Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Le Comité régional de tourisme Paca fait un geste pour un emploi plus durable

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur se dote du Groupement d'employeurs du Sud pour un tourisme engagé (GESTE) afin de favoriser un emploi responsable et durable au sein du secteur du tourisme.

Le Comité régional de tourisme Provence-Alpes-Côte d'Azur (CRT Paca) vient de donner naissance au Groupement d'employeurs du Sud pour un tourisme engagé. Cette organisation a été créée en partenariat avec le Lab RSE innovation, la Région Sud et le préfet de la région Paca, mais aussi le Crédit

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Agricole Alpes Provence, Sprint RH, Pôle emploi, et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) Paca.

L'objectif de ce groupement est de transformer des métiers saisonniers ou des contrats courts en emplois durables, en jouant sur la double saisonnalité été/hiver sur l'ensemble de la région et le partage de salariés dans un même bassin d'emploi. GESTE repose sur la volonté de motiver la dynamique RSE des recrutements. Il se veut la solution pour accéder à des emplois plus respectueux des temps de vie, du besoin de sécurisation et de meilleures conditions de travail en accord avec les enjeux sociaux et sociétaux du tourisme.

Une plateforme pour les employeurs et pour les candidats

Les employeurs peuvent adhérer au groupement via son site internet. GESTE prend en charge le recrutement et décharge les entreprises de toutes les tâches administratives liées à la phase d'embauche et à la gestion de la personne recrutée durant son contrat. Le groupement promet confiance mais aussi économie puisque l'employeur ne prend en charge que les coûts salariaux relatifs à l'utilisation de la personne intégrée dans son équipe et aux frais de gestion de GESTE, qui sont inférieurs au coût de l'intérim.

Pour ce qui est des candidats, l'organisation garantit simplicité, sécurité et progression professionnelle. Le candidat a juste à remplir sa candidature sur le site de GESTE. « Nous transformons vos CDD en CDI », affirme le groupement qui promet un seul contrat et un seul statut salarial à la place de plusieurs contrats à temps partiel, ainsi qu'un parcours sécurisé et accompagné pour plus de stabilité.

V.A.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026



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

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

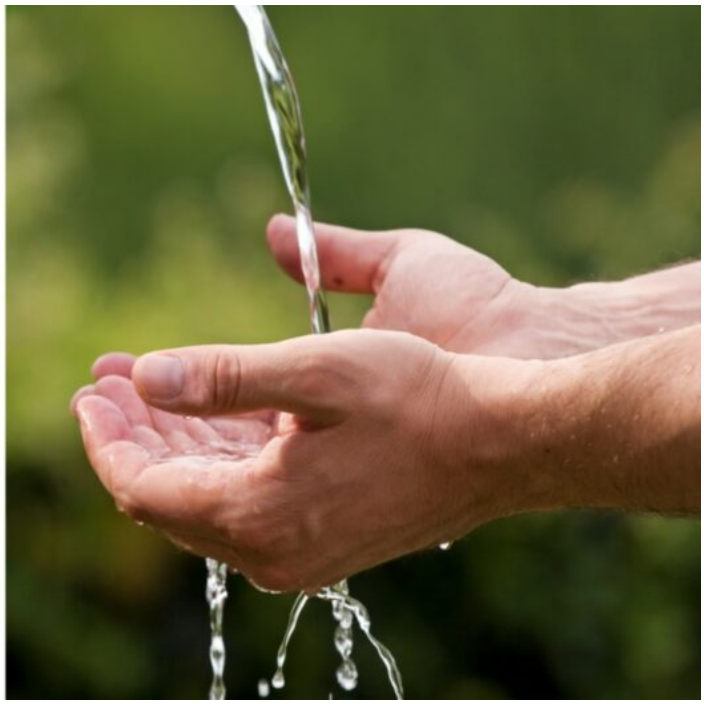
Dans le cadre de cette campagne de recrutement, l'entreprise organise son 3e Forum virtuel de l'emploi et de l'alternance les mercredi 5 et jeudi 6 avril prochains. Les demandeurs d'emploi pourront échanger directement avec les professionnels de la Team France Électrique.

