. »

Récupérer 100% des montants dus par l'Assurance maladie
60% des entreprises ont mis en place la subrogation : elles versent au collaborateur son salaire durant son arrêt maladie, puis se font partiellement rembourser par la Sécurité Sociale, qui leur verse les Indemnités Journalières (IJSS) dues au salarié.
Problème : 25% de ces IJSS ne sont jamais versées aux entreprises, du fait d'erreurs et de retards dans le traitement des dossiers par la CPAM… mais aussi à cause d'arrêts déclarés trop tardivement, ou de manière incomplète, par les salariés. Pour améliorer ce taux de recouvrement, les entreprises suivent de plus en plus rigoureusement l'état des paiements effectués par l'Assurance maladie, pour ne laisser aucun dossier en souffrance et s'assurer que les IJSS qui lui sont dues lui sont effectivement versées. Pour être efficace, ce suivi s'accompagne d'une information régulière des salariés, pour leur rappeler leurs droits et devoirs en cas d'arrêt de travail.

« Cela permet de fortement réduire le nombre de dossiers bloqués, et d'accélérer le versement des IJSS, affirme Sacha Kleynjans. Cette information peut se décliner sous forme d'affichage dans les locaux ou de réunions explicatives avec les représentants du personnel. Elle permet de rappeler aux salariés l'avantage social que leur apporte la subrogation, mais aussi de les informer sur les évolutions de leurs droits : par exemple, depuis janvier 2024, un arrêt maladie prescrit en téléconsultation ne peut pas excéder trois jours, faute de quoi il n'est pas indemnisé ».

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Arrêts de travail : les entreprises privées luttent aussi

Digitaliser la gestion des arrêts de travail, grâce à l'IA

Réduire les erreurs dans la saisie des arrêts, repérer les blocages, relancer la CPAM, et mener dans les délais les actions qui s'imposent pour recouvrer les IJSS… autant de tâches fastidieuses, chronophages et peu valorisantes pour les équipes RH.

« Pour simplifier ce travail, et permettre à ces équipes de dégager du temps pour d'autres missions à plus forte valeur ajoutée, les entreprises adoptent de plus en plus d'outils dédiés, basés sur l'IA, reprend Sacha Kleynjans. Ils permettent de digitaliser la gestion des arrêts de travail, et de réduire de 15% à 20% le temps passé à gérer ces dossiers. Nous proposons un outil de ce type, baptisé Klem. Grâce à un rapprochement constant entre les flux des services paie et comptabilité, il permet à l'entreprise de savoir, à tout moment, où en sont ses recouvrements, et de ne plus laisser de dossiers en souffrance. »

En améliorant le taux de recouvrement des IJSS, ces outils contribuent également à protéger la trésorerie de l'entreprise.

Faire le point sur ses droits et devoirs en tant qu'employeur

Pour ne pas supporter seules la hausse du coût des arrêts maladie, les employeurs cherchent de plus en plus à faire valoir leurs droits. Ainsi, depuis octobre 2024, le salarié doit informer son employeur du lieu auquel une contre-visite médicale pourra être effectuée. Si l'employeur décide de demander cette visite à l'Assurance-Maladie, il n'a pas à en prévenir le salarié. Si ce dernier ne se soumet pas à cette visite, ou si le médecin conclut à un arrêt injustifié, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires, et le salarié doit reprendre le travail.

