



les infos du MRJC

Mouvement Rural
de Jeunesse Chrétienne

Numéro 63
avril mai 2009

Quel avenir pour l'emploi en milieu rural ?

- **DOSSIER :**
La transmission : l'histoire des Hommes et de leurs territoires
- **ACTU :**
Elections : votons pour l'Europe !
- **EVENEMENT :**
80 ans !

la transmission : l'histoire des Hommes et de leurs territoires



Pourquoi s'intéresser à la question de la transmission d'entreprises ?

Le renouvellement générationnel qui est en cours ouvre de nombreux enjeux et défis à relever pour les 10 ans qui viennent. Bon nombre d'entreprises sont aujourd'hui dirigés par des entrepreneurs âgés de plus de 55 ans. De plus, une très grande partie de ces entreprises se situent dans les territoires ruraux. La question est simple : que va-t-il rester ?

Les travaux que nous avons menés plusieurs années durant sur la création d'activité par des jeunes en milieu rural, nous ont permis d'identifier des champs de développement possible pour l'économie, la vie en milieu rural et la place que les jeunes peuvent y prendre. Il nous restait à nous poser la question de ce qui ne devait pas mourir !

Depuis maintenant près de deux ans, une commission de travail du MRJC teste des démarches en faveur de la transmission, interpelle des acteurs de l'emploi sur les enjeux à relever pour les jeunes et les territoires ruraux, et rencontre les différents acteurs concernés par la reprise. Ce dossier a pour objectif de vous faire partager nos réflexions sur la transmission pour que nous puissions continuer à écrire ensemble l'avenir des territoires dans lesquels nous vivons.

La Commission Nationale Emploi

Regards croisés sur les enjeux de la transmission

Philippe Cheval,

Président de l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion

Les Centres de Gestion ont mis au point un kit de formation sur trois ans s'adressant directement aux chefs d'entreprises désireux de céder leur activité.

A peine envisage-t-on la transmission sous l'angle micro-économique et nous voilà confrontés aux très nombreuses questions qu'est amené à se poser tout chef d'entreprise. A partir de quel moment dois-je préparer ma transmission, combien vaut mon entreprise, comment rédiger et où passer une annonce de vente, que faire après mon arrêt d'activité, quid de mes salariés, etc...

Est-ce l'aspect macro-économique de la transmission qui nous intéresse ? Nous voilà plongé au cœur de l'aménagement du territoire et des problèmes qui y sont liés. Par exemple, comment concilier une offre commerciale et artisanale viable dans nos campagnes qui voient une migration de leurs habitants

vers les villes et les banlieues mais aussi le retour pendant les week-ends ou les vacances des citadins et des néo-ruraux attirés par la qualité de vie et demandeurs de commerçants et d'artisans de proximité.

Tous les élus savent ce dossier prioritaire (700 000 chefs d'entreprise cesseront leur activité dans les 10 ans à venir ?) **mais ils manquent cruellement de données leur permettant d'échafauder une politique sur le moyen et long terme.**

N'ayons garde d'omettre la question de l'emploi directement liée à la transmission. « Vivre et travailler

au pays » beau slogan, encore faut-il faire en sorte que cette demande ne soit pas purement incantatoire. Voici un rapide exposé des enjeux posés par la transmission en milieu rural.

Il faut informer et former les chefs d'entreprise et les repreneurs, construire des bases de données indiquant à 5 ans les mouvements de cession, transmission mais aussi d'embauche.

La tâche est importante, raisonne de plus pour s'y atteler sans retard. Les Centres de gestion ont d'ores et déjà entamé ce travail et souhaiteraient associer sur le terrain les équipes du MRJC.

