

# Métiers en tension de l'artisanat zoom sur les Coiffeurs

Plénière OPC  
23.01.2024

# Cadre d'intervention

# L'expertise du Carif-Oref

- ✓ **Les métiers en tension : un axe majeur d'observation et d'accompagnement des acteurs, depuis plusieurs années**
- ✓ **Plusieurs niveaux d'action :**
  - Identification des métiers en tension
  - Diagnostics synthétiques et opérationnels par métier (*approche mixte qualitative et quantitative*)
  - Accompagnement d'acteurs publics et socioéconomiques sur cette problématique multifactorielle et proposition de pistes d'action
- ✓ **En 2023, réalisation d'un panorama régional et de diagnostics départementaux pour une vision exhaustive des métiers en tension et des facteurs à l'origine des tensions, en région et par département**



# Réalisation de diagnostics approfondis par métiers en tension

- Mécaniciens et électroniciens de véhicules
- Carrossiers automobiles
- Coiffeurs
- Esthéticiens, manucures
- Assistants maternels, gardes d'enfants
- Aides à domicile, aides ménagères
- Préparateurs en pharmacie
- Opticiens-lunetiers et audioprothésistes
- Techniciens en mécanique et travail des métaux
- Ingénieurs et cadres technico-commerciaux

- Une analyse sur plusieurs dimensions
- Une approche mixte quantitative et qualitative
- Une consolidation par les acteurs (OPCO, BP, AIO, SPE, Collectivités...)
- Des préconisations par enjeux

**Téléchargeables à cette adresse :**

**<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Diagnostics-metiers-en-tension>**



# Pourquoi repérer les métiers tension ?

- ✓ Une **préoccupation récurrente pour tous les acteurs** impliqués dans le champ de l'emploi, de l'économie, de la formation et de l'orientation
- ✓ Une **préoccupation accrue avec la relance de l'économie**, en sortie de crise, et des tensions qui s'amplifient
- ✓ Une **préoccupation ravivée** par : les renouvellements de la main-d'œuvre en cours et à venir ; un contexte de crise sanitaire et économique qui a accéléré les mutations organisationnelles et technologiques
- Plan gouvernemental « de réduction des tensions de recrutement » *(principalement axé sur la formation)*
- Avis du CESE sur les métiers en tension *(réflexion sur d'autres freins au recrutement : mobilité, logement, attractivité, orientation des jeunes, conciliation des temps de vie...)*
- Travaux de branches professionnelles, notamment dans le cadre d'EDEC...

# Comment mesurer les tensions ?

- ✓ Un **exercice délicat** avec plusieurs **notions connexes** mais aux définitions, sources et champs différents :
  - **Enquêtes de conjoncture / difficultés de recrutement** (approche sectorielle qualitative ; pas de données régionales)
  - **Emplois vacants** (concept à manier avec précaution ; approche sectorielle ; pas de données régionales)
  - **Difficultés de recrutement** (un ressenti sur des intentions d'embauche pas toujours confirmé)
  - **Offres d'emploi non pourvues** (offres retirées du marché pour diverses raisons ; limitées aux offres déposées à Pôle emploi)
  - **Métiers en tension** (une approche métiers ; une nouvelle méthodologie plus stable et enrichie ; données à disposition au niveau régional et infra)

# Principes méthodologiques adoptés

- ✓ Mobilisation du **dispositif de mesure des tensions** sur le marché du travail, construit par la Dares (service études du ministère du Travail) et la DG France Travail<sup>1</sup> (ex-Pôle emploi).
- ✓ Créé en 2019, ce système agrège des indicateurs chiffrés issus des statistiques du marché du travail et d'enquêtes qualitatives en besoins de main-d'œuvre. Il fait désormais référence pour l'analyse des tensions auprès des acteurs du champ emploi, formation, orientation professionnelle.
  - **Un indicateur synthétique de tension** (difficultés de recrutement BMO + ratio offres diffusées / demandes d'emploi + taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi A,B,C)
  - **Des indicateurs complémentaires éclairant les facteurs de tension** (conditions de travail, conditions d'emploi, manque de main-d'œuvre, lien emploi-formation...)
- ✓ Les dernières données disponibles toute fin 2023 portent sur l'année 2022