V.A.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Le syndicat Rhône-Ventoux recrute pour ses marchés publics



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

- Catégorie B : rédacteur territorial, rédacteur principal de 2e classe, rédacteur principal de 1re classe.
- Catégorie C : adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2e classe, adjoint administratif principal de 1re classe.

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

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

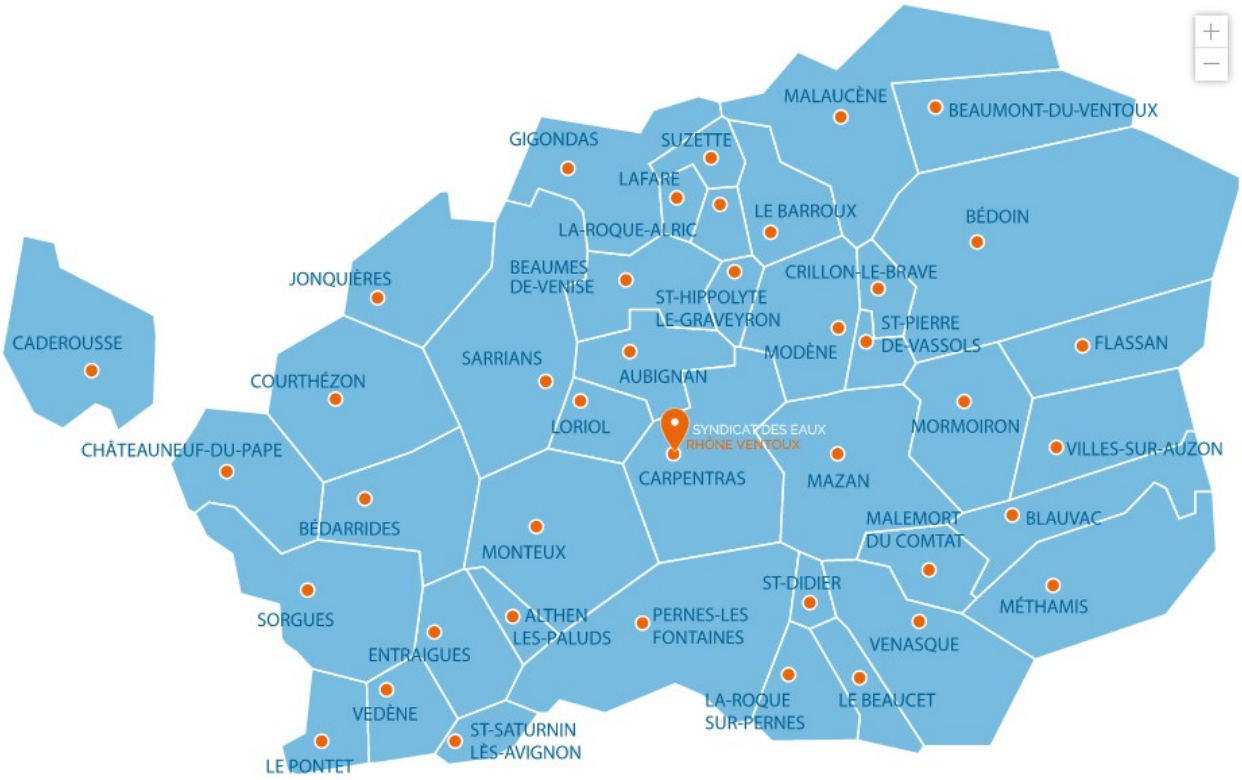
Profil et qualités

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

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026



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

Rémunération et dépôt de candidature
Rémunération statutaire + Régime indemnitaire + CNAS + Tickets restaurant + participation de l'employeur à la protection sociale.
Pour répondre à cette annonce, adressez votre candidature avant le vendredi 14 avril 2023 à 16h avec les pièces suivantes (lettre de motivation, CV, photo, dernier arrêté de situation administrative si vous êtes fonctionnaire, dernier bulletin de salaire par courriel à l'adresse suivant : i.brawanski@rhone-ventoux.fr.
Le tout à l'attention de :
Monsieur le Président du Syndicat RHONE VENTOUX
595, chemin de l'hippodrome
84201 CARPENTRAS CEDEX

