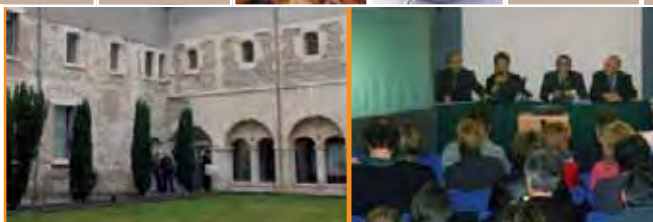


Rouen - 08 novembre 2004



C'est au cœur de la ville de Rouen, dans les bâtiments historiques du Cloître des Pénitents, réhabilités

par le Conseil Régional de Haute-Normandie, que les artisans des métiers et services se sont retrouvés le lundi 8 novembre pour découvrir les nouvelles dispositions de la formation concernant leurs salariés. Invités par OPCAMS, organisme national et paritaire de financement de la formation, ils ont participé à plusieurs tables rondes au cours desquelles des spécialistes présentaient la récente loi sur la *Formation tout au long de la vie* et ses conséquences.

De nombreux chefs d'entreprises artisanales ont ainsi pu bénéficier des conseils indispensables au développement de leur entreprise et ont obtenu les réponses aux questions qu'ils se posaient. Parmi les participants, cette journée d'information a également réuni des responsables d'organismes de formation, des représentants des Chambres de Métiers, des élus issus des unions régionales et départementales de syndicats de salariés et des personnalités institutionnelles.



Bruno Lefebvre, Vice-Président d'OPCAMS

"Je suis heureux de vous accueillir à Rouen, dans cette région Normande qui m'est chère puisque c'est celle où je vis et où est implantée mon entreprise artisanale. Participer à cette réunion est l'occasion unique, pour nous tous, de nous tenir informés des nouvelles dispositions qui

vont régir la formation des salariés de nos entreprises dans les années à venir. Nous entendons beaucoup parler de cette réforme, dans les médias, dans nos organisations professionnelles, nous savons plus ou moins que cette nouvelle loi fait disparaître le Contrat de Qualification au 15 novembre 2004, modifie la part de responsabilité des salariés ainsi que des chefs d'entreprise sur l'organisation des formations et crée le Droit Individuel à la Formation, mais comment tout cela s'articule-t-il ? C'est la question à laquelle nous allons répondre maintenant. En effet, si l'alternance pour l'insertion des jeunes dans les emplois continue d'exister avec le nouveau Contrat de Professionnalisation, les choses changent beaucoup pour les salariés qui vont pouvoir plus s'investir dans leur propre parcours de formation, donc dans l'évolution de leur carrière. C'est bien une petite révolution que nous allons vivre dans les mois à venir et vous saisissez à quel point cette journée est importante pour nous permettre d'appréhender les nouvelles dispositions légales et mieux comprendre en quoi OPCAMS peut nous accompagner au quotidien dans la réalisation et le financement de nos projets", affirma Bruno Lefebvre, Vice-Président d'OPCAMS, en ouverture de réunion, après quoi il lança la première table ronde.



► Table ronde

"La Réforme de la formation professionnelle : quels objectifs ? quels enjeux ? quelles conséquences ?"

Participants : Bruno Lefebvre, Vice-Président d'OPCAMS (CNAMS) ; Jean-Pierre Therry, Administrateur d'OPCAMS (CFTC) ; Rodolf Becquelin, Conseiller Formation d'OPCAMS.



Jean-Pierre Therry

Jean-Pierre Therry :
"La loi qui régit, depuis cet automne, la Formation Professionnelle, est issue de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) dont la base a été signée il y a un an, le 20 septembre 2003.

