

les rencontres...

L'enjeu de la formation dans les entreprises artisanales :
Quelle stratégie, quels moyens ?

Lille... 19 janvier 2004...

L'ensemble
des artisans
des métiers
et des
services
de la région
Nord-Pas-
de-Calais
étaient
invités, ainsi



que ceux du nord de la
Picardie, le 19 janvier dernier,
à rencontrer les élus et les
responsables de d'OPCAMS
pour s'informer sur la formation
professionnelle, son financement
et son développement
dans les années à venir.
Cette journée de travail était
organisée à l'Espace Tween,
au cœur de Lille, capitale
européenne de la culture,
où les débats ont débuté
dès 9 heures 30.



Pierre Perez, Président de la CNAMS, a ouvert la journée en accueillant les participants.

Monsieur Pierre Perez, nouveau président de la CNAMS, avait fait le déplacement à Lille pour accueillir les participants et ouvrir les débats

de la journée. Dans son allocution, il rappela l'importance de la formation pour les entreprises artisanales, tout en soulignant les difficultés rencontrées dans la plupart des cas, notamment en matière de remplacement des salariés pendant leur absence. Sur le ton vif et efficace qui lui est propre, le Président Perez dynamisa l'auditoire dès les premières minutes avant de céder la parole à Monsieur Michel Pillot, président d'OPCAMS.



À la tribune, les présidents de la CNAMS et d'OPCAMS.

Celui-ci rappela l'aspect paritaire d'OPCAMS, dont la présidence est assurée alternativement par les élus des Organisations professionnelles et ceux des Syndicats de salariés : "Afin de renforcer notre fonctionnement paritaire, notre Bureau est dorénavant constitué de 10 membres (5 Collège employeurs, 5 Collège salariés) contre 4 membres dernièrement ; Le Conseil d'Administration passe de 10 administrateurs à 20 administrateurs (10 Collège employeurs et 10 Collège salariés). Issu de la CFTC, j'ai moi-même été élu le 6 janvier 2004 aux fonctions de président pour un mandat de deux ans, je représente le Collège salarié et succède à Frédéric Nogier, représentant la CNAMS, devenu trésorier d'OPCAMS.

D'autres modifications ont eu lieu en début d'année, notamment un changement de dénomination. Depuis plus de 15 ans notre ancien nom Multifaf et le logo n'avaient pas changé alors que depuis la réforme de 1995, les FAF ont été remplacés par les OPCA. Pour nous mettre en harmonie et rénover notre image, Multifaf s'appelle désormais OPCAMS (Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Artisanat des Métiers et des Services) depuis le 1^{er} janvier 2004. Sur le plan du fonctionnement, les branches professionnelles "hors-coiffure" sont maintenant rassemblées dans un même Comité Technique Paritaire, lui-même scindé en deux groupes, qui se réuniront alternativement un mois sur deux. Le CTP de la Coiffure et de l'Esthétique qui représente 50 % de notre activité, continuera à se réunir tous les mois. Cette nouvelle organisation vise à faire face au déploiement de nos activités et à permettre une réactivité accrue quant au traitement des dossiers.

Plus encore que notre rôle de collecteur et de financeur, nous avons choisi de nous mobiliser en faveur du développement de la formation qui doit tenir compte des défis à relever pour les années à venir, liés aux aspects démographiques et à la nécessité de renforcer les qualifications et les compétences. Parmi les thèmes que nous avons identifiés, c'est celui de la "reprise-transmission d'entreprise" qui s'est révélé le plus fédérateur, c'est pourquoi nous y consacrerons une large place dans cette journée.



