Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

French Tech Grande Provence : un levier de développement innovant



Ce jeudi 23 mai, s'est tenu l'assemblée générale du bureau et des membres de la French Tech Grande Provence qui œuvre depuis 2019 pour l'entreprenariat local et agit comme un levier de développement économique dédiée à l'innovation. L'occasion pour les responsables de l'association de tirer le bilan d'une année 2023 mitigée avec des problèmes de trésorerie mais des également des axes d'améliorations pour le futur.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Une année contrastée mais des perspectives à développer. Voilà comment on pourrait résumer l'année 2023 de l'association French Tech Grande Provence qui a présenté son bilan lors de leur assemblée générale annuel qui s'est déroulé le jeudi 23 mai au sein du Living Lab, à Agroparc. Une réunion qui a réunit l'ensemble des membres du bureau et qui ont permis d'aborder entre autres le bilan d'activité 2023, le rapport financier, l'approbation des comptes, les cotisations de l'année écoulée et la feuille de route 2024.

Paul Hermelin, président de la structure et du conseil d'administration de Capgemini a ouvert la réunion aux côtés du co-président, Matteo Gachon, jeune entrepreneur et dirigeant de la start-up ECC Technologies. L'occasion pour les deux hommes de rappeler l'évolution prise par l'association depuis sa labélisation à travers des chiffres-clés qui montrent l'engouement qui existe autour de French Tech Grande Provence.

123 adhérents, 215 startups accompagnées depuis 2015 et surtout 69 porteurs de projets accueillis en 2023 « on a organisé 27 évènements cette année dans le but de fédérer et de créer des liens professionnels entre nos adhérents, on est malgré une année difficile sur le plan de la trésorerie, sur une croissance du nombre d'entreprises que l'on accompagne, que l'on aide à se structurer et à se développer et cela grâce au travail formidable de nos bénévoles qui consacrent tellement d'heures à la réussite de nos objectifs et qui anticipent les besoins et les problématiques d'avenir » souligne Paul Hermelin.

Des difficultés financières en 2023

Le premier constat dressé durant cette assemblée générale fut que l'association a vécu une année 2023 particulièrement difficile sur le plan de la trésorerie avec un résultat net négatif qui a été évalué à 35.000€ et une trésorerie négative à -40.875€ selon Philippe Espanet, trésorier général de French Tech Grande Provence. Les fonds propres subissent également une diminution de -39.351 € par rapport à 2022.

La raison principale à cette problématique économique réside en premier lieu sur le nombre en baisse d'adhérents ce qui fatalement a découlé sur une chute du nombre d'entreprises incubées et une perte de subventions fatale aux comptes de l'association. La Région Sud qui soutient French Tech Grande Provence depuis plusieurs années à retirer sa subvention d'un montant de 12.500€ pour la première fois « cette contrainte nous oblige à chercher de nouvelles solutions et ne plus avoir à dépendre de ces aides publiques. Notre réflexion est donc axée en 2024 sur la recherche de nouveaux partenaires, essentiellement privées pour permettre un nouvel assainissement des comptes et un modèle économique fort » soutient le co-président Mattéo Gachon.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



De gauche à droite : Philippe Espanet, trésorier de French Tech Grande Provence, Paul Hermelin, président de l'association, Mattéo Gachon, co-président et Anthony Poirier, secrétaire général.

L'accent mis sur les incubateurs

Depuis sa labélisation, French Tech Grande Provence est particulièrement attentive à ses programmes d'incubateurs auprès des structures adhérentes que ce soit des start-ups ou des PME. Mettre l'accent sur

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

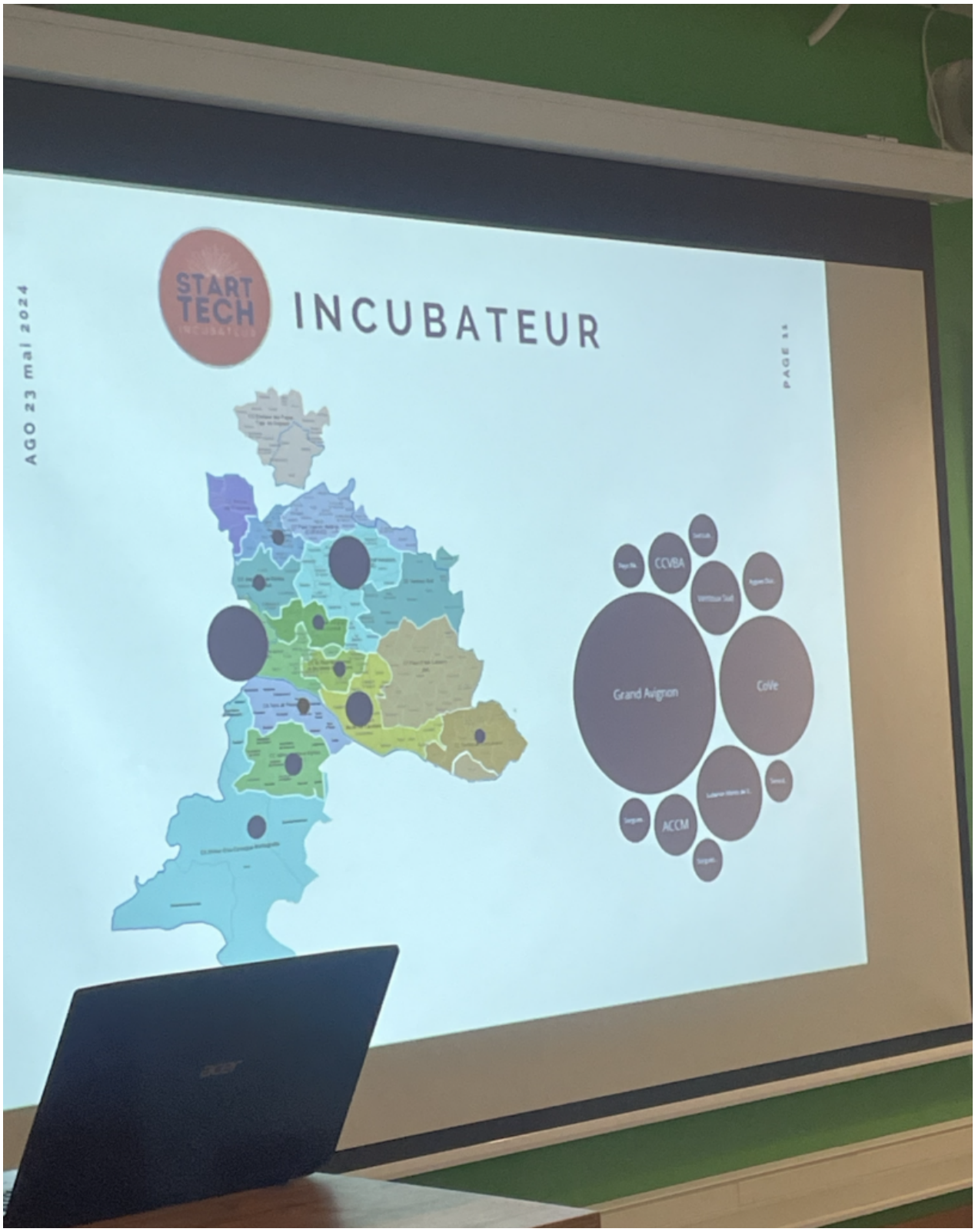
Ecrit par le 8 novembre 2026

l'accompagnement de ces projets d'entreprises est bien entendu un enjeu d'avenir comme l'a confirmé Laure Baudoin, responsable pédagogique et communication de l'association « notre objectif principal est toujours le même, favoriser l'émergence des start-ups, accélérer leur croissance, renforcer leur attractivité afin de structurer et animer l'écosystème territorial. On a particulièrement à cœur d'encourager la diversité et l'inclusion ».