C'est assez rare pour être remarqué, l'ensemble des parties prenantes, tant du côté des employeurs que de celui des salariés, avaient à l'époque validé cet accord qui correspond toujours parfaitement à une volonté commune. Quelques aménagements, échanges et débats ont été nécessaires pour donner naissance à la loi du 4 mai 2004, proposant de réformer la Formation Professionnelle selon la grande majorité des lignes définies par l'ANI. Ce n'est que depuis cet automne que les décrets d'application sont publiés, mettant officiellement en fonction les nouveaux dispositifs (notamment le Droit Individuel à la Formation) et faisant disparaître ceux qui sont devenus caducs (Capital de Temps de Formation, Contrat de Qualification, Contrat d'Orientation et Contrat d'Adaptation)."

"Nous avons tout à gagner de bien comprendre les mécanismes de chacun des dispositifs."

Bruno Lefebvre : "Cette loi présente la particularité d'établir un bon équilibre entre les intérêts du salarié et ceux de l'employeur, à la fois au bénéfice du développement de l'activité économique de l'entreprise et de l'évolution individuelle des savoirs, donc du maintien de l'emploi. La Fédération Nationale de la Coiffure, que je représente au sein de la CNAMS, adhère totalement à ces nouvelles dispositions car nous sommes tous concernés par la formation.

C'est maintenant le gros travail de la mise en place qui nous attend car de tels changements ne sont pas faciles à appliquer du jour au lendemain."

► La loi expliquée



Rodolf Becquelin

Rodolf Becquelin :
"Le départ en formation des salariés peut se faire suivant 3 modalités :

- le Plan de Formation, à l'initiative de l'employeur,
- le Droit Individuel à la Formation, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur,

- le Congé Individuel de Formation, à l'initiative du salarié.

Le Plan de Formation représente tout simplement l'ensemble des formations réalisées dans une entreprise pour une année. Il peut être prévu longtemps à l'avance, pour une stratégie de formation spécifique, ou s'organiser de manière plus spontanée au fil de l'année.

Ce Plan de Formation comprend les actions correspondant aux catégories définies par le Code du travail et décidées par l'employeur.

Pour toutes les actions qui entrent dans le Plan de Formation, l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes, la protection sociale du salarié et de garantir sa rémunération.

La première chose qui change, dans la nouvelle loi, concernant le Plan de Formation, c'est la **distinction entre 3 catégories globales d'actions de formation :**

- Actions d'adaptation au poste de travail,
- Actions d'évolution et de maintien dans l'emploi, pour suivre l'évolution des technologies et des entreprises,
- Actions de développement des compétences (pour développer les savoirs et savoir-faire).

L'employeur doit aujourd'hui distinguer les actions selon leur finalité, ce qui est loin d'être un détail puisque cela conditionne le déroulement des formations. Par exemple, les actions d'adaptation au poste de travail doivent impérativement se dérouler pendant le temps de travail et ouvrent droit à une rémunération au taux normal. Les actions d'évolution et de maintien dans

l'emploi se déroulent généralement dans les mêmes conditions mais toutefois avec la possibilité de dépassement de l'horaire de référence, s'il existe un accord d'entreprise ou à défaut un accord écrit du salarié. Cela signifie que la formation peut s'effectuer hors du temps de travail, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, mais cela implique dans ce cas un gel des heures supplémentaires et du repos compensateur.

Quant aux actions de développement des compétences, elles peuvent également se dérouler hors temps de travail (dans la limite de 80 heures par an et par salarié) si un accord écrit est conclu avec le salarié. Mais attention, dans ce cas, en plus du salaire dû, cette formation ouvre droit à une allocation supplémentaire pour le salarié égale à 50 % du salaire net. Précisons enfin que ces actions doivent participer à l'évolution de la qualification du salarié et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Cette possibilité de réaliser des actions de formation en tout ou partie en dehors du temps de travail est une des grandes innovations de la Loi."

"Cette nouvelle Loi ouvre la porte à encore plus d'échanges."

Jean-Pierre Therry : "Lorsque nous avons donné naissance à ces dispositifs, nous les avons pensé jusqu'à leur mise en application, afin que personne ne soit lésé, qu'il n'y ait pas de recul des acquis sociaux."