L.G.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Recrutement, fidélisation, rémunération : les nouvelles priorités RH dans un marché du travail en évolution



Quel est le moral des professionnels RH ? Comment perçoivent-ils leur métier et son évolution ? Les Editions Tissot et PayFit publient leur 6ème baromètre « Les RH au quotidien*». Alors que la crise sanitaire s'éloigne, les sollicitations internes continuent de s'accentuer et les moyens pour y faire face ne suffisent pas. En 2023, si le recrutement de talents et leur fidélisation sont en tête des sujets qui mobilisent les professionnels RH, la question du pouvoir d'achat et de la revalorisation des salaires s'invite dans leurs chantiers prioritaires.

Fidélisation et recrutement : les défis émergents en 2022 persistent en 2023

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Accompagnateurs de la relance, les RH sont les premiers capteurs des évolutions de la société qui infusent dans l'entreprise. Or, recruter et fidéliser les salariés suppose de penser un package global qui garantisse une meilleure qualité de vie au travail, des salaires attractifs, et un accompagnement personnalisé de formation et d'évolution professionnelle.

Dans un contexte de baisse du chômage et d'envie de reconversion, l'heure est à la fidélisation des salariés en place. Près des deux tiers des RH (67 %), + 11 points par rapport à 2022, prévoient d'intensifier leurs actions pour retenir les talents.

Après une année marquée par l'apparition de tensions sur de nombreux métiers, la difficulté à recruter va continuer d'occuper une place prépondérante dans le quotidien des professionnels RH. Mais la situation se stabilise, et la proportion des RH qui la placent en tête de leurs priorités 2023 baisse : – 6 points par rapport à 2022 (69 %).

Pour relever ces défis, les RH ont prévu d'actionner un panel de leviers qui diffèrent en fonction de l'objectif.





Parmi eux, la formation est considérée par près de la moitié des RH (47%) comme un moyen efficace de retenir les talents. Sur le front du recrutement, 43% d'entre eux se préparent à amplifier un travail sur la marque employeur.

Qualité de vie au travail et rémunération : les nouvelles attentes des salariés dans un contexte inflationniste

Conséquence des transformations post-Covid et d'un contexte inflationniste grandissant, et selon les RH, les salariés placent en tête de leurs attentes la qualité de vie au travail (74%) et la rémunération (62%), +13 points par rapport à 2022.

- L'hybridation du travail, la possibilité pour le collaborateur d'exercer en télétravail et/ou sur site, est au cœur des dispositifs que les RH ont choisi de privilégier. 39% d'entre eux misent sur cette souplesse pour fidéliser les salariés et 35% pour recruter.
- Le sujet de la revalorisation des salaires devient incontournable. En 2023, 51% d'entre eux

l'estiment indispensable pour encourager les salariés à rester dans l'entreprise et 36% pour soutenir leurs actions de recrutement.

Dans ce nouveau contexte, la formation et la gestion des carrières et des compétences reculent de 5 points par rapport à 2022, mais restent, selon les RH, le troisième sujet de préoccupation des salariés.



Des professionnels RH qui manquent de temps et de ressources

Les RH ont repris leurs marques. Seulement 10 % d'entre eux pensent que la gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (arrêts maladie, isolement …) va encore les occuper en 2023 (contre 35% en 2022 et 80% en 2021).

Pourtant, 62% des professionnels RH déclarent toujours manquer de temps et de ressources pour mener à bien leurs différents projets.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026



- 79% d'entre eux déclarent avoir été davantage sollicités par les salariés, 70% par la direction et 71% par les managers en 2022. Et ils sont 97 % à penser que le niveau de sollicitations internes sera équivalent et même supérieur en 2023.
- Le manque de budget, qui était beaucoup moins problématique ces dernières années, est de nouveau un sujet de préoccupation pour 34% des RH, +10 points par rapport à 2022. Il se fait notamment sentir pour renforcer les ressources internes dans les services RH.

