

Contrat d'objectifs

**des métiers de la
coiffure en Bourgogne**

2009-2014

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PREAMBULE | 7 |
| TITRE I – LES DISPOSITIONS GENERALES | 8 |
| Article 1 – Objet et champ d’application du contrat d’objectifs | 8 |
| Article 2 – Champ d’intervention | 8 |
| Article 3 – Les priorités de la branche en matière de formation professionnelle | 8 |
| Article 4 – Le secteur de la Coiffure en Bourgogne | 9 |
| Article 5 – Les enjeux | 10 |
| TITRE II – LES ORIENTATIONS PARTAGEES | 10 |
| Article 1 – Développement de l’Information – de la Sensibilisation – de l’Orientation | 10 |
| Article 2 – Formation professionnelle initiale (scolaire et par apprentissage) | 11 |
| 2.1 – Les orientations du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) | 11 |
| 2.2 – Les orientations de la Profession | 12 |
| Article 3 – Formation continue | 12 |
| 3.1 – Les coiffeurs salariés et non salariés | 13 |
| 3.2 – L’insertion par le Contrat de Professionnalisation | 13 |
| 3.3 – L’insertion des demandeurs d’emploi par la formation continue | 14 |
| 3.4 – La Validation des Acquis de l’Expérience (VAE) | 14 |
| Article 4 – Formation des futurs dirigeants | 14 |
| 4.1 – Les salariés | 14 |
| 4.2 – Les créateurs-repreneurs et les cédants d’entreprises | 14 |
| Article 5 – Développement qualitatif de la formation | 15 |
| 5.1 – La qualification des Maîtres d’apprentissage ou tuteurs | 15 |
| 5.2 – Renforcer la formation des formateurs, des maîtres d’apprentissage et des membres de jury | 15 |
| 5.3 – La formation en entreprise | 16 |
| 5.4 – Accueil et effectifs | 17 |
| TITRE III – LA VIE DU CONTRAT D’OBJECTIFS | 17 |
| Article 1 – Pilotage du contrat d’objectifs | 17 |
| 1.1 – Un comité de pilotage régional | 17 |
| 1.2 – Un comité technique | 18 |
| Article 2 – Communication | 18 |
| Article 3 – Suivi et évaluation des actions | 18 |
| Article 4 – Modalités de mise en œuvre | 18 |
| Article 5 – Durée et validité | 18 |

Entre d'une part,

L'Etat

représenté par le Préfet de la Région de Bourgogne,

Monsieur Christian de LAVERNÉE

et

le Recteur de l'Académie de Dijon,

Madame Florence LEGROS

et

Le Conseil régional de Bourgogne

représenté par son Président,

Monsieur François PATRIAT

et d'autre part,

L'Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne,

représentée par son Président,

Monsieur Pierre MARTIN

et

La Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne,

représentée par son Président,

Monsieur Pierre MARTIN

- VU le règlement (CE) n° 1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds social européen (FSE),
- VU le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le fonds de cohésion,
- VU le programme opérationnel du Fonds Social européen (POFSE) au titre de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » de la France pour la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2013 adopté par décision de la Commission du 9 juillet 2007,
- VU le code de l'éducation, le code général des collectivités territoriales et le code du travail, notamment l'article R6223-6 du code du travail relatif au nombre maximum d'apprentis,
- VU la loi n°83-8 du 7 janvier 1983, modifiée, relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat, et de façon plus générale, l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs à la décentralisation, notamment dans le domaine de la formation professionnelle,
- VU la loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, notamment son article 22 créant les contrats d'objectifs,
- VU la loi n°89-486 du 10 juillet 1989 sur l'orientation et l'éducation,
- VU la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle,
- VU la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle,
- VU la loi n°96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage et ses textes d'application,
- VU la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002,
- VU la loi n° 2002-276 de démocratie de proximité du 27 février 2002,
- VU la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- VU le décret n°93-51 du 14 janvier 1993, modifié par le décret n° 2004-703 du 13 juillet 2004, relatif au contenu des contrats d'objectifs,
- VU l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,
- VU l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels »,
- VU l'accord de branche du 18 mars 2005, relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie et l'arrêté d'extension du 12 octobre 2005,
- VU l'avenant du 13 décembre 2005 relatif à la formation tout au long de la vie et l'arrêté d'extension du 11 décembre 2006 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure,