Rodolf Becquelin : "Un autre dispositif instaure le dialogue entre salariés et employeur, il s'agit du Droit Individuel à la Formation. Les publics concernés sont à la fois les salariés en CDI depuis au moins 1 an et les salariés en CDD présents depuis 4 mois dans



Intervention de Rodolf Becquelin

l'entreprise. Ce droit permet de capitaliser des heures à utiliser en formation, dans le premier cas ce sont 20 heures de formation par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur six ans, dans le second, la durée est calculée au "prorata temporis". Prenons l'exemple d'un salarié en CDI qui, au bout de deux ans, aura acquis 40 heures de Droit Individuel à la Formation. S'il consomme 30 heures, 10 lui resteront en crédit, auxquelles s'ajouteront 20 heures de plus l'année suivante, et ainsi de suite, sachant que le plafond est fixé à 120 heures au maximum. Si un salarié n'utilise pas ses heures, au bout de six, sept, voire dix ans de travail, il aura toujours 120 heures à son crédit. Bien sûr, en raison de la vitesse d'évolution de l'économie, des métiers et des techniques, il serait dommageable de ne jamais utiliser ce droit !

Le Droit Individuel à la Formation est à l'initiative du salarié qui informe son employeur des formations qu'il envisage de suivre. Celui-ci dispose d'un mois pour donner son accord ou refuser. Si l'un et l'autre s'entendent, le choix de l'action de formation est arrêté par un accord écrit en vue d'être réalisée ; à l'inverse, si, pendant deux années consécutives, l'employeur refuse de prendre en considération la demande du salarié, celui-ci peut s'orienter vers le Fongecif de sa région pour présenter son dossier et obtenir une prise en charge.

Lorsque la formation est réalisée, les heures qui lui sont consacrées peuvent être prises, soit sur le temps de travail, soit hors du temps travaillé. Dans le premier cas, le salarié conserve sa rémunération habituelle, dans le second cas, il perçoit en plus une indemnité égale à 50 % de son salaire net dans la limite des heures de formation réalisées.

L'utilisation du Droit Individuel à la Formation a également été prévue en cas de licenciement, en autorisant le salarié à formuler une demande de formation pendant son préavis, ou, en cas de démission, l'action de formation doit être engagée également pendant le préavis."

Bruno Lefebvre : "Les chefs d'entreprises ne doivent pas être effrayés par cette mesure, car elle incite surtout à faire des choix raisonnés de formation pour, et avec, les salariés de la structure. Il ne s'agit pas de générer de nouvelles absences, mais d'élever le niveau de compétence des employés, à la fois pour leur bien-être et pour la garantie de qualité que cela

représente vis-à-vis de la clientèle. La formation, quelle qu'elle soit, engendre toujours un meilleur service ou une technique mieux maîtrisée. C'est indispensable pour "faire la différence" dans un contexte économique difficile et ce dialogue dans l'entreprise artisanale autour des projets d'évolution permet aussi de fidéliser les salariés qui sentiront qu'ils peuvent progresser dans leur structure."

"Finis les Contrats de Qualification, d'Adaptation ou d'Orientation : voici le Contrat de Professionnalisation."



Bruno Lefebvre

"Comme je le disais en ouverture de cette journée, l'insertion des jeunes dans l'entreprise fait également partie des points fondamentaux de la Réforme. Finis les Contrats de Qualification, d'Adaptation ou d'Orientation :

voici le Contrat de Professionnalisation. Il s'agit toujours d'un contrat de travail, partagé entre du temps en centre de formation et du temps dans l'entreprise. Cette voie de l'alternance s'étend maintenant aux adultes déjà insérés dans les entreprises, par la Période de Professionnalisation."

Rodolf Becquelin : "Effectivement, le Contrat de Professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans dont la formation a besoin d'être complétée, ainsi qu'aux adultes de 26 ans et plus, s'ils sont demandeurs d'emploi. Entré en vigueur le 1^{er} octobre dernier, il a pour objectif de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme professionnel, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Conclu sous forme de CDD ou de CDI, il alterne périodes de formation et périodes en entreprise pendant une durée totale variable de 6 à 24 mois suivant les cas. Au programme : enseignements généraux, professionnels et technologiques. Actions d'évaluation et d'accompagnement..."

