



Diagnostics métiers en tension

Coiffeurs

Le présent diagnostic porte sur le métier « Coiffeurs ». Avec **17 710 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur dix ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2022 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

17 710 personnes exercent ce métier, dont :

- 11 085 artisans coiffeurs de 0 à 9 salariés (y compris artisans manucures, esthéticiens)
- 6 625 coiffeurs salariés.
- 83 % de femmes.
- 63 % de non-salariés ; 74 % de CDI chez les salariés.



- 51 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 29 % un niveau bac.
- 89 % des emplois salariés dans le secteur « Coiffure ».

Un métier qui peut s'exercer dans différents types de structure (entreprises artisanales, salons de coiffure franchisés ou sous licence, domiciles de particuliers, instituts de beauté, centres de formation, établissements médico-sociaux ou hospitaliers...).

2 540 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 50 % ont un niveau CAP-BEP ; 35 % un niveau bac.



1 190 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante



- visant ce métier
- Exclusivement dans la spécialité de formation « Coiffure, esthétique ».
 - 67 % en formation initiale - apprentissage ; 19 % en formation initiale - voie scolaire ; 10 % en contrat de professionnalisation ; 2 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 1 % en formation continue financée par l'OPCO.

Des difficultés de recrutement importantes



- 2 430 projets de recrutement en 2022 (cumulés avec les esthéticiens), dont 71 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- En tension forte ou élevée dans tous les départements de la région.

Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'évolution des besoins de compétences et la formation
- L'insertion professionnelle et la sécurisation des parcours
- La gestion des ressources humaines (GRH) et l'attractivité du métier.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2021) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2018) ; Pôle emploi (BMO 2022) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

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

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
- Une tendance qui devrait se poursuivre au vu de la restructuration du secteur (en cours avant la crise sanitaire et accentuée par celle-ci) : 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 d'emploi diffusées en 2021 (+ 18 % par rapport à 2017)
- 2 430 projets de recrutement (+ 93 % sur la même période) ; 34^e métier le plus recherché par les employeurs en région
- Des facteurs combinés qui indiquent une intensité élevée des embauches (au regard de l'emploi salarié) pour ce métier

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

- 2 540 demandeurs d'emploi cherchent à exercer ce métier
- 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 Vaucluse (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



Un métier tributaire du contexte économique et sociétal

La concurrence dans le secteur de la coiffure se renforce avec notamment le développement de la coiffure à domicile et du micro-entrepreneuriat. Ces phénomènes répondent à certains enjeux économiques et sociaux : évolution de la densité démographique, vieillissement de la population, coût d'installation d'un salon. De plus la demande des clients se modifie : arbitrage budgétaire des ménages ; développement du « *do it yourself* » (accru lors des périodes de confinement) ; injonctions à la beauté ; importance accordée au bien-être...

Pour faire face à ces évolutions, certains coiffeurs font le choix de diversifier leur offre avec de nouvelles prestations ou techniques (barbier, coupe et soins des cheveux texturés...) et l'usage de produits plus naturels (coloration végétale, par exemple).

Parallèlement, afin de capter une clientèle connectée et qui a amplifié son recours au numérique pendant la crise sanitaire, **certains professionnels mettent en place de nouveaux services en ligne** ou améliorent des services digitaux existants : réservation, paiement en ligne, création de compte sur les réseaux sociaux, carte d'abonnement, prospection de nouveaux clients. D'autres réalisent des réorganisations internes, des changements d'implantation géographique voire des restructurations...

Ces transformations nécessitent des investissements financiers et humains tels que le **renforcement par la formation initiale et continue des compétences digitales, relationnelles, en marketing...** Elles conduisent également les employeurs à rechercher des **profils polyvalents** ou maîtrisant des **techniques spécialisées** (coiffeur-barbier, par exemple). Enfin, pour les chefs d'entreprise ou le personnel d'encadrement, les compétences managériales sont à amplifier en matière de gestion des équipes, des risques psychosociaux ; gestion économique et financière ; gestion des stocks, des achats, des applications numériques de suivi de l'activité...

Sources : études de l'OPCO EP sur la branche coiffure et professions connexes ; entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **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

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 % pour l'ensemble des actifs en emploi)
- 78 % des professionnels ayant dix ans d'ancienneté ou moins, sur le marché du travail, 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



Pistes d'action préconisées

- **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).



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de Pôle emploi n'est donc pas un prérequis.

En s'appuyant sur les relations avec Pôle emploi au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par Pôle emploi. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

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

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 à Pôle emploi 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 (12^e 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 de travail contraignantes

- 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...

Des employeurs à sensibiliser sur leur capacité d'action en matière de recrutement et de fidélisation du personnel

Le secteur de la coiffure pâtit d'un **déficit d'attractivité** qui a des **conséquences directes dans la GRH** :

- nombre de candidats et d'élèves jugé insuffisant par rapport aux besoins de recrutement ;
- difficultés de recrutement qui perdurent ;
- turn-over important (des salariés qui restent relativement peu de temps dans leur entreprise, voire qui sont tentés de quitter le secteur une fois confrontés à la réalité du métier).

