Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 1 novembre 2026

Le collectif citoyen Wocon revient avec une vidéo sur la gestion de l'eau à Avignon



Après l'impact d'Airbnb dans la cité des papes, le recyclage, l'affichage publicitaire, la Leo, le destruction des terres agricoles ou bien encore l'aéroport, le collectif citoyen Wocon vient de publier une nouvelle vidéo sur la gestion de l'eau en Avignon.

Ce nouveau film de près de 17 mn de ce média citoyen d'investigation locale sur les enjeux sociaux et environnementaux s'intéresse désormais à la gestion de l'eau à Avignon.
« À Avignon, Rhône et Durance donnent une impression d'abondance de l'eau, explique Wocon. Pourtant la gestion de cette ressource précieuse pourrait bien s'avérer cruciale dans les prochaines années. Comment faire pour assurer un accès juste et équitable à l'eau ? Quelle pourrait être l'intérêt d'une gestion publique ? »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 1 novembre 2026

Trop de locations Airbnb à Avignon ? Le collectif citoyen Wocon s'inquiète

Accompagné dans leur enquête par le Collectif de l'eau, Wocon s'attache à démontrer, point par point, « les nombreux manquements de la délégation de service public dont bénéficierait » le délégataire sur notre territoire.
« Gaspillage d'argent public, fuites, services inopérants… Les critiques sont nombreuses, sourcées et des pistes de solutions sont évoquées », insiste le collectif qui projette également cette vidéo ce jeudi 10 octobre à 19h30 au café-librairie Youpi situé 26 avenue Saint-Ruf à Avignon. Une rencontre gratuite qui sera suivie d'un débat sur ce thème de la gestion de l'eau. L'occasion d'esquisser collectivement des pistes d'actions en compagnie de Wocon et du Collectif de l'eau qui seront présents.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 1 novembre 2026



Ecrit par le 1 novembre 2026

Les inégalités salariales femmes-hommes : un motif de démission pour plus de 8 jeunes sur 10

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 1 novembre 2026



Depuis le vendredi 4 novembre, les femmes travaillent gratuitement jusqu'à la fin de l'année, selon la lettre d'information féministe « Les Glorieuses ». L'égalité salariale entre les femmes et les hommes représente aujourd'hui une attente forte de la part des salariés. Ils se disent même prêts à quitter ou à refuser un poste si leur employeur ne répond pas à leurs attentes en matière de diversité et de traitement équitable au sein des équipes. C'est ce que démontrent

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 1 novembre 2026

les chiffres de la nouvelle enquête « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » d'Always Designing for People (ADP), réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

La prise de considération, la mise en place et l'application de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans l'environnement professionnel sont devenues des critères sine qua non auprès des travailleurs. Ainsi, les deux tiers (66%) des salariés français envisageraient de trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Une décision que seraient prêts à prendre avant tout les jeunes de 18-24 ans (83% contre 51% des 45 ans et plus), ceux exerçant dans l'immobilier (88%), les médias et l'information (82%), la finance (78%) mais également les femmes (70% contre 64% des hommes).

De même, 62% des collaborateurs songeraient à quitter leur emploi en l'absence d'une politique de diversité et d'inclusion au sein de leur organisation. C'est tout particulièrement le cas chez les jeunes de 18-24 ans (77%) et de 25-34 ans (71% contre 54% des 35 ans et plus), ainsi que chez les travailleurs de l'immobilier (86%), des médias et de l'information (78%) et de la finance (73%).

Un levier d'attractivité et de rétention encore sous-investi par les organisations

Seulement 4 salariés français sur 10 (41%) affirment que leur entreprise applique une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Un chiffre qui est plus élevé chez ceux évoluant dans les transports (50%), les services (46%), les médias et l'information (44%). Les hommes sont 46% à estimer que leur employeur a déployé une politique d'égalité salariale contre 35% des femmes.

S'agissant de l'application d'une politique de diversité et d'inclusion, les Français ne sont que 37% à penser que c'est le cas au sein de leur organisation. Parmi les personnes interrogées, les hommes partagent davantage ce constat que les femmes (41% contre 32%), tout comme les salariés âgés de 25-34 ans (41%) et ceux exerçant dans les transports (48%), les services, l'informatique ainsi que l'industrie (42%).

A noter que selon 23% des collaborateurs, leur employeur reconnaît l'importance d'une politique de diversité et d'inclusion et 21% d'une politique d'égalité salariale, mais n'en applique aucune. Pour 19%, leurs dirigeants n'en parlent jamais.

Le constat des Français quant à la mise en application d'actions pour répondre à ces problématiques et les améliorations qui s'en suivent semble sans appel. Seulement 23% d'entre eux estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale. Un chiffre néanmoins supérieur chez les salariés travaillant dans les secteurs de la construction (35%), l'informatique et les télécommunications (32%) et les services (31%), chez les hommes (27% contre 19% de femmes), ainsi que chez les jeunes âgés de 18 à 34 ans (27% contre 20% pour les 35 ans et plus). Le constat est identique concernant la diversité et l'inclusion avec seulement 22% des collaborateurs qui affirment que leur organisation s'est améliorée sur le sujet. Ce chiffre est plus élevé chez les travailleurs exerçant dans l'informatique et les télécommunications (30%), les services (29%) et l'hôtellerie-restauration (29%), chez les hommes (25% contre 19% des femmes) et chez les jeunes de 18-34 ans (27% contre 19% des 35 ans et

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 1 novembre 2026

plus).

En France, ils sont pratiquement 2 salariés sur 10 (19%) à juger que la situation s'est détériorée au sein de leur organisation en matière de diversité et d'inclusion. Un constat qui se manifeste tout particulièrement chez les 18-34 ans (28% contre 17% des 25 ans et plus) et chez les hommes (23% contre 16% des femmes). Concernant l'égalité salariale, pour plus d'un collaborateur sur 6 (17%) la situation s'est détériorée : les jeunes de 18-24 ans sont 26% (contre 16% des 25 ans et plus) et les hommes sont 20% à l'affirmer (contre 15% des femmes).

La fonction RH, clé de voûte de la promotion de la diversité et de l'inclusion en entreprise

Alors qu'aujourd'hui les valeurs d'égalité salariale, de diversité et d'inclusion dans la sphère professionnelle sont considérées comme primordiales, notamment pour les jeunes générations, la nécessaire mise en place et le soutien à long terme de véritables politiques associées à ces thématiques n'est plus à démontrer. Encore faut-il que les acteurs au sein de l'entreprise soient à même de s'engager et de les faire vivre à long terme.

A cet égard, les services RH (31%), les salariés eux-mêmes (28%) et les managers (25%) sont considérés comme étant les principaux moteurs pour la mise en place de pratiques en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prise en compte de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations ; les chefs d'entreprise arrivent en dernière position dans l'esprit des Français (16%), en queue de peloton par rapport à leurs homologues européens : 20% en Allemagne et en Italie, 22% au Royaume-Uni et 30% aux Pays-Bas pensent que ces sujets doivent être mis en place par l'employeur. Par ailleurs, 23% déclarent qu'aucun acteur de l'entreprise n'est légitime pour porter et faire vivre ces politiques.

« Les pratiques discriminatoires sont dénoncées depuis des années à juste titre, mais les employeurs doivent désormais accélérer et mener des politiques plus actives et plus visibles. Développer une réelle stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion n'est plus une option pour conserver et attirer des talents, ce qui est vital dans le contexte actuel du marché du travail », explique Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.

A propos de l'étude

Le rapport « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 924 actifs dans 17 pays entre le 1er et le 24 novembre 2021, dont 1 951 en France.