Michel Pillot, Président d'OPCAMS, présente l'Accord National Interprofessionnel qui va régir la formation dans les années à venir

Mais auparavant, je souhaite vous présenter l'Accord National Interprofessionnel (ANI), signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 20 septembre 2003, qui va régir la formation dans les années à venir. Il aura fallu presque trois ans pour arriver

à un consensus ! 30 ans après la loi de 1971, dix ans après l'accord interprofessionnel de juillet 1991, les partenaires sociaux sont enfin parvenus à un accord le 20 septembre dernier. C'est un moment historique car l'accord bouleverse profondément notre système de formation professionnelle. Il faut bien constater que cette négociation a été difficile tant les positions des différents partenaires semblaient inconciliables, mais les divergences ont été en grande partie dissipées. Il y avait un intérêt à conclure car les enjeux sont de taille : pour les salariés, le diplôme ne garantit plus un emploi à vie. Les techniques évoluent de plus en plus vite, nécessitant de se former régulièrement. Du côté des entreprises, ni le flux des nouveaux arrivants ni la qualification de ceux qui sont déjà en poste ne sont de nature à pallier les départs à la retraite. L'accord marque donc la volonté des partenaires sociaux d'adapter le dispositif de formation au contexte actuel du monde du travail. Il ouvre la voie à une formation tout au long de la vie professionnelle des salariés. C'est un principe

qui peut s'effectuer par toute action de formation professionnelle (relevant du Plan de formation, du Droit Individuel à la Formation, d'une période de professionnalisation,...).

L'objectif est de permettre à chaque salarié d'être acteur de sa formation, par la réaffirmation du principe de la Validation des Acquis de l'Expérience, mais aussi par l'utilisation d'outils modernes de formation tels que l'entretien professionnel, le bilan de compétences ou le passeport formation. L'accord donne aussi des obligations aux entreprises, en mettant l'accent sur le rôle des instances représentatives du personnel ainsi que de l'encadrement dans l'information et la formation des salariés.

Voici les quatre grands thèmes qui nous concernent plus particulièrement :

- **Ouverture d'un Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Il donne à tout salarié le droit de bénéficier chaque année d'actions de formation d'une durée de 20 heures. Cette durée est cumulable sur six ans, soit 120 heures. Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Les frais de formation et les frais annexes sont supportés par l'entreprise. Les actions peuvent se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, sous réserve d'un accord d'entreprise. C'est un des sujets controversés de la négociation et un des enjeux majeurs de la réforme.

- **Plan de formation de l'entreprise**

Il est rappelé dans l'accord que les frais de formation, les frais annexes et les salaires sont à la charge de l'entreprise. Mais la nouveauté réside dans le rapport entre le temps de travail et le temps de formation. L'accord définit trois catégories d'actions de formation dont j'éviterai la description car des ambiguïtés subsistent encore quant à ce qu'elles recouvrent. Le plus important est que certaines catégories d'actions pourront être organisées en partie ou totalement hors temps de travail, dans certaines limites, sans que le dépassement s'impute sur le quota d'heures supplémentaires,

mais ce sera possible sous certaines conditions (accord de branche ou d'entreprise, accord du salarié, etc.).

- **Contrat de professionnalisation**

Il se substitue aux contrats en alternance (qualification, adaptation, orientation).



Henri Meillassoux, Trésorier adjoint d'OPCAMS, représentant la CFE-CGC, commente avec Michel Pillot l'Accord National Interprofessionnel.

C'est un contrat de travail de type particulier à durée indéterminée ou à durée déterminée (de 6 à 12 mois, ou de 24 mois si un accord de branche ou un accord collectif le prévoit). Ce contrat se réfère en grande partie

aux dispositions du contrat de qualification dans ses objectifs et dans sa mise en œuvre. Il s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification ou à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale mais aussi aux demandeurs d'emploi dont une période de professionnalisation s'avère nécessaire. Il repose sur le principe d'une alternance entre formation et activité professionnelle. Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement doivent représenter 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures (25 % de la durée du contrat si un accord de branche intervient. Celui-ci peut prévoir une durée de formation supérieure à 25 % sous réserve des fonds disponibles au sein de l'OPCA et de l'accord préalable de l'AGEFAL).

- **Capital de Temps de Formation**

Ce dispositif est supprimé.

L'accord du 20 septembre a remis la formation au premier plan des préoccupations sociales tout en ayant permis un renouveau du dialogue social. Les outils de la mise en œuvre d'un droit



Une partie de l'assistance pendant l'intervention de Michel Pillot.

individuel à la formation tout au long de la vie existent aujourd'hui. Une mobilisation de tous les acteurs de l'emploi et de la formation est nécessaire à présent afin de permettre une réelle mise en œuvre de ce droit."