- VU l'avenant n°1 du 18 décembre 2006 à l'accord formation professionnelle du 18 mars 2005 et du 13 décembre 2005 relatif à la mise en place des formations qualifiantes, et l'arrêté d'extension du 16 juillet 2007,
- VU les précédents contrats d'objectifs signés le 26 novembre 1990 et le 10 mars 2003,
- VU la délibération du Conseil régional de Bourgogne du 17 décembre 2004 adoptant le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDF),
- VU la convention d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage signée le 11 juillet 2005 entre l'Etat et le Conseil régional de Bourgogne et ses avenants,
- VU le contrat de Projets Etat-Région 2007-2013 signé le 22 février 2007,
- VU la convention de partenariat signée entre l'Académie de Dijon et l'Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne le 14 mars 2007,
- VU la convention de partenariat signée entre la Fédération Nationale de la Coiffure et l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers en date du 2 décembre 2008,
- VU la délibération du Conseil régional de Bourgogne du 19 octobre 2009 adoptant ledit contrat d'objectifs,
- VU l'accord cadre régional d'actions de développement de l'emploi et des compétences dans le secteur de l'artisanat des métiers et services signé le 4 décembre 2007, et ses avenants,
- VU le plan gouvernemental d'actions en faveur de l'emploi des jeunes.

Les signataires s'accordent sur les analyses et décisions suivantes :

PREAMBULE

Les contrats d'objectifs ont été créés par la loi du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, afin de coordonner les interventions de l'Etat, de la Région et des branches professionnelles pour le développement des filières de formation professionnelle.

D'autres lois sont venues préciser et renforcer le rôle des contrats d'objectifs notamment la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 qui indique que la Région adopte le Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (PRDF) en prenant en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs.

Soucieux de contribuer au développement harmonieux des métiers de la coiffure, les signataires se sont déjà engagés à deux reprises à unir leurs efforts et leurs moyens dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue.

Ce troisième contrat d'objectifs prend en compte les enseignements tirés du bilan du précédent contrat et s'inscrit dans une démarche dynamique de développement de l'emploi en Bourgogne.

Il définit des grandes orientations pour lesquelles les partenaires s'engagent en fonction de leurs compétences respectives, afin d'accompagner sur l'ensemble du territoire bourguignon le développement coordonné de la formation professionnelle dans le secteur.

TITRE I – LES DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - Objet et champ d'application du contrat d'objectifs

Le présent contrat d'objectifs a pour but de permettre un développement coordonné à la fois de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage, et également celui de la formation professionnelle continue des actifs occupés et des demandeurs d'emploi.

Il permet également d'alimenter la réflexion pour l'élaboration du Schéma régional d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale (Action n° 12 du PRDF) et favorise également la concertation annuelle entre les financeurs de la formation des demandeurs d'emploi (Action n° 13 du PRDF).

Enfin, il constitue un élément de cadrage régional pour la définition des initiatives en faveur du développement de l'emploi et des compétences.

ARTICLE 2 - Champ d'intervention

Le champ territorial retenu est la région Bourgogne.

Le champ des activités économiques couvert est celui des entreprises de la coiffure salon et hors salon.

ARTICLE 3 - Les priorités de la branche en matière de formation professionnelle

De par son histoire et ses traditions, la Profession de la coiffure est attachée à l'apprentissage, cependant, elle a conscience que la diversité des voies de formation est indispensable à l'équilibre entre la demande sociale et les besoins de la Profession.

Considérant que l'accès à la Profession prend en compte certains critères (culture générale, motivation, "aptitudes physiques, notamment risques allergiques"), l'Union Régionale de la Coiffure s'attachera à développer une démarche d'information et de prévention des jeunes souhaitant entrer en apprentissage. Par ailleurs, des actions d'aide au recrutement pour les chefs d'entreprise seront menées (accompagnement, conseil, procédure à suivre,...).