Ils s'appuient néanmoins massivement sur les outils digitaux. 82% des personnes interrogées déclarent utiliser des outils digitaux pour la paie et le recrutement dans leur fonction RH. Mais le manque de budget est un frein à l'utilisation généralisée de ces solutions, souvent perçues comme trop chères (62%).

« Le marché du travail continue d'évoluer à un rythme rapide, et les professionnels RH sont confrontés à des défis persistants en matière de recrutement et de fidélisation des talents. Chez PayFit, nous sommes convaincus que les outils numériques sont une solution clé pour aider les RH à relever ces défis et à gérer leurs tâches quotidiennes plus efficacement, leur permettant ainsi de se concentrer sur l'essentiel : la gestion des ressources humaines et la création de valeur pour les salariés et l'entreprise.» conclut Amaury Lelong, Directeur Général France de PayFit.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026



Un manque de reconnaissance qui n'entame pas l'engagement professionnel

« La fonction RH est toujours aussi méconnue et non reconnue. Centre de coût pour les dirigeants, gestionnaire administratif pour les opérationnels, le RH exerce en fait une multitude de métiers à lui seul. », déplore un des répondants de cette enquête.

Un constat posé depuis plusieurs années. Le quotidien devient de plus en plus difficile pour deux tiers des RH qui se sentent peu ou pas soutenus par leur direction et 80% qui se déclarent proches de l'épuisement.

73% des RH interrogés se déclarent également frustrés. Car si leur principale motivation est de travailler sur l'accompagnement des salariés, la réalité de leur quotidien n'est pas à la hauteur de leurs aspirations : plus d'un sur deux (56%) consacre au moins la moitié de son temps à des tâches administratives.

La dimension humaine et sociale reste néanmoins le moteur de leur engagement. Plus de 9 sur 10 se sentent utiles dans leur mission et y trouvent du sens au quotidien, ce qui leur permet de rester motivés. La passion du métier résiste : 70 % d'entre eux déclarent vouloir toujours l'exercer dans 10 ans (+ 4 points qu'en 2022) !

«Dans un contexte où le rapport au travail a profondément muté, les RH se vivent plus que jamais comme des chefs d'orchestre, chargés d'harmoniser les attentes des salariés et celles de la direction. Pour leur permettre de jouer pleinement ce rôle, notre volonté aux Éditions Tissot est de les soulager des aspects

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

juridiques et administratifs chronophages. Il en va de l'équilibre de ceux qui sont justement responsables de celui des autres.» analyse Caroline Acs, Directrice générale des Editions Tissot.

Le CCAS de Cavaillon recrute une/un coordinatrice-teur

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026



Le CCAS de Cavaillon, partenaire de l'antenne de CoDES 84, recherche une/un coordinatrice-teur pour animer le programme de réussite éducative (PRE).

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

Une formation minimum bac +3 dans la filière sociale, politique publique ou diplôme d'Etat du travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

social et/ou éducatif est souhaitée pour accéder au poste. Recrutement contractuel à temps complet jusqu'au 31 décembre 2023, évolutif vers un CDD 3 ans.

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

Pour en savoir plus, cliquez-ici.

Recrutement : faut-il remplacer une personne qui s'en va ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Rémy Canuti, consultant pour la société vauclusienne Care conseil & management spécialisée en conseil aux collectivités locales et accompagnement de dirigeants basée à Uchaux, évoque la question de la pertinence du remplacement, ou non, d'une personne qui s'en va.

La question du remplacement pour faire suite à un départ est volontairement provocatrice mais mérite d'être posée.
En effet, le réflexe quasi atavique de chaque structure est d'y répondre par l'affirmative avec un point d'exclamation. Or, les choses sont sans doute plus complexes qu'elles n'y paraissent.