Les acteurs interviewés évoquent la **tendance des chefs d'entreprise artisanale** à s'abriter derrière la convention collective nationale et à **ne pas avoir conscience de leur capacité à négocier avec le personnel**. Ce dialogue social de proximité leur permettant, en complément de rémunérations jugées faibles, d'intégrer un système de **compensations hors rémunération** ou de mettre en place des **modalités d'organisation du travail plus favorables à une meilleure conciliation des temps de vie** professionnelle et familiale (point important pour un personnel principalement féminin). En parallèle, **une actualisation de la convention collective** apparaît indispensable aux personnes interrogées.

Il est également mentionné la **nécessité, pour les établissements, de se différencier** compte tenu de la concurrence inter-métiers et inter-entreprises sur le marché du travail. Ces **bonnes pratiques distinctives**, favorables à l'élaboration ou à la **consolidation d'une « marque employeur »** et propices à véhiculer ses valeurs, peuvent prendre des formes très variées : évolution des choix en matière d'achat et d'approvisionnement, à la faveur de produits biologiques ou moins nocifs ; labélisation RSE liée à l'utilisation de ces produits bio ; site Internet attractif et illustratif des spécificités de l'entreprise ; spécialisations techniques ; période d'intégration pour les nouveaux arrivants dans l'entreprise ; fourchette de salaire proposée à l'embauche selon les compétences et l'expérience des candidats (plutôt que le SMIC) ; opportunités proposées aux jeunes salariés de travailler le soir plutôt que le matin, de gérer l'affichage de l'entreprise sur les réseaux sociaux...

Toutes ces pratiques convergent vers l'élaboration de stratégies GEPP et QVT à la portée de TPE pour attirer de nouveaux candidats et fidéliser le personnel. Certaines entreprises intègrent ces changements mais ces **efforts sont encore diffus et doivent être renforcés**, objectivés et valorisés.

Les témoignages recueillis soulignent ainsi le besoin de sensibiliser les chefs d'entreprise aux problématiques RH et environnementales, aux réalités du marché du travail, et de **renforcer le travail d'accompagnement** conduit auprès d'eux.

Enfin, consciente de ces difficultés, la **branche professionnelle cherche à actionner différents leviers** pour renforcer la visibilité comme l'attractivité des métiers et attirer de nouveaux candidats (en encourageant l'alternance ainsi qu'en accompagnant les parcours de reconversion). Ces actions et réflexions, à poursuivre et à consolider, portent notamment sur l'actualisation des contenus de communication, la promotion des métiers et des diplômes, le déploiement de plusieurs dispositifs clés de reconversion/réinsertion, l'optimisation des conditions de travail...



Pistes d'action préconisées

- **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.



La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux PME-TPE non dotées d'un service de ressources humaines (RH). L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises. Il doit être réalisé sur une période de 12 mois et ne peut excéder 30 jours. L'employeur doit contacter son OPCO ou la Dreets pour bénéficier de la prestation.

Nomenclatures et sources :

Les nomenclatures métiers utilisées sont, selon les besoins d'approfondissements sollicités par les acteurs socio-économiques et la disponibilité des données, celles des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin), des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 486 postes (niveau le plus fin) et du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). La FAP permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « TOZ60 – Coiffeurs, esthéticiens » ; les PCS, « 217c – Artisans coiffeurs, manucures, esthéticiens, de 0 à 9 salariés » et « 562b – Coiffeurs salariés » ; le ROME, « D1202 – Coiffure ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, Pôle emploi – STMT, DEFM ABC au 31.12.2021) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi – Offres diffusées 2017-2021) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi – BMO de 2017 à 2022).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2011-2015 millésimé 2013 et RP 2017-2021 millésimé 2019) ; salaire mensuel net médian (en ETP) pour l'ensemble des postes salariés hors stagiaires et apprentis (Insee – Base tous salariés millésimé 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Dreets – Base Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur, effectifs en formation 2018).

Insertion : taux de poursuite d'études et taux d'emploi à six mois de sortants de formation professionnelle (du CAP au BTS) mesuré sur l'emploi salarié dans le secteur privé (Dares, Depp – InserJeunes, données nationales, années scolaires 2018-2019 et 2019-2020 cumulées).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branche professionnelle et autres organisations paritaires : branche de la *Coiffure et professions connexes* ; Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) porté par l'OPCO EP ; Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA)...

Organisations patronales : Union nationale des entreprises de coiffure (UNEC) et sa représentation en région...

Organismes consulaires : Chambre de métiers et de l'artisanat (CMAR PACA) ; Chambre de commerce et d'industrie (CCI)

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Rectorats ; Pôle emploi ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'observatoire de l'OPCO EP :

<https://www.opcoep.fr/observation#Branches-professionnelles>

Chiffres-clés et rapports de la branche :

<https://unec.fr/chiffres-cles-de-la-coiffure/>

Dispositif PCRH :

<https://paca.dreets.gouv.fr/La-mise-en-oeuvre-de-la-prestation-en-conseil-RH-pour-les-TPE-PME>

Portail entreprises du Conseil régional :

<https://entreprises.maregionsud.fr>



Diagnostics métiers en tension

Coiffeurs

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

En 2021, suite à la nouvelle méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un **premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional et départemental** (*Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n°3, juin 2021). Ce panorama livre une lecture des tensions en 2019, avant la crise sanitaire et économique, permettant d'avoir un point de départ pour une observation annualisée des tensions.

Le présent document s'intègre dans le cadre d'une **nouvelle série de publications sur des métiers en tension**. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Décembre 2022