Ce fut ensuite Michèle Devinante, Directrice générale d'OPCAMS, qui prit la parole pour présenter en détail OPCAMS et ses missions :

"Notre stratégie vise à permettre à un plus grand nombre de salariés d'accéder à la formation et aux entreprises de maintenir leur activité -voire de la développer- en manifestant un intérêt croissant pour la formation professionnelle. Tous dispositifs confondus, OPCAMS a participé au financement de 31 500 actions de formation, représentant un budget de 34,22 M€. La progression du nombre de dossiers traités dans le cadre du Plan de Formation atteint 48 % et le nombre de dossiers financés atteint 42 % par rapport à l'année précédente. Une majorité de ces actions vise un perfectionnement professionnel et l'acquisition d'une qualification. Les domaines tertiaires sont minoritaires bien qu'en évolution. Les financements d'actions de formation relevant du plan de formation sont en hausse de 91 %. Les entreprises artisanales rencontrent des difficultés pour recruter, confrontées à une pénurie de personnels qualifiés sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi notre secteur fait un usage important des contrats de qualification permettant ainsi d'articuler formation et embauche.

C'est donc 4 708 contrats qui ont été pris en charge, dont 90 % sont des contrats de qualification. OPCAMS a mobilisé des financements pour l'Alternance à hauteur de 24,23 M€. Les dernières statistiques dont nous disposons concernant le devenir des salariés à l'issue des contrats font apparaître un taux d'embauche de 75 %. Les contrats en alternance continuent donc à attirer un nombre important de jeunes (13 500 contrats actifs) vers l'artisanat et permettent à la majorité d'entre eux d'intégrer de nouvelles qualifications.

Pour mener à bien le développement de ses activités, OPCAMS renforce sa communication en direction des chefs d'entreprises et de leurs salariés. Cette journée à Lille en fait partie, elle permettra aux entreprises de mieux appréhender notre rôle, nos missions et les différents dispositifs de formation, de prendre connaissance des critères et modalités de prises en charge financières.

Au-delà de l'information, OPCAMS se mobilise aussi pour assurer une mission de conseil aux entreprises et aux salariés. Tous ces efforts, et bien d'autres, auront servi à mieux prendre en compte les spécificités de l'artisanat et permettre à davantage de salariés d'accéder à la qualification et d'évoluer dans leur profession."

Michèle Devinante présenta également aux chefs d'entreprises artisanales les efforts réalisés récemment pour simplifier les procédures et faciliter l'accès à la formation :
"Le délai minimal de présentation des dossiers dans le cadre du Plan de formation est dorénavant fixé à 1 jour : il suffit que votre dossier de demande de financement parvienne complet à nos services la veille du début de la formation pour que vous puissiez prétendre à une prise en charge.



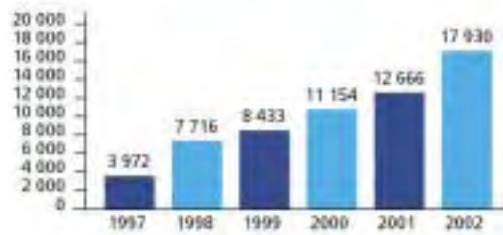
Michèle Devinante, Directrice générale d'OPCAMS, présente le bilan et les projets de l'OPCA.

Chiffres présentés et commentés par Michèle Devinante sur le fonctionnement d'OPCAMS

En millions d'euros	Alternance	Plan -10	Plan +10	Total
Coiffure	17,91	5,49	0,82	24,22
Ameublement	1,04	0,36		1,40
Fleuriste/Entretien-Textile	1,81	1,16		2,97
Machinisme Agricole	0,24	0,15		0,39
HB/JOPD	0,63	0,29	0,01	0,93
Divers	2,60	0,71		3,31
Frais de stage	24,23	9,16	0,83	34,22