« D'autre part, en tout état de cause, les indemnités complémentaires ne sont dues qu'aux salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté, reprend Sacha Kleynjans, et à condition qu'ils aient déclaré leur arrêt maladie dans les 48 H à l'Assurance maladie. Enfin, la période durant laquelle l'employeur doit verser ces indemnités, et leur montant, dépend de l'ancienneté du salarié. Les employeurs se montrent de plus en plus conscients de ces limites, alors qu'auparavant certains payaient trop, ou trop longtemps. »

Mener des actions ciblées, pour limiter le nombre et la durée des arrêts de travail

Sous l'effet conjugué du vieillissement de la population active et de l'allongement de la durée des arrêts de travail, la hausse de leur coût ne semble pas près de s'infléchir. Pour ne pas subir cette situation, les employeurs cherchent à dépasser la gestion uniquement financière et administrative du phénomène : ils mettent en place des plans d'action de fond permettant de limiter le nombre d'arrêts de travail pris par leurs salariés. Meilleure organisation du travail, aménagements horaires, formations à la prévention du stress, implication des managers…

« Aucune recette magique n'existe, mais chaque entreprise doit, au cas par cas, identifier les causes profondes de l'absentéisme de ses salariés, et déterminer une série d'actions adaptées », complète Sacha Kleynjans.

S'abstenir de cette réflexion ne pourra qu'aggraver le problème…d'autant que les troubles

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

psychologiques restent aujourd'hui la principale cause des arrêts de travail de longue durée.

**Créé en 2012, le cabinet Spartes, dont le siège social est à Paris, accompagne plus de 1 500 clients dans toute la France. L'entreprise emploie 150 salariés et réalise un chiffre d'affaires de 33M€ en 2024.*

Congés payés pendant l'arrêt maladie : fin du suspens



Floriane Guibert, avocate spécialisée en droit du travail et en propriété intellectuelle, revient sur la réforme des congés payés pendant l'arrêt maladie. Dans ce cadre, la fondatrice du cabinet Law & Communication évoque la consécration de nouveaux droits sociaux d'origine européenne au profit des salariés.

Le 10 avril 2024, au terme d'une saga judiciaire qui aura duré plus de six mois, une réforme majeure du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

droit social français a été adoptée. Cette réforme qui permet désormais aux salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle de cumuler des droits à congés payés vient mettre en conformité le droit français au droit européen. A la veille des élections européennes, cet épisode législatif démontre que l'Union européenne peut également être créatrice de droits au profit des salariés français, contrairement à ce qui est souvent affirmé.

Petit rappel de l'histoire

«Jusqu'à présent, en droit français, seuls les salariés en arrêt pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle acquéraient des droits à congés payés, et ce, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Les salariés en arrêt maladie pour maladie non professionnelle ne bénéficiaient pas de cet avantage.

Toutefois, dans une série d'arrêts en date du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a jugé cette règle non conforme au droit de l'Union européenne qui impose aux Etats membre de garantir aux salariés un congé de quatre semaines par an au minimum, qu'ils soient en arrêt maladie ou non.

Vives inquiétudes des employeurs

Ces décisions avaient suscité la vive inquiétude des employeurs et nombre d'interrogations chez les professionnels du droit. Le Conseil Constitutionnel en était saisi au mois de novembre 2023, par la voie de deux questions prioritaires de constitutionnalité.

Il rendait sa décision le 28 février 2024 et confirmait que les dispositions visées étaient conformes à la Constitution française. Elles n'en restaient pas moins contraires au droit européen…

Peu avancé, le Gouvernement saisissait alors le Conseil d'Etat d'une demande d'avis consultatif portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie.

Le Conseil d'Etat rendait un avis détaillé le 13 mars dernier, sorte de vade-mecum de réforme à destination de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Adoption par l'Assemblée nationale

C'est bien l'adaptation de cet avis, sous la forme d'un texte législatif, que l'Assemblée nationale vient d'adopter le 10 avril 2024, consacrant définitivement, par 82 voix contre 53, le droit à congés payés des salariés en arrêt pour maladie non professionnelle.

Comme l'avait préconisé le Conseil d'Etat, ce droit est limité à l'acquisition de 4 semaines de congés payés contre 5 semaines pour les salariés en arrêt d'origine professionnelle.

Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés au cours de la période de prise des congés payés, pour cause de maladie ou d'accident, pourra les reporter pendant un délai de 15 mois. Au terme de ce délai, les congés expireront définitivement.

