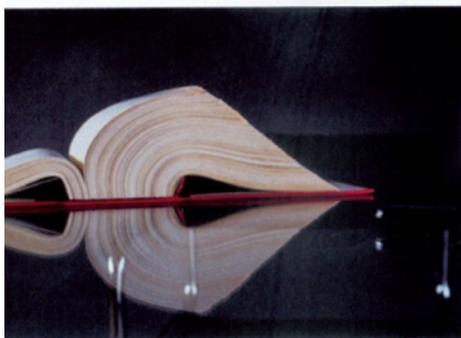


FORMATION PROFESSIONNELLE

La nouvelle donne

Le législateur vient de réformer la formation professionnelle état des lieux et nouveaux réflexes à adopter.



Votée par le Parlement en un temps record, la loi formation professionnelle, emploi et démocratie sociale a été promulguée le 5 mars dernier. Ce texte transpose l'accord national interprofessionnel (ANI), conclu le 14 décembre 2013. « *La réforme crée de nouveaux outils dont la profession doit s'emparer. Un enjeu fort pour une branche traditionnellement très dynamique en matière de formation professionnelle* », explique Hélène Quénehervé, conseillère grand compte à l'Agefos PME, l'OPCA collecteur pour la branche coiffure depuis 2012.

1- Enjeux de la formation

La formation continue, c'est un peu l'ADN de la coiffure. Un acte indispensable tout au long de sa carrière, pour se maintenir à niveau, acquérir de nouvelles compétences et s'ouvrir de nouveaux marchés. Les coiffeurs l'ont d'ailleurs fort bien compris et ils se forment. En 2013, 35 000 salariés se sont formés dans le secteur. C'est beaucoup. Ainsi, l'an dernier, à partir du mois de novembre, l'Agefos-PME, finalement devenu l'OPCA de la coiffure, a annoncé à certains coiffeurs qu'ils ne seraient pas remboursés. Une rupture de prise en charge due au fait que, pendant longtemps, la coiffure a bénéficié de financement de la part d'autres branches qui n'utilisaient pas leur budget de formation. Or, ce n'est plus le cas avec le nouvel OPCA, et les fonds sont donc moins importants. Autre problème : la contribution moyenne des entreprises

de coiffure est assise sur la masse salariale, qui a baissé pour la première fois à moins de 100 000 salariés depuis 2012. De plus, la collecte de la branche a été nettement inférieure au montant des engagements. La nouvelle réforme aura, heureusement, peu d'effet sur les entreprises de moins de 9 salariés, d'après Hélène Quénehervé. « *Seul bémol, la branche a eu l'habitude de bénéficier pleinement de la mutualisation des ressources entre les branches, confirme-t-elle. Les formations financées excédaient alors largement la collecte de la coiffure. Or, depuis quelques années, ces cofinancements extérieurs à la branche se limitent, les autres branches consommant davantage de formation. La profession a donc, à tort, le sentiment de faire face à un appauvrissement.* » L'OPCA travaille, d'ailleurs, avec les partenaires sociaux à la recherche de financements complémentaires pour continuer d'accompagner au mieux les besoins des entreprises de la coiffure. Autre chantier qui va occuper la branche : recenser et s'assurer de la qualité des nombreux organismes de formation. « *Former, c'est bien, s'assurer d'un retour sur investissement sur son effort de formation, c'est mieux* », conclut Hélène Quénehervé. Et, cette année, la situation devrait s'améliorer. Les partenaires sociaux se veulent optimistes. Mais, la masse salariale ne va pas augmenter. En revanche, les prélèvements de l'État vont se maintenir à 13 %, contre 10 % en 2011 et 2012. Il faudra donc anticiper pour assurer l'équité entre les coiffeurs. D'où l'obligation, à partir

du 1^{er} janvier, de déposer son plan de formation par trimestre et non plus sur l'année. Une façon de sécuriser les financements et de les garantir toute l'année, malgré les nouveaux critères de prise en charge, qui ont également baissé depuis le début de l'année (*voir encadré page suivante*). C'est un fait établi : la branche doit former mieux et avec moins d'argent. Aux coiffeurs aussi de mieux cibler leurs attentes et leurs objectifs.