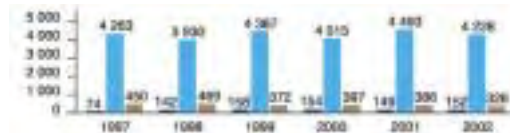
	N	N - 1	N - 2
Plan de formation	9,99	5,23	3,86
Alternance	24,23	27,74	24,50
Total	34,22	32,97	28,36

Nombre de dossiers financés par le Comité Technique Partialisé	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Coiffure	3 091	6 396	7 038	9 220	10 193	14 444
Fleuriste/Entretien-Textile	392	379	486	671	970	1 892
Ameublement	141	211	220	315	372	365
HB/JOPD	112	172	185	250	296	343
Machinisme Agricole	96	152	132	191	294	215
Divers	140	373	372	507	541	671
Total	3 972	7 716	8 433	11 154	12 666	17 930

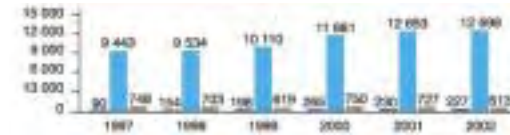


1997	1998	1999	2000	2001	2002
3 972	7 716	8 433	11 154	12 666	17 930

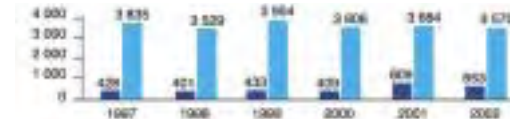
Nombre de dossiers pris en charge	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contrats d'apprentissage	74	142	158	194	149	152
Contrats de qualification	4 203	3 930	4 587	4 015	4 483	4 228
Contrats de formation	74	110	111	110	111	111
Total	4 787	4 541	4 917	4 566	5 028	4 708



Nombre de dossiers actifs dans l'année	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Dossiers d'apprentissage	1	114	118	155	221	227
Contrats de qualification	9 443	9 504	10 116	11 881	12 693	12 998
Contrats de formation	74	110	111	110	111	111
Total	10 281	10 397	10 927	12 996	13 910	13 558



Nombre de contrats de qualification	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Et à 500 heures	426	401	430	420	300	050
Plus de 500 heures	3 827	3 529	4 187	3 656	4 184	3 678
Total	4 253	3 930	4 617	4 076	4 484	4 228



Nombre de dossiers financés par le Comité Technique Partialisé	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Coiffure	3 536	3 343	3 697	3 368	3 562	3 299
Fleuriste/Entretien-Textile	421	442	405	429	408	347
Ameublement	278	266	273	289	317	282
HB/JOPD	124	103	126	99	149	131
Machinisme Agricole	39	43	55	50	60	45
Divers	389	344	361	331	532	604
Total	4 787	4 541	4 917	4 566	5 028	4 708

Le montant des remboursements est déterminé pour chaque année et pour chaque secteur d'activité, vous pouvez en connaître le détail sur notre site Internet, par téléphone ou bien en nous demandant de recevoir les fiches spécifiques.

À côté de ces données chiffrées, nous avons créé des outils simples pour faciliter la formation des salariés de l'artisanat. Des tableaux et des fiches de conseil sont disponibles dans le Guide de l'adhérent que chaque entreprise peut recevoir sur simple demande auprès de OPCAMS (13, rue Saint-Marc - 75002 Paris - Tél. : 01 44 88 33 33) et les conseillers en formation sont à votre disposition pour vous aider à élaborer votre projet de formation (Plan de formation).

Sachez notamment que le choix de l'organisme de formation est très déterminant dans la réussite de votre projet de formation. L'objectif est de sélectionner l'organisme de formation en fonction de la pertinence de ses propositions par rapport aux objectifs d'évolution souhaités et de son coût.

Il ne faut pas hésiter à chercher la meilleure prestation :

- Identifiez votre interlocuteur
- Vérifiez que votre demande est prise en compte
- Comparez les catalogues des stages
- Demander les références de l'organisme
- Analysez le descriptif du stage (c'est l'élément essentiel. Il peut être plus ou moins détaillé)"



Jean-Paul Marsot, de la Fédération Nationale de la Coiffure, membre du CTP coiffure d'OPCAMS, répond avec Madame Devinante aux questions sur le fonctionnement de l'OPCA

Enfin, la Directrice générale conclut en rappelant que "OPCAMS apporte aux entreprises un véritable soutien par sa maîtrise des critères d'éligibilité et sa capacité à développer une ingénierie

de projets de formation et de développement des qualifications et des compétences.