# Zoom sur le métier de Coiffeur

*(Diagnostic réalisé courant 2022)*



# Sources et nomenclature mobilisées

- ✓ **Emploi** : Actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee, RP)
- ✓ **Marché du travail** : Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (ex-Pôle emploi) ; Offres d'emploi diffusées ; Enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail - DEFM ABC ; Offres diffusées ; BMO)
- ✓ **Tensions** : Indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail (ex-Pôle emploi)
- ✓ **Formation** : Effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, France Travail, DreetS)
- ✓ **Insertion** : Apprenants du CAP au BTS dans un EPLE public ou privé sous contrat, sous tutelle du ministère de l'éducation nationale (taux de poursuite d'études et taux d'emploi des sortant à 6 mois, mesuré sur l'emploi salarié en France).
- ✓ **Nomenclatures** : PCS et Rome
- ✓ **Compléments qualitatifs et quantitatifs** : Publications des Branches UNEC, de l'OPCO EP et de la CPRIA ; site Mét@for Filière de formation « Coiffure, esthétique » ; Observatoire des transitions professionnelles...

# Coiffeurs

- ✓ **17 710 actifs en emploi** exercent ce métier en région, dont :
  - 11 085 artisans coiffeurs
  - 6 625 de coiffeurs salariés
- ✓ 89 % des emplois salariés dans le secteur «Coiffure»
- ✓ Différents lieux d'exercice (entreprises artisanales, salons de coiffure franchisés ou sous licence, domiciles de particuliers, instituts de beauté, centres de formation, établissements médico-sociaux ou hospitaliers...)
- ✓ **Des tensions et difficultés de recrutement importantes :**
  - En tension forte en région
  - En tension structurelle sur 10 ans
  - En tension forte ou élevée dans tous les départements de la région
  - Une part élevée de projets de recrutement jugés difficiles et des difficultés inscrites dans la durée

# 1/ Enjeux liés à l'évolution des besoins de compétences et à la formation

Principaux constats

Une évolution de l'emploi opposée entre salariés et non-salariés

- Une évolution de la structure des emplois **favorable aux non-salariés** (+ 9 % entre 2013 et 2019) ;
- **Contrairement aux salariés**, dont l'emploi baisse notablement (- 10%), et ce depuis plusieurs années
- **Des tendances qui devraient se poursuivre** au vu de la restructuration du secteur (développement du micro-entrepreneuriat et de la coiffure à domicile, ubérisation des prestations, évolution des exigences des clients)

Des offres et des projets de recrutement nombreux et en hausse

- **2 340 offres** diffusées en 2021 (+ 18% depuis 2017)
- **2 430 projets de recrutement** (+ 93%) ; 34<sup>e</sup> métier le + recherché
- Des facteurs combinés qui indiquent une **intensité élevée des embauches** (au regard de l'emploi salarié)

Une main-d'œuvre disponible sur le marché du travail en diminution et inégalement répartie sur le territoire

- **2 540 demandeurs d'emploi** (DE) ; un nombre en baisse notable (- 14% sur un an)
- Un **déséquilibre plus prononcé dans le Var**, qui concentre 26 % des offres d'emploi et 20 % des demandeurs d'emploi
- Une **densité d'établissements de la coiffure** particulièrement forte dans les Alpes-Maritimes (228 établissements pour 100 000 habitants en 2021), le Var (222) et le Var (222) et le Var (196) (contre 149 en moyenne nationale)

Une adaptation des compétences pour répondre aux évolutions du secteur

- **Des besoins de compétences** accrus par la crise sanitaire et économique dans plusieurs domaines : technique (cœur de métier) ; commercial ; numérique ; hygiène-sécurité ; relationnel ou managérial
- Ceci, pour **permettre aux entreprises de développer leur activité et d'optimiser leur fonctionnement interne** dans un contexte économique difficile

# 1/ Enjeux liés à l'évolution des besoins de compétences et à la formation

## Principaux constats

Une évolution de l'emploi opposée entre salariés et non-salariés

Des offres et des projets de recrutement nombreux et en hausse

Une main-d'œuvre disponible sur le marché du travail en diminution et inégalement répartie sur le territoire