-La Profession rappelle que les qualifications nécessaires pour occuper les emplois dans la coiffure s'inscrivent dans une logique de développement d'une filière de formation qualifiante, structurée par des diplômes couvrant l'ensemble des niveaux requis par la Profession, complétés par des actions de développement des compétences.

-La Profession s'engage à mieux exprimer les besoins de recrutement en fonction de la structure des emplois disponibles ou à créer dans le secteur.

-La Profession souligne sa volonté de contribuer à l'amélioration de la qualité des formations à travers des actions de formation à destination de maîtres d'apprentissage, ou de tuteurs d'une part, ainsi que de formateurs d'autre part.

-La Profession considère qu'il est essentiel de renforcer les actions d'insertion et de réinsertion des coiffeurs dans les métiers de la branche, particulièrement dans le cadre des dispositifs de professionnalisation.

ARTICLE 4 - Le secteur de la coiffure en Bourgogne - (Fiche Action n° 1)

La coiffure, 2ème secteur de l'artisanat en nombre d'entreprises, comptait au 1er janvier 2008 en Bourgogne 1 847 entreprises, soit 7,6 % des 24 400 entreprises artisanales bourguignonnes.

En Bourgogne, le secteur de la coiffure à domicile poursuit son développement quantitatif. Il a enregistré une croissance de 50 % en 5 ans, passant de 200 entreprises en 2004 à 302 en 2008. Il représente désormais 16 % du secteur en nombre d'entreprises, pour un chiffre d'affaires estimé au plan national à moins de 5 % du chiffre d'affaires global du secteur.

La coiffure en salon connaît également une belle progression.

Sur la période de 5 ans, le nombre de salon a augmenté de 6 % en Bourgogne, passant de 1 456 en 2004 à 1 545 en 2008.

Depuis 2 ans, porté par le secteur du hors salon, le nombre d'immatriculations en création a été plus important qu'en reprise.

Réparties sur l'ensemble du territoire, les entreprises de la coiffure contribuent très largement au dynamisme des zones rurales, à l'animation des centres villes et des quartiers périphériques des villes, tout en étant également très présentes dans les centres commerciaux.

En matière d'emploi, le secteur dénombre 3 155 salariés en Bourgogne au 1er janvier 2008.

Sur une période de 5 ans, le nombre de salariés est passé de 3 249 en 2004 à 3 155 en 2008, soit une diminution de 2,89 %.

En 2008, on dénombre 28,45 % (525) de chefs d'entreprise de plus de 50 ans et 16,57 % (306) de plus de 55 ans en Bourgogne. Ces derniers, devraient prochainement faire valoir leurs droits à la retraite.

Or, les créateurs – repreneurs sont majoritairement d'anciens salariés de la coiffure. Le secteur redoute que les difficultés de recrutement actuelles ne laissent place à une vraie pénurie de main d'œuvre à moyen terme. C'est pourquoi, la Profession attache une grande importance à la formation. Concernant la formation initiale, la coiffure est le deuxième secteur artisanal formant des jeunes par la voie de l'apprentissage. Au niveau national, les apprentis coiffeurs représentent 12 % des apprentis formés par l'artisanat.

Par ailleurs, il convient de constater depuis plusieurs années un accroissement régulier de l'enseignement privé hors contrat.

Le secteur a très largement recours à l'apprentissage, avec des ruptures de contrat moins nombreuses que dans les autres secteurs d'activités. Ce mode de formation, privilégié par la Profession, permet à près de 80 % de jeunes formés en CAP par la voie de l'apprentissage, d'accéder à une Mention Complémentaire ou au Brevet Professionnel.

Les effectifs BP par apprentissage ont progressé de 38 % sur la période de référence 2004-2008 au cours de laquelle les 4 départements ont formé des effectifs. Se sont en 2008, 84 jeunes formés en Brevet Professionnel en Bourgogne.