L'association a dénombré 47 start-ups dans son programme incubateur en 2023, un chiffre qu'il convient de mettre en perspective car French Tech Grande Provence a calculé une baisse de 9% du nombre d'incubés par rapport à 2022 passant de 152 à 123 « on doit revoir notre modèle, c'est indéniable car le modèle économique de l'incubateur est extrêmement fragile. Nous devons collaborer plus activement auprès des PME (Petites et moyennes entreprises) et pas seulement nous focaliser sur les start-ups. » assure Laure Baudoin.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Répartition des entreprises incubées accompagnées par French Tech Grande Provence sur le département du Vaucluse

Une feuille de route 2024 placée sous le signe de l'innovation et de recherche de partenaires

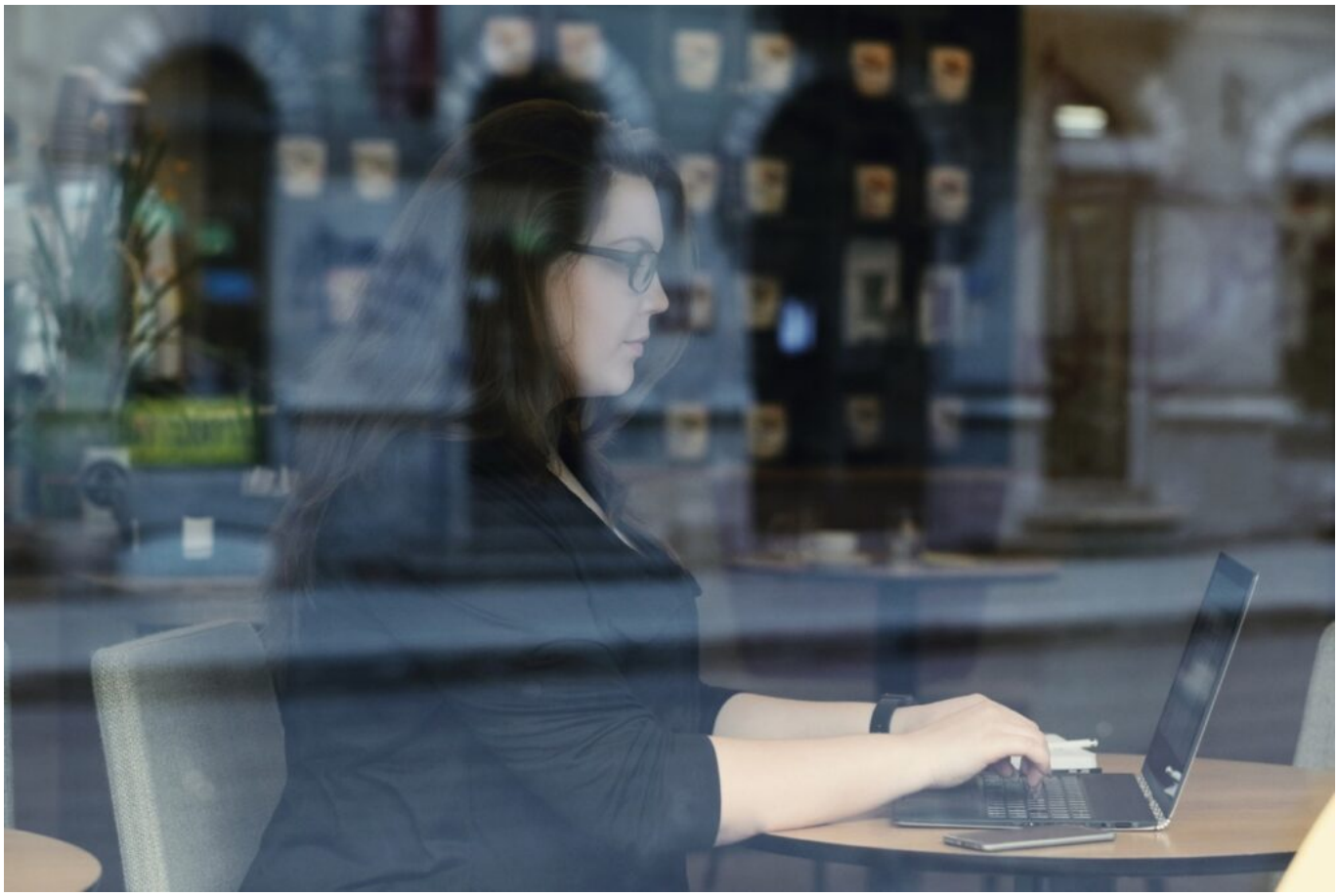
Cependant, ce constat étant fait, il permet aux membres directoires du bureau d'avoir une vision claire pour 2024 et les années à venir avec une stratégie plus forte tout en gardant les points positifs déjà apportés « Nous avons entre 10 et 12 incubateurs par promotion d'accompagnement, ce qui est évidemment un chiffre limité mais cela permet néanmoins un accompagnement plus personnalisé de la part de nos trois formateurs certifiés qui sont des mentors, chefs d'entreprises confirmés qui accompagnent individuellement les futures entreprises lors d'ateliers collectifs et individuels. Depuis le lancement en 2021, 92% des entreprises ayant suivi cette cession ont lancé leur entreprise » souligne Laure Baudoin.

L'année 2024 sera primordiale sur ce volet et pour ré augmenter le nombre d'incubateurs, les membres de French Tech Grande Provence sont prêts à mettre en place plusieurs solutions innovantes « Pour l'année à venir, on réfléchit à travailler sur un modèle de « success feess » qui permettrait aux start-up en fin d'incubation ou développé économiquement après un an d'accompagnement de nous payer la dernière partie. On trouve ça plus juste que d'avoir un tarif pour tout le monde qui empêche l'accessibilité à l'accompagnement. On souhaite également à un partenariat avec Avignon Université pour que les étudiants aient un fond de soutien qui viendrait de la fondation de l'université, on recherche cette année à développer notre nombre de partenaires privés pour relancer une croissance stable et efficace sur ce point » conclut la responsable pédagogique.

La CPME 84 organise un petit déjeuner autour du processus de cession d'une PME en 2024

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



La CPME 84 s'engage pour permettre aux entrepreneurs et indépendants de préparer la cession de leurs PME dans un contexte économique incertain. L'entité vauclusienne se joint à plusieurs organismes locaux pour organiser le jeudi 11 avril de 8h30 à 10h30 à l'Ecomin d'Avignon un petit-déjeuner thématique qui s'intitulera « vendre sa PME en 2024 ? »

La CPME 84 s'engage une nouvelle fois auprès des acteurs économiques du territoire vauclusien. La confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse organise jeudi 11 avril de 8h30 à 10h30 à l'Ecomin d'Avignon un petit déjeuner autour de la cession d'une PME et toutes les démarches qui s'accompagnent pour arriver à conclure une vente d'entreprise. Un moment convivial qui sera animé par Philippe Taboulet, délégué PACA PME du CRA, Olivier Grégoire, directeur de l'agence entreprises Crédit Mutuel Méditerranéen et Guillemette Gonssollin, ingénieur patrimoine Banque Transaltantique.