2- Exit le DIF, vive le CPF

Opérationnel dès le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) constitue la clé de voûte de la réforme. Il est destiné à sécuriser le parcours professionnel de chacun et à simplifier l'accès à la formation et prend le relais du droit individuel à la formation (DIF). Les heures, acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 par le salarié, resteront disponibles. Personnel, ce compte est ouvert dès l'âge de 16 ans à l'entrée sur le marché du travail (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et suit la personne tout au long de sa carrière jusqu'à son départ à la retraite, y compris pendant ses périodes de chômage éventuelles. « *Il est attaché à la personne et non plus au contrat de travail* », explique Sandra Vizzavona, avocate spécialisée en droit social. Les droits acquis chez un employeur seront désormais transférables chez un autre employeur, et conservés lors des périodes de chômage. Un atout précieux quand on sait qu'un

FLASH INFO BUSINESS

Source : Coiffure de Paris *Mai 2014-part 2*

actif change, en moyenne, 4, 5 fois d'emploi dans sa vie quand ses parents n'en changeaient que 1,5 fois.

Le CPF permet d'accumuler jusqu'à 150 heures sur une durée de sept ans et demi, contre 120 heures sur six ans pour l'ancien DIF. Ces 150 heures constituent un socle sur lequel peuvent venir s'articuler d'autres dispositifs. Ainsi, un collaborateur du secteur de la coiffure au chômage qui dispose de 96 heures sur son CPF et qui souhaite suivre une formation qualifiante de 120 heures pourrait solliciter une aide individuelle à la formation accordée par la région qui viendra en complément pour abonder (1) son compte. Ce système devrait faciliter également les changements de métier. Un cadre désireux de se recon-

vertir dans la coiffure pourra aussi, par exemple, combiner son CPF avec un congé individuel de formation pour suivre une formation qualifiante dans le secteur de la coiffure. « Grâce à la portabilité du compte, des financements complémentaires peuvent plus facilement être mobilisés pour compléter un projet de formation », résume Sandra Vizzavona. L'employeur, Pôle emploi, la Région, l'État, etc. peuvent abonder. Le CPF est destiné à financer des formations qualifiantes déterminées par les conseils régionaux, les partenaires sociaux et la branche professionnelle. Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié et ne peut être débité sans son accord exprès. C'est un atout de négociation pour le salarié, qui peut proposer ses heures à son employeur pour financer la formation de son choix. « Souvent, les employeurs hésitent à nous

envoyer en formation même pour 48 heures, car ils trouvent que cela coûte trop cher et que la bonne marche du salon va en pâtir », témoigne Mathilde, employée d'un salon Saint-Algue, à Paris dans le IX^e arrondissement.

Un obstacle encore plus important pour les formations relativement longues et qualifiantes, comme celles qui sont visées par le CPF. Le législateur a prévu ce cas de figure, caractéristique des très petites entreprises. Un nouveau dispositif de mutualisation, porté par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), permet la prise en charge du salaire de l'employé pendant son départ en formation. Le FPSPP pourrait y consacrer 20 % de ses ressources. De quoi lever les réticences de l'employeur.

FLASH INFO BUSINESS

Source : Coiffure de Paris Mai 2014-part 2

3- Refonte du financement de l'entreprise

En 2013, au titre de la formation professionnelle des salariés, la branche coiffure a collecté 12,2 M€ auprès de 31 000 entreprises de coiffure et 14,8 M€ de subventions (2). Les contributions versées par les employeurs doivent être versées à Agefos-PME, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche coiffure, avant le 1^{er} mars de chaque année. « Le texte réforme en profondeur le financement de la formation par les entreprises », avertit Bruno Lefebvre. Au lieu de trois contributions, la loi instaure une **contribution unique**, assise sur la masse salariale et allant de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés à 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus. « La contribution est assise sur la masse salariale annuelle brute, soumise à cotisations de sécurité sociale, de sorte qu'elle est constituée par le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés durant l'année à l'ensemble du personnel : salaires ou gains, indemnités de congés payés, montant des cotisations salariales, indemnités, primes et

gratifications, autres avantages en argent et nature, sommes payées directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire », précise Bruno Lefebvre, vice-président de la Fédération Nationale de la Coiffure (FNC).