ARTICLE 5 - Les enjeux

L'accélération des départs en retraite des dirigeants de salons représente donc l'enjeu principal du contrat d'objectifs 2009-2014 puisqu'il faudra, d'une part, former les créateurs-repreneurs aux techniques de gestion et management et d'autre part, former les salariés qui les remplaceront dans les salons.

Cet enjeu du renouvellement économique implique par conséquent un effort important qui doit être engagé sur la formation professionnelle continue et la qualification des salariés. De plus, certains chefs d'entreprise faisant de la création – reprise un mode de développement externe, permettent, par la formation, une perspective d'évolution à leurs salariés et indirectement leur fidélisation.

En complément, pour satisfaire l'ensemble des besoins de recrutement du secteur, la Profession pense faire appel à d'autres publics, en particulier les demandeurs d'emploi et/ou les personnes souhaitant compléter leur formation initiale.

Pour répondre à ces enjeux, les signataires du présent contrat d'objectifs s'engagent à :

- collaborer à l'observation du secteur de la Coiffure qui contribuera à renforcer l'analyse économique et sociale de ce secteur,
- assurer l'information des métiers et concourir aux côtés des acteurs de l'AIO à l'orientation des publics,
- soutenir la formation initiale, par la voie de l'apprentissage et sous statut scolaire,
- contribuer à la formation continue des salariés, sous contrat de professionnalisation et dans le cadre des plans de formation,
- s'attacher au développement de la formation continue des demandeurs d'emploi,
- favoriser la préparation des futurs dirigeants d'entreprise avec des actions d'accompagnement, de sensibilisation, d'information et de formation des porteurs de projet d'un salon de coiffure,
- multiplier les démarches visant à développer la qualité de la formation.

TITRE II - LES ORIENTATIONS PARTAGEES

ARTICLE 1 – Développement de l'Information – de la Sensibilisation – de l'Orientation

Le secteur de la coiffure ne rencontre pas aujourd'hui de véritables difficultés d'attractivité des jeunes en formation initiale.

Il apparaît que la formation initiale est déterminante dans le secteur de la coiffure, non seulement pour la qualité des formations dispensées, mais également pour l'ambition individuelle des élèves dans leur parcours professionnel. En effet, le secteur souffre de représentations erronées, fortes et persistantes, supposant que le métier s'acquiert rapidement et facilement. Or tel n'est pas le cas, il est ainsi nécessaire de sensibiliser fortement les publics en phase d'orientation aux exigences véritables du métier, et ce à différents niveaux du parcours scolaire.

La Profession s'engage à participer aux manifestations organisées par les acteurs de l'Accueil Information Orientation (AIO) et les organismes de formation, ainsi qu'à informer en s'appuyant sur les outils de communication (exemple : le site internet de la Fédération Nationale de la Coiffure Française -FNCF).

Une attention particulière sera portée sur l'opportunité de la reprise d'entreprise.

(Fiche Action n° 2)

ARTICLE 2 - Formation professionnelle initiale (scolaire et par apprentissage)

2.1 Les orientations du Plan Régional de Développement des Formations (PDRF)

Le Conseil régional de Bourgogne a souhaité que le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) soit le reflet d'une politique ambitieuse en matière de formation professionnelle vecteur d'insertion sociale et professionnelle des jeunes en Bourgogne.

Afin d'assurer une cohérence et une complémentarité entre les principales voies de formation professionnelle, le Conseil régional de Bourgogne a privilégié la concertation entre les différents acteurs.

Ainsi, l'offre de formation fait l'objet d'une co-construction annuelle entre le Conseil régional et l'Académie pour l'évolution de la carte des formations initiales dans le secteur de la coiffure qui prend en compte les orientations de la Profession décrites ci-dessous.

Le présent contrat d'objectifs s'inscrit dans cet esprit et dans les principes énoncés et partagés par le Conseil régional et l'Académie, à savoir, l'élévation du niveau de qualification, la répartition de l'offre de formation sur un territoire et la prise en compte de l'insertion des jeunes dans le contexte économique local et la diminution du taux de sortie sans qualification.

Face à un public qui privilégie la proximité géographique pour se former, il convient de veiller à ce que l'offre de formation régionale couvre au maximum l'ensemble du territoire bourguignon.

