



## édito

Les organisations patronales dont l'UPA et les centrales syndicales de salariés ont signé un accord historique sur la formation professionnelle au mois de septembre. Affirmée comme une priorité nationale par le Président de la République, la formation méritait un coup de neuf. Éviter les pénuries de compétences dans les années à venir en favorisant l'accès de tous les salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tel est l'enjeu majeur de cette réforme. Tous sont concernés mais plus particulièrement les salariés fragilisés par leur âge ou par leur situation sociale et ceux dont la qualification est insuffisante. La formation des jeunes et des demandeurs d'emploi n'est pas oubliée : elle connaît un renouveau avec la mise en place du contrat de professionnalisation. Notre OPCA devra faire face aux nouveaux défis ouverts par la réforme. Il est déjà engagé sur plusieurs actions visant à faciliter l'accès des salariés à la formation : journées régionales d'information, mobilisation de moyens financiers (aides publiques et européennes) en complément des fonds mutualisés pour soutenir les projets de formation des entreprises, accompagnement par la formation de projets préparant à la reprise d'entreprises artisanales (voir notre dossier page 2). Multifaf s'attachera donc à développer ces actions pour que l'artisanat demeure un secteur d'avenir.

Bruno Lefebvre  
Trésorier adjoint

## Sommaire

Actualité	<i>Réorganisation des CTP</i> .....p. 1
	<i>Une nouvelle dénomination</i> .....p. 1
Dossier	<i>La transmission - reprise d'entreprises artisanales</i> .....p. 2
Interview	<i>Entretien avec un repreneur d'entreprise</i> .....p. 2
Le point sur	<i>La négociation sur la formation</i> .....p. 3
Dispositif	<i>La contribution de 0,15 % pour le développement du dialogue social dans l'artisanat</i> .....p. 3
Brèves	.....p. 3
Agenda	<i>Multifaf y était, Multifaf y sera</i> .....p. 4
Échos	<i>Les grands axes des critères 2004 du plan de formation</i> .....p. 4

### ► Actualité

## Fonctionnement des Comités Techniques Paritaires

Afin d'accélérer les délais de réponse pour les accords de prise en charge des formations, Multifaf a décidé de redéfinir la répartition des secteurs professionnels au sein des Comités Techniques Paritaires et de les réunir plus souvent.

Désormais, trois comités (constitués chacun de cinq représentants du collège patronal et cinq représentants des organisations syndicales de salariés) examineront les demandes de prise en charge des entreprises :

- Coiffure/Esthétique : il continuera à se réunir une fois par mois.
- Fleuristerie/Entretien textile/ Machinisme agricole/Prothésie dentaire.
- Ameublement/Horlogerie bijouterie joaillerie orfèvrerie/ Activités diverses.

Ces deux derniers comités se réuniront tous les 2 mois.

## Une nouvelle dénomination

L'OPCA des salariés de l'Artisanat des Métiers et des Services quitte sa dénomination Multifaf pour devenir OPCAMS. Ce changement de dénomination accompagné d'un changement de logo vise à rendre plus identifiable notre champ de compétence. Le nouveau logo apparaîtra sur l'ensemble de nos documents.



## La transmission d'entreprise : un projet qui se prépare

Ce sont entre 30% à 40% des chefs d'entreprises artisanales qui, d'ici cinq ans, vont prendre leur retraite, représentant un potentiel de 20 000 à 25 000 entreprises à transmettre pour le seul secteur des métiers et services.

