

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 16 BIS : SOINS PERSONNELS

Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

GFE 16 BIS : ELEMENTS DE CONTEXTE

- On constate toujours une hégémonie des femmes dans ce secteur, que ce soit en formation, en emploi, ou dans la demande d'emploi.
- 50 % des entreprises artisanales de l'esthétique ont moins de 3 ans d'existence : fort développement qui traduit aussi une fragilité relative du secteur.
- On constate une part importante des auto-entreprises dans le total des établissements, notamment en coiffure (coiffure à domicile qui est moins réglementée qu'en salon)
- Fort turnover des salariés, et notamment des plus jeunes. Réorientations professionnelles qui s'observent après 10/20 ans d'expérience : les carrières semblent courtes ce qui renforce l'enjeu de la formation professionnelle de reconversion.
- La VAE est très peu utilisée, ou bien pour obtenir des formations réglementaires nécessaires à l'installation (Brevet Professionnel).
- On observe un assez fort décalage entre l'offre et la demande d'emploi : 1 400 DE pour 575 offres en 2013. Cependant, ces offres sont majoritairement durables.
- Les effectifs salariés sont en diminution, mais pas le nombre d'actifs du secteur : l'auto-entrepreneuriat, en cela, imprime sa marque de façon visible en matière de ressource humaine.
- Fort usage de la formation continue dans les salons de coiffure et d'esthétique : cela s'explique par la profusion de nouveaux produits, nouvelles techniques qu'il faut assimiler.
- En matière de formation initiale on constate toujours une balance favorable aux apprentis (6 formés initiaux sur 10, 76 % en coiffure). Forte présence du privé hors contrat dans les formés (un quart d'entre eux sont dans de tels instituts ou écoles) en dernière année de cycle
- Forte prévalence des niveaux IV et V, 10 % seulement des formés préparent un niveau III.
- L'ouverture à la rentrée 2016 d'un BTS Métiers de la coiffure questionne les participants : le référentiel est « pointu », techniquement difficile pour les élèves et orienté vers les salons de luxe et haut de gamme. Le niveau attendu à l'entrée est élevé et, dans l'hypothèse d'une ouverture en région, les professionnels se demandent si l'ouverture d'une classe passerelle ou de préparation/mise à niveau ne serait pas intéressante. On peut aussi, comme certains professionnels l'ont fait, se poser la question de l'adéquation de cette formation aux besoins locaux : « écrit à Paris pour Paris », le référentiel du futur BTS semble peu en phase avec la réalité du terrain et serait plutôt orienté vers des nouveaux métiers de management, conseil, voire compétences juridiques (réduction des risques liés aux produits par exemple) que vers le travail en salon.
- Le taux de rupture de contrats d'apprentissage est globalement inférieur à la moyenne ; le CAP Coiffure, pourtant, connaît un taux de rupture de 27 %.

- On constate une hausse du niveau de qualification des jeunes en formation et une tendance à la poursuite d'études plus prononcée. Il y a moins de sortants car les formés anticipent les problèmes d'insertion en emploi qu'ils pourraient connaître en restant un peu plus en formation. EN définitive les sortants de niveau V titulaires d'un CAP ou d'une MC en pâtissent (17 % d'insertion à 7 mois sur la période 2012-2014 ; 41 % sur 2010-2014).
- De même on constate une hausse du niveau de qualification des salariés : c'est aussi là un signe que le développement de l'apprentissage est facilité car mécaniquement les tuteurs et tutrices en entreprise sont plus formés, aussi plus aptes à ouvrir des salons (car Brevet Professionnel obligatoire). A surveiller, le développement des salons artisanaux VS les auto-entrepreneurs, qui eux ne peuvent former des apprentis.