Cet évènement est organisé en totale collaboration avec le CRA (Cédant et repreneur d'activités), le Crédit Mutuel Méditerranéen et la Banque Transatlantique et a pour objectif d'accompagner les dirigeants d'entreprises dans chaque étape qui prépare à la cession de leur PME. Observation du marché, évaluation cohérente et précise du prix d'achat, les étapes juridiques, les attendus du banquier, tout a été pensé pour aider ceux qui souhaitent vendre leur structure et leur offrir un accompagnement global.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Infos pratiques : Petit-déjeuner « Vendre sa PME en 2024 ? ». Ecomin d'Avignon. 135 avenue Pierre Semard, 84000 Avignon. Jeudi 11 avril de 8h30 à 10h30. Inscription par mail à cette adresse : contact@cpme84.org

---

3 entreprises vauclusiennes dans la 6e promotion de SUD Accélérateur de risingSUD



La Région Sud et risingSUD, l'agence d'attractivité et de développement économique de la Région, ont présenté les 20 entreprises qui forment la 6e promotion de SUD Accélérateur, le programme d'accompagnement sur mesure au service des ETI (entreprises de taille intermédiaire) de demain. Parmi ces 20 entreprises, trois sont vauclusiennes.

Le groupe Fert Recyclage, basé à Visan et spécialisé dans la collecte, le recyclage et la valorisation de véhicules hors d'usage, l'entreprise AMD Énergies, implantée à Entraigues-sur-la-Sorgue (spécialisée dans les études, l'installation de systèmes de chauffage, climatisation, plomberie, etc) ainsi que Helen traiteur (organisation de réceptions gastronomiques) installée à Morières-lès-Avignon, se joignent à 17

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

autres entreprises de la Région Sud au sein de la 6e promotion du programme d'accompagnement SUD Accélérateur de risingSUD.

Durant 24 mois, les 20 entreprises qui composent la promotion bénéficieront d'un accompagnement personnalisé par risingSUD e Bpifrance afin d'obtenir les bases d'une performance durable et d'être guidées vers un changement d'échelle, de PME (petite ou moyenne entreprise) à ETI (entreprise de taille intermédiaire). Les entreprises auront un diagnostic complet et une mission d'ingénierie conseil proposés par les experts de Bpifrance et risingSUD, des moments collectifs autour de huit séminaires organisés en partenariat avec Kedge Business School, et des mises en réseau et visibilité grâce aux réseaux Les Accélérés et La Communauté by risingSUD.

risingSUD s'engage pour la transition écologique et sociétale des entreprises

En plus d'accompagner les entreprises dans leur croissance, risingSUD a annoncé vouloir être un exemple en matière de RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et soutenir l'émergence des nouveaux modèles. Grâce au dispositif Décarbon'Action de Bpifrance, l'agence a réalisé son premier bilan carbone. En 2022, elle a généré 572 tonnes de CO2, soit l'équivalent de 6 000 fois le tour de la Terre en TGV. L'objectif est donc d'atteindre 144 tonnes de CO2 en 2032. risingSUD s'est donc fixée l'objectif de réduire ses émissions de CO2 à travers un plan d'actions en interne, mais aussi en externe, dans ses missions d'accompagnement des entreprises.

Dès cette année, l'agence va également soutenir des actions de bénévolat, individuelles ou collectives. Elle accueille déjà depuis le début de l'année, pour 10 mois, un chien guide pour aveugle en formation. De plus, risingSUD a mis en place un outil de scoring de l'impact des projets et des entreprises de la région, afin de prioriser l'accompagnement des plus vertueux, autour de quatre dimensions : économique, sociale, environnementale et territoriale.

risingSUD au service du Grand Avignon

La communauté d'agglomération du Grand Avignon a récemment fait appel aux services de risingSUD, dans sa nouvelle stratégie Naturalité, pour identifier les entreprises à implanter.

Grâce à son offre d'ingénierie immofoncière, l'agence de la Région Sud a permis au Grand Avignon d'affirmer le positionnement d'Agroparc en tant que cluster de l'intelligence de la Naturalité, d'identifier les typologies d'activités à implanter au vu des besoins des entreprises locales et des enjeux de la filière, de promouvoir le site sur l'ensemble des plateformes régionales et nationales de valorisation du foncier économique, mais aussi d'élaborer un plan de prospection en mobilisant de manière efficiente les expertises de risingSUD et de Vaucluse Provence Attractivité.

risingSUD, au travers de son Plateau d'ingénierie immofoncière, accompagne les propriétaires publics et privés de fonciers économiques afin de travailler sur le positionnement économique de leur site, formaliser les éléments de marketing territorial pour attirer les entreprises cibles, et définir un plan de prospection.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

En visite chez GSE, la CPME dévoile le salon ‘Made in PME sud’



En visite dans l’entreprise avignonnaise GSE, Alain Gargani, président de la CPME Sud Provence-Alpes-Côte d’Azur a annoncé la tenue du salon Made in PME Sud, le plus grand rassemblement de PME de la région qui se tiendra en avril à Marseille.

Ils étaient plus de 120 chefs d’entreprises à avoir répondu à l’invitation de la Confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse (CPME 84) pour assister à la visite de l’entreprise avignonnaise GSE. Initialement, cette découverte devait être limitée à 70 personnes, mais devant le succès de cette matinée ce seuil a été largement revu à la hausse. Il faut dire que le siège social de ce spécialiste de l’immobilier d’entreprise située dans la zone d’activité de l’aéroport de la cité des papes, qui passé le cap du milliard d’euros de chiffres affaires cette année, a tout pour séduire avec ses nombreux espaces de détente

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

(tennis, terrain de volley, de pétanque, salle de sieste, de fitness avec coach, vestiaires, douches, foyer, bar, restaurant avec un chef qui concocte des plats bons et bio…).
«C'est un vrai plaisir de découvrir une entreprise avec des valeurs humaines qui correspondent à celles de la CPME, se félicite Alain Gargani, président de la CPME Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le monde a besoin d'entreprises qui donnent du sens à leurs salariés. »
« L'ADN de la CPME, c'est l'humain », confirme Bernard Vergier, le président de la CPME 84.



Près de 120 adhérents de la CPME de Vaucluse ont participé à la visite de la société avignonnaise GSE.

5 000 dirigeants attendus pour une première régionale
En parallèle de la visite de GSE, Alain Gargani a annoncé la tenue de la première édition du salon 'Made in PME Sud'.
« Il s'agira du plus grand rassemblement de PME de la région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur jamais organisé », précise le président de la CPME Sud.
Près de 5 000 dirigeants sont attendus lors de cet événement regroupant 400 exposants, dont une quarantaine de Vaucluse, répartis sous la forme de village des territoires.