Mettons de côté les aspects purement budgétaires qui porteront le décisionnaire du recrutement à s'interroger sur de potentielles sources d'économie, de la même façon que nous mettons volontairement de côté le réflexe de la direction de ne pas perdre un agent, c'est-à-dire des compétences et de la force de travail, sans penser plus avant à l'organisation du travail. J'ai connu un directeur qui comptabilisait depuis son arrivée (plus de 15 ans) les entrées et les sorties de sa direction pour expliquer la nécessité d'embaucher. « On est toujours à moins 3 », me lançait-il régulièrement, souhaitant ainsi me prouver que des efforts avaient été faits en matière de compression de personnel et de rationalisation des tâches.
Une fois posés ces deux impondérables, qu'il est toujours nécessaire d'entendre sans s'y attarder, il est intéressant de réfléchir de la manière suivante.

Un départ, ce sont des connaissances, des techniques, une routine, des habitudes, un réseau de partenaires internes et externes à la collectivité ou à l'entreprise qui disparaissent ou se trouvent oubliés. Souvent, c'est un collègue apprécié, une 'mine' d'informations, quelqu'un qui faisait sa part du job et dont on connaît les tâches qu'il accomplissait. Des tâches qui vont devoir être redistribuées soit à une nouvelle recrue (c'est ce que l'on nomme le remplacement poste pour poste), soit en interne – et on évoquera à ce moment-là le partage des tâches.

Une opportunité d'améliorer les choses ?
Or, tout départ devrait être aussi vu comme l'occasion de s'interroger sur une possible amélioration du travail, une recherche d'efficience ou d'efficacité.
Ce devrait aussi être l'occasion de s'interroger collectivement, ou à tout le moins au niveau de la direction, générale ou opérationnelle.
La question est de savoir si l'on peut mieux faire. Non pas si l'on peut faire de la même façon, mais de vérifier si le travail peut être amélioré par d'autres compétences, par une redistribution, par un éclatement des tâches ou des missions, en fonction d'une logique organisationnelle.
C'est particulièrement le cas lorsque l'on a à faire face au départ d'une personne-ressource forte, d'une véritable boîte à outils qui a peu à peu construit son poste en fonction de ses propres appréciations, de ses propres capacités et appétences, bref, de quelqu'un qui œuvrait jusque-là en toute autonomie, privilégiant le résultat sur la monstration de la méthode et le travail solitaire à celui, transverse, de l'équipe.

Dans ce cas précis, reprendre la fiche de poste est quasi inutile, celle-ci ne représentant qu'une infime partie des compétences mises en œuvre pour assurer l'exécution des missions, par ailleurs disparates mais indispensables.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Il s'agit de prendre le temps de réfléchir à l'organisation du travail de la ou des directions.
Cette pause nécessaire peut être l'occasion de revoir à la hausse la qualité et la fluidité des tâches à effectuer, de les intégrer plus fortement dans un process de rationalisation qui intéresse l'ensemble de la structure. C'est aussi l'occasion de s'interroger sur leur utilité, sur la possibilité d'automatisation, bref, sur tout ce qui fait sens dans une organisation attentive à l'exercice de ses missions.

L'affaire de tous
Une introspection automatique de ce type ne peut se faire que dans une structure dans laquelle un lieu de réflexion (de type Codir, par exemple) est institué et où les directeurs qui voient une personne partir peuvent se retourner vers un collectif de pairs afin de s'interroger en toute sincérité sur la définition du nouveau poste à pourvoir.

