



Réforme de la formation professionnelle Quels impacts pour les entreprises

Intervenants

Régine Ferrère Présidente de la CNEP

**Catherine GAROT Directrice de l'animation de réseau
franchisé Beauty Success et formation BSGROUP**

**Anne Bourgeois spécialiste de la
Formation digitale du Groupe DMM**



6 et 7 octobre 2019 - Palais des Congrès

Les objectifs de la réforme

TENDRE VERS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ DE COMPÉTENCES

Corriger les inégalités d'accès à la formation



Se préparer à la transformation des métiers



Simplifier en réduisant le nombre d'acteurs



Les objectifs de la réforme

Un constat édifiant

**32 milliards d'euros chaque année
pour la formation professionnelle**

24% des salariés partent en formation

**les TPE et PME ne forment que 7% de leurs
salariés**

3 millions de chômeurs...

Les conséquences de la réforme

REPRISE EN MAIN PAR L'ETAT DU SYSTEME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les conséquences de la réforme

Financement de la formation

**Des Impôts pour des Compétences
par 1 seule contribution**

Financement de la formation

Une contribution unique pour la formation pro et l'alternance avec deux taux

Une contribution CIF CDD remplacée par une contribution CPF CDD



Ce qui ne change pas :
les taux annuels de contribution entreprises

Ce qui change : les dépenses finançables et à terme le collecteur



Les conséquences de la réforme

1 contribution unique

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	Moins de 11 salariés	11 salariés et +
	Taxe d'apprentissage	0,68 %
	<small>87% de la taxe → apprentissage 13% de la taxe → « hors quota » - F* initiale. Régime spécifique Alsace-Moselle : 0,44%, pas de hors quota Maintien de la CSA</small>	
Contribution formation professionnelle continue	0,55 %	1 %
TOTAL	1,23%	1,68%

© Cegos 2019 – Reproduction et diffusion soumise à autorisation

Les conséquences de la réforme

**Financement de la formation,
comment se déroule-t-elle?**

Les conséquences de la réforme

	Contributions	Echéancier des règlements à l'OPCO	
		Entreprise de - 11 salariés	Entreprise de 11 salariés et +
Masse salariale 2019	Contribution formation	Avant le 1 ^{er} mars 2020	- Acompte de 75 % avant le 15 septembre 2019 ¹ - Solde et régularisation avant le 1 ^{er} mars 2020
	Taxe d'apprentissage	Pas de taxe d'apprentissage	
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} mars 2020	
	Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ²	Non concerné	Avant le 1 ^{er} mars 2020
Masse salariale 2020	Contribution formation	Avant le 1 ^{er} mars 2021	- Acompte de 40 % avant le 1 ^{er} mars 2020 ³ - Acompte de 35 % avant le 15 septembre 2020 ³ - Solde et régularisation avant le 1 ^{er} mars 2021
	Taxe d'apprentissage ⁴		
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} mars 2021	Avant le 1 ^{er} mars 2021
	Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ²	Non concerné	Avant le 1 ^{er} mars 2021

Les conséquences de la réforme

Les entreprises de moins de 11 salariés

**Elles verseront leurs contributions
au titre de 2019 et de 2020
à leur Opérateur de Compétences
au plus tard le 1er mars de l'année N+1.**