> « Le plus grand rassemblement de PME de la région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur jamais organisé. »
>
> *Alain Gargani, président de la CPME Sud*

« Ce nouveau rendez-vous phare est un concentré d'échanges, d'idées, de solutions et de contacts, au

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

service de tous les entrepreneurs, sans distinction, poursuit Alain Gargani. Il réunit pour la première fois, les 18 et 19 avril prochains, tous les départements de la région dans un même lieu. Une mobilisation collective pour mettre en lumière la force et la puissance de l'économie régionale. »
L'événement sera aussi marqué par plusieurs temps forts dont une plénière en présence de Bruno Le Maire, le ministre de l'Economie, des Finances.
« Après toutes les crises que nous avons traversé : Covid, Ukraine, flambée des prix de l'énergie, inflation, difficultés de recrutement, remboursement du PGE…, constate le président de la CPME Sud, c'est le moment pour l'économie régional de se réunir et faire du business ensemble. »

Salon Made in PME Sud. Jeudi 18 et vendredi 19 avril 2024. Palais des Événements. Parc Chanot. Marseille. https://www.madeinpmesud.com/

https://www.youtube.com/watch?v=8AHTtyOvOaQ

RisingSUD aide les PME à évoluer vers des modèles circulaires

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

L'agence d'attractivité et de développement économique de la région Sud risingSUD a été choisie par la Commission européenne pour déployer le programme Up2Circ. Ce dernier vise à aider les petites et moyennes entreprises (PME) à évoluer vers des modèles circulaires et ainsi, accroître leur compétitivité et leur résilience.

Selon une étude réalisée par le cabinet OPEO, l'ensemble des modèles économiques aura changé d'ici 2026 sous la pression de la demande, des collaborateurs, de la réglementation, de la concurrence, de la volatilité des prix ou bien de la rareté des matières premières. C'est pour cela qu'a été créé le programme Up2Circ, afin que les PME prennent d'ores et déjà les choses en main.

Le programme propose un accompagnement complet, entièrement financé par la Commission européenne, qui prend en compte un diagnostic de maturité circulaire, des formations en ligne, une mise en réseau avec des pairs européens, ainsi que des financements, jusqu'à 15 000€ pour une étude de faisabilité et jusqu'à 50 000€ pour un démonstrateur.

Plusieurs appels à projets sont programmés jusqu'en 2026. Pour candidater au premier, ouvert jusqu'au 15 novembre prochain, il suffit de contacter Mathilde Mauvais, en charge du programme Up2Circ à risingSUD, à l'adresse mail mmauvais@risingsud.fr afin de programmer un diagnostic et de qualifier le

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

projet. Il faut également déposer sa candidature sur le site du programme avant le 15 novembre.

Lire également : 'RisingSUD fait sa rentrée à la Lustrerie Mathieu'

V.A.

Présentation du dispositif 'Talents et Territoires' pour les startups et PME de Paca

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



Le groupement de grandes entreprises de la Région Sud Espace Mapp présentera son dispositif 'Talents et Territoires' lors d'un webinaire, le mardi 18 juillet, à destination des startups et PME de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur de moins de 50 salariés. Un rendez-vous organisé en partenariat avec, entre autres, Carpensud et Luberon & Sorgues Entreprendre.

Ce dispositif favorise le partage, les échanges et les connexions entre les startups, PME et les grandes entreprises du territoire au travers d'un mentoring et de l'animation d'une communauté. Au programme du webinaire : présentation du dispositif, témoignages de mentorings réussis grâce à 'Talents et Territoires', échanges pour qualifier les besoins des startups et PME participantes, et prises de rendez-vous.

Mardi 18 juillet. De 9h à 10h. Inscription en ligne obligatoire.

V.A.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Carole Grandjean, ministre déléguée à l'Enseignement et la formation professionnels. : « Les TPE et PME se sont appropriées les dispositifs d'apprentissage »



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Une réforme des lycées professionnels engagée pour former au plus près des besoins des entreprises, des dispositifs renforcés en matière d'apprentissage et d'alternance, une nouvelle mouture du contrat de professionnalisation sans limite d'âge en passant par une VAE (Valorisation des acquis de l'expérience) renouvelée et améliorée… Des sujets qui font résonnance dans l'écosystème entrepreneurial en proie aux difficultés de recrutement et à la veille d'une future loi travail. Le point avec Carole Grandjean, ministre déléguée à l'Enseignement et la formation professionnels.

Les difficultés de recrutement s'affichent comme une des préoccupations majeures de la sphère entrepreneuriale. La formation professionnelle, sous toutes ses formes, peut-elle permettre d'y remédier, du moins en partie ?
Carole Grandjean : C'est notamment un levier à actionner pour pouvoir recruter à court terme. Les dispositifs, aujourd'hui mis en place et en évolution pour répondre aux réels besoins des entreprises, peuvent permettre, à une certaine échelle, de tenter de pallier une partie de ces difficultés de recrutements. La réforme des lycées professionnels, en cours, ou encore la continuité des politiques engagées en faveur de l'apprentissage et de l'alternance y participent, mais les choses vont beaucoup plus loin. C'est toute l'approche du monde du travail qui se doit d'évoluer pour faire face aux grandes mutations actuelles et à venir, c'est tout l'objectif de la future loi travail.

Les derniers chiffres de l'apprentissage, près de 840 000 apprentis dans l'Hexagone, tentent à démontrer que la sphère entrepreneuriale s'est appropriée les différents dispositifs, mais est-ce réellement le cas des TPE-PME ?
Huit apprentis sur dix aujourd'hui sont embauchés dans les TPE et PME. Elles se sont réellement (ré)appropriées l'apprentissage et l'alternance et cela concerne tous les secteurs d'activité et les niveaux de diplômes. Nous sommes en bonne voie pour atteindre le million d'apprentis annoncé pour la fin 2027. C'est un signe de la réussite de la loi de 2018 et de la réforme de l'apprentissage engagée dans le cadre de la TVP (Transformation de la voie professionnelle).

Le prolongement jusqu'à la fin 2027 de l'aide de 6 000 € à l'embauche d'un apprenti ou d'un alternant y est-il également pour quelque chose ?
C'est un soutien que le président de la République a souhaité voir prolonger jusqu'à la fin de son quinquennat. Les entreprises qui recrutent un jeune en apprentissage investissent d'abord du temps et beaucoup d'énergie pour les former et les accompagner. Cet effort financier substantiel est un marqueur politique fort de soutien durable à cette voie de formation.

> « Il nous faut actuellement faire réellement reconnaître les compétences ! Aujourd'hui, la VAE apparaît comme un dispositif trop complexe et donc peu utilisé. L'idée est d'expérimenter une VAE inversée. »

L'aspect quantitatif de l'apprentissage ne semble plus être à démontrer, mais les ruptures de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

contrat sont également présentes. La question de l'accompagnement et du suivi se pose ?
Elles sont primordiales et même si le taux d'insertion post-apprentissage est bon (environ sept apprentis sur dix sont en situation d'emploi après leur parcours), l'accompagnement pendant la formation et post-formation est indispensable tout comme sur la qualité de l'apprentissage. La montée en puissance du nombre d'apprentis exige un véritable effort en faveur du maintien de la qualité des apprentissages. L'apprentissage a fait ses preuves pour l'emploi des jeunes, mais il faut aujourd'hui l'orienter vers les publics qui en ont le plus besoin et notamment les apprentis en situation de handicap.