Yannick Hoche,

responsable reprise-transmission à l'Agence Pour la Création d'Entreprises

Eclairage sur le marché de la transmission-reprise d'entreprises

Jusqu'en 2006, l'Insee diffusait des statistiques détaillées sur la reprise d'entreprise, mais limitées au recensement des mutations de fonds de commerce. Les transactions portant sur des titres de société échappaient malheureusement à ce recensement. **En 2006, sur la base des 38 774 reprises comptabilisées par l'Insee, on peut donc estimer à environ 60 000 le total des entreprises reprises, ce qui est corroboré par l'avis des professionnels du marché.**

Depuis le 1er janvier 2007, l'Insee ne diffuse plus de statistiques sur ce sujet. L'analyse chiffrée du marché est donc délicate. Quelques conclusions sont toutefois possibles en s'appuyant sur les constatations des principaux réseaux professionnels, même s'il est délicat de connaître son évolution avec exactitude.

Tout d'abord, les entreprises à reprendre sont conformes à notre vivier d'entreprises : 55% des entreprises n'ont pas de salarié et 37% des entreprises ont entre 1 et

9 salariés. Le marché est donc principalement animé par des transactions portant sur de petites entreprises.

Second point, toutes les entreprises ne peuvent malheureusement faire l'objet d'une reprise : forte dépendance de l'animateur (parfois unique), rentabilité trop faible, carnets de commandes exsangues, investissements retardés, ou encore concurrence trop forte. On considère très grossièrement qu'une entreprise sur deux seulement peut faire l'objet d'une transmission.

Il existe ainsi aujourd'hui, en France, plus de 2 900 000 entreprises dans les secteurs du commerce, de l'industrie et des services. Parmi elles, 700 000 ont à leur tête un dirigeant âgé de plus de 50 ans, qui doit donc, statistiquement, faire l'objet d'une transmission dans les 10 à 15 prochaines années. De fait seules 350 000 seront concernées, ce qui laisse tout de même un potentiel de près de 35 000 entreprises par an. Sachant qu'environ une transaction sur deux

est liée au départ en retraite de son dirigeant, le potentiel est donc d'environ 70 000 entreprises à reprendre annuellement.

Globalement, le marché est donc important et dynamique, mais il peut présenter de fortes disparités. Certains métiers artisanaux sont particulièrement exposés ainsi que les communes rurales, pour qui la perte d'une seule activité peut enclencher un processus de désertification.

En la matière, il n'est de réalité que territoriale. Pour les élus locaux, tout l'enjeu est d'identifier les entreprises présentes sur leur territoire et d'apprécier si elles sont concernées par des difficultés de transmission. L'approche doit être à la fois géographique, sectorielle, démographique et économique. Et les indicateurs avancés pour prévoir les difficultés à l'échelon d'un canton, d'un pays ou d'une commune sont à construire.

La route de la transmission

La route de la transmission est longue et parsemée d'embûches mais aussi d'heureuses rencontres. Cette double page vous invite à aller à la rencontre des acteurs de la transmission : du cédant au repreneur, dans une démarche accompagnée !

Du cédant...

La transmission d'une entreprise s'anticipe. Michel Jeanneau nous parle de ses projets et de ses idées autour de l'avenir de son entreprise.

A l'origine, j'avais un rêve, devenir ébéniste. Après une très longue formation, voilà maintenant 20 ans que j'exerce en tant qu'artisan en milieu rural, avec toujours des projets. Prévoir l'avenir a toujours été ma devise.

Au départ de l'entreprise l'activité principale était la restauration de meubles régionaux, mais aussi meubles du XVIII^{ème}. Le choix de fabriquer du neuf a impliqué de l'investissement, en locaux et en machines-outil. Aujourd'hui l'entreprise assure la fabrication de meubles sur mesure en tout genre, bibliothèque, bars, banques d'accueil, agencement de cuisines ou création contemporaine.

Ecouter et répondre à la demande et aux connaissances du client est essentiel pour assurer la vie de l'entreprise. Il faut s'adapter à la demande (activités

mobiliers ou menuiseries) aux particuliers, aux collectivités locales, aux professionnels (restaurants, bar, chambres d'hôtes...)