Les conséquences de la réforme

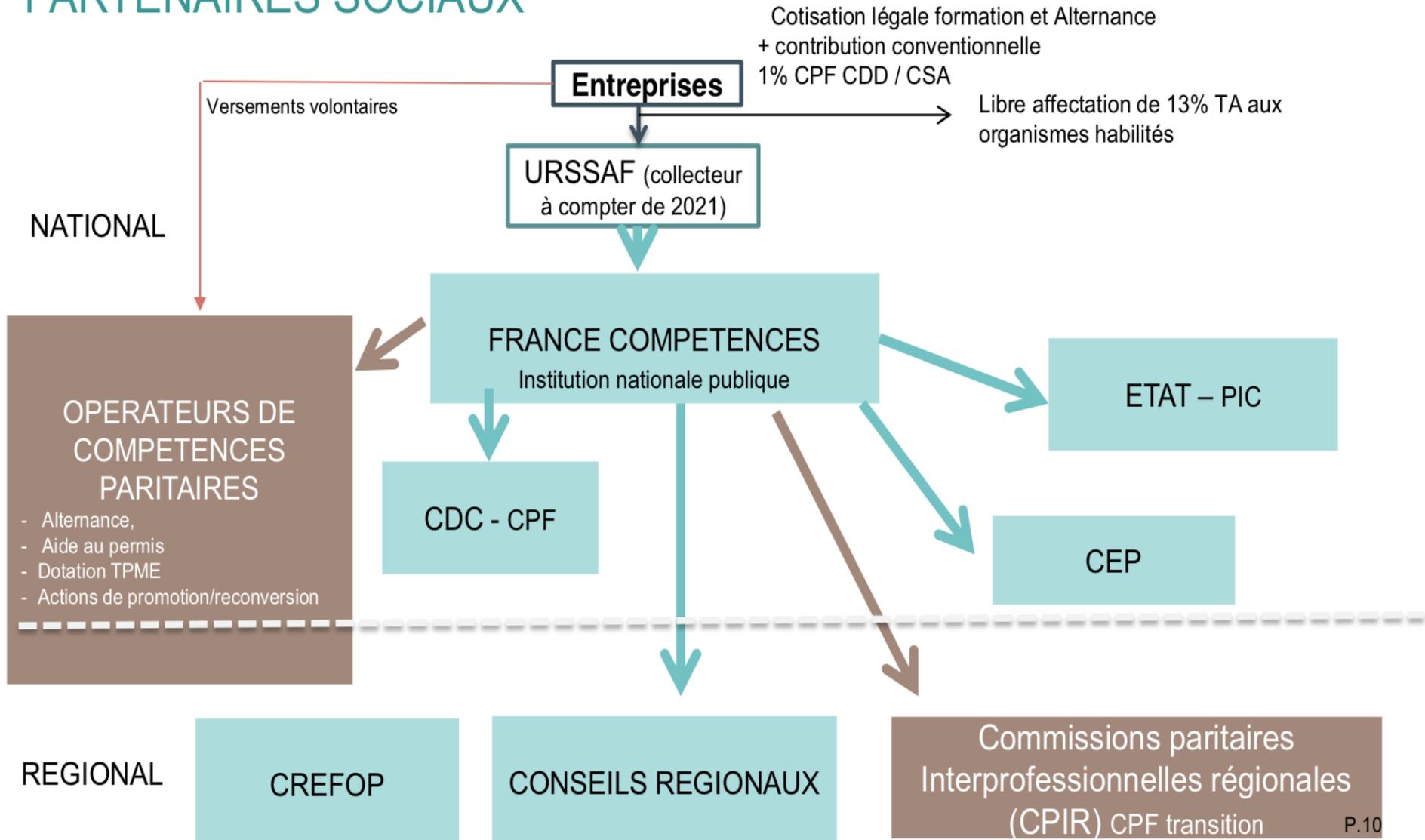
Une contribution est également prévue

**Pour les
Dirigeants non salariés
(artisans, commerçants)
&
Les Auto-entrepreneurs**

Que financeront les sommes collectées?

Les conséquences de la réforme

NOUVELLE GOUVERNANCE RÉDUISANT LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX



Les conséquences de la réforme

**Les moyens mis en œuvre
pour améliorer la compétence des salariés**

Les conséquences de la réforme

L'entretien professionnel

Il doit être obligatoirement mis en place tous les 2 ans par toutes les entreprises, quelle que soit leur taille pour si elles ont des salariés depuis 2014:

- **accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle** (qualifications, changement de poste, promotion, etc.), notamment par une information sur la VAE,
- **identifier ses besoins de formation**

Les conséquences de la réforme

L'entretien professionnel

Il ne vise pas à évaluer le travail du salarié.

Il se distingue donc de l'entretien annuel d'évaluation

Mise en œuvre

- A lieu pendant le temps de travail
- Donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.
- Obligation d'informer le salarié sur l'activation du **CPF** et les abondements que l'employeur pourrait faire - sur le **CEP et le CPF** -

Les conséquences de la réforme

L'entretien professionnel

Tous les 6 ans- Obligation d'un état des lieux

- Faire un récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

-Vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années

• Apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis un diplôme ou un titre par la formation ou la VAE- et s'il a **bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.**