Le temps passé en formation oscille entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieur à 150 heures. Cette part peut même dépasser 25 %,

par exemple pour les jeunes sans qualification (n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel) ou pour les personnes visant des formations diplômantes.

L'extension de la durée du contrat (à 24 mois) et des formations (au-delà de 25 % de la durée du contrat) est possible sous réserve d'un accord de branche ou d'un accord multibranches.

La rémunération de ces contrats varie en fonction de l'âge et du statut des intéressés :

- 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans,
- 70 % du SMIC pour les 21-25 ans,
- 85 % du minimum conventionnel sans être inférieure au SMIC, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation pour les 26 ans et plus.

Cette rémunération est majorée de 10 points seulement pour les jeunes (soit 65 et 80 %), s'ils sont titulaires d'un Bac pro ou d'un diplôme de même niveau. En revanche, si le Contrat de Professionnalisation a été signé en CDD, l'employeur bénéficie d'une exonération des charges sociales (idem pendant la période de formation du bénéficiaire s'il s'agit d'un CDI concernant des personnes âgées de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus). OPCAMS prend en charge, suivant les accords de branches, le financement de la formation du bénéficiaire du contrat et celle de son tuteur dans l'entreprise, le cas échéant.

Et comme le dit le Vice-Président Bruno Lefebvre, pour les salariés déjà intégrés à l'entreprise, la nouvelle loi propose la Période de Professionnalisation. Elle concerne les salariés en CDI :

- dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et des organisations,
- à l'issue de certains congés (maternité, parental),
- âgés d'au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'expérience professionnelle,
- envisageant une création ou une reprise d'entreprise,
- handicapés.

L'objectif est, dans ce cas, de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi (Actions visant à acquérir un diplôme ou un titre professionnel ; Actions visant à acquérir une qualification professionnelle établie par une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) ou reconnue dans les classifications

d'une Convention Collective de branche ; Actions de formation dont l'objectif est défini par une CPNE).

Le principe de mise en œuvre est celui de l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation en centre, l'ensemble pouvant être en partie ou totalement en dehors du temps de travail."

Bruno Lefebvre : "Bien sûr, nous avons tous besoin de temps pour nous habituer à ces nouvelles dispositions. Chefs d'entreprise et salariés doivent s'appropriier les différentes formules afin de les mettre en œuvre et les éprouver."

Jean-Pierre Therry : "OPCAMS a d'ailleurs pris des initiatives en ce domaine, son Conseil d'Administration a adressé à toutes les entreprises artisanales des métiers et services, fin octobre 2004, une affiche de petit format expliquant clairement l'ensemble des dispositifs ainsi que des dépliants que chacun peut conserver. Vous y retrouverez tous les détails et la mise en application de ce que cette table ronde vous a exposé."

De nombreuses questions suivirent cette présentation qui permirent aux chefs d'entreprises artisanales et aux représentants des salariés de préciser certains détails de mise en application.



Martine Brossais, directrice de CFA à Petit-Quevilly



Philippe Sannier, de l'Institut de Beauté Simiane

Marcel Plaut-Aubry, responsable de la FNAR et administrateur d'OPCAMS

Après que chacun eut pu se désaltérer et échanger autour d'un café, la rencontre s'est poursuivie avec la présentation des activités d'OPCAMS par sa Directrice générale, Michèle Devinante.

► Fonctionnement d'OPCAMS



Michèle Devinante pendant son intervention

Michèle Devinante : "OPCAMS est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Artisanat des Métiers et des Services. Nous sommes au service de près de 65 000 entreprises dans toute la France, parmi lesquelles on peut citer les coiffeurs, les fleuristes, la couture, les prothésistes dentaires, les taxis, le machinisme agricole, les carriers, les bijoutiers, joailliers, orfèvres, l'esthétique, les toiletteurs animaliers, les céramistes d'art, l'entretien textile, les serruriers, les ambulanciers, l'ameublement, les cordonniers, le travail de la pierre..."