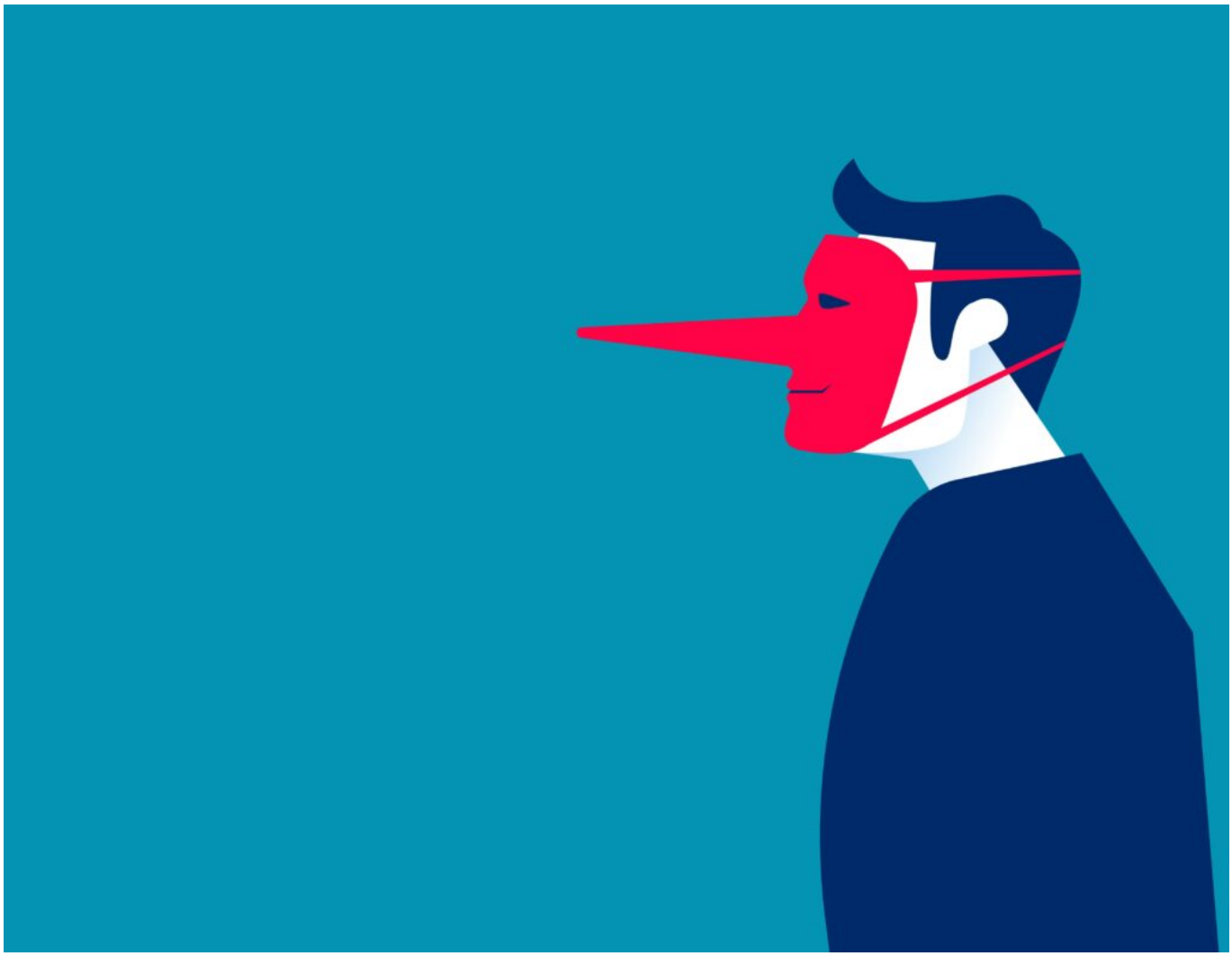
Rien n'est plus difficile que de rendre le dialogue fluide autour des nécessités de recrutement d'une direction ou d'un service car les réflexes corporatistes sont encore fréquents, qui impliquent la toute-puissance du chef de service ou du directeur dans la gestion de son personnel et la sauvegarde étroite des intérêts de branche.

Or, précisément, animer une organisation publique ou privée, c'est faire avec ces réflexes, mais ne pas oublier la logique générale qui préside aux destinées de la structure qui doit être pensée globalement. Et ceci est forcément l'affaire de tous.

Recrutement : le top 5 des faux CV identifiés en 2022

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026



Chaque mois, Every check, solution de vérification et de contrôle des diplômes et expériences, découvre des dizaines de falsifications dans les CV vérifiés pour le compte de ses clients. Voici leur sélection des 5 faux CV identifiés les plus inattendues en 2022.