Ebéniste est un métier passionnant, qui demande beaucoup d'investissement personnel mais aussi familial, mais demain il faudra bien céder l'entreprise. **Ce n'est pas encore à l'ordre du jour, mais pour moi, la cession c'est comme une installation, il faut la prévoir.**

L'offre devra alors être générale et polyvalente pour pouvoir offrir plein de possibilités pour différents types d'activités avec des commodités, des locaux au goût du jour, car demain ce ne sera peut-être pas un atelier d'ébénisterie, ni de menuiserie clef en main comme on pourrait l'imaginer.

Bien sûr, l'idéal est de vendre son métier, mais chaque artisan est différent donc il faut être généraliste et polyvalent au niveau du fonctionnement pour toujours s'adapter à la demande de l'éventuel acheteur.

Créer des conditions favorables pour la pérennisation d'activités artisanales ou commerciales est aussi un rôle d' élu qui veille au fonctionnement et favorise l'activité, prévoit des terrains, des locaux pour que les entreprises puissent venir s'installer et favoriser ainsi une vie économique des villages.

Une problématique méconnue mais indispensable, afin d'éviter un déséquilibre et voir la population jeune se diriger vers les grandes villes, mais pleurer leurs campagnes.

Michel Jeanneau
Ebéniste à Rosnay (36)

... au repreneur... Entretien avec Raphaël Moronnoz, gérant d'une entreprise familiale de menuiserie dans le Valromey. Raphaël est menuisier depuis 5 ans, il a repris à 24 ans l'entreprise familiale constituée de 2 salariés.



Raphaël n'était pas menuisier de formation. Son parcours professionnel et les formations qu'il a réalisées lui ont montré ce qu'il ne souhaitait pas faire. Il a découvert l'importance d'avoir une capacité d'initiative et de responsabilité dans son travail. La Maison Familiale Rurale locale l'a beaucoup soutenu dans le démarrage du projet en lui proposant un accompagnement et une formation à la carte.

Pour la reprise de l'entreprise, Raphaël a pu s'appuyer sur un outil de travail et une clientèle. Le réseau lui a permis de bénéficier de différentes aides : région Rhône-alpes et URSSAF. Dans cette démarche qui demande beaucoup de soutien, les proches ont été très présents.

Sur le plan de la transmissions il a fallu préparer la succession avec les clients et fournisseurs. Un appui non négligeable lorsqu'il s'agit de démarrer une activité (délai de paiement, confiance...).

Raphaël a également bénéficié d'aides juridiques et financières via les experts comptables. **Attention il peut y avoir des doublons entre les différents acteurs, ce qui ne favorise pas toujours l'orientation et l'accompagnement.**

En ce qui concerne la gestion du personnel, c'est un véritable partenariat qui doit être à l'œuvre. Raphaël fait partie d'un groupe d'entrepreneurs pour s'entraider sur ce sujet.

Selon Raphaël il y a aujourd'hui plus de personnes qui connaissent le métier que de gestionnaires d'entreprises. La formation doit être renforcée sur ce point. Dans un projet de reprise' la question des relations humaines et des choix de vie est très présente et donc à prendre fortement en compte.

Entretien : Guillaume Fleury

... dans une démarche accompagnée

Réseau Entreprendre n'est pas une association de financement. L'affirmation peut paraître surprenante au futur créateur ou repreneur de PME à la recherche de fonds pour boucler son plan de financement et qui arrivera peut être dans l'une des 37 associations de notre réseau.

Quel que soit le parcours que nous ferons ensemble il trouvera avant tout en face de lui un réseau d'accompagnement. S'il ne vient que pour l'argent il sera déçu. S'il vient pour réussir il trouvera - s'il le veut - des hommes et des femmes susceptibles de l'accompagner y compris financièrement. Ce qui importe dans notre relation avec le futur créateur /repreneur n'est pas son plan de financement.

C'est avant tout l'Homme ! La finance, la technique, le marketing sont des éléments nécessaires d'un dossier, mais ils ne sont pas suffisants. Ce qui prime, c'est l'Homme. Sa capacité à prendre son avenir en main, sa capacité à regarder devant, au-delà des détails et incidents du quotidien, sa capacité à entraîner et animer d'autres hommes autour de son projet, sont les éléments clés de son succès.