Une adaptation des compétences pour répondre aux évolutions du secteur

## Pistes d'action

- **Prévenir les désajustements tant quantitatifs que qualitatifs** en termes de compétences et de formation.
- **Développer l'offre de formation initiale et continue dans les territoires moins pourvus**, pour répondre aux opportunités d'emploi dans une région où le nombre d'établissements de coiffure par habitant est très élevé.
- **Recenser les besoins de formation correspondant aux compétences émergentes ou à renforcer pour diversifier et développer l'activité** (colorations végétales, visagisme, marketing digital, gestion des réseaux sociaux, maîtrise des logiciels de gestion et des plateformes de réservation/paiement en ligne, gestion des publics aux besoins spécifiques...).
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation** permettant l'acquisition de ces nouvelles compétences en facilitant la compréhension et la mobilisation des dispositifs (boîtes à outils, guides...).
- **Faciliter l'accès à des actions de formation ou d'accompagnement à l'usage du numérique** (tel le dispositif « Coach digital » destiné aux entreprises de moins de 20 salariés), permettant notamment de fidéliser les clients et de développer l'activité de l'entreprise (site Internet, réseaux sociaux, outil de gestion de la clientèle...).

## 2/ Enjeux liés à l'insertion professionnelle et à la sécurisation des parcours

Principaux constats

Un lien fort entre emploi et formation

- **51 % des actifs en emploi ont un diplôme de niveau CAP-BEP** et 29 % un niveau bac (respectivement 23 % et 21 % tous métiers)
- **78 % des professionnels ayant dix ans d'ancienneté ou moins**, ont un diplôme spécialisé en « Coiffure, esthétique »
- **Coiffeur en salon ou coiffeur à domicile, des activités réglementées** exigeant une qualification professionnelle pour s'installer (le BM ou le BP, pour l'un, et le CAP a minima, pour l'autre)

Des effectifs et une offre de formation peu développés en région

- **1 190 personnes** sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier (1 % des formés en région)
- Seulement **sept certifications mises en œuvre en région**
- Des effectifs en formation préparant **essentiellement le CAP et le brevet professionnel (BP) « Coiffure »**
- Une **très faible mobilisation des dispositifs de formation continue pour les demandeurs d'emploi** (2 % contre 13 % pour l'ensemble des formés)
- Une **offre de formation initiale concentrée dans les Bouches-du-Rhône** (la moitié des centres de formation localisés dans le département)

Un recours très important à la formation et aux contrats en alternance

- **67 % des personnes** en formation par l'apprentissage (8 % pour l'ensemble des formés) et 10 % en contrat de professionnalisation (7 %)
- **18 % des salariés** sont en contrats d'alternance (2 % tous métiers)

Une insertion variable selon le niveau de diplôme

- Des **poursuites d'études plus fréquentes après le CAP**
- Une insertion dans l'emploi, six mois après la formation, **plus favorable après le BP**

Des jeunes nombreux dans l'emploi et plus diplômés que leurs aînés

- **28 % des personnes** exerçant le métier ont moins de 30 ans (17 % tous métiers)
- Parmi ces actifs, **44 % ont un diplôme de niveau bac ou plus** ; cette part est de 30 % chez les seniors

## 2/ Enjeux liés à l'insertion professionnelle et à la sécurisation des parcours

### Principaux constats

Un lien fort entre emploi et formation

Des effectifs et une offre de formation peu développés en région

Un recours très important à la formation et aux contrats en alternance

Une insertion variable selon le niveau de diplôme

Des jeunes nombreux dans l'emploi et plus diplômés que leurs aînés

### Pistes d'action

- **Diversifier les modalités de formation pour élargir le vivier des nouveaux entrants** (VAE, formation continue des demandeurs d'emploi, POEC/POEI, dispositifs de reconversion...).
- **Développer le tutorat et l'accompagnement des formés et des sortants de formation** pour suivre mais aussi optimiser les conditions de formation, d'insertion et de reconversion.
- **Clarifier les besoins de compétences des employeurs et les niveaux attendus** au regard de la réglementation, de la demande des consommateurs et des organisations du travail.
- **Veiller à l'équilibre territorial entre offre de formation et opportunités d'emploi** (cf. axe précédent).

