

les rencontres...

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

Nice... 3 novembre 2003...



L'ensemble des artisans des métiers et des services de la région PACA étaient invités, le 3 novembre dernier, à rencontrer les élus et les responsables de l'OPCA Multifaf 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'hôtel Splendid, au centre de Nice, où les débats ont débuté dès 10 heures le matin.

Monsieur Frédéric Nogier, Président de Multifaf, a accueilli la cinquantaine de participants en faisant un bilan de l'activité de l'OPCA et en présentant les projets :

"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, Multifaf a participé au financement de 31 500 actions de formation et a enregistré une importante progression de son activité en 2002 et en 2003. L'objectif a donc été atteint même s'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. 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 sont en hausse de 91 %, 9,16 M€ ont été consacrés au financement direct de la formation.

Les entreprises artisanales rencontrent des difficultés

Le Président Frédéric Nogier pendant son intervention



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. Multifaf 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 d'attirer un nombre important de jeunes (13500 contrats actifs) vers l'artisanat et permettent à la majorité d'entre eux d'intégrer de nouvelles qualifications.

Le total des dépenses de formation tous dispositifs confondus représente 34,22 M€.



Franck Nasi,
représentant la CNAMS 06



Bruno Lefebvre, du bureau de
la Fédération Nationale de la
Coiffure, de celui de la CNAMS,
trésorier-adjoint de Multifaf



Pierre Martin, Président
de la Fédération Nationale
de la Coiffure

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

Au-delà de l'information, Multifaf 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.

Avant de conclure, je souhaite vous apporter quelques informations sur les projets imminents qui s'annoncent pour Multifaf :

- Notre dénomination et notre logo existent depuis 15 années. Depuis la réforme de 1995, les FAF ayant été remplacés par les OPCA, la dénomination de notre organisme et notre logo vont changer dès 2004. Multifaf deviendra OPCAMS.
- Afin de renforcer notre fonctionnement paritaire, notre Bureau sera bientôt constitué de 10 membres (5 Collège employeurs, 5 Collège salariés) contre 4 membres actuellement ; Le Conseil d'Administration passera de 10 administrateurs à 20 administrateurs (10 Collège employeurs et 10 Collège salariés).
- Les branches professionnelles "hors-coiffure" seront 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.
- Mandaté par l'ADSAMS pour appeler la contribution du 0,15 % destinée à renforcer le dialogue social, Multifaf doit à très court terme s'organiser techniquement et mettre en place une cellule d'information et de communication sur ce nouveau dispositif.
- Au-delà de 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.

En conclusion, je voudrais vous dire que je souhaite pour l'avenir que nous puissions poursuivre ce développement tant sur le plan quantitatif que qualitatif pour satisfaire toujours un peu plus

les 64 000 entreprises artisanales des métiers et des services et les 160 000 salariés qui relèvent de notre champ d'application."

Le Président Nogier transmet ensuite la parole à Monsieur Michel Pillot, Vice-Président de Multifaf, élu CFTC représentant le Collège salariés.



Michel Pillot, Vice-Président de Multifaf, élu CFTC représentant le Collège salariés

Celui-ci s'exprima sur l'Accord National Interprofessionnel signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 20 septembre 2003 qui définit les grandes lignes qui vont 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."



À la table des représentants du Collège salariés, Henri Meillassoux, Trésorier de Multifaf, et Michel Pillot, Vice-Président

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



Henri Meillassoux, Trésorier de Multifaf, élu CFE-CGC représentant le Collège salariés

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 trois 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.
Si les actions de formation sont réalisées hors temps de travail, elles ouvriront un droit à une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération du salarié. Cependant, un accord de branche ou un accord d'entreprise pourra prévoir les modalités particulières de mise en œuvre et de rémunération du DIF.
Un autre point important est la possibilité pour les salariés de transférer ce droit en cas de licenciement.

Une partie de l'assistance, attentive à l'intervention de Michel Pillot



- **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).

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.

- **Taux de contribution**

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux sera de 0,65% à partir de 2006 et, pour les entreprises de 10 salariés et plus, de 1,60% à partir de 2005.

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 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."



Michèle Devinante, Directrice générale de Multifaf, commente les chiffres 2002/2003

Après cette entrée en matière paritaire (représentant des employeurs et représentant des salariés), Madame Michèle Devinante, Directrice générale, rappela le fonctionnement de Multifaf en signalant notamment 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 à nos services la veille du début de la formation pour que vous puissiez prétendre à une prise en charge.