Sa capacité à écouter, à tirer parti des enseignements de l'expérience, de la sienne propre, mais aussi de celle des autres, est tout aussi déterminante. Là se rejoignent et se mêlent le vécu des lauréats dans leurs entreprises et les remarques et conseils des membres du Réseau.

Savoir choisir les Hommes pour le Réseau, savoir écouter pour les Lauréats, sont et seront toujours les gages des succès. Il ne s'agit pas de réciter un Crédo mais bien de se situer au niveau de la performance économique.

Imaginons deux business plans parfaitement identiques, sur le même lieu, sur le même marché, porté par deux personnes ayant le même niveau d'étude. Il apparait à chacun d'entre nous qu'à conditions de départ strictement identiques le succès sera variable.

Où se fera la différence ? Dans la capacité à écouter ; à écouter son environnement, ses conseils, ses clients, ses fournisseurs ses salariés.

Mais il ne suffira pas d'écouter, encore faut il entendre et faire preuve de libre arbitre. Ne rêvons pas, le primo créateur qui découvre de manière brutale la réalité de la gestion d'une entreprise n'a pas ce libre arbitre. Il lui

manque la distance nécessaire entre lui et son sujet pour l'appréhender dans sa globalité, il est tiraillé entre les injonctions de son banquier, de son comptable de ses clients, de ses salariés, de sa famille etc.

Ce que nous souhaitons lui apporter dans Réseau Entreprendre c'est cette distance. Profitant de l'expérience de chefs d'entreprises qui donne du temps de manière bénévole, sans autre attente de retour que la satisfaction de voir un porteur de projet réussir avec ses salariés, il peut profiter sereinement de l'échange avec son accompagnateur. L'accompagnateur n'est pas intéressé [il ne touche pas d'intérêts, n'en a pas si l'entreprise réussit, et ne perçoit pas de rémunération pour son intervention].

L'accompagnateur est libre. Il a choisit d'accompagner tel ou tel créateur parce qu'il anticipe que la relation humaine et que la construction avec le créateur sera mutuellement profitable. L'accompagnateur donne et entrant dans le Réseau il sait que toute contrepartie est bannie. Il ne doit pas jouer d'influence, il doit faire réfléchir plus qu'il ne réfléchit et ne jamais décider à la place du Lauréat qu'il accompagne.

Le dialogue est un dialogue entre pairs. Au Lauréat de profiter de ce qui lui est donné pour donner à son tour. Pour donner sa vision, son point de vue, son enthousiasme. Statistiquement les PME accompagnées croissent plus vite que les autres, probablement parce que leurs dirigeants ont une conscience plus rapide des contraintes et des opportunités de leur environnement.

Dans un contexte de plus en plus global et mouvant l'accompagnement est une valeur ajoutée importante pour un nouveau dirigeant d'entreprise. C'est en tout cas la conviction des membres de Réseau Entreprendre qui mettent en oeuvre des méthodes d'entreprises au service des entrepreneurs.

Thierry Dupuis
Réseau Entreprendre Ain Val de Saône

la transmission en chiffres

- 700 000 chefs d'entreprises sur les 2,7 millions d'entreprises que compte la France partiront à la retraite d'ici 10 ans.
- En France les PME de moins de 250 salariés concentrent près de deux tiers de l'emploi total.
- En France le nombre d'entreprises ne cesse de baisser depuis 1998 (-14% en 2003 par rapport à 1997).
- 50 000 entreprises sont à transmettre par an. Parmi elles, 30 000 sont viables. Toutes les entreprises ne sont pas bonnes à reprendre. Il faut une clientèle, des investissements... Cela représente un enjeu d'environ 300 000 emplois par an.
- Le rythme aujourd'hui est de 15 000 reprises par an.
- 60 % des cessions sont dues au départ en retraite
- 55 % des chefs d'entreprise n'envisagent pas de transmettre à l'heure actuelle
- 45% des jeunes diplômés songent à la création ou à la reprise
- Source :
Assemblée Permanente de la Chambre des Métiers

Quelle place pour les jeunes dans tout ça ?