Les conséquences de la réforme

L'entretien professionnel

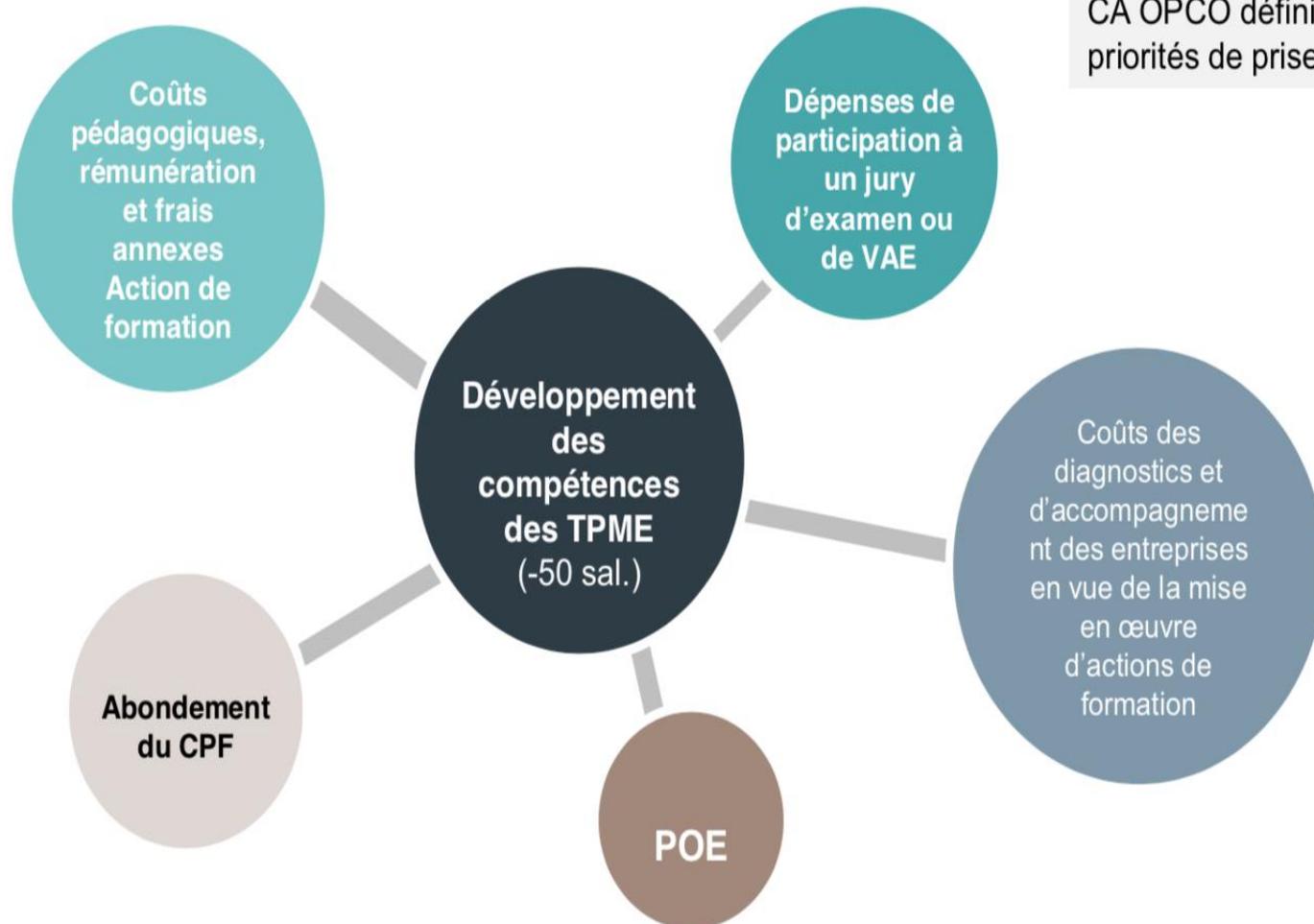
Si vous avez des salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 6 années les premiers états des lieux doivent intervenir en mars 2020.

LES CONSEQUENCES DE LA REFORME

Le Plan de développement des compétences

Les conséquences de la réforme

ENTR. -50 SALARIÉS, FINANCEMENT PAR LES OPCO : DÉPENSES ÉLIGIBLES AU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



CA OPCO définit les modalités et priorités de prise en charge

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

1er janvier 2019

Il regroupe l'ensemble des actions et des mesures retenues par l'employeur au regard de la stratégie de l'entreprise et de ses projets de développement soit :

- Les actions de formation**
- Les bilans de compétences**
- La validation des acquis de l'expérience.**

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quel intérêt ?

L'opportunité pour l'entreprise de :

- **disposer des compétences nécessaires** pour faire face aux évolutions techniques et rester compétitive
- **satisfaire à son obligation d'adapter les salariés à leur poste et à leur emploi**
- **motiver les salariés** et créer un climat social favorable

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Qui est concerné ?