En outre, au regard de la législation européenne encadrant la formation et précisant les taux d'intervention d'aides publiques, OPCAMS apporte aux entreprises une expertise juridique et financière indispensable pour mener à bien leurs projets." Cette démonstration fut suivie de nombreux échanges. Les artisans de la région Nord-Pas-de-Calais présents à Lille ont obtenu des réponses à leurs questions tant personnelles que générales.



Patrick Guibaud, Directeur général de la CNAMS, et Maryline Baudin, Secrétaire générale, sont attentifs aux interventions.

Ils purent également interroger Patrick Descamps, Inspecteur du travail, représentant la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP). Celui-ci était venu présenter la politique régionale de l'État en matière de formation professionnelle à travers le dispositif EDDF : "Il s'agit d'un Engagement de Développement de la Formation qui se concrétise par une aide de l'État pour soutenir les actions de développement



Madame Hue, de l'Institut Cendra, et Madame Lombard, de la SLC Hairclub, ont profité de l'espace questions-réponses pour interroger les intervenants sur des cas spécifiques.

des compétences et des qualifications des salariés avec une priorité pour les projets des petites entreprises à destination des salariés fragilisés dans l'emploi.

L'EDDF nécessite la conclusion d'un accord cadre, national ou régional, entre l'État et des représentants d'employeurs, auquel les entreprises adhèrent par la conclusion d'une convention d'adhésion.

Ainsi, les entreprises peuvent bénéficier d'une subvention de l'État au titre de la Politique Contractuelle de Formation. De même, le Fonds Social Européen peut intervenir pour soutenir des actions de formation destinées aux salariées de Très Petites Entreprises.



Patrick Descamps, Inspecteur du Travail, présentait les financements possibles dans le cadre de l'EDDF au nom de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

En région Nord-Pas-de-Calais, les orientations générales ont été définies pour 2004 :

- Adaptation des salariés les plus fragiles aux évolutions de leur emploi
- Préparation des mobilités ou des reconversions professionnelles
- Maintien en activité des salariés expérimentés
- Réponse aux besoins de qualifications dans le cadre de difficultés de recrutement

Les aides sont ciblées selon trois critères :

- Le secteur d'activité
- La taille de l'entreprise
- Les populations de salariés

Patrick Descamps précise que la DRTEFP Nord-Pas-de-Calais et OPCAMS sont en cours de discussion pour mettre en place un accord EDDF et FSE sur la région. Celui-ci permettrait à OPCAMS de pouvoir proposer à ses adhérents une prise en charge financière optimale sur un grand nombre de formations. Seraient plus particulièrement concernées par cet accord : les formations diplômantes, les formations qualifiantes tant techniques que transversales, ainsi que les formations liées à la reprise d'une entreprise artisanale. Dès la conclusion de cet accord entre la DRTEFP et OPCAMS, qui pourrait intervenir en juin 2004, les entreprises adhérentes à OPCAMS en seront informées.



Véronique Théry et Didier Renard, représentants de l'Union régionale de la CGT, ont apporté leur contribution aux échanges grâce à leur bonne connaissance du terrain et des institutions.

Après ces interventions et échanges riches de contenu, le déjeuner de mi-journée put être servi dans les salons de l'Espace Tween. Ce moment convivial, où chacun pouvait s'installer à la table de son choix, a permis des rencontres entre artisans suivies d'échanges fructueux au sujet des habitudes de formation.



Ambiance à la fois conviviale et professionnelle autour des tables.