Le Centre des Jeunes Dirigeants et des acteurs de l'Economie Sociale est un réseau dynamique au service de ses adhérents. C'est un lieu d'échanges, de réflexion et d'expériences qui permet à ses membres d'agir plus efficacement dans leurs activités et d'en anticiper les évolutions. Ses objectifs : promouvoir l'économie sociale, constituer un lieu de réflexion, préparer la société de demain.

la solution SCOP

Dans les processus de transmission qui peuvent être envisagés, la reprise par les salariés apparaît comme idéale. Elle permet en effet de poursuivre un projet d'entreprise, de garder une place sur le territoire, de garantir un accompagnement et d'anticiper la démarche. Zoom sur les SCOP.

Qu'est ce qu'une SCOP ?

Des sociétés commerciales. Les sociétés coopératives de production (SCOP) sont des sociétés commerciales qui vivent et se développent sur le secteur concurrentiel. Elles sont présentes sur tous les secteurs d'activités.

Des pratiques démocratiques. Leur originalité : les salariés sont associés majoritaires et détiennent au moins 51% du capital de leur entreprise. En Assemblée générale, les salariés associés décident ensemble des orientations à prendre et élisent leurs dirigeants selon le principe 1 personne = 1 voix, quelle que soit la part de capital détenue.

Des salariés impliqués et motivés. Au minimum un quart des bénéfices de l'entreprise sont rétrocédés aux salariés chaque année. En pratique, ce sont 40% des bénéfices qui sont en moyenne rétrocédés aux salariés dans les SCOP.

Des réserves destinées à garantir la pérennité de la coopérative. Les bénéfices de l'entreprise permettent de constituer des réserves dédiées à l'entreprise. Ces réserves sont impartageables et renforcent l'assise financière de l'entreprise.

Dans une coopérative de production (SCOP) ce sont les travailleurs qui détiennent le contrôle de leur entreprise, les associés étant les salariés, exercent ce contrôle démocratiquement (1 associé = 1 voix) se partagent les profits (en moyenne, la moitié des résultats revient aux coopérateurs), développent et préservent un outil de travail collectif (équipements, clientèle...) qu'ils transmettront ensuite aux prochaines générations de travailleurs sans possibilité de spéculation.

La crise économique et sociale qui frappe une société mondialisée amène à s'interroger sur la pertinence de notre modèle économique, sur la validité de nos actions en cette société. **Partant, ne faut-il pas réinterroger les valeurs que portent l'entrepreneuriat et les motivations des entrepreneurs ? Ne peut-on pas imaginer que l'entreprise ne soit pas aussi porteuse des valeurs d'humanisme et de progrès social ?** Le réseau de jeunes dirigeants et d'acteurs constitué par le CJDES souhaite porter la construction d'un projet collectif.

C'est finalement ce que le CJDES souhaite soutenir : **un entrepreneuriat d'économie sociale qui résonne avec les valeurs de l'économie sociale : démocratie, non lucrativité et libre adhésion.**

Mais ces valeurs n'ont de sens que si elles sont réactualisées et prouvées au quotidien. Le CJDES s'est donné pour mission d'en donner une nouvelle lecture, et d'apporter à l'ensemble de l'économie sociale des outils innovants d'analyse de l'activité des organismes. Le CJDES est, ainsi, voire surtout, le lieu de l'échange et du partage entre les acteurs de l'économie sociale. C'est un enrichissement constant que de voir la diversité des acteurs et des avis.

Le partage et la mutualisation des connaissances permettent à chacun des membres de notre association de mieux comprendre l'entreprise et d'assurer la transmission de nos valeurs.

Frédéric Massot
Président du CJDES



Les indicateurs de réussite ne sont pas seulement économiques !