L'approche territoriale doit amener les signataires à prendre en compte deux facteurs :

- le flux potentiel de formés,
- la carte des formations par métier.

Ainsi, il est impératif de permettre à chacun de pouvoir entreprendre la formation souhaitée pour exercer un métier sur un territoire donné.

Les partenaires s'engagent à rechercher des solutions de formation innovantes permettant de conjuguer les logiques de territoires et les logiques économiques qui, le cas échéant, doivent se traduire par une élévation du niveau de qualification.

Par ailleurs, en conformité avec les priorités de la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) signée entre l'Etat et le Conseil régional en 2005, les partenaires s'engagent à renforcer le développement qualitatif de l'apprentissage afin de favoriser la formation et l'insertion des publics jeunes sortis de formation initiale sans qualification professionnelle.

2.2 Les orientations de la Profession

La Profession souhaite développer qualitativement la formation initiale par l'apprentissage.

Des priorités par niveau :

Le niveau V

La Profession rappelle son attachement au CAP préparé par apprentissage en tant que diplôme de base dans la coiffure.

Le CAP se prépare de manière générale en 2 ans, à la sortie de la classe de 3ème, par différentes voies de formation.

Les Mentions Complémentaires (styliste-visagiste et coloriste-permanentiste) permettent :

- d'acquérir une spécialisation complémentaire reconnue par un diplôme,
- et/ou d'accéder aux formations préparant au niveau IV.

Le niveau IV

La Profession reconnaît le Brevet Professionnel comme le diplôme technique de référence de niveau IV. Ce diplôme peut être préparé soit par l'apprentissage, la formation continue (plan de formation, contrat de professionnalisation) ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ce diplôme permet à tout titulaire de diriger, créer ou reprendre un salon.

Le niveau III

La Profession invite les futurs chefs d'entreprises à compléter leur cursus par une formation post BP axée sur la gestion de l'entreprise. Le Brevet de Maîtrise Coiffure permet de répondre à cette exigence.

Optimiser les performances économiques, développer les compétences managériales, déployer l'excellence des savoir-faire, telles sont les ambitions du BM coiffeur, titre consulaire de niveau III.

Il s'inscrit ainsi dans la suite logique de la filière de la formation déjà composée du CAP (diplôme de niveau V) et du brevet professionnel (diplôme de niveau IV, équivalent à un baccalauréat) et des valeurs qui font la force de la formation dans l'artisanat : proximité, efficacité, opérationnalité.

Compte tenu de la spécificité des entreprises, le BM coiffeur représente un outil indispensable au développement de la Profession.

ARTICLE 3 - Formation continue

Au cours de sa vie professionnelle, une personne peut passer par différents statuts (salarié, demandeur d'emploi, ...), avec le risque d'une discontinuité de ses droits. Les signataires du contrat d'objectifs tiennent donc à intégrer à ce présent contrat la notion de sécurisation des parcours professionnels. Cette recherche d'une continuité de la trajectoire professionnelle – plutôt qu'une stabilité dans un emploi – met l'accent sur le développement des compétences tout au long de la vie.

La formation continue peut de ce fait permettre d'accéder aux diplômes s'inscrivant dans un plan de carrière et une évolution professionnelle du salarié, en accord avec les objectifs de l'entreprise.

Par le biais du DIF ou des périodes de professionnalisation s'inscrivant dans le programme de formation continue, le salarié peut se préparer au Brevet Professionnel et également se perfectionner à la gestion en se préparant au niveau III en vue d'une reprise d'entreprise.

Chaque fois que les contenus (compétences et savoirs associés) d'un ou plusieurs modules de formation correspondront aux référentiels (tout ou partie), les stagiaires de la formation continue pourront choisir de se présenter, en candidats isolés, à une ou plusieurs épreuves de l'examen correspondant, sous réserve de remplir les conditions réglementaires de l'inscription aux examens.