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. Toutes ces mesures ont permis d'augmenter de manière sensible les prises en charge, dépassant les 34 M€ comme l'a signalé tout à l'heure notre Président."

Chiffres présentés et commentés par Michèle Devinante sur le fonctionnement de Multifaf

En millions d'euros	Alternance	Plan -10	Plan +10	Total
Coiffure	17,91	6,49	0,82	25,23
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	6 356	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

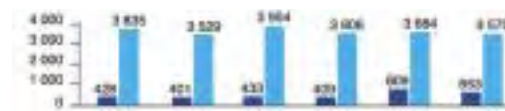
Nombre de dossiers pris en charge	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contrats de formation	74	142	158	194	149	152
Contrats de qualification	4 298	8 574	8 275	10 960	12 517	17 778
Contrats de promotion	74	110	110	110	110	110
Total	4 787	8 826	8 543	11 264	12 776	17 930



Nombre de dossiers actifs dans l'année	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Dossiers de formation	30	748	562	723	146	819
Dossiers de qualification	9 443	9 534	10 110	11 681	12 693	13 940
Dossiers de promotion	74	110	110	110	110	110
Total	9 547	10 432	10 782	12 504	13 915	15 960



Nombre de contrats de qualification	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Et à 500 heures	426	401	480	470	300	050
Plus de 500 heures	3 872	8 173	7 795	10 490	12 217	17 728
Total	4 298	8 574	8 275	10 960	12 517	17 778



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



Gilles Fortin, ébéniste à Nice, très attentif aux débats, a obtenu de nombreuses réponses aux questions qu'il se posait



Les chefs d'entreprises artisanales étaient venus interroger les élus et les responsables de Multifaf



Cette démonstration fut suivie de nombreux échanges. Les artisans de PACA présents à Nice ont pu obtenir des réponses à leurs questions tant personnelles que générales.

Danielle Messié, Chef de projet à Multifaf, présenta ensuite les dispositions relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

Madame Michèle Devinante commenta également les chiffres et rappela l'importance de la programmation des formations dans l'entreprise. Elle précisa : "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 Multifaf (13, rue Saint-Marc - 75002 Paris - Tél. : 01 44 88 33 33) et les conseillers en formation Multifaf sont à votre disposition pour vous aider à élaborer votre 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
- Demandez les références de l'organisme
- Analysez le descriptif du stage (c'est l'élément essentiel. Il peut être plus ou moins détaillé)".

Enfin, la Directrice générale conclut en rappelant que "Multifaf 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, Multifaf apporte aux entreprises une expertise juridique et financière indispensable pour mener à bien leurs projets."

"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."



Danièle Messié conclut ensuite, évoquant le financement de la VAE :

"Si l'action est organisée par l'employeur pour son salarié, le financement est assuré par Multifaf 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 Multifaf 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.

Grâce au beau soleil d'automne qui régnait sur la Côte-d'Azur, le déjeuner de mi-journée put être servi sur les terrasses de l'Hôtel Splendid. 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.



Déjeuner servi sur les toits de l'Hôtel Splendid, entre mer et montagne



De larges plages étaient réservées dans la journée pour les échanges entre participants sur le thème de la formation professionnelle

Christophe Magnan, responsable de Stella Formation, avait fait le déplacement de Marseille pour rencontrer Multifaf

Vers 14 heures 30, de retour dans la salle de conférence, c'est Monsieur Renaud Garrigues, de l'Institut du Management Territorial et Européen qui 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).

Au total, ce sont plus de 238 millions d'euros 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 inter-professionnelles. 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."



Monsieur Pietraval,
de la Chambre de Métiers
des Alpes-Maritimes



Intervention de Renaud
Garrigues, de l'Institut
du Management Territorial
et Européen

Après les traditionnelles questions-réponses, Monsieur Pietraval, de la Chambre de Métiers des Alpes-Maritimes, est intervenu sur le thème de la transmission-reprise d'une entreprise artisanale. Il a notamment exposé les différentes étapes pour mener à bien sa transmission d'entreprise et les dispositifs pour évaluer une entreprise et préparer son changement de propriétaire (le contacter directement en cas de besoin par téléphone au 04 93 14 24 47).

Le Président et le Vice-Président de Multifaf ont ensuite remercié les participants de leur présence et la journée s'est terminée autour d'un café où les échanges se sont poursuivis.