- **service information** : il renseigne sur les différents dispositifs de la formation professionnelle et sur les critères de prise en charge des formations ;
- **services traitement des dossiers** : ils suivent les demandes de financement des actions de formation continue des entreprises dans le cadre :
 - du Plan de Formation,
 - de la Professionnalisation,
 - du Droit Individuel à la Formation (DIF) ;
- **service conseil, information et développement** : il accompagne les entreprises et les branches professionnelles dans leurs projets de formation, informe sur l'actualité de la formation professionnelle, assure la communication en direction des adhérents, des branches et des partenaires, et met en place des partenariats financiers.

OPCAMS accompagne les entreprises de son secteur pour adapter les savoir-faire, développer les compétences, élever la qualification des salariés, pérenniser l'emploi et réaliser des recrutements de qualité. Augmenter le nombre de bénéficiaires d'actions de formation est une priorité pour OPCAMS. Cet objectif se traduit par plusieurs actions concrètes, notamment :

- **le financement d'actions dans différents domaines** : formations liées aux techniques du métier, formations diplômantes, actions transversales (informatique, techniques commerciales, langues étrangères...) ;
- **la recherche de financements complémentaires** grâce aux montages de dossiers (Engagements de Développement De Formation) et l'utilisation de financements européens (FSE) ;
- **une information claire et objective**, ciblée sur les chefs d'entreprise mais aussi sur les salariés, favorisant un meilleur accès à la formation quel que soit le niveau de chacun, son statut, son lieu de résidence, son âge et ses objectifs professionnels et personnels."

Parmi les grands projets d'OPCAMS nous souhaitons mettre l'accent sur la Validation des Acquis de l'Expérience. La VAE est un réel levier de changement, une sorte de révolution culturelle. Elle permet de faire reconnaître et valider les acquis de l'expérience que chacun accumule au fil de sa vie.

Après 3 ans d'expérience professionnelle, associative, syndicale, bénévole, familiale, celle-ci peut être validée par un jury qui examine le dossier de demande de validation constitué par le candidat qui doit également passer un entretien ou se mettre en situation de travail

afin d'obtenir un diplôme au même titre qu'un cursus de formation initiale.

Il s'agit d'un réel travail sur soi qui débouche sur une explication de ce que l'on sait faire. C'est aussi un moyen de se faire reconnaître et conforter sa position sociale restée fragile, de se réengager dans un parcours de formation. C'est aussi un outil contre la précarisation du travail qui s'inscrit dans une logique d'employabilité dans un environnement incertain voire menaçant.

Avec la VAE, il s'agit aussi de se refaire une image de soi, de son niveau, de sa valeur, de la finalité de son expérience professionnelle, de se rassurer en période de chômage, de se donner une nouvelle légitimité aux yeux de son employeur ou de ses collègues.

C'est admettre que les savoirs s'usent avec le temps, peuvent devenir obsolètes, mais peuvent être largement compensés par les acquis en situation professionnelle.

À propos de formation, pour que celle-ci soit réussie et qu'elle réponde aux réels besoins de l'entreprise et du salarié, cela suppose que l'employeur établisse un état des lieux avant d'élaborer un plan, un projet de formation qui s'inscrive dans le projet de l'entreprise. Il est aussi nécessaire qu'il existe une concertation entre le chef d'entreprise et le salarié afin que la finalité soit bien perçue par chacun.

À son retour, le salarié doit avoir acquis de nouvelles compétences qu'il mettra en application à son poste de travail. Il doit se sentir plus à l'aise, plus efficace. Quant à l'entreprise, elle doit pouvoir évaluer le retour sur investissement.

La réforme de la formation redonne au salarié sa place de sujet dans le système et devrait s'inscrire dans l'épanouissement personnel de l'individu.

Pour parler de l'alternance, je dirais que la formation en alternance destinée aux jeunes de 16 à 25 ans est une formation réalisée en partie au poste de travail et en organisme de formation.

Cette formation accompagne les premiers pas du jeune et va l'aider à acquérir d'autres aptitudes pour faire face à l'évolution technologique ou à sa mobilité professionnelle.