Ces chiffres seront même très certainement supérieurs compte tenu de l'impact de la réforme des retraites qui verra arriver une population entrée très jeune dans la vie active, pouvant faire valoir ses droits à la

retraite avant l'âge de 60 ans. La question de la viabilité de ces entreprises va donc se poser de manière cruciale, un grand nombre d'entre elles ne trouvant pas de repreneurs. Cette situation met en évidence la nécessité de favoriser le processus de transmission. Des études réalisées sur le sujet montrent qu'un projet de transmission aura davantage de chances d'aboutir et de pérenniser l'entreprise s'il est préparé à l'avance. Pour accompagner leur projet, les futurs cédants peuvent trouver dans les chambres de métiers des interlocuteurs privilégiés, l'accompagnement à la transmission étant au cœur de leur savoir-faire et de leur activité. La préparation et la formation du repreneur sont également des éléments indispensables à la réussite d'un tel projet (lire notre entretien ci-dessous).

En effet, les statistiques de l'APCE<sup>1</sup> montrent que le taux de survie à 5 ans d'une entreprise reprise est de 80% lorsque le repreneur a suivi une formation préalable à la reprise. Ce taux chute à 45% en l'absence de formation.

Fort de ces constats, Multifaf a engagé des travaux visant à favoriser la reprise d'entreprise en agissant sur la formation du salarié repreneur. Ainsi, une étude de l'existant et des besoins a été menée et a permis de définir un dispositif de formation/conseil personnalisé à destination du salarié repreneur.

Ce parcours sera proposé aux entreprises d'Île-de-France adhérentes à Multifaf dès le mois de janvier 2004 et sera progressivement élargi aux principales régions françaises.

1 - Agence pour la Création d'Entreprise.

## ► Interview

### Irène Texeira, chef d'entreprise, coiffeuse

Elle a repris en juillet 2003 le salon de coiffure où elle était salariée depuis 20 ans. À 34 ans, elle devient chef d'une entreprise de 4 salariés, située en région parisienne, à Taverny.

Elle témoigne de son expérience de repreneur d'une entreprise artisanale.

Pourquoi avez-vous choisi de reprendre l'entreprise dans laquelle vous étiez salariée ?

**Irène Texeira :**

J'ai effectué tout mon parcours professionnel dans le même salon et avec le même employeur. Celle-ci souhaitait partir en préretraite et a proposé de me céder son salon. J'ai souhaité reprendre l'entreprise car j'étais motivée par le désir de créer ma propre affaire. J'ai d'abord occupé, il y a deux ans, une fonction de Manager qui m'a permis d'acquérir

une expérience dans la gestion comptable et la gestion du personnel. Il était plus rassurant et moins risqué de reprendre une entreprise que je connaissais déjà que d'en créer une. Je savais que la clientèle allait rester fidèle car elle me connaissait et était satisfaite de mes services. Enfin, les locaux venaient d'être refaits à neuf, ce qui évitait d'engager des investissements supplémentaires.

Comment, selon vous, un repreneur doit-il aborder un projet de reprise ?

**I. T. :** Il est essentiel de bien se préparer avant de reprendre une entreprise, en s'informant et en demandant des conseils auprès d'experts. Un accompagnement est nécessaire et j'y ai eu moi-même recours. Cela procure, d'une part, une certaine sécurité et, d'autre part, une aide à la préparation du dossier de financement.

Par ailleurs, il existe un stage de formation dispensé par les chambres de métiers, le Stage de Préparation à l'Installation, qui permet d'expliquer aux futurs repreneurs la réalité de l'entreprise et de dédramatiser la démarche de reprise.



J'en ai été satisfaite notamment pour les aspects gestion, comptabilité et juridique. Il serait intéressant, en revanche, que ce stage puisse proposer des spécificités liées au métier de l'entreprise.

Un autre conseil que je pourrais donner, est que le cédant puisse accompagner pendant quelques temps le repreneur car il connaît bien son affaire. Mon cédant a toujours été présent pour me conseiller et me faire bénéficier de son expérience. Elle m'a accompagnée durant toute la démarche de reprise : avant, pendant et même après. Depuis, je n'ai plus eu recours à son intervention, la reprise se déroulant avec succès.