Consécration de nouveaux droits sociaux au profit des salariés

Pour ce qui est des délais de recours, les salariés actuellement en poste auront 2 ans, à compter de la publication de la loi, pour réclamer leurs droits à congés payés.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la classique prescription triennale a été retenue, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans (Code du travail, art. L.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

3245-1).
Il est ainsi mis fin à six mois d'insécurité et de circonvolutions juridiques ayant, chose rare, impliqué tour à tour les trois plus hautes juridictions de l'ordre judiciaire français et consacré de nouveaux droits sociaux au profit des salariés.

Recrutez c'est gagné : l'événement autour du recrutement destiné aux employeurs



Le mardi 28 novembre, la Maison de la Com' organise un événement Pôle emploi intitulé 'Recrutez, c'est gagné !' au sein du parc Wave Island à Monteux. Destiné aux employeurs, ce rendez-vous a pour objectif de faire découvrir de nouvelles techniques de recrutement tout en permettant aux participants d'élargir leur réseau.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Le mardi 28 novembre, les gérants de TPE, PME, les créateurs d'entreprise, ou encore les responsables de collectivités sont invités à se réunir au sein du parc aquatique Wave Island à Monteux pour une soirée sur la thématique du recrutement.

'Recrutez, c'est gagné !'. C'est le nom que porte l'événement du Pôle emploi 84 organisé par la Maison de la Com'. Il a pour but d'aider les employeurs de tout secteur d'activité qui sont confrontés à des problématiques de recrutement ou qui cherchent des compétences supplémentaires pour contribuer au succès et à la croissance de leur entreprise.

Le recrutement, un vrai enjeu

Compétences inadaptées pour contribuer au succès et à la croissance de l'entreprise, ou encore pénurie de candidats. Depuis plusieurs années, de nombreux employeurs rencontrent des difficultés de recrutement. L'événement 'Recrutez, c'est gagné !' vise à leur apporter des solutions concrètes afin de palier ces difficultés.

Lors de cette soirée sous le signe du recrutement, de nombreux sujets seront abordés tels que la marque employeur, l'innovation RH, les dispositifs d'aide, les techniques de recrutement, les réseaux, ou encore la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises). Un large panel de problématiques sera étudié afin que les employeurs soient aidés au mieux et qu'ils puissent repartir avec des solutions concrètes aux difficultés qu'ils rencontrent.



Des interventions thématiques

L'événement 'Recrutez, c'est gagné !' sera rythmé par de nombreux moments forts tels que des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

interventions thématiques. Animées par des dirigeants ou représentants d'entreprises et d'organisme de Vaucluse et de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, ces interventions permettront d'aborder diverses thématiques telles que les tendances de recrutement, la marque employeur, la communication ou encore la formation.



Michel Ciocci

Directeur Pole emploi Vaucluse



Lionel Bolimon

CNAM

Les intervenants.

Michel Ciocci, directeur Pôle Emploi Vaucluse, et Lionel Bolimon, délégué territorial du Conservatoire national des arts et métiers Paca, ouvriront le bal en expliquant comment un dispositif de formation efficace peut renforcer les capacités internes, mais aussi devenir un levier puissant pour attirer des talents qualifiés.
Elodie Sarfati, fondatrice de People In, plongera les participants dans le monde des 'soft skills' et leur impact sur le recrutement.
Armand Cointin, co-gérant de la Maison de la Com', délivrera les actions clés pour aligner efficacement la communication de recrutement avec la marque de son entreprise à travers son site web.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

- 

Elodie Sarfati

PEOPLE IN

- 

Armand Cointin

LA MAISON DE LA COM'

[Dounia Himami] et [Marijke Zijlstra Samb], de l'agence de communication digitale [BICPOM], dévoileront comment LinkedIn peut devenir un outil stratégique pour le déploiement de sa marque employeur.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026



Dounia Himami

BICPOM



Marijke Zijlstra Samb

BICPOM

Marie-Laure Baron, gérante de RH Performances Avignon, fermera la marche avec les dernières techniques de recrutement qui permettent aux entreprises locales de trouver, d'évaluer et de séduire les candidats les plus qualifiés pour leurs besoins spécifiques.