Tous les salariés de l'entreprise

-CDD, CDI

-Les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation à condition que l'objectif soit distinct de celui visé par la formation prévue au contrat.

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Qui prend l'initiative ?

L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, choisit le programme des actions de formation à mener et les salariés concernés.

Toutefois, aujourd'hui sa liberté est encadrée par **trois obligations** :

- adapter les salariés à leur poste de travail
- veiller à leur capacité à occuper un emploi
- assurer une formation à la sécurité.

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quelles sont les conditions de réalisation d'une action en tout ou partie, en dehors du temps de travail?

Si la formation est obligatoire du fait de la réglementation, l'employeur **doit l'organiser sur le temps de travail du salarié.**

Ex/ La formation UV

Les autres actions de formation (non obligatoires) constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quelles sont les conditions de réalisation d'une action en tout ou partie, en dehors du temps de travail?

Toutefois, l'employeur peut programmer la formation en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

En application d'un accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, de branche) fixant:

-la limite horaire par salarié

-la limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quelles sont les conditions de réalisation d'une action en tout ou partie, en dehors du temps de travail?

L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur

pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quelles sont les conditions de réalisation d'une action en tout ou partie, en dehors du temps de travail?

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut proposer au salarié de se former en tout ou partie hors du temps de travail.

Cela est possible dans **la limite de 30 heures par an et par salarié**.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours en heures sur l'année, cette limite est fixée à **2 % du forfait**.

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quelles sont les conditions de réalisation d'une action en tout ou partie, en dehors du temps de travail?

Attention !

Le salarié doit donner son accord par écrit et peut le dénoncer dans les 8 jours suivants sa conclusion.

Dans les deux cas, le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Comment construire

un plan de développement des compétences ?

4 étapes sont nécessaires à l'élaboration d'un plan de développement des compétences sur mesure

1-définir des priorités de formation au regard des métiers et des évolutions impactant l'entreprise

2-recueillir les besoins en formation notamment à l'occasion des entretiens professionnels

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Comment construire

un plan de développement des compétences ?

4 étapes sont nécessaires à l'élaboration d'un plan de développement des compétences sur mesure :

3-Arrêter les actions à mener dans le cadre du plan, identifier les sources de financement et les formations obligatoires

4-Consulter les représentants du personnel.

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quel financement ?

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Salariés en CDD ou CDI

Objectifs et qualifications visées

- Adaptation au poste de travail / actions d'évolution
ou de maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quel financement ?

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

- Actions "concourant au développement des compétences" :

1. Les actions de formation
2. Les bilans de compétences
3. Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
4. Les actions de formation par apprentissage

Les conséquences de la réforme

Le plan de développement de compétences

Quel financement ?

Coûts pédagogiques uniquement

Taux de prise en charge

- 3 000 € /an/entreprise
- 40 € plafond horaire/stagiaire

Les entreprises pourront également bénéficier d'offres de formation prises en charge jusqu'à **4500€/an**

Les conséquences de la réforme

Le CPF

peut être utilisé pour l'entreprise

Temps plein
Temps partiel
(mi-temps et au-delà)



500 € / an sur 10 ans = 5 000 €
800 € / an sur 10 ans = 8 000 €
(peu qualifiés)

2018



150 h

2019



2142 €

Impact RH

Projets partagés Employeur/Salarié
Logique de co-investissement à (re)penser



Les conséquences de la réforme

Le CPF

Depuis 1er janvier

Chaque salarié,

Chef d'entreprise salarié et non salarié

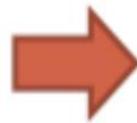
ou auto-entrepreneur

bénéficie de l'abondement du CPF.

Les conséquences de la réforme

Le CPF, une utilisation simple

Suppression des listes
Désintermédiation



Création d'une
application CPF

Suivi des droits individuels
Choix d'une formation
Inscription en formation

31/12/2018



2019



Impacts RH / Actifs / OF

Eligibilité des certifications enregistrées au RNCP ou un bloc / Une certification inscrite à l'inventaire / La VAE / le bilan de compétences / le permis B / permis poids lourd/ les actions créateurs-repreneurs d'entreprise /



Les conséquences de la réforme

Le CPF

- Un seul endroit pour l'utiliser
- Une application sur mobile, disponible au 1^{er} décembre 2019 qui recensera toutes les formations des organismes de formation accrédités

Il suffira de commander la formation, le paiement se fera automatiquement en débitant votre compte CPF

Les conséquences de la réforme

Le CPF

Sont éligibles

- Les formations diplômantes -CAP, BAC Pro, BP, BTS, Bachelor.