La réforme des lycées professionnels entrera progressivement en vigueur au début de la rentrée prochaine, les quatre groupes de travail sur le sujet viennent de rendre leur copie, quel est le principal objectif de cette réforme ?
C'est de faire du lycée professionnel une véritable voie de réussite pour les jeunes et de les former au plus proche des besoins des entreprises. Trop de jeunes peinent à trouver un emploi après l'obtention de leur diplôme ou décrochent trop rapidement lorsqu'ils poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur. Il nous faut diminuer le nombre de décrocheurs (deux tiers de décrocheurs scolaires sont issus des lycées professionnels) et rapprocher réellement l'école de l'entreprise pour faire face aux enjeux des compétences. Cette réforme est structurelle et résolument tournée vers les jeunes. L'un des objectifs est de prendre en compte leurs singularités, leur transmettre le goût de l'engagement dans leurs propres parcours, les former aux enseignements généraux et ainsi les préparer à l'emploi et accompagner celles et ceux qui le souhaitent vers une poursuite d'études réussie.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



Carole Grandjean. © Emmanuel Varrier-Tablettes Lorraines

À l'occasion des différentes Assises territoriales du travail en vue de la future loi sur le travail, vous avez notamment évoqué la mise en place future d'une VAE (Valorisation des acquis de l'expérience) améliorée. C'est-à-dire ?

Il nous faut actuellement faire réellement reconnaître les compétences ! Aujourd'hui, la VAE apparaît comme un dispositif trop complexe et donc peu utilisé. L'idée est d'expérimenter une VAE inversée. Je n'attends pas d'avoir dix ans d'expérience pour faire reconnaître mes compétences. Cette nouvelle VAE permettra la construction d'un parcours de formation en entreprise, en situation de travail et en organisme de formation au plus près des besoins des employeurs. Ces parcours seront accompagnés dans le cadre de cette VAE pour une montée en compétence individualisée. Aujourd'hui, 30 000 parcours annuels de VAE sont comptabilisés, nous souhaitons atteindre les 100 000 d'ici la fin du quinquennat.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Un contrat de professionnalisation sans limite d'âge a été également évoqué. Comment pourrait-il s'articuler ?
C'est l'un des moyens pour permettre, et surtout sécuriser, les transitions et les mobilités professionnelles. Il faut être plus souple et plus efficace pour accompagner ces transitions qui sont de plus en plus présentes du fait des mutations économiques. Changer de métier ou monter en compétences pour réorienter sa vie professionnelle se doit d'être sécurisé. Ce contrat de professionnalisation sans limite d'âge entend répondre à cette problématique. La personne qui souhaite se former, à n'importe quel âge, pourra le faire avec toute l'assurance, financière notamment, nécessaire.

Est-ce un moyen pour pallier la problématique de l'emploi des seniors ?
Ce contrat pourrait s'afficher comme une réponse mais il est indispensable de travailler sur le sujet pour aboutir à un véritable parcours sécurisé.

Propos recueillis par Emmanuel Varrier des Tablettes Lorraines pour RésoHebdoEco

Loi travail en vue…
Repenser le travail ! Objectif affiché de la future loi travail aujourd'hui en cours de préparation et qui pourrait voir le jour d'ici l'été. Un volet conséquent concernera « la formation et l'accompagnement des travailleurs », comme l'a assuré Carole Grandjean, ministre déléguée à l'Enseignement et la formation professionnels, à l'occasion des Assises territoriales du travail dans le Grand Est, le 28 février dernier sur le campus de Maxéville du Pôle Formation de l'UIMM Lorraine. « Cette loi est l'occasion de repenser l'approche du travail qui doit s'ajuster aux grandes mutations économiques, écologiques, démographiques et numériques (…) Une approche plus territoriale vis-à-vis du travail est nécessaire. L'enjeu consiste notamment à déployer un dialogue social territorial permettant de s'ajuster à l'histoire, aux perspectives et au choix de chaque territoire. »

VAE : un groupement d'intérêt public
Une VAE (Valorisation des acquis de l'expérience) inversée ! C'est l'un des vastes chantiers engagés aujourd'hui par le gouvernement, histoire d'en faire un réel levier de l'évolution professionnelle. Un groupement d'intérêt public est en train de se dessiner. Ce nouveau dispositif pourrait être opérationnel à partir de septembre prochain.

Pourquoi certaines TPE deviennent-elles des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

PME ?



« Pourquoi certains créateurs d'entreprise réussissent à passer du stade de la TPE* à celui d'une PME qui se développe harmonieusement ? Cette question m'a souvent été posée… », explique Philippe Lechat, ancien président du groupe Axiome associés pendant plus de 10 ans et aujourd'hui consultant en stratégie d'entreprise.**

« Après des années d'observation et quelques lectures universitaires, il me semble que la clé de cette évolution est bien la capacité du créateur d'entreprise à conserver des qualités de leadership tout en développant celles de manager. »

Mais quelle est la différence entre leadership et management ?
« On considère généralement qu'un leader est choisi ou adopté (et donc parfois rejeté…) par une équipe, qui devient de facto 'son' équipe, alors qu'un manager est nommé à ce poste, dans l'équipe, par la direction de l'organisation.
Les fonctions de l'un et de l'autre sont différentes : Un leader doit scruter l'avenir en permanence pour faire des choix stratégiques, tout en rappelant régulièrement le cap fixé aux équipes opérationnelles. Un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

manager doit conduire son équipe au jour le jour vers l'objectif fixé, tout en veillant scrupuleusement à l'analyse et la résolution des problèmes rencontrés.
Les études réalisées montrent que les qualités essentielles d'un leader sont plutôt la créativité, l'intuition, l'ouverture d'esprit et, bien entendu, une grande capacité à communiquer. Le poste de manager demande lui plutôt des capacités d'écoute, de ténacité, de précision ainsi qu'un talent d'analyse et de mise en œuvre des process. »

Une fois ces idées générales posées, que se passe-t-il en général lors des premières années de lancement d'une entreprise ?
« Pour qu'un projet réussisse à décoller il est nécessaire que le créateur ait 'quelque chose en plus' que les concurrents déjà présents sur le marché. En effet, un avantage concurrentiel ou organisationnel doit permettre de prendre des parts de marchés significatives sur le secteur, à défaut, le projet échoue, faute de clients intéressants.
C'est bien pour trouver et mettre en avant ce petit quelque chose de différent que les talents de leader sont indispensables. Le créateur va devoir réussir à formuler son 'avantage déterminant' et faire adhérer à son projet : banquiers, associés, fournisseurs, salariés et surtout clients rentables !
Ses capacités à être 'un peu différent' et à communiquer brillamment sur son projet sont essentielles pour catalyser énergie, temps disponible et budgets. Si l'entreprise fonctionne correctement, elle va grandir, se structurer et continuer de fédérer les différents acteurs vers la poursuite de l'objectif.
Au bout d'un 'certain temps', l'entreprise grandissant, le fondateur va devoir passer de plus en plus de temps à gérer ses équipes, à organiser les process et à veiller à ce qu'ils restent efficients. Il va aussi consacrer beaucoup d'énergie à conserver ses acquis tout en essayant de développer encore son activité. »