## ► Le point sur...

# Négociation sur la formation : un accord est signé

Ouverte depuis près de trois ans, la négociation sur la formation professionnelle s'est achevée le 20 septembre par un accord entre les partenaires sociaux. Le texte introduit de multiples changements dans le paysage de la formation dont voici les grands principes :

- **Ouverture d'un droit individuel à la formation (DIF) :** il donne à tout salarié le droit de bénéficier chaque année, à son initiative, d'actions de formation d'une durée de 20h, cumulables sur six ans.
- **Les actions relevant du plan de formation de l'entreprise :** elles sont à la charge de l'employeur mais certaines actions de formation (qui attendent une définition plus précise) pourront être réalisées, sous certaines conditions, en partie ou totalement hors temps de travail et ouvriront droit à une allocation de formation.
- **Mise en place d'un contrat de professionnalisation :** il se substitue aux contrats en alternance (qualification, adaptation, orientation) mais se réfère en grande partie aux dispositions du contrat de qualification. Il est conclu pour une durée indéterminée (incluant une période de professionnalisation) ou déterminée (6 à 12 mois, voire de 24 mois si un accord de branche ou un accord collectif le prévoit).

Ce contrat s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans (sans qualification ou à ceux souhaitant compléter leur formation initiale) ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dont une période de professionnalisation s'avère nécessaire.

Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement doivent

représenter 15% de la durée du contrat, avec un minimum de 150h (25% de la durée du contrat ou plus sous réserve d'un accord de branche).

La période de professionnalisation peut également toucher les salariés en contrat à durée indéterminée les plus fragilisés dans leur emploi.

- **Le congé individuel de formation :** la contribution CIF<sup>2</sup> est rétablie à 0,20% et les dispositions relatives au dispositif de capital de temps de formation seront supprimées.
- **Une hausse des contributions :** elle est destinée à soutenir l'effort de formation des entreprises.

Une autre étape est à franchir avant l'application de l'accord. Sa mise en œuvre ne sera effective qu'après la promulgation des textes définitifs prévue avant la fin de l'année.

2 - Versée par les entreprises de plus de 9 salariés.

## ► Echos

# Les critères 2004 du plan de formation

Le conseil d'administration de Multifaf a examiné les besoins exprimés par les différents secteurs professionnels ainsi que les résultats de l'exercice 2003 de l'activité plan de formation. La forte progression des demandes de financement (près de 40% par rapport à 2002), l'a amené à limiter le niveau de la prise en charge financière afin de permettre le développement des compétences d'un plus grand nombre de salariés.

Un montant maximal de 1200€ (couvrant le seul coût pédagogique) sera donc accordé pour l'année 2004 à chaque entreprise. Il tient compte à la fois du nombre croissant d'adhérents souhaitant former leurs salariés et des fonds collectés par Multifaf.

Grâce au financement proposé, l'entreprise peut envisager différents

## ► Brèves

### Bon à savoir

#### • Contrats de qualification

50 heures de formation interne supplémentaires pourront être financées par Multifaf, faisant passer le financement de 200 à 250 heures internes.

#### • Quelles sont les conditions de prise en charge des actions de formation ?

- L'entreprise doit être à jour de sa contribution formation auprès de Multifaf.
- Les actions de formation doivent correspondre aux critères de prise en charge définis par les comités techniques paritaires et se dérouler sur le temps de travail des salariés.
- Le programme de formation doit être précis, cohérent et respecter les critères légaux et réglementaires définis par le code du travail.



types de formations pour ses salariés : formations techniques et formations dites transversales (vente, informatique, langues étrangères...).

Multifaf pourra intervenir, en plus du montant plafonné de 1200€, pour le financement de formations diplômantes (maintenu à 9,15€/h) ou de formations spécifiques liées au métier de l'entreprise (financement accordé au cas par cas).

## ► Agenda

### Multifaf y était :

- Congrès de la Fédération Nationale de l'Artisanat Rural du 28 au 31 août à Bordeaux
- Congrès de la CNAMS les 5 et 6 octobre à Paris
- Mondial Coiffure Beauté qui s'est déroulé au Palais des Congrès de Paris les 12 et 13 octobre 2003.