Le lien entre le métier et la formation que je qualifierais d'indissociable paraît le plus adapté pour favoriser l'insertion. C'est la mise en œuvre de cette démarche qui permet au tuteur d'assurer ce devoir de transmission pour le jeune, d'accomplir cet effort d'écoute, d'observation, d'attention pour mieux comprendre et évoluer dans son métier.

Ainsi, le jeune ou l'adulte s'insère en intégrant d'emblée la situation réelle du terrain, sans rester à temps plein en situation scolaire dans laquelle il a souvent échoué une première fois.

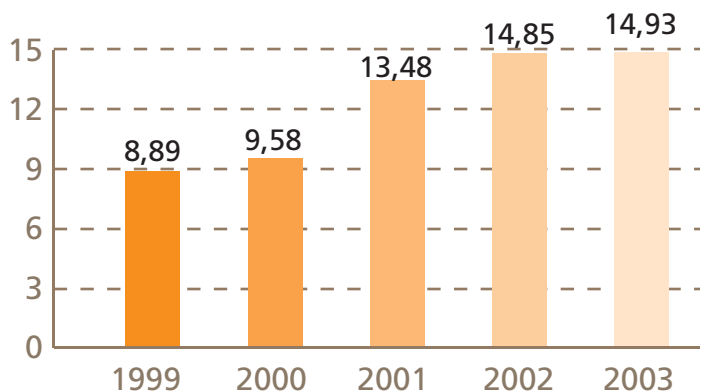
C'est un moyen de lui accorder une deuxième chance. Elle permet au jeune d'avoir une vision plus globale du métier et d'acquérir d'autres connaissances générales, théoriques, techniques, gestuelles.

Le rôle de tuteur est très important puisqu'il doit développer chez les jeunes le sens de l'effort, du dépassement et la motivation. Pour réussir, le principe essentiel est celui du temps nécessaire à l'assimilation des gestes, des techniques et des connaissances.

Alternance

- 62 486 adhérents (+ 0,5 %),
- 168 030 salariés (+ 6 %),
- 2 830 000 € collectés,
- 28 420 000 € décaissés par l'AGEFAL.

Progression de la collecte (en k€) :

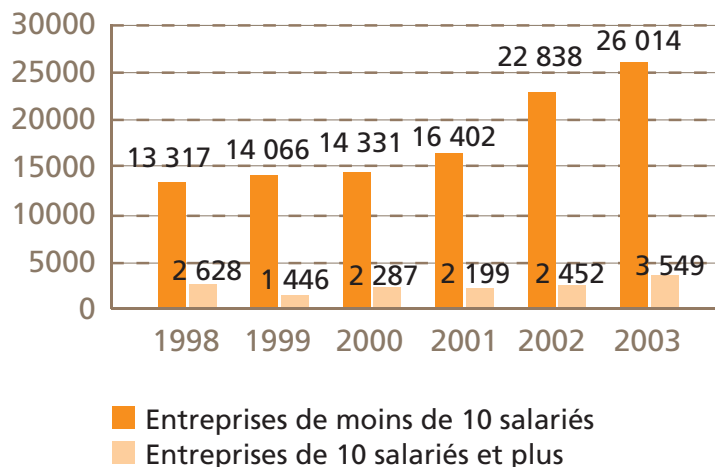


Financements :

Plan de Formation :

- 20 228 actions de formation financées (+ 13 %)
- 29 563 stagiaires (+ 17 %)
- 12 360 000 € (+ 23 %)

Progression du nombre de stagiaires :



Alternance :

- 4 516 contrats conclus (- 4 %)
- 24 460 000 € financés

▶ Chiffres clés



Michèle Devinante

Michèle Devinante donna ensuite, et pour conclure, un aperçu des principaux chiffres de l'activité d'OPCAMS sur l'année écoulée 2003.

Collecte :

Plan de Formation "entreprises de moins de 10 salariés"

- 61 307 adhérents (- 3 %),
- 148 873 salariés (+ 2 %),
- 10 400 000 € collectés.