« C'est à ce stade que les qualités de manager du chef d'entreprise doivent prendre le pas sur ses qualités de leader : avant de se consacrer à des idées nouvelles, il doit d'abord s'assurer que le premier projet avance correctement. Autrement dit, ce n'est qu'après avoir bien organisé son entreprise et recruté des managers efficaces que le chef d'entreprise peut se consacrer de nouveau au lancement de projets nouveaux grâce à son leadership. Bien évidemment, il doit, en même temps, rester vigilant sur la bonne marche de l'entreprise et régulièrement rappeler le cap qu'il a fixé aux équipes et aux managers en particulier… »

« Parfois, le leader sent que la fonction de management ne l'intéresse pas vraiment ou bien qu'il n'a pas les capacités requises. Il a alors tout intérêt à transmettre son entreprise sans attendre, c'est ainsi que l'on voit des chefs d'entreprise qui vendent les sociétés qu'ils ont créées plutôt que d'essayer de les développer eux même.
Dans le même sens, le 'seuil de survie des 3 ans de la nouvelle entreprise' n'est pas un mythe mais bien le franchissement du passage de la création à la consolidation du projet, un leader qui passe ce seuil est bien celle qui a su manager développer le projet après les premières années de lancement.
En conclusion, vous l'aurez compris, le développement d'une PME tient beaucoup à la capacité de son leader à structurer et manager ses équipes, dans la durée, après la phase euphorisante et enthousiaste de la création ; ce n'est pas donné à tout le monde ! »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Philippe Lechat a été président du groupe Axiome associés pendant plus de 10 ans. Expert-Comptable inscrit et Commissaire aux Comptes jusqu'en 2019, il est désormais consultant en stratégie d'entreprise, en matière de transmission tout particulièrement. Il est aussi administrateur de plusieurs associations du secteur social et de l'insertion. Enfin, Il est vice-président de la Fondation Angladon qui gère le musée du même nom à Avignon.

*TPE : Très petites entreprises
** PME : Petites *et moyennes entreprises*

(Vidéo) Elodie Sarfati, pourquoi j'ai créé People in

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



People In est une plateforme de création de tests digitalisés qui permet de recruter sans Curriculum Vitae. «Au départ nous avons démarré comme un cabinet de recrutement, toujours sans CV mais avec un test de mise en situation pour, maintenant, proposer aux entreprises de recruter via nos tests en ligne, je vous explique,» relate Elodie Sarfati, fondatrice de People In.

«Nous avons, pour cela, créé un 'Business-case', c'est-à-dire un 'cas pratique', sur Internet, accessible à tous, avec pour objectif de faire une pré-selection de candidats, au moyen d'une plate-forme Saas - Software as a service- précise, Elodie Sarfati, fondatrice de People In, start-up spécialisée dans les tests de recrutement digitalisés. L'idée ? Aider les recruteurs à utiliser la plate-forme et ses tests mis, pour eux, à disposition.

Le recrutement

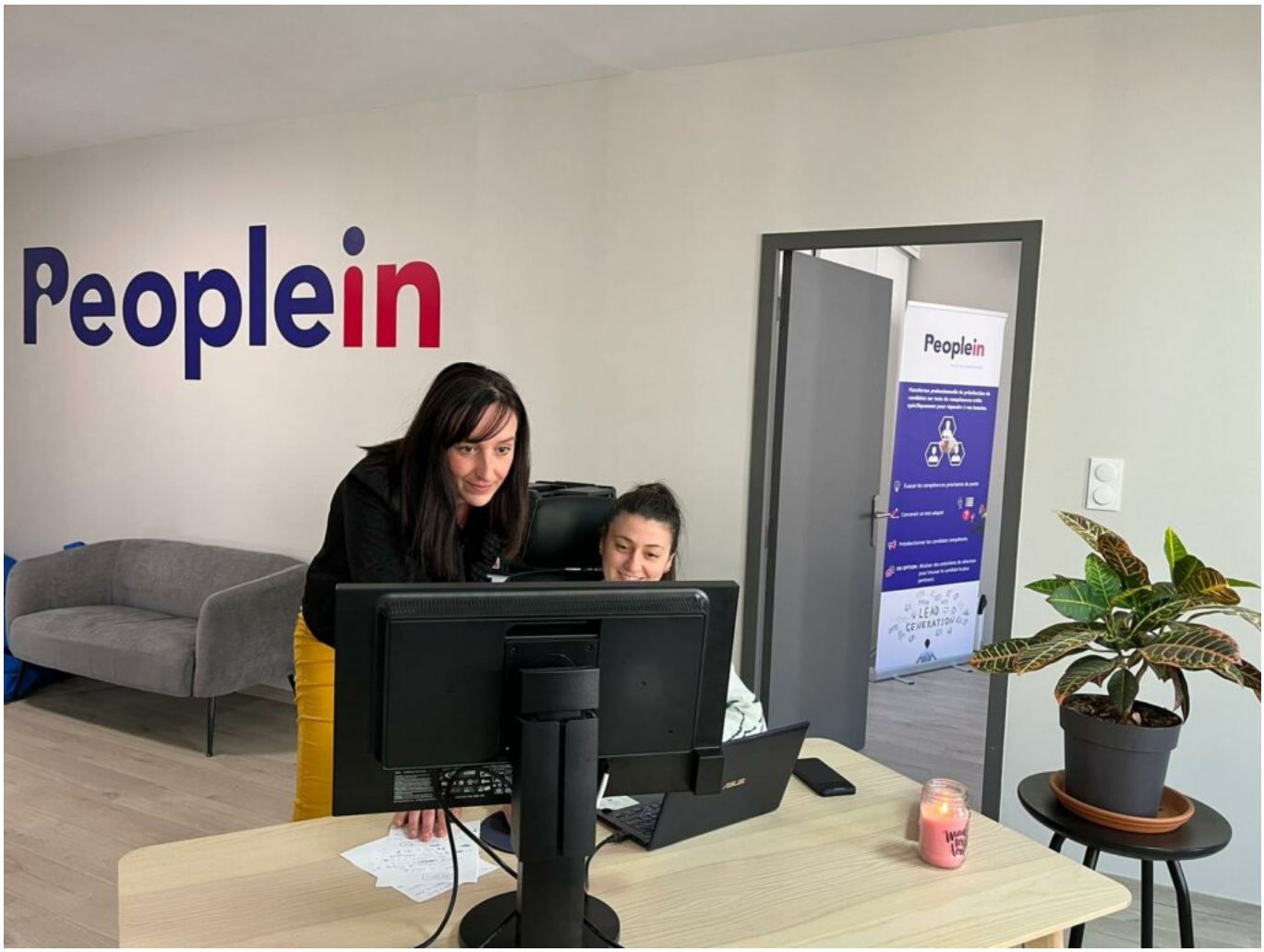
«Aujourd'hui le process de recrutement, en France, suit plusieurs étapes à commencer par la diffusion d'une offre d'emploi sur des sites et l'envoi d'un CV pour les candidats. C'est sans doute cette étape qui pose le plus de problème dans notre pays parce qu'elle ne permet pas aux employeurs et aux candidats de se rencontrer. A ce propos d'ailleurs, les recruteurs disent, pour 35% d'entre-eux, que les profils ne leurs conviennent pas. Alors que les candidats existent même si leur profil sur CV n'est pas parfait.»

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

La réalité ?
«Neuf candidats sur 10 sont en train de changer ou changeront de métier. Alors comment faire pour avoir des CV parfaits ? Ça n'est plus possible. C'est donc cette étape de pré-sélection de candidats qui pose problème. Bien sûr, une fois le candidat pré-sélectionné, des tests de personnalité, des mises en situation, des entretiens en découlent qui amènent au recrutement.»

