

Depuis 2003, le dispositif ANNC (Activités Nouvelles & Nouvelles Compétences) en Provence-Alpes-Côte d'Azur a accompagné plus de 800 entreprises. Le réseau de promoteurs est constitué de différents acteurs tels que les Chambres Consulaires ou les pépinières d'entreprises. Marie Fauré-Lambert et Catherine Passaquet sont toutes les deux représentatives de la diversité du réseau de partenaires.

Quelle est votre structure et votre fonction au sein de celle-ci ?

Catherine Passaquet : Je travaille à la Chambre de Commerce et d'Industrie du Var et exerce la fonction de consultante en financement au sein de l'Espace Entreprendre.

Marie Fauré-Lambert : Je suis chargée de mission ANNC, donc dédiée à ce dispositif, au sein de TVT (Toulon Var Technologies) Innovation. Je suis aussi chargée d'affaires à l'incubateur Paca Est, basé à Toulon.

Depuis quand êtes vous expert projet sur le dispositif ANNC ?

CP : Nous avons rejoint le dispositif à ses tous débuts en Région PACA courant de l'année 2004 parmi les tous premiers promoteurs locaux.

MFL : Ma première instruction de dossier date de début 2008. J'étais alors chargée de mission sur ce dispositif pour le compte de Réseau Entreprendre PACA, basée également dans le Var, mais couvrant les départements des Alpes-Martimies, du Var et ponctuellement des Bouches du Rhône.

Comment l'utilisez-vous au quotidien ? **CP** : C'est souvent la première réponse que l'on étudie avec le dirigeant concernant la partie recrutement et emploi, la CCI du Var ayant une offre de service large auprès de ses ressortissants. C'est un outil qui s'adapte très bien à notre public de TPE (parfois des PME plus structurées) où chaque évolution de l'entreprise et de ses métiers induit une structuration ou l'entrée de compétences nouvelles, l'entreprise étant le plus souvent dirigée par le chef d'entreprise en direct qui fait office d'homme orchestre. L'entrée en matière pour le dispositif est ainsi faite, sachant qu'il faut parfois plusieurs années pour qu'une mission démarre, sur un projet parfois totalement différent. C'est un outil d'aide à la décision pour le dirigeant qui lui permet de ne pas passer à côté d'une vraie opportunité de développement sans la prise de risque que représente un recrutement classique. C'est également une solution pour ne pas laisser passer une compétence industrielle très spécifique que l'entreprise ne retrouverait pas ultérieurement ou une expérience particulièrement adaptée mais qui se présente trop tôt pour l'entreprise.

MFL : Je l'utilise désormais comme un outil à la disposition des entreprises que j'accompagne. Je leur propose de candidater au dispositif quand je le juge pertinent pour elles, sur différents critères (moyens financiers limités, besoin et potentiel de développement, poste structurel, etc...)

A votre avis, quelle est sa valeur ajoutée par rapport à d'autres dispositifs régionaux ?

CP : Très clairement sa souplesse et son adaptation à chaque cas de figure de TPE qui est le cœur de cible sur ce dispositif. Il est rare que l'on ne trouve pas une solution, notamment grâce à l'écoute que l'on trouve au sein de l'équipe qui pilote le dispositif à Marseille. Le montage est souvent fait dans l'urgence une fois que le bon candidat est identifié par l'entreprise et on dispose d'une réactivité très appréciable et appréciée pour agréer et démarrer les missions. Enfin, le taux de réussite des missions est à mes yeux également un élément fort du dispositif car on obtient plus de 75 % de réussite au terme des 6 mois sans engagement a priori de l'entreprise. C'est la preuve que le pari qui est fait sur l'engagement de l'entreprise et

l'expérience capitalisée au cours de la mission est gagnant.

MFL : Je pense que les éléments de valeur ajoutée du dispositif sont les suivants :

- le crédit formation ad hoc
- l'obligation pour le chef d'entreprise de formaliser dans le détail le projet de développement / recrutement
- le faible coût pour l'entreprise pour la mise en place du poste
- la formation
- l'accompagnement

Par rapport au dispositif ANNC votre pratique professionnelle a-t-elle évolué dans le temps ? Vous a-t-il apporté quelque chose à vous personnellement ?

CP : L'apport majeur personnel que l'on peut retirer d'une telle démarche se situe au moment de la réunion de synthèse où dans la plupart des cas, le candidat a su confirmer le besoin et où la conclusion naturelle est la création d'un nouveau poste.

MFL : Je pense percevoir sans doute avec une meilleure acuité les problématiques de recrutement des TPE/PME. Je suis donc à même de mieux les soutenir dans ces périodes.