Plan de Formation "entreprises de 10 salariés et plus"

- 1 179 adhérents (+ 67 %),
- 19 157 salariés (+ 54 %),
- 1 520 000 € collectés, (+ 11 %).

L'organisation de la journée permet, encore une fois, de larges plages de questions-réponses avant le déjeuner pris en commun.



Nombreuses questions de la salle

- Un taux de chômage important : 10,7 % de la population active,
- Un chiffre aggravé par un nombre important d'offres d'emploi non satisfaites,
- Un niveau de qualification des actifs inférieur à la moyenne nationale,
- Le vieillissement de la population et son impact sur la population active,
- La diminution de la population active à partir de la fin des années 2000.

En terme d'avenir, parmi les ambitions de l'Union Européenne, on peut noter que celle-ci compte devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde et souhaite aussi promouvoir le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Je souhaite m'arrêter aujourd'hui plus particulièrement sur les mesures 6 et 7 de l'Objectif 3 du FSE.

La mesure 6 nous intéresse tout particulièrement puisqu'elle s'adresse aux entreprises indépendantes de moins de 250 salariés dont le Chiffre d'Affaires annuel n'excède pas 40 millions d'euros. Les entreprises artisanales sont donc prioritaires dans cette mesure dont le mot d'ordre est : "moderniser les organisations du travail et de développer les compétences".

La finalité de cette mesure : la réduction des inégalités d'accès à la formation et la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ainsi, le FSE intervient pour soutenir des démarches de formation qualifiante visant à :

- adapter les compétences à l'évolution des techniques de production,
- adapter les compétences à l'importance accrue de la relation de service,
- ouvrir aux travailleurs des perspectives d'évolution de reconversion.

La mesure 7 du FSE apporte un soutien aux créateurs, cédants et repreneurs d'entreprise, dans toutes les phases de leurs démarches, y compris pour la formation du repreneur.

La DRTEFP Haute-Normandie envisage d'accompagner l'artisanat des métiers et services en concluant un accord de subvention FSE, sur ces deux mesures, avec OPCAMS.

▶ Actions régionales



Jean-Marie Almendros

En début d'après-midi, **Jean-Marie Almendros**, directeur du travail au sein de la Mission des Affaires Régionales à la DRTEFP Haute-Normandie, prit la parole pour aborder la question de l'apport du Fonds Social Européen à l'artisanat.

LE FSE est un des quatre Fonds structurels de l'Union européenne avec le FEOGA (Fonds Européen d'Orientation et de Garantie Agricole), le FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) et l'IFOP (Instrument Financier d'Orientation de la Pêche), dont la mission commune consiste à réduire les écarts entre les niveaux de vie des peuples et des régions de l'Union européenne. Tous les États membres en bénéficient.

Le FSE est devenu, le principal instrument financier de la stratégie européenne pour l'emploi. Il répond à l'engagement européen de créer des emplois en plus grand nombre pour faire reculer le chômage et de mieux former les travailleurs afin qu'ils soient en phase avec les exigences du marché de l'emploi.

"Le Fonds Social Européen se révèle être un atout pour l'artisanat, explique Jean-Marie Almendros. Voici, pour commencer, quelques données objectives témoignant des nombreux points sensibles dont souffre la population active :

▶ Validation des Acquis de l'Expérience



Danielle Messié

Danielle Messié, Chef de projet à OPCAMS, présenta ensuite les dispositions relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience : "C'est un véritable outil au service du développement des ressources humaines, car cette VAE donne

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.

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.



Sylvie Pujal, Responsable du Pôle Formation à la Chambre de Métiers de Seine-Maritime

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.

La Validation des Acquis de l'Expérience se déroule en quatre 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.

Il est vivement recommandé de se faire accompagner pour constituer son dossier de VAE."

Danielle Messié conclut ensuite, évoquant le financement de l'accompagnement à la VAE : "Si l'action est soutenue par l'employeur pour son salarié, le financement est assuré par OPCAMS dans le cadre du Plan de Formation. Si l'action est organisée directement par le salarié, le financement est assuré par le Fongecif dans le cadre du Congé Individuel de Formation. Lorsque OPCAMS prend en charge, le financement comprend :

- 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.