4- Conseil et entretien professionnel

Afin que chacun devienne pleinement acteur de son parcours de formation, le CPF se couple avec un conseil en évolution professionnelle, ouvert à tous et dispensé gratuitement par des institutions comme Pôle Emploi ou les Fongecif. Ce conseil doit permettre à chacun de mieux identifier ses compétences, et d'être aidé dans son orientation et dans l'élaboration d'un projet professionnel. Un entretien professionnel avec l'employeur tous les deux ans est également rendu obligatoire. « Cet entretien a pour objectif d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer, notamment en termes de qualification et d'emploi », explique Bruno Lefebvre. Cet entretien concrétise le droit du salarié à la progression professionnelle au cours de sa carrière. Cet entretien ne se confond pas

avec l'entretien d'évaluation, créé, quant à lui, par l'accord national interprofessionnel formation du 5 décembre 2003. L'entretien professionnel devra être systématiquement proposé aux salariés après une interruption de travail, comme un congé maternité, par exemple. « Trop souvent, manager comme employé, on a la tête dans le guidon, pris par le rythme du salon. C'est bien d'avoir prévu un temps automatique pour nous forcer à nous poser les bonnes questions sur notre avenir », réfléchit Mathilde. Reste à savoir si les salons s'empareront pleinement de ce nouveau rendez-vous ?

5- Taux de contribution

« La branche coiffure contribue pour le plan de formation à hauteur de 0,7 % de sa masse salariale (année N-1) pour les entreprises de moins de 10 salariés, et à hauteur de 0,25 % (année N-1) pour la professionnalisation, au lieu de 0,15 % correspondant à l'obligation légale », explique Hélène Quénehervé. « La cotisation plancher a été fixée à 150 € par les partenaires sociaux sur le plan de formation pour améliorer l'équité de contribution entre les entreprises et donc de reversement dans le cadre des prises en charge par l'OPCA », poursuit Hélène Quénehervé. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, la part de contribution légale du plan de formation gérée par la branche est de 0,8 % de la masse salariale (année N-1) sur le 0,9 % légal. « Le 0,1 % restant est ce que l'on appelle la part libre de l'entreprise, qui soit le verse à son OPCA, soit le gère elle-même. Ce taux est valable pour les deux catégories d'entreprises : 10 à 49 salariés et 50 salariés et plus la part de contribution pour la professionnalisation est identique à la contribution légale pour les 10 à 49 salariés (0,15 %) et pour les 50 salariés et plus (0,5 %) », conclut Hélène Quénehervé.

Frédérique PERROTIN

(1) Abondement : dotation complémentaire aux heures acquises dans le CPF Accéder à une formation qualifiante pour laquelle les heures comptabilisées sont insuffisantes.

(2) Chiffres FNC au 14 janvier 2014.

LES CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE

Les critères de prises en charge applicables pour les actions de formations démarrant au 1^{er} janvier 2014 ont été définis par les partenaires sociaux. « Afin de s'assurer d'une répartition équitable des financements, les demandes de prise en charge doivent être présentées entre 3 mois et 30 jours avant le début de la formation, explique Hélène Quénehervé. Ce rythme trimestriel permet de mieux répartir les financements entre tous les salons concernés. »