Comme chaque année, les différents espaces de démonstration et de concours ont été envahis par une foule importante de visiteurs. Le stand Multifaf a accueilli de nombreux professionnels à la recherche d'informations sur le financement de la formation des salariés de la branche. Isabelle Schertzinger, Leïla Benozène, Pierre Roy et Michèle Devinante étaient présents pour répondre aux questions et présenter les avantages de la formation pour toutes les entreprises de coiffure.

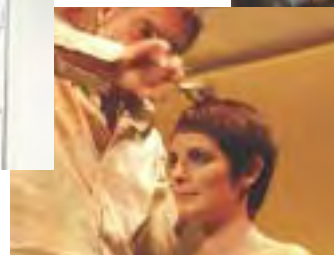
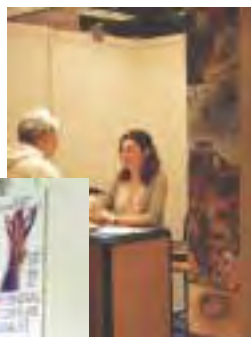
- Florales Nationales du 8 au 11 novembre à Pau

### Multifaf y sera

- Salon Régional des Métiers d'Art du 28 au 30 novembre à Vichy
- Salon Hortiflor du 13 au 15 mars 2004 à Paris-Nord Villepinte

### Les journées d'information Multifaf

- Journée d'information Multifaf le 3 novembre à Nice
- le 17 novembre à Clermont-Ferrand à l'hôtel Mercure
- le 24 novembre à Dijon à Congrexpo
- le 19 janvier 2004 à Lille à l'Espace Tween



## ► Dispositif

# Le dialogue social dans l'artisanat

Partant de la démarche initiée par l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) et les organisations syndicales de salariés<sup>3</sup>, la Confédération Nationale de l'Artisanat, des Métiers et des Services (CNAMS) a signé le 24 avril 2003 avec les cinq centrales syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO), un accord visant à développer le dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et de production.

L'accord prévoit de faciliter la concertation et la négociation entre les partenaires sociaux au niveau de la branche, la négociation étant souvent inopérante dans les entreprises artisanales du fait de leur faible effectif salarié.

L'accord organise le financement du dialogue social en instaurant une contribution obligatoire, à la charge des entreprises. Les ressources issues de la contribution pourront notamment être utilisées à renforcer la présence des représentants de l'artisanat dans les organismes paritaires, à valoriser les métiers de l'artisanat ou améliorer la mission de service aux entreprises assurée par les branches.

L'enjeu est donc bien d'améliorer la représentation de la première entreprise de France.

La contribution, égale à 0,15% de la masse salariale, sera collectée par Multifaf. Les fonds seront reversés

à l'Association paritaire nationale pour le développement du Dialogue Social dans le secteur Artisanal des Métiers de Service et de production (ADSAMS).

L'avis relatif à l'extension de l'accord a été publié au Journal Officiel du 16 juillet 2003. Sa mise en application interviendra début 2004 pour une contribution calculée sur la masse salariale 2003.

3 - Accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du 12 décembre 2001

## multiFLASH

Directeurs de la publication :  
Frédéric Nogier et Michel Pillot

Rédactrice en chef :  
Michèle Devinante

Ont participé à ce numéro :  
Bruno Lefebvre  
Leïla Benozène  
Danielle Messié  
Isabelle Schertzinger  
Sophie Van Sevenant

Réalisation :  
Additiv Communication

**Multifaf**  
13, rue Saint-Marc  
75002 Paris

Tél. : 01 44 88 33 33  
Fax : 01 40 39 02 90

► Cette lettre est la vôtre. N'hésitez pas à nous communiquer vos remarques, suggestions ou sujets que vous souhaiteriez voir traités.  
**Merci de votre participation.**