GFE 16 BIS : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Intégration croissante des problématiques « connexes », non-techniques : vente, relation client, etc. Ces problématiques sont assez bien intégrées dans les formations par apprentissage, au contact du « terrain » de façon longue, mais les professionnels s'interrogent sur la formation scolaire : les élèves sont-ils aussi bien préparés à ces compétences connexes ?
- Travailler sur l'orientation pour :
- Offrir une vision réaliste des conditions d'exercice des métiers, plus difficiles que ce que les jeunes pensent généralement, ce qui est générateur d'abandons en formation ou après embauche
- Réduire de ce fait les taux de rupture (scolaire et apprentissage) liés à une désillusion face à la réalité des conditions de travail
- Faire perdurer en formation des personnes « en conscience » contribuant à limiter le turnover et les arrêts de carrière en tout début d'activité
- Encourager encore les salariés à recourir à la VAE pour permettre à ceux qui sont désireux de s'installer de valider des certifications le leur permettant. Pour cela il est nécessaire cependant que les personnes n'interrompent pas leurs carrières
- Un fort enjeu se dessine autour de la reprise d'entreprises (par les anciens salariés notamment), ce qui est à lier aux problématiques de VAE et de formation professionnelle continue.
- Permettre une formation publique mieux équilibrée face au privé hors contrat, sans toutefois surdimensionner l'offre puisque l'attractivité de ces formations est très forte mais les besoins en emploi moins conséquents. Cependant, il conviendrait de ne pas pénaliser l'apprentissage car cette voie insère mieux que le scolaire.

- Etudier spécifiquement l'insertion, d'un point de vue qualitatif, des diplômés sortants de la coiffure et de l'esthétique, les problématiques rencontrées par les apprentis etc.
- A relier avec les problématiques d'image du secteur, un des enjeux (secondaires) est la masculinisation des emplois.
- Enfin les professionnels souhaiteraient recueillir un avis sur le BTS Métiers de la Coiffure de la part des autorités académiques ainsi que de la branche professionnel.

GFE 16b : Soins personnels

Coiffeurs ; esthéticiens ; manucures ; thanatopracteurs...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2012), évolution 2008-2012
<p>6 700 actifs </p> <ul style="list-style-type: none"> - 84 % de femmes - 29 % de 55 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> - Secteur quasi exclusivement féminin. - Part importante des auto-entreprises. - Fort turnover des salariés, notamment des plus jeunes. - Fort décalage entre l'offre et la demande d'emploi. - Hausse du niveau de qualification des salariés. - Intégration croissante du développement durable (produits, sécurité au travail). - Forte utilisation de la formation continue, mais pour les produits et techniques. 	<p>575 offres d'emploi </p> <p>1 440 D.E. </p>	<p>820 élèves et apprentis </p> <ul style="list-style-type: none"> - 59 % d'apprentis - 85 % de femmes <p>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 69.7 % - 2010-2014 : 67.4 % <p>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 51.7 % - 2010-2014 : 52.4 % 	<p>10 stagiaires </p>

Orientations stratégiques

- Travailler sur l'orientation pour offrir une vision réaliste des conditions d'exercice des métiers, plus difficiles que ce que les jeunes peuvent penser au premier abord, ce qui est générateur d'abandons de formation ou après embauche.
- Travailler sur l'orientation pour réduire les taux de rupture et de décrochage (apprentissage et voie scolaire) liés à une désillusion face aux conditions réelles de travail.
- Travailler sur l'orientation pour faire perdurer en formation des personnes "en conscience" contribuant à limiter le turnover et les arrêts de carrière en début d'activité.
- Permettre une formation publique mieux équilibrée face au privé hors-contrat, sans toutefois surdimensionner l'offre publique puisque l'attractivité de ces formations est très forte, mais les besoins en emploi sont moins conséquents.
- Encourager les salariés à recourir à la VAE pour permettre à ceux qui sont désireux de s'installer ou de reprendre un salon de valider les certifications qui le leur permettent.
- Privilégier l'apprentissage comme voie de formation, car cette voie insère mieux que la voie scolaire. Cependant il convient en parallèle de former les futurs maîtres d'apprentissage et tuteurs en entreprise afin d'assurer la qualité de la formation.
- Un fort enjeu se dessine autour de la reprise d'entreprises (par les anciens salariés notamment), à relier avec les enjeux de VAE et de formation continue.
- Intégration croissante des problématiques "connexes", non techniques : vente, relation client, etc. Ces problématiques sont assez bien intégrées dans les formations par apprentissage mais il conviendrait de mieux les intégrer aux formations par la voie scolaire.
- Enjeu secondaire : masculiniser ces emplois où les femmes forment la quasi totalité des personnes en formation et en emploi.
- Etudier spécifiquement l'insertion, d'un point de vue qualitatif, des diplômés sortants de la coiffure et de l'esthétique, les problématiques rencontrées par les apprentis, etc.
- Les professionnels souhaiteraient recueillir un avis, de la part des autorités académiques, sur le BTS Métiers de la coiffure qui se mettra en place progressivement à partir de 2016.