Gil Mena, artisan, société Univers



- déductions de l'impôt sur le revenu (capital investi, pertes de capital, intérêts d'emprunt),
- différé d'un an du paiement des cotisations sociales et étalement sur 5 ans.

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.

À défaut d'un salarié repreneur, il convient de rechercher un repreneur extérieur. Lorsque ce repreneur est identifié, il importe de l'accompagner et de le former. En effet :

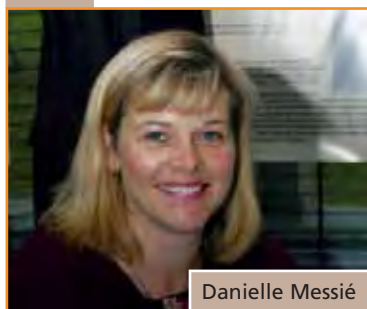
- 61 % des repreneurs ont moins de 40 ans et ont au plus un CAP/BEP,
- 55 % des repreneurs suivent une formation,
- le taux de réussite est de 80 % pour les repreneurs qui ont suivi une formation, contre 45 % sans cela.

C'est pourquoi OPCAMS a mis en place et propose à ses adhérents un parcours de formation destiné à leur salarié repreneur.

Ce parcours est composé de 3 grands axes :

- le Stage de Préparation à l'Installation, d'une durée de 5 jours, dispensé par les Chambres de Métiers,
- des modules complémentaires, adaptés au profil du repreneur, pour une durée totale de 6 jours,
- et le tutorat, formation dispensée en interne par le chef d'entreprise à son salarié repreneur.

Transmission - reprise d'entreprise



Danielle Messié

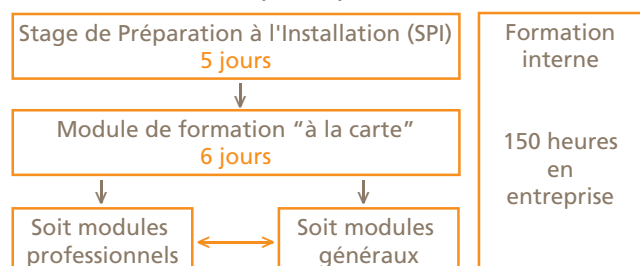
Danielle Messié, intervint ensuite sur le thème : "Transmission d'entreprise : un projet qui se prépare, un enjeu pour l'artisanat". Elle fut écoutée très attentivement dès le début de son exposé : "Sachez en préambule que d'ici à 5 ans ce

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 et il existe une loi sur l'initiative économique qui a pour objectif de faciliter la transmission.

Il est donc nécessaire de bien connaître ces dispositions pour en bénéficier et stimuler le développement économique par la reprise d'une entreprise qui fonctionne depuis de nombreuses années :

- exonération des droits de mutation en cas de donation d'une entreprise aux salariés,
- assouplissement des conditions d'exonération des plus-values lors de la cession de l'entreprise,
- harmonisation des droits d'enregistrement sur les cessions d'entreprises,
- possibilité pour un entrepreneur individuel de déclarer insaisissable sa résidence principale,

Le parcours de formation mis en place par OPCAMS



OPCAMS a d'ores et déjà développé ce projet dans 7 régions et a pour objectif de le mettre en place en Haute-Normandie dès 2005 grâce à l'intervention du FSE.

Danielle Messié précise également qu'OPCAMS a conclu des accords de financement en région (FSE, E.D.D.F.) lui permettant d'optimiser la prise en charge des actions de formation relevant du Plan de Formation des entreprises. Un accord de même type est en cours de discussion avec la DRTEFP Haute-Normandie.

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 d'OPCAMS se sont fait un plaisir de répondre.

Il y a trois ans qu'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 Rouen faisait partie du programme destiné à encourager le développement de la formation professionnelle. Les rencontres continuent dans d'autres régions.