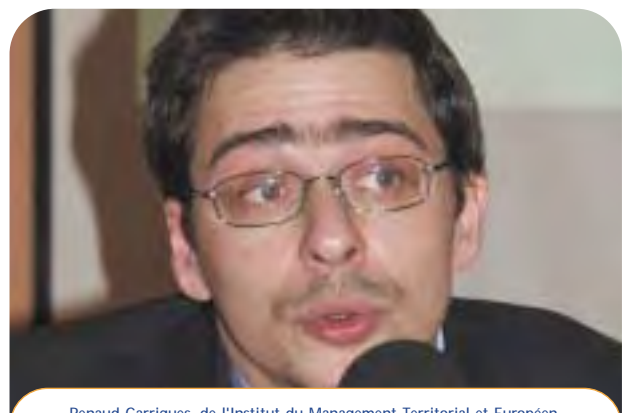


Après 14 heures, de retour dans la salle de conférence, Renaud Garrigues, de l'Institut du Management Territorial et Européen, prit la parole sur le thème de la décentralisation : "Aujourd'hui, la phase de décentralisation est engagée après plus d'une année de concertation, avec comme objectif la gestion de proximité.

Pour la formation professionnelle, cela signifie des acteurs multiples (Europe, État, Région, partenaires sociaux, mais aussi organismes de formation, entreprises, OPCA). La répartition des compétences et des responsabilités est peu claire, c'est une source de complexité et une perte d'efficacité. Globalement, on constate un manque de lisibilité des interventions et des financements.

C'est pourquoi un projet de loi relatif aux compétences locales doit décentraliser et clarifier les compétences des collectivités locales et notamment celles de la Région. La Région devient chef de file, en charge de la définition d'un schéma régional de développement économique ainsi que de la gestion des aides directes aux entreprises dont :

- Les aides de soutien aux services, à l'artisanat et au commerce (Fisac)
- Les aides en faveur de l'encouragement au développement d'entreprises nouvelles (EDEN)



Renaud Garrigues, de l'Institut du Management Territorial et Européen, pendant son intervention à la tribune.

Au total, ce sont plus de 238 M€ qui sont gérés par les Régions. Dans ce schéma de décentralisation, la région définit et met en œuvre la politique d'apprentissage

et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Elle assure l'observation et l'analyse des besoins des entreprises et des territoires avec les acteurs économiques : branches professionnelles et organisations interprofessionnelles. Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins de formation.

En amont, un Plan régional de développement des formations professionnelles et de l'apprentissage est défini en concertation avec les branches professionnelles, les partenaires sociaux, le CESR, les Chambres de Métiers...

En aval, l'outil de mise en œuvre s'appelle le Contrat d'objectif : il définit des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue."

Après les traditionnelles questions-réponses, Danielle Messié, Chef de projet à OPCAMS, présente en premier lieu les dispositions relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : "C'est la possibilité d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, sans être obligé de suivre un parcours de formation. Peut en bénéficier toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience en lien direct avec le diplôme ou le titre visé :

- Salariés
- Non salariés
- Demandeurs d'emploi
- Bénévoles

On peut obtenir, par cette voie, des diplômes délivrés par l'État (CAP, BP, Bac Pro, BTS, etc.), mais aussi des titres des organismes consulaires ou privés (BM, BMS, BTM, etc.) et des Certificats de Qualification Professionnelle.

Les avantages de la VAE sont clairs :

- Pour l'entreprise :
 - . Réduction de la durée (diminution du temps

d'absence du salarié) et du coût des formations.

- . Développement de la motivation des salariés (fidélisation).
- . Garantie des compétences vis-à-vis des clients (développement de la qualité de service).
- . Valorisation des individus et des métiers.
- Pour les branches professionnelles :
 - . Développement du niveau de qualification des salariés.
 - . Préparation et remplacement des départs à la retraite.
 - . Meilleure lisibilité des métiers et des compétences par la mise en place de référentiels.
 - . Amélioration de la qualité de l'offre de formation basée sur une approche compétences.

