



Guild Creative Team © Kmo Og Studio Guild

PME soutenu par le CNEC, et Opcalia qui avait les faveurs de la FNC), qui a conduit certaines entreprises à repousser à 2013 leurs actions de formation ; la baisse des fonds dédiés à la formation, liée à la baisse de la masse salariale (les entreprises cotisent sur un pourcentage de la masse salariale). Début 2013, certains salons se seraient par ailleurs trompés, en adressant leur cotisation à Opcalia alors qu'ils n'en avaient plus le droit, le choix en faveur d'Agefos PME étant fait. « *Il revient à Agefos PME de les récupérer, est-ce fait ?* » interroge Bruno Lefebvre. *De plus, la mutualisation au sein de la branche (les "gros" contribuant plus que les "petits") fonctionne mal, car il y a peu de grosses affaires dans la coiffure.* »

Premier arrivé, premier servi ?

En tout cas, ce qui est gênant dans cette situation, c'est qu'on a un peu l'impression que tout fonctionne sur le principe du « premier arrivé, premier servi » : les salons qui planifient les stages en début d'année ont donc de bien meilleures chances de se faire rembourser ! Reste aussi l'incertitude régionale, avec d'importantes différences dans le traitement des dossiers. Dans ce contexte, quelles solutions envisager pour l'ave-

« CEUX QUI COTISENT DOIVENT EN AVOIR POUR LEUR ARGENT »

BRUNO ESTATOFF (YOUR CUT ACADEMY)

« Notre Académie fonctionne bien, mais j'ai quand même dû annuler 2 stages faute de combattants. Agefos PME a prévenu notre directeur commercial des difficultés de remboursement : du coup, les coiffeurs annulent ou le financent eux-mêmes... Dans les années 80, les gens payaient leurs stages. Les temps ont changé, mais s'ils cotisent, ils doivent en avoir pour leur argent ! Condenser les stages sur les 6 premiers mois de l'année est impossible, et ne réglerait rien. »



REACTION

« UN MANQUE DE VISIBILITÉ »

ERIK DUMON (EDUCATTITUDE)



« Pour les patrons, le problème du remboursement des stages de management tourne en boucle depuis plusieurs années. S'y ajoute la fin du remboursement des "frais annexes" (transport, hôtel) : du coup, je me déplace de plus en plus sur site. Concernant les salariés, pour moi Agefos PME est un bon OPCA, sauf qu'il y a trop de différences entre les régions, entre celles qui remboursent rapidement et celles qui mettent un temps fou à juste traiter les dossiers. Pour moi, Agefos PME a manqué de visibilité, et a constaté l'importante consommation de formation de la profession après en avoir hérité ! Beaucoup ne se servent pas des budgets, mais ceux qui le font s'en sortent bien. »

REACTION

FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE RÉFORME D'ENVERGURE !

C'est dans la nuit du 14 décembre dernier que les partenaires sociaux sont arrivés –non sans mal !– à un projet d'accord sur la formation professionnelle. Parmi les points-clé : le DIF (Droit individuel à la formation) disparaît pour laisser la place au Compte personnel de formation. A la différence du DIF, celui-ci suivra le salarié tout au long de sa vie, même s'il change d'entreprise ou traverse des périodes de chômage. Il bénéficiera d'un certain nombre d'heures annuelles, à hauteur de 150 heures maximum sur 9 ans. Par ailleurs, le financement par les entreprises est totalement repensé, avec une contribution allant de 0,55% à 1% de la masse salariale, et une mutualisation au bénéfice des entreprises de moins de 10 salariés. Une mutualisation saluée, on s'en doute, par l'UPA, tandis que la CGPME s'oppose au texte, au motif que les PME seraient les grandes perdantes de cet accord. Prochaine étape : le débat au Parlement ou le passage de la loi par ordonnance.

ACCORD

nir ? Une chose est sûre : le « tout gratuit » est derrière nous. Une des solutions serait d'augmenter les contributions des entreprises. Une fausse solution en fait, car elle est refusée en bloc par les salons tout comme par les syndicats patronaux ! Bruno Lefebvre plaide pour plus de mutualisation, « *mais à coût constant !* » « *Si les artisans étaient moins écrasés de charges, expliquent de son côté Franck Provost, ils pourraient déjà plus facilement consacrer de l'argent à former leurs salariés. Je propose par exemple qu'une entreprise qui s'engage à garder son apprenti bénéficie en échange sur le salaire de celui-ci d'une exonération totale de charges la première année, et de 50 % des charges la deuxième. Ce serait une bouffée d'oxygène financière...* » La grande réforme de la formation professionnelle (pour l'ensemble des métiers) ne réglerait de toute façon pas le cœur du problème. Les coiffeurs sont-ils, au fond, bénéficiaires du système, si l'on regarde la différence entre le montant de leurs cotisations et leurs dépenses en formation ? Peut-être, mais l'impression qui domine dans la profession, c'est une prise en charge de plus en plus limitée et aléatoire.

Catherine Sajno