Marie-Laure Baron

RH PERFORMANCES

Auteur du 'Guide du Recruteur' avec le Réseau Entreprendre

Des tables rondes

Les interventions thématiques seront suivies par trois tables rondes qui aborderont différents sujets, de la RSE à la corrélation entre générations et recrutement, en passant par les techniques pour attirer de nouveaux talents.

La première table ronde, qui concerne la RSE, répondra à deux interrogations : comment la RSE peut-elle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

influencer les choix des candidats et renforcer l'attrait des entreprises en tant qu'employeurs ? Quelles pratiques de RSE peuvent aider à attirer des talents engagés et à bâtir une image d'entreprise responsable sur le marché du recrutement ?
La deuxième table ronde évoquera les stratégies les plus efficaces que les entreprises utilisent pour attirer des talents exceptionnels sur un marché concurrentiel, et les innovations mises en place par les employeurs dans leur approche pour séduire les candidats et créer une expérience de recrutement mémorable.
La troisième et dernière table ronde parlera des différences générationnelles et de leur impact sur les stratégies de recrutement, ainsi que des pratiques de recrutement qui répondent le mieux aux besoins des générations actuelles et futures.

Le trophée 'Recrutez, c'est gagné !'

Pour clôturer l'événement en beauté, un jeu sera organisé, toujours sur le thème du recrutement, pour les employeurs. Un sondage leur sera proposé dès leur arrivée avec une restitution en début de soirée.

Quatre participants recevront un trophée de l'évènement remis par Violaine Démaret, préfète de Vaucluse, Bénédicte Martin, conseillère régionale de la région Sud, Dominique Santoni, présidente du Conseil départemental de Vaucluse, et Pascal Blain, directeur de Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les informations pratiques

Le nombre de places est limité à 250. Il faut donc s'inscrire en ligne pour être sûr de ne pas manquer l'événement 'Recrutez, c'est gagné !'.
Mardi 28 Novembre. De 17h15 à 20h30. Wave Island. 663 Impasse de la Travers du Ventoux. Monteux.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

pôle emploi

INVESTIR L'AVENIR
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

Les organisateurs et partenaires de l'opération.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

LA MAISON DE LA COM'

Recrutez, c'est gagné !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Solde de la taxe d’apprentissage : allongement de la campagne de répartition



L’Arrêté du 6 octobre 2023 relatif au calendrier de répartition et de versement du solde de la taxe d’apprentissage prévoit que les employeurs redevables de ce dernier ont désormais jusqu’au 9 novembre inclus pour sélectionner les établissements et les formations qu’ils souhaitent soutenir.

Cette campagne de répartition du solde de la taxe d’apprentissage s’effectue sur la nouvelle plateforme nationale SOLTéA, lancée en mai dernier, à laquelle les employeurs et établissements habilités peuvent se connecter chaque année en fonction d’un calendrier fixé par arrêté.

Cet allongement du calendrier de répartition et des virements pour les établissements bénéficiaires fait suite aux difficultés rencontrées par certains utilisateurs pour finaliser leurs démarches. Il va notamment permettre aux entreprises de disposer d’un délai supplémentaire pour réaliser leurs

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

démarches, et aux établissements bénéficiaires de poursuivre leurs démarches auprès des entreprises et de bénéficier de davantage de moyens.

Conformément au calendrier annoncé par le Gouvernement, une première répartition du solde de la taxe d'apprentissage a été réalisée au mois de septembre, un deuxième versement interviendra à partir du 15 octobre.