- **Plafond annuel remboursé par entreprise de 1 à 9 salariés**
1 à 2 salariés : 800 € HT par entreprise ; 3 à 4 salariés : 1 300 € HT par entreprise ; 5 à 9 salariés : 2 200 € HT.
- **Remboursement par tranches de versement effectué de 10 à 49 salariés :**
 - pour un versement de 1 à 1 999 € : 1 800 € (contre 2 100 € en 2013).
 - pour un versement de 2 000 à 2 800 € : 2 800 € (contre 3 100 € en 2013).
 - pour un versement de 3 000 à 3 999 € : 3 800 € (contre 4 100 € en 2013).
 - à partir de 4 000 € versés : 90 % du montant versé (contre 100 % en 2013).
- **Remboursement pour les entreprises de 50 salariés et plus :**
 - 90 % du montant versé
- **Coût remboursé par stagiaire et par heure**
 - Formation technique : 23 € (30 en 2013).
 - Visagisme morphologie : 20 € (25 en 2013).
 - Onglerie, maquillage, soins capillaires, barbiers : 15 € (20 en 2013).
 - Accueil, vente, marketing, communication : 23 € (30 en 2013)
 - Qualité, environnement : 23 €.
 - Langues : 20 €.

Les taux de contribution à la formation professionnelle continue, applicables dès 2016 dans le cadre de la réforme, seront définis dans un prochain décret.

FLASH INFO BUSINESS

Source : Coiffure de Paris *Mai 2014-part 2*

LES 7 POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

- 1. Compte personnel de formation (CPF): ouvert dès 16 ans, il suit la personne pendant toute sa carrière, même au chômage ou après un changement d'emploi.**
- 2. Apprentissage: des contrats d'apprentissage pourront être conclus dans le cadre d'un CDI. La répartition de la taxe d'apprentissage sera mieux fléchée en direction de l'apprentissage lui-même.**
- 3. Congé individuel de formation (CIF): ce dispositif permet aux salariés de prendre un congé d'une durée maximale d'un an pour suivre une formation, période pendant laquelle ils continuent de toucher 80 à 90 % de leur formation. Afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires du CIF, le législateur renforce son financement, en le portant de 1,2 milliard d'euros à 2, 3 milliards d'euros.**
- 4. Demandeurs d'emploi: la réforme augmente les fonds destinés à la formation des demandeurs d'emploi, en augmentant les ressources dédiées de 600 millions d'euros à 900 millions d'euros. Le FPSPP disposera de 300 millions d'euros pour abonder aux CPF des demandeurs d'emploi. Les régions et l'État pourront de surcroît consentir des abondements supplémentaires.**
- 5. Contrôle et qualité: les services de l'État disposeront d'outils plus efficaces pour contrôler le bien-fondé des dépenses d'apprentissage et de formation professionnelle.**
- 6. Réforme du financement: création d'une contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés.**
- 7. Décentralisation: les régions deviennent le lieu de pilotage central en matière de formation professionnelle. Sachant que les entreprises sont les premiers contributeurs de la formation professionnelle (13,7 milliards, sur les 32 milliards dépensés) devant l'État, les Régions et Pôle emploi).**

OPTER POUR LA FORMATION EN LIGNE

Les atouts de la formation en ligne ou e learning sont nombreux, pour le dirigeant comme pour le salarié. Tout d'abord, aucun frais de déplacement, transport, hébergement, etc. « *C'est un moyen de rendre les formations plus accessibles d'un point de vue financier* », explique Laetitia Guenaou, fondatrice de Hair Institut, premier site international de formation en ligne spécialement conçu pour les professionnels de la coiffure. Autre avantage décisif: un gain de temps. Le salarié peut mieux gérer son temps, il a la possibilité de s'arrêter et de recommencer où et quand il le souhaite et de revenir en arrière à volonté pour mieux assimiler. « *En outre, s'il a oublié une technique, le salarié peut aisément la réviser quelques mois après* », commente Laetitia Guenaou. Cette autonomie est généralement très valorisée par les salariés: chacun peut trouver son rythme d'avancement. « *Un dirigeant peut tout à fait organiser une formation mensuelle au salon, après la journée de travail, en faisant visionner un tutoriel à ses salariés, une bonne formule à l'heure de la crise, où il est quelquefois difficile pour un patron de se résoudre à envoyer ses salariés en formation, de peur que le chiffre d'affaires en souffre* », conclut Laetitia Guenaou.