Notre rôle ?
«La présélection. Parce qu'on pense que les employeurs passent à côté des candidats, trop absorbés par le CV de ceux-ci. En réalité, la 1ère étape est remplie de biais cognitifs : Le recruteur attend, pense quelque chose, interprète… Un trou dans le CV ? La personne est-elle sérieuse ? Elle joue du piano ? Elle est très sérieuse… La photo ? On se fait une idée de la personne, de même pour son nom et son prénom, le quartier où elle habite. Tous ces filtres sont de moins en moins pertinents. Désormais les gens changent souvent de métiers, de secteurs. Les profils atypiques d'il y a 10 ans concernent maintenant tout le monde ou presque.»



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Dans les locaux de people In

Ce qui est compliqué ?
«C'est de faire ressortir des compétences sur un CV. Comment se faire une idée sur un commercial devenu vendeur qui, après formation, est devenu un technicien en digital marketing ? Vous avez des difficultés de recrutement ? C'est dommage de mettre tous les CV à la poubelle, parce qu'il y a sûrement des pépites dans ces profils. Alors comment fait-on pour déceler tous ces potentiels ? Pour débusquer ceux dont on a besoin et qui n'ont pas de profils classiques ce qui est bientôt le cas de tous ?»

Un test en ligne
«Puisque cette 1re sélection n'est pas efficace, nous avons décidé de remplacer le CV par un test de mise en situation à destination de tous les candidats ce qui représente une révolution puisque ce test était auparavant dévolu aux derniers candidats en lice afin de les départager. Si les candidats réussissent les tests qui évaluent les compétences alors, ils méritent d'être reçus par l'employeur.»

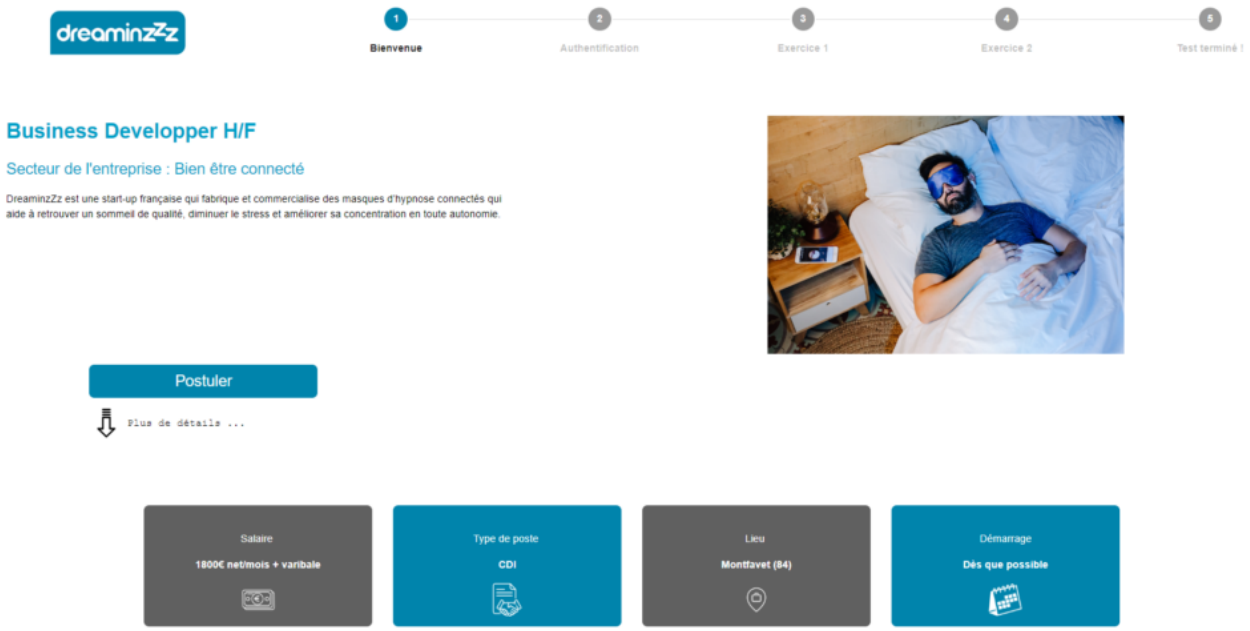
Sa forme ?
«La forme de ce test ? Il revêt des questions de cas pratiques et QCM (Questions à choix multiples) et, possiblement, des enregistrements vocaux s'il s'agit de passer un appel client. Il peut y avoir une journée à organiser avec des actions à prioriser. Il peut y avoir des questions courtes et ouvertes. Toutes ces questions sont centrées sur les compétences clefs du besoin du poste. Au final ? Ça permet de faire entrer la diversité dans l'entreprise et de déceler des talents. Pour preuve ? Nous avons un excellent retour de validation du poste après la période d'essai.»

Un outil fiable et rapide
«Si tout le monde peut utiliser notre plate-forme de recrutement, celui-ci permet, surtout, de faire entrer la diversité dans l'entreprise, parce que nos profils sont différents de ce dont les employeurs avaient l'habitude. Des profils qui ne sont pas piles dans les cases, et ça marche très bien.»

Comment ça se passe ?
«Si l'entreprise a souscrit la formule 'outil et abonnement' de People In, c'est le recruteur de l'employeur qui récupère les profils, les fichiers audio, évalue les retours et fait aboutir le recrutement. Si l'entreprise n'a pas le temps, nous pouvons nous en charger.»

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



Offre d'emploi Dreaminzzz

Nos clients ?
«Nous travaillons avec une cinquantaine de PME (Petites et moyennes entreprises) locales, quelques grands groupes comme la SNCF, Kiabi… Sur tous les secteurs, l'industrie, du Retail (commerce et vente au détail), de la Tech (les Start up locales comme Kizéo, Dreaminzzz,). Nous allons travailler sur des composantes qui requièrent de fortes compétences de 'soft-kill' –compétences douces- comme le savoir-faire et le savoir être, plus que du savoir pur. Les métiers recherchés ? Commerciaux, chefs de projet, gestion et organisation de projets, conseillers relation clients, assistanat, des profils liés à la production sur site comme ouvriers, opérateurs, techniciens en logistique… »

Pourquoi ai-je créé People In ?
«J'avais moi-même un profil atypique. J'avais obtenu un DUT (diplôme universitaire de technologie) de journaliste, fait du théâtre… J'étais entrée dans une boîte de communication et je voyais que mes diplômes ne pouvaient pas me faire évoluer. Je venais d'une banlieue quelconque et grise de Paris et je ne savais pas que, pour devenir cadre, il fallait faire une école de commerce ou obtenir un diplôme d'ingénieur, alors que j'avais les moyens scolaires de le faire. Alors j'ai claqué la porte de cette entreprise à 24 ans où je ne pouvais pas évoluer, pour créer ma 1re entreprise de Conseil pour les établissements de personnes âgées. A l'époque, les établissements devaient être évalués avant 2007 par des experts. Et il se trouve que j'en côtoyais, alors nous nous sommes associés et avons obtenu de bons résultats. En même temps, j'ai passé un Master Ethique et organisation, conduite du changement et responsabilité sociétale des entreprises.»