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

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

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

Trois diplômes provenant du même faussaire

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Et de 3 ! Pour un de nos clients nous avons identifié un nouveau faux diplôme provenant toujours du même faussaire qui propose des faux documents à l'achat en ligne.
Vous pouvez voir la mention du site sur le faux document. C'est donc la troisième fois que nous repérons un certificat un acheté sur mondiplome.com. Cette fois-ci, le but était d'occuper un poste d'éducateur spécialisé, un métier qui consiste à encadrer les personnes en situation de handicap. Les conséquences auraient pu être très graves.

Une candidate qui demande à ses anciens employeurs de mentir pour elle
Lors d'une vérification d'expérience précédente pour une candidate, nous avons découvert qu'elle avait exagéré de plus d'un an la durée réelle passée en poste.
En effet, celle-ci n'était restée sous contrat qu'une année au lieu des deux mentionnées sur le CV. Son contrat avait été interrompu par un licenciement. En soit, cette découverte est déjà problématique, mais pas du tout inhabituelle pour nous.
La suite l'est un peu moins : nous avons appris par la suite que la candidate avait demandé à son ancien employeur de nous mentir afin qu'elle ne soit pas démasquée. La direction de l'entreprise a bien évidemment refusé. On peut dire que notre client s'est évité une bien mauvaise embauche !

> « 12% de CV mensongers. »

Un double faux diplôme sur des fonctions sensibles
Pour un de nos clients spécialisé dans les domaines du médical et du sanitaire et social, nous avons été amenés à vérifier le parcours académique d'un candidat.
Celui-ci avançait être titulaire de deux diplômes : aide médico-psychologique, et moniteur-éducateur. Deux métiers destinés à l'aide de personnes en situation de fragilité sociale, ou de handicap.
Les deux diplômes en question n'ont jamais été obtenus et les formations non-suivies. Des falsifications graves compte-tenu des métiers concernés.

Identification d'une récidiviste
Lors de la vérification du parcours d'une candidate pour un de nos clients, nous avons détecté que la licence dont celle-ci était prétendument titulaire n'avait pas été validée. Un cas assez habituel puisque nous détectons en moyenne 12% de CV mensongers dans le cadre notre activité.
Peu de temps après nous recroisons cette même candidate mais pour un autre de nos clients. Cette fois-ci nous découvrons que ce n'est pas que la licence qui est fausse mais aussi son Master. Nous l'avons donc recalée deux fois pour deux employeurs différents.
Mais ce n'est pas tout ! Le diplôme qu'elle a falsifié provient d'un réseau d'école pour lequel nous effectuons aussi des vérifications.
Trois exemples parmi de nombreux cas de mensonges que nous repérons sur les CV que nous vérifions. En moyenne, nous constatons que 1 dossier candidat sur 8 contient un écart majeur.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Offices de tourisme du Vaucluse : un job dating pour recruter leurs saisonniers



Pour la première fois, Vaucluse Provence Attractivité, la CCI de Vaucluse et les Offices de tourisme du territoire s'associent le temps d'un job dating pour recruter des travailleurs saisonniers en offices de tourisme. Près de 30 postes de conseillers en séjour sont à pourvoir pour la saison 2023.

Secteur économique clé pour le territoire avec une augmentation de sa fréquentation globale de 22% en

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

2022 et une forte présence de clientèles étrangères (belge, néerlandaise, allemande, britannique, suisse, italienne, américaine, etc.), le tourisme offre des opportunités à des profils de tout âge : étudiants, premier emploi, personnes en reconversion, du territoire et d'ailleurs.

Si le secteur touristique est une source d'emplois en Vaucluse, il reste un secteur en tension, notamment lié à la difficulté pour les saisonniers de trouver un logement. Ainsi, Vaucluse Provence Attractivité, la CCI de Vaucluse et les Offices de tourisme du territoire se sont associés à travers un nouveau processus optimisé de recrutement pour faciliter la mise en relation entre recruteurs et demandeurs d'emploi.