### 3/ Enjeux liés à la GRH et à l'attractivité du métier

Principaux constats

Une part importante de jeunes et de nouveaux inscrits dans la demande d'emploi

- **33 % des demandeurs d'emploi** recherchant un emploi dans ce métier ont moins de 30 ans (25 % tous métiers)
- **60 % des demandeurs d'emploi** sont inscrits depuis moins d'un an (53 % tous métiers)

Une ancienneté dans l'emploi relativement faible

- **25 % des actifs en emploi dans ce métier** (cumulé avec celui d'Esthéticien) ont moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail (21 % tous métiers)
- Ces indicateurs combinés tendent à souligner un **turn-over important, en particulier chez les jeunes salariés**

Des reconversions peu orientées vers ce domaine de formation en région

- Au plan régional, **le domaine « Coiffure, esthétique » ne figure pas parmi les 15 premiers domaines de formation** suivis par les salariés en reconversion (12e rang au national)

Des emplois et des offres d'emploi majoritairement stables

- **74 % des salariés** exerçant ce métier sont en CDI (85 % tous métiers)
- **77 % des offres diffusées** concernent un CDI (contre 58 % tous métiers)

Des salaires faibles et des conditions d'exercice exigeantes

- La moitié des salariés gagnent **moins de 1 430 € net par mois** à temps plein (1 740 € tous métiers)
- Des emplois à **temps partiel assez fréquents** (21 % contre 17 % tous métiers)
- Les **documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité** font état de : contraintes horaires et de rythme, travail le samedi, positions pénibles, gestes répétitifs, contacts avec des produits chimiques et potentiellement allergisants...



### 3/ Enjeux liés à la GRH et à l'attractivité du métier

#### Principaux constats

Une part importante de jeunes et de nouveaux inscrits dans la demande d'emploi

Une ancienneté dans l'emploi relativement faible

Des reconversions peu orientées vers ce domaine de formation en région

Des emplois et des offres d'emploi majoritairement stables

Des salaires faibles et des conditions d'exercice exigeantes

#### Pistes d'action

- **Soutenir et amplifier, à l'échelle de TPE-PME, la mise en œuvre des stratégies de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**, de démarches de qualité de vie au travail (QVT) et de responsabilité sociétale et environnementale des entreprises (RSE), pour **faciliter l'embauche de personnel plus diplômé que par le passé et fidéliser la main-d'œuvre** (limiter l'absentéisme et le turn-over).
- **Conduire des investigations sur l'attractivité du secteur**, les déclencheurs de mobilités professionnelles des salariés, leurs motivations à rejoindre ou quitter le métier (y compris les ruptures de contrats en alternance).
- **Mener des réflexions sur les niveaux de rémunération des salariés** et proposer, lors des recrutements, des fourchettes de salaire ajustées en fonction de l'expérience et des compétences des candidats.
- **Renforcer l'accompagnement des entreprises artisanales sur le volet RH** (aide au recrutement, accueil des alternants, intégration des personnels masculins, optimisation des conditions de travail...).
- **S'appuyer sur les dispositifs et outils existants et les promouvoir** : PCRH ; services d'accompagnement de la CMAR ; de l'OPCO EP ; actions collectives de GEPP propres à l'artisanat ; fiche « Prévention et Sécurité » de la CPRIA ; « Mon projet d'entreprise » ; fonds « Sud compétences »...
- **Améliorer la visibilité et l'accessibilité aux différentes aides à destination des entreprises** régionales (à l'image du portail « entreprises.maregionsud.fr » du Conseil régional).
- **Actualiser l'information métier** (ateliers, visites d'entreprises, informations collectives...) en mettant en perspective, auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des candidats à la reconversion, les opportunités d'emploi stable et qualifié, les atouts objectifs du métier ainsi que les bonnes pratiques et efforts réalisés par les employeurs et leurs représentants.



# Perspectives d'études sur ce thème en 2024

- ✓ **Actualisation du panorama régional (données 2022)**
- ✓ **Actualisation des six diagnostics départementaux :**
  - Dans l'ordre de publication : 13, 06, 83, 84 (04 et 05, selon faisabilité)
- ✓ **Diagnostics métiers approfondis à paraître :**
  - **Cuisinier et chefs cuisiniers**
  - Agents de sécurité et de surveillance
- ✓ **Nouveaux diagnostics métiers approfondis à réaliser :**
  - Prioritairement, autour des métiers de l'industrie et/ou de la construction durable (en cours de réflexion en lien avec les COS) => des proximités avec l'artisanat