La Validation des Acquis de l'Expérience se déroule en 4 étapes :

- Demande de validation auprès de l'institution délivrant le diplôme
- Constitution du dossier démontrant l'expérience acquise et son lien avec le diplôme visé.
- Évaluation par le jury : examen du dossier, entretien avec le candidat et éventuellement mise en situation
- Décision du jury : validation totale, validation partielle (besoins de compléments de formation) ou non validation

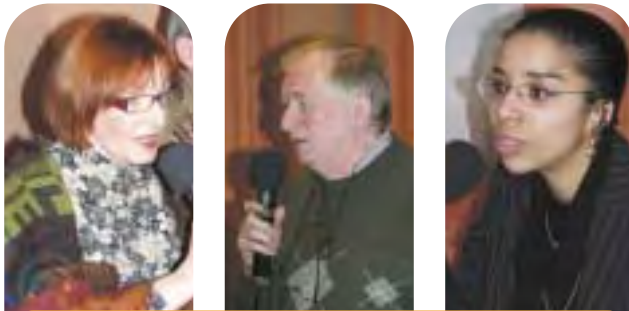


Danielle Messié, Chef de projet à OPCAMS, présente les avantages de la Validation des Acquis de l'Expérience.

Danielle Messié évoqua également le financement de la VAE : "Si l'action est organisée par l'employeur pour son salarié, le financement est assuré par OPCAMS dans le cadre du Plan de formation. Si l'action est organisée par le salarié, le financement est assuré par le FONGECIF dans le cadre du Congé Individuel de Formation. Lorsque OPCAMS le prend en charge, le financement peut comprendre :

- Une prestation d'accompagnement pour une durée de 24 heures maximum
- Le salaire du bénéficiaire sur la durée de l'accompagnement (base du SMIC)
- Éventuellement les modules de formation complémentaires dans le cadre d'une validation partielle

Un débat suivit cet exposé sur la VAE, auquel participèrent plusieurs chefs d'entreprises artisanales, mais aussi des représentants d'organismes de formation.



Nombreuses interventions des participants pendant l'espace questions-réponses sur la VAE.

Danielle Messié intervint ensuite à nouveau, mais sur le thème : "Transmission d'entreprise : un projet qui se prépare, un enjeu pour l'artisanat". Elle fut écoutée très attentivement dès le début de son exposé : "Sachez en préambule que d'ici à 5 ans ce sont entre 30 % et 40 % des chefs d'entreprises artisanales qui vont prendre leur retraite, soit un potentiel de 20 000 à 25 000 entreprises à transmettre pour le seul secteur des métiers et services. La pérennité de l'artisanat passe par la transmission des entreprises existantes à d'éventuels repreneurs. La récente loi pour l'initiative économique va permettre de faciliter la transmission, notamment grâce à :

- l'exonération des droits de mutation en cas de donation d'une entreprise aux salariés,
- l'assouplissement des conditions d'exonération des plus-values lors de la cession de l'entreprise,
- l'harmonisation des droits d'enregistrement sur les cessions d'entreprises,
- la possibilité pour un entrepreneur individuel de déclarer insaisissable sa résidence principale,
- les déductions de l'impôt sur le revenu (capital investi, pertes de capital, intérêts d'emprunt),
- et le différé d'un an du paiement des cotisations sociales et étalement sur 5 ans.



Échanges entre Richard Pecqueur, de la Chambre fédérale des coiffeurs, et Bruno Lefebvre, Vice-président d'OPCAMS et membre de la Fédération Nationale de la Coiffure.

C'est pourquoi il est indispensable de préparer son projet au moins 5 ans à l'avance en consultant des professionnels : Chambre de Métiers, Organisation Professionnelle, Expert Comptable, Juriste... pour envisager les meilleures solutions économiques, fiscales et juridiques.

Les clés de la réussite d'une transmission d'entreprise, plus encore dans le domaine artisanal qu'ailleurs, passent par plusieurs étapes :

- Commencer à chercher un repreneur
 - . Le repreneur "IDÉAL" est soit issu de l'environnement familial, soit salarié de l'entreprise.
 - . Sans quoi, il convient d'entamer des recherches auprès de tiers extérieurs.
- Accompagner et former ce repreneur car :
 - . 61 % des repreneurs ont moins de 40 ans et ont au plus un CAP/BEP.

- . 55% des repreneurs suivent une formation
- . Le taux de réussite est de 80% pour les repreneurs qui ont suivi une formation, contre 45% sans cela.