Les candidats avaient jusqu'au 22 janvier pour postuler à l'une des trentaines d'offres de postes proposés sur le site de Vaucluse Provence Attractivité. Sur les 120 demandes, le pool de recruteurs a sélectionné 83 candidats qui ont été convoqués aux entretiens d'embauche en « job dating », aujourd'hui, jeudi 16 février, à la CCI de Vaucluse. Les candidats retenus seront ensuite directement informés du résultat de ces entretiens par les offices de tourisme.

Première vitrine du territoire, les offices de tourisme recruteront les candidats les plus qualifiés, parlant français et anglais à minima et capable de proposer un véritable « conseil en séjour » à une clientèle déjà bien informée sur internet en amont de sa visite. Si un minimum de compétences est attendu, la principale qualité pour les recruteurs reste le savoir-être.

Un pool de candidats varié

Les profils et parcours des candidats et candidates convoqués aux entretiens d'embauche en job dating sont variés, tout comme les aspirations. Dounia, étudiante en deuxième année de licence de droit à l'Université d'Avignon et retenu pour deux entretiens, décrit l'opportunité d'être embauchée par l'office de tourisme d'Avignon ou du Grand Avignon comme une occasion de « sortir de sa zone de confort ». « J'ai trouvé l'annonce par hasard via un mail de la Fac », explique-t-elle.

Pour Julie, étudiante en BTS tourisme à l'IFC d'Avignon, ce job dating est l'occasion de trouver une alternance ou un stage. Cette native de la région a également été retenue pour deux entretiens : le premier pour la zone d'Avignon et l'autre pour l'Isle-sur-la-Sorgues.

Un système de recrutement tourné vers l'humain

Ce job dating est également l'occasion pour les recruteurs de trouver le candidat idéal grâce à un processus de recrutement tourné vers l'humain. « Depuis le covid, l'état d'esprit, l'aspiration des demandeurs d'emplois a changé, explique Lesly Renaud, directeur de Ventoux Provence. Il y a une remise en question d'un système de recrutement qu'on souhaite faciliter ».

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

PACA : le Groupe Apave annonce le recrutement de 102 collaborateurs en 2023



Après l'intégration de 1 700 talents en 2022, le Groupe Apave poursuit son développement et lance sa nouvelle campagne de recrutement en France, à l'international et en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

« Rejoindre le Groupe Apave c'est exercer un métier au cœur des grands enjeux et transformations du siècle. Transition écologique ou encore révolution numérique modifient en profondeur la nature des risques, la façon de les appréhender et de les gérer », déclare Philippe Maillard, directeur général du Groupe Apave.

Inspection, formation, essais-mesures, conseil et accompagnement technique, certification et labellisation : le plan de recrutements lancé par Apave concerne l'ensemble des métiers et filiales du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 30 octobre 2026

Groupe. L'objectif est de recruter 102 nouveaux collaborateurs en Paca et 83 en Occitanie. Parmi les métiers les plus recherchés :

- Ingénieurs spécialisés en infrastructures et construction
- Inspecteurs assistance technique, électricité, mécanique
- Technicien inspection/technicien formateur
- Consultant formateur/diagnostiqueur immobilier

Une politique RH volontariste

Autonomie et responsabilités progressives, partage d'expertise, formations sur mesure pour favoriser la montée en compétences, évolution de carrière, mobilité dans toute la France, en Europe et à l'international… Le Groupe Apave déploie une politique volontariste d'accompagnement de ses collaborateurs dans l'évolution et la gestion de leur carrière au sein du Groupe.

Qu'il soit jeune diplômé, cadre, ingénieur, technicien, alternant ou encore stagiaire préparant un diplôme de bac +2 à bac +5, chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un programme d'intégration personnalités – parcours de formation, mais aussi dispositif de tutorat – pour une prise de poste dans les meilleures conditions.

Diversifier la palette des missions, animer et concevoir des stages de formation, devenir référent technique, réaliser des missions à l'international… Le Groupe Apave accompagne la montée en compétences et les ambitions d'évolution de ses collaborateurs tout au long de leur carrière grâce, notamment, à des parcours de formation interne sur-mesure.

Pour découvrir les emplois proposés par Apave, rendez-vous ici.

J.R.