Regard des Entrepreneurs Dirigeants Chrétiens sur la transmission : la doctrine sociale de l'Eglise donne un autre éclairage. Témoignage de Pierre Perdrix (EDC Rhône Alpes)

Rappelons d'abord que durant les 10 prochaines années, 70.000 entreprises de toutes tailles feront l'objet d'une cession chaque année. C'est donc le rajeunissement du tissu économique et social qui est en jeu.

Ensuite, l'entreprise n'est pas un bien comme un autre. Plus que d'autres elle implique la vie des personnes et la vie sociale d'un territoire. On ne peut donc en disposer comme d'un vulgaire immeuble (tas de pierre et de fer) ! **L'entreprise est une cellule vivante, constituée d'hommes et de femmes au service de ses clients.** Son activité doit dégager un minimum de profit pour assurer sa pérennité.

La transmission est l'occasion de redéfinir un projet d'entreprise à moyen/long terme avec tous les acteurs qui la composent, y compris le territoire dans lequel elle s'inscrit. Une régulation entre l'intérêt familial et l'intérêt de l'entreprise (personne morale) doit être trouvée.

L'économie de marché, la libre entreprise ne s'opposent pas à des règles de transparence ni au respect dû à chaque personne. **La « richesse » ou la « valeur » de l'entreprise ne se résument pas aux actifs financiers. La valeur humaine, notamment les savoir faire, sont porteurs de son avenir.**

Les opérations de transmission nécessitent un climat de grande confiance et de transparence entre les parties. Le « corps » de l'entreprise doit savoir s'adapter (contexte social, techniques, nouveaux clients...). Il est important de ne pas le laisser se sclérosier.

La transmission (changement important) se prépare longuement, car plus que d'autres événements, elle bouscule la vie du corps « entreprise ».

La transmission est un moment sensible pour le questionnement éthique du dirigeant. Quelle est ma finalité ? est une bonne question à se poser à cette occasion.

La qualité des finalités du dirigeant ne doit pas le rendre négligeant. Il doit s'entourer de compétences financières, fiscales, sociales et juridiques pour cette opération. Toute reprise exige un plan financier à moyen terme avec, si possible, plusieurs hypothèses.

Une succession réussie est la clé de la pérennité. Il faut trouver un juste équilibre entre la valeur estimée par le vendeur et la capacité réaliste de l'entreprise à générer les revenus suffisants pour en vivre et pour financer la reprise.

Le protocole (accord de principe) doit définir les garanties données par le vendeur sur la réalité des actifs transmis. Il reflète le niveau de confiance entre les personnes et aussi la confiance dans l'entreprise et ses équipes pour son avenir.

Les considérations d'appartenance à un territoire, d'inscription dans un projet plus global de celui-ci, sont, bien sûr, à intégrer dans une réflexion/décision. Il est également souhaitable que le repreneur/développeur d'activité, soit en contact avec les acteurs territoriaux (Elus, financeurs, aménageurs, conseils...) pour optimiser son projet.

La réussite d'une initiative repose plus sur la qualité du porteur et de l'environnement qui l'accompagne, que de la qualité « technique » du projet lui même.

*Pierre Perdrix
Entrepreneurs Dirigeants Chrétiens*

un exemple par l'expérimentation

La transmission – reprise d'entreprise apparaît comme un véritable enjeu, à en croire le ton alarmiste de nombre d'articles qui lui sont consacrés. Des cabinets et réseaux spécialisés ainsi que les acteurs consulaires oeuvrent sur la question et apportent de nombreuses solutions.

Les pratiques sont encore majoritairement focalisées sur une valorisation patrimoniale des biens transmis. Le matériel est aisément valorisable comptablement. **Mais qu'en est-il de la clientèle à l'époque où les modes de consommation sont très volatiles ?** Et seraient-ce les seules valeurs à transmettre ?

Une approche Coopérative « ouverte » doit permettre de penser à ces aspects de la transmission avec le souci de l'intérêt territorial et du rôle social de l'entreprise.