J'étais enfin à ma place
«Avec l'obtention de mon Master, j'ai pu enfin accéder à des postes qui m'intéressaient. J'ai accompagné

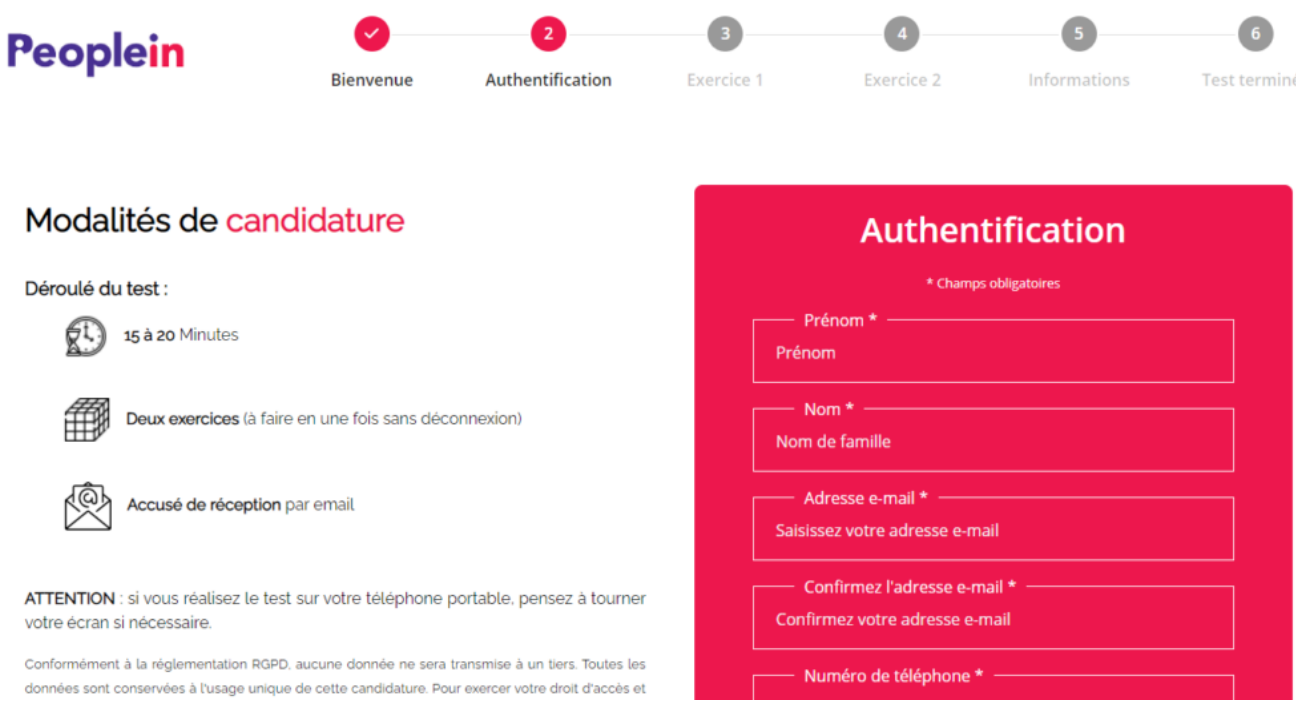
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

un important projet de changement dans l'entreprise à la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse), où j'ai créé de nouveaux métiers, puis travaillé en tant que consultante dans une entreprise de conseil. Je me suis rendue compte que mon parcours était devenu, à priori, très invendable sur CV. Mais en fait, ce qui était invendable en 2010/2015, concerne désormais tout le monde. Ce qui était atypique est devenu courant. J'ai découvert que les compétences n'avaient rien de sectorisé, mais qu'elles sont transverses et transférables.»

Ce qui empêche les entreprises d'embaucher ? Le CV !

«On dit : les entreprises n'arrivent pas à recruter, mais lorsqu'elles sont face à un CV comme le mien, le candidat ne peut pas accéder à un entretien ! Je rencontre des gens brillants qui restent bloqués à cause de cela. Je me suis dit que c'était dommage et que pour contourner ce frein, les tests de mise en situation pouvaient jouer pleinement leur rôle.»



Modalités de candidature

Pourquoi avoir appelé l'entreprise 'People in' ?

«Pour valoriser les gens. 'People in' signifie 'Les gens à l'intérieur'. Je ne voulais pas que, parce que nous sommes une entreprise digitale, ceux-ci soient mis au second plan. Parce que ces gens doivent arriver en entretien alors qu'il y a peu, ça n'était pas le cas. Si nous nous appuyons sur une plateforme digitale, nous ne remplaçons pas, pour autant, l'humain. Je voulais que l'on reste concentré sur les gens. L'entreprise a été créée en août 2017 et opérationnelle début 2019. Nous sommes soutenus par la BPI (Banque publique d'investissement) depuis mars 2021, sur le projet d'innovation sociale et de recherche et développement, puisque nous sommes 'Jeune entreprise innovante'. Nous sommes passés en plateforme avec abonnement en 2021. Ce qui permet aux entreprises de gérer leur recrutement, avec

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

notre outil, en toute autonomie.»

Levée de fonds
«Nous sommes arrivés à l'issue de notre levée de fonds de 300 000€ dont 200 000€ issus d'investisseurs au trois quarts avignonnais et 100 000€ octroyés par la BPI. Nous sommes très localisés sur la région Sud, notre ambition est donc d'accélérer notre développement sur toute la France, même si nous avons déjà des clients à Paris et Strasbourg. Une de nos salariés est accueillie au Start up Club de la Maif, pour y développer le portefeuille parisien et d'Ile-de-France.»


Autour d'Elodie Sarfati, son équipe

La HR Tech
«La concurrence dénommée HR Tech (Human ressources tech) est surchargée, proposant des tests de personnalité dont les réponses aux candidats sont formulées par l'Intelligence artificielle… Cependant très peu -3/4-sont sur le même axe que nous, c'est-à-dire la pré-sélection, avec un test de mise en situation. Les entreprises que nous visons ? Les PME de 50 salariés parce qu'elles sont largement abandonnées et que nous disposons d'un outil qui permet de gérer et de répondre facilement à toutes les candidatures. Egalement, ce sont des entreprises qui ont des recherches de profils récurrents, en

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

compétences douces de savoir être et savoir faire. Nous sommes dans l'inclusion et nos tests sont anonymisés jusqu'à ce qu'ils soient évalués. Nous essayons d'être, le plus possible, non discriminants.»

Elodie Serfati
Est également la secrétaire-général de la French Tech Grande Provence. Active depuis 2014, l'association Culture Tech basée à Avignon, devenue en 2019 French Tech Grande Provence, est labellisée Communauté French Tech sur le Vaucluse, le Pays d'Arles et les Alpilles. Gérée par les entrepreneurs pour les entrepreneurs, elle accompagne les startups et les entreprises innovantes de l'idée jusqu'à l'internationalisation. Elle fédère autour des entreprises, un écosystème et, par l'organisation d'événements, promeut l'innovation pour bâtir un avenir qui ait du sens.

Les infos pratiques
People In. 15, rue de la Petite lanterne. 84 000 Avignon et 14, rue Chaptal. 92 300 Levallois-Perret. contact@people-in.fr 04 65 84 82 21