- **Du 25 mai au 6 juillet inclus** : ouverture de la plateforme SOLTéA et première campagne de répartition pour les employeurs
- **À partir du 28 août** : premier virement des fonds répartis par les employeurs à destination des établissements bénéficiaires
- **Du 28 août au 5 octobre inclus :** deuxième campagne de répartition pour les employeurs
- **Du 5 au 15 octobre :** fermeture de la plateforme aux employeurs pour préparer et réaliser le deuxième virement des fonds
- **À partir du 15 octobre :** deuxième virement des fonds répartis par les employeurs à destination des établissements bénéficiaires
- **Du 16 octobre au 9 novembre inclus** : ouverture d'une nouvelle campagne de répartition pour les employeurs
- **11 novembre** : fermeture de la plateforme aux employeurs.
- **À partir du 2 décembre** : troisième virement des fonds répartis par les employeurs à destination des établissements bénéficiaires
- **À partir du 15 décembre** : attribution des fonds non répartis par les employeurs

---

Les GEIQ Paca lancent une nouvelle plateforme dédiée à l'emploi

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026



'On démarre demain !', c'est le nom de la nouvelle plateforme digitale dédiée à l'emploi en région Paca. Près de 200 postes sont à pourvoir immédiatement dans la région au sein de 350 entreprises partenaires des GEIQ (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) Paca.

Avec le soutien de la Métropole Aix Marseille Provence et de la Dreets Paca, les Geiq en Paca lancent une plateforme digitale visant à favoriser le rapprochement entre des candidats en difficulté d'accès à l'emploi et des entreprises en demande. Les candidats et entreprises peuvent désormais être mis plus facilement en relation en passant par les Geiq de leur région via le site : www.on-demarre-demain.fr. Parmi les Geiq du Vaucluse : Geiq Avenir CHR, GEIQ BTP Vaucluse, GEIQ fruits et légumes Provence (bassin d'Avignon et Cavaillon), GEIQ Geste ou GEIQ Silver Paca. La liste complète des Gieq est à consulter en cliquant ici. « Un maillage d'autant plus important que le taux de chômage en Paca continue d'augmenter pour atteindre un taux de 9,1% au 1er trimestre 2021 », précise le groupement Paca.

Les secteurs qui recrutent

En Vaucluse, 10 postes sont à pourvoir immédiatement dans le BTP (Bâtiment et travaux public). Dans l'agroalimentaire, 20 postes de conducteurs de lignes ou de machines, préparateurs de commandes en agroalimentaire et techniciens de maintenance sont à pourvoir à Avignon. Dans le médico-social, 4 postes d'accompagnant éducatif et social immédiat, 10 postes d'accompagnant éducatif et social pour un démarrage en janvier, 2 postes d'agent de service hospitalier immédiat, 4 postes d'aide-soignant début 2022 sont à prévoir dans les départements 13, 83, 84 et 06. Dans l'Hôtellerie, tourisme et restauration, 15 contrats de commis de cuisine et 15 contrats de serveurs pour la saison d'hiver sont a pourvoir dans

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

les départements 13, 84, 83 et 06 (formation en Paca mais poste à pourvoir en Rhône-Alpes).

En Paca, près de 1 000 salariés bénéficient d'un parcours d'insertion chaque année au sein de 350 entreprises adhérentes. En 2020, malgré la crise sanitaire, c'est un total de 743 personnes qui ont été accompagnées par les Geiq Paca. 68% des personnes ont trouvé un emploi à l'issue de leur contrat Geiq, 47% un emploi durable, preuve de l'engagement des entreprises pour embaucher de manière durable des candidats formés et qualifiés.



Vous avez dit Geic ?

« Imaginé il y a plus de 30 ans, le concept des Geiq est né de la volonté de quelques chefs d'entreprises, pionniers de l'économie responsable, rencontrant les mêmes problématiques territoriales ou sectorielles de recrutement, motivés par le défi de la qualification et l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi », précise le groupement Paca. Les Geiq proposent un outil de qualification et d'accès à l'emploi destiné aux personnes qui en sont éloignées (jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, réfugiés, etc.).