L'expérimentation en cours dans le Val d'Oise cherche des solutions plus collectives à la reprise d'entreprise : si le créateur isolé peut apparaître comme pouvant se mettre en danger, le repreneur n'échappe pas aux risques liés à l'isolement.

La mutualisation des parcours, des réflexions et des savoirs et, par la suite, des moyens peut apporter quelques réponses pour des configurations où l'isolement de l'entreprise entraînerait sa disparition.

L'action se destine au commerce et à l'artisanat de proximité, à priori en secteur rural ou semi rural de la grande banlieue pour être transposable dans d'autres territoires par la suite.

Coopactive cherche à savoir si le modèle économique spécifique aux Coopératives d'Activité et d'Emploi peut intégrer des projets de reprise, à quelles conditions et moyennant quelles évolutions ou adaptations méthodologiques, juridiques et financières.

*Roger Daviau
Gérant de Coopactive Vexin Oise*

Tout va disparaître... ou pas ?

Dans un contexte de crise économique et de forte augmentation du chômage des jeunes, il nous semble impératif de prendre en considération ces enjeux auxquels nous sommes tous confrontés. Ainsi, il s'agit de permettre aux acteurs responsables des questions d'emploi, d'envisager ensemble la question du devenir économique et donc de l'aménagement des territoires.

En ciblant particulièrement la problématique de l'emploi des jeunes et du développement économique des territoires ruraux, nous souhaitons œuvrer pour plus de sensibilisation, d'accompagnement et d'initiatives. Au delà des outils existants ou à inventer, nous souhaitons poser au centre des débats les enjeux qui sont liés à la question de la transmission tant sur le plan des choix économiques d'avenir, que sur le défi intergénérationnel qu'elle représente.

Nous ciblons donc en terme d'enjeux :

- de maintenir des savoirs faire, un dynamisme économique sur les territoires
- de maintenir l'emploi
- de permettre à des jeunes de s'intégrer professionnellement

En d'autres termes : comment faire de la reprise d'entreprise un vecteur de développement économique local, durable et un vecteur d'intégration pour les jeunes en milieu rural ?

Pour ce faire nous devons répondre à un certain nombre de questions. Quel type d'accompagnement faut-il promouvoir entre cédants et repreneurs ? Comment donner une place aux

jeunes et comment doit on les accompagner ? Quels types de financements avons nous à imaginer ? L'économie sociale et les valeurs qu'elle promeut peuvent elles appuyer les démarches de transmission ?

Autant de questions auxquelles nous avons choisi d'apporter des éléments de réponse dans le colloque sur la transmission d'entreprises qui aura lieu les 28, 29 et 30 août prochains à Paris. Ce colloque a pour objectifs de rassembler les différents acteurs touchés de près ou de loin par cette question ; jeunes du MRJC, apprentis, élus, structures d'accompagnement, chambres consulaires, entrepreneurs, ...

Ce sont les jeunes ruraux qui invitent les décideurs et acteurs de l'emploi à se mettre autour d'une table et leur proposent d'élaborer ensemble des solutions. Le premier objectif étant une intégration des enjeux de la reprise d'entreprises dans les politiques d'emplois.

La fin de ces entreprises ne doit pas signer la mort des territoires ruraux et peuvent permettre à des jeunes d'envisager leur avenir en milieu rural.

Placé sous le signe du dialogue, ce colloque a pour ambition de réunir des acteurs de tous horizons : élus, collectivités, Etat, professionnels du secteur de la reprise et associations de développement local.

A l'issue de ces travaux, la volonté est de proposer un document de référence sur les enjeux qui traversent aujourd'hui la question de la reprise ainsi que des propositions d'actions à mener, voire d'évolution des cadres légaux. Ce document sera aussi accompagné par une campagne de sensibilisation diffusée et animée par l'ensemble des acteurs.

En permettant aux acteurs présents de construire et de s'engager sur des solutions à la reprise, nous garantissons l'avenir de nos territoires et les apports d'un tel colloque. Alors rendez vous en août !

La Commission Nationale Emploi