- Les titres professionnels:

- Ex- Formation de SPA PRATICIEN –Hydrothérapeute – Prothésiste onguulaire

- Les CQP de branche inscrits au RNCP

Possibilité de faire la formation avec le CPF durant le temps de travail avec accord de l'employeur.

Les conséquences de la réforme

Le CPF

Pour les entreprise de moins de 50 salariés

L'employeur peut aussi décider de co-financer le CPF du salarié pour une formation dans l'intérêt de l'entreprise et rajouter un abondement de l'OPCO.

Possibilité aussi d'utiliser le CPF pour un CPF de transition (ex FONGECIF)

Les conséquences de la réforme

L'alternance

Le Contrat de professionnalisation

Pour des formations diplômantes et qualifiantes

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi* de 26 ans et plus

Durée du contrat

- 6 à 24 mois, en CDD ou en CDI
- jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires, en CDD ou en CDI

Les conséquences de la réforme

L'alternance

Le Contrat d'apprentissage

- Jeunes de 14 à 30 ans
- Possibilité de signer des contrats tout au long de l'année

Durée du contrat

- 6 à 36 mois, en CDD ou en CDI

Pour des formations diplômantes et qualifiantes

Les CQP ne sont pas financés par l'apprentissage

Les conséquences de la réforme

L'alternance, Contrat d'apprentissage

L'aide financière unique aux employeurs pour les entreprises de – **de 250 salariés visant un diplôme au plus égal au Bac**

Montants maximum :

1ère année d'exécution du contrat : 4125 €

2ème année d'exécution du contrat : 2000 €

3ème année* d'exécution du contrat : 1200 €

Les conséquences de la réforme

Formations innovantes prises en charge

- **AFEST- Action de Formation en Situation de Travail**

L'apprenant fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences durant son travail dans son entreprise.

Elle replace le travail au cœur de l'entreprise en mettant l'accent sur l'apprentissage par la transmission du savoir et du geste.

Les conséquences de la réforme

**Opcalia assure la gestion des dossiers en cours
jusqu'à décembre 2019**

Est remplacé en 2020

par

L'OPCO des Entreprises de Proximité

Beauty Success Group

BEAUTY
SUCCESS
group



BEAUTY
SUCCESS

323

Dont 14 BS
instituts

ESTHETIC CENTER

190



17

Beauty
Sisters

2



1

533 PDV

Beauty success Group



La Beauté Plaisir

La Beauté Bien-Etre

La Beauté à prix doux
pour
Elle & Lui



BEAUTY
SUCCESS



BEAUTY SUCCESS
L'Institut de Beauté

ESTHETIC CENTER

Beauty success Group



La Beauté Santé



L'Atelier Blog



L'Art de la beauté



Organisation de la formation au sein du groupe



Impacts de la réforme

Franchisés
Esthetic
Center



OPÉRATEUR
DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES
DE PROXIMITÉ



Franchisés
Beauty
Success +
salariés BS

- ✓ Mandat de délégation pour 2019 de Opco proximité vers Opcalia : maintien des conditions
- ✓ Gel de l'accord groupe pour BS
- ✓ Conditions de prise en charge revues à la baisse pour BS

AGEFOS PME

Les conséquences de la réforme

Les Formations innovantes prises en charge

- Elearning

Formation diplômante, qualifiante ou non, réalisée à distance



Notre mission:
votre succès



6 et 7 octobre 2019 - Palais des Congrès

12 MODULES DE FORMATION DISPONIBLES À TOUT MOMENT



LES 4 THÈMES



Vente et relation client



Piloter votre commerce



**Et si on prenait soin de
vous ?**



Communication

VIDÉO BODYLOOK – VOTRE FORMATION SUR MESURE



JEU CONCOURS

Tentez de remporter l'un des 3 lots à gagner suite à un tirage au sort

Conditions : sont éligibles, uniquement les personnes ayant terminé les 12 modules



1 Weekend à Marrakech pour 2



1 IPAD



1 chèque cadeau d'une valeur de 250 euros



Nous contacter

Service Administratif & Adhésions

Par courrier / UPB 12 Rue Saint Michel 28000 Chartres

Par Tél / + 33 (0) 2 34 40 02 82

du lundi au vendredi de 9 h à 18h

Par Email/ upb@upb-france.fr

Retrouvez toutes nos informations sur notre site

<http://www.cnep-france.fr/> **UPB /UPCOM**