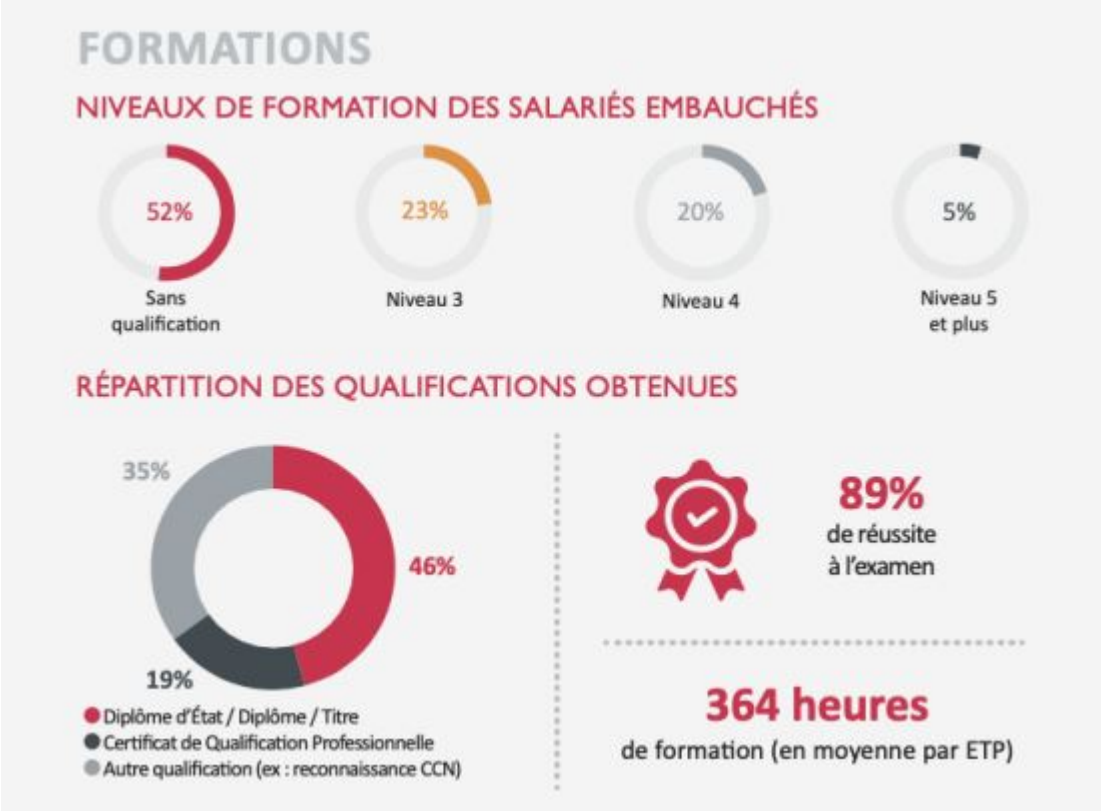
En tout, 10 catégories de publics prioritaires sont visées par ce dispositif d'entreprise visant à résoudre leurs problèmes structurels de recrutement. Assumant les responsabilités de tiers-employeur, le Geiq accueille, sélectionne et recrute les candidats susceptible de travailler au sein des entreprises adhérentes au Geiq dans le cadre d'un contrat en alternance. Il organise leur parcours de formation, leur fait bénéficier du double tutorat Geiq-entreprise et assure un accompagnement socioprofessionnel (aide aux problématiques de mobilité, logement, démarches administratives, santé etc.). « Concrètement, les Geiq

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

créent un pont efficace entre l'entreprise, les demandeurs d'emploi et le territoire », conclue le groupement.

Plus d'informations sur les offres disponibles en cliquant ici.



*Ces données intègrent les données du Geiq de la Corse, mais n'intègrent pas les données des 2 Geiq implantés en PACA mais
dont le siège se situe en dehors de la région. C'est pour cela que l'on parle ici de 15 Geiq au lieu de 16.

L.M.