Pour accompagner ses adhérents dans cette démarche, OPCAMS met en place un parcours de formation destiné aux salariés repreneurs. Dans un premier temps, cette formation va être proposée aux entreprises franciliennes et un accord de financement du Fonds Social Européen a été obtenu par OPCAMS. Ce dispositif de formation sera étendu à d'autres régions françaises dès 2004, et tout particulièrement en Nord-Pas-de-Calais, où un accord de subvention EDDF/FSE est en cours de négociation.



Danielle Messié, Chef de projet à OPCAMS, développant les démarches indispensables à une transmission-reprise d'entreprise réussie.

La formation se réalise sous forme d'un stage collectif pour repreneur d'environ une semaine. Les thèmes abordés sont les suivants :

- Statut juridique de l'entreprise
- Statut social du dirigeant

- Fiscalité de l'entreprise et du dirigeant
- Comptabilité et gestion
- Marketing et démarche commerciale

Avec la possibilité de modules supplémentaires d'une ou deux journées :

- . Spécificités métier.
- . Financement de la reprise.
- . Business-plan.
- . Audit commercial.
- . Audit des outils de production.
- . Marketing et démarche commerciale.
- . Diagnostic humain et organisationnel (optimiser l'organisation du travail en tenant compte de la législation).

- . Élaboration de tableaux de bord et d'outils de pilotage.
- . Informatique appliquée à la gestion et comptabilité.
- . Informatique liée au traitement de texte et tableur.
- . Développer des outils de communication.
- . Fidélisation de la clientèle.
- . Prospection de nouveaux clients/marchés.

Dans toutes ces démarches, OPCAMS se positionne comme un partenaire privilégié pour vous accompagner sur les dispositifs de formation de vos salariés tout au long de votre projet de transmission d'entreprise."

Ces éléments ont entraîné de nombreuses questions des participants à la journée auxquelles Danielle Messié et toute l'équipe de Multifaf s'est fait un plaisir de répondre.

À la tribune intervient enfin Patrick Devassine, Conseiller économique de la Chambre de métiers du Nord, qui expliqua à quel point la transmission d'entreprise est une priorité d'action. Les services mettent en place notamment un accompagnement du cédant :

- Conseils individuels et personnalisés
- Réunions d'information
- Guides pratiques et documentation
- Diagnostic - Évaluation

L'action de la Chambre de métiers du Nord permet



Patrick Devassine, Conseiller économique à la Chambre de métiers du Nord, pendant son exposé sur les dispositifs de reprise-transmission d'entreprises stimulés dans la région par ses services.



Valérie Letellier, Responsable formation à la Chambre de métiers du Nord, attentive à l'intervention de son confrère Patrick Devassine.

également de trouver plus facilement un repreneur grâce à un fichier des entreprises à céder et met en relation les cédants avec les repreneurs potentiels.

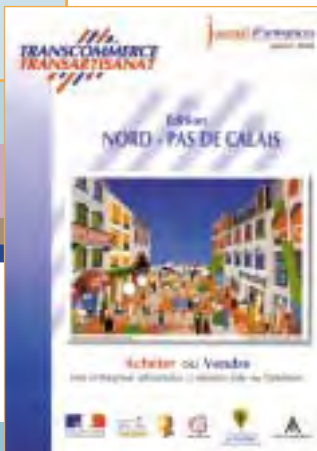
Lorsque l'accord est conclu, le rôle de la Chambre de métiers est d'apporter des conseils pour formaliser la vente à travers un accompagnement personnalisé du repreneur."

Patrick Devassine a invité tous les artisans intéressés par la démarche de reprise-transmission d'une entreprise, même très anticipée, à le contacter (ainsi que Véronique Ribereau avec qui il collabore) à :

Chambre de métiers du Nord
16 rue Inkermann
BP 2010
59011 Lille cedex
ou par téléphone au 03 20 12 36 59.



Les artisans du Nord-Pas-de-Calais à l'écoute des interventions de la journée.



Il y a deux ans que OPCAMS a entrepris un tour de France des capitales régionales pour aller à la rencontre des artisans des métiers et des services, cette journée à Lille faisait partie du programme destiné à encourager le développement de la formation professionnelle.