3.1 Les coiffeurs salariés et non salariés

La Profession encouragera les chefs d'entreprises à se former et à construire des plans de formation pour les salariés de leur salon (**Fiche Action n° 3**). Elle les accompagnera dans leurs projets en matière de formation, portera à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides et de financement de la formation, et les amènera à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

- Les salariés

Afin de permettre aux salariés de maintenir leur employabilité et de développer leurs compétences d'une part, et aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi d'autre part, le secteur de la Coiffure a depuis longtemps trouvé dans la formation continue un véritable moyen d'apporter de la valeur ajoutée aussi bien du point de vue technique que managérial. Cette volonté affirmée de la Profession souhaite pouvoir s'appuyer sur le dispositif de professionnalisation des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Les formations s'inscrivant dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, en vue de la reprise d'un salon et les formations à l'installation dans le cadre de la reprise et de la direction d'entreprise, pourront être soutenues par le Conseil régional et l'Etat.

- Les Chefs d'entreprise

Le renforcement des formations dans le domaine de la gestion et du développement de l'entreprise, des chefs d'entreprises, conjoints collaborateurs et associés, et auxiliaires familiaux inscrits au Répertoire des Métiers, pourra s'appuyer sur le dispositif financier géré par le Conseil de la Formation de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat.

Le développement des formations dans les autres domaines pourra s'appuyer sur le dispositif financier du Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprises Artisanales.

3.2 L'insertion par le Contrat de Professionnalisation

La Profession s'engage à s'appuyer prioritairement sur le Contrat de Professionnalisation jeune et adulte qui permet l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ainsi que dans une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche coiffure, pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- ✓ une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- ✓ une alternance alliant les séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- ✓ une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises,
- ✓ la réinsertion professionnelle.

3.3 L'insertion des demandeurs d'emploi par la formation continue

Les signataires s'attacheront à développer les formations qualifiantes permettant la remise à niveau et/ou le perfectionnement des connaissances et prioritairement des demandeurs d'emploi issus des métiers de la coiffure en vue d'une réinsertion professionnelle.

En complément des formations collectives de remise à niveau, des formations individuelles qualifiantes, permettant l'accès au métier, pourront être financées par le Conseil Régional.

Afin d'optimiser la réinsertion des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation initiale en coiffure, le Pôle Emploi, la Profession et les Missions locales, sur la base d'une analyse partagée de la demande, identifieront les besoins de formation dont le contenu et l'objectif devront permettre la réinsertion dans le secteur (**Fiche action n° 4**).

3.4 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Profession s'engage à promouvoir davantage la Validation des Acquis de l'Expérience afin que chaque actif du secteur puisse disposer de ce moyen de promotion et de mobilité sociale et professionnelle.

La demande de validation aux différents niveaux de qualification doit s'inscrire dans le plan de formation et la gestion des compétences de l'entreprise, par des actions d'accompagnement à la préparation ainsi qu'à des formations complémentaires préconisées par le Jury lorsque le candidat n'a pas obtenu la totalité du diplôme.

ARTICLE 4 – La formation des futurs dirigeants

S'agissant de l'enjeu prioritaire du présent contrat, les signataires s'entendent sur la mise en œuvre d'actions favorisant et incitant les salariés et futurs dirigeants à acquérir les compétences et qualifications nécessaires à la reprise dans les meilleures conditions (**Fiche Action n° 5**).

4.1 Les salariés

Face au renouvellement du tissu d'entreprises de coiffure, la Profession s'appuiera sur les différentes voies de formation en vue d'acquérir le Brevet Professionnel, diplôme technique de référence permettant l'accession aux fonctions de responsable d'établissement et/ou à celles de chef d'entreprise. La Profession s'appuiera également sur la formation préparant au BMDA III, nouvelle formation pour les créateurs, repreneurs, managers désireux de sécuriser et de booster leur parcours en se perfectionnant dans les fonctions clés nécessaires à la réussite.

4.2 Les créateurs – repreneurs et les cédants d'entreprises

La Profession et le réseau des Chambres de Métiers et de l'artisanat s'engagent à mener des actions concrètes relatives à l'accompagnement à la création reprise et transmission d'entreprise et par exemple :

- l'organisation d'ateliers d'information pour les créateurs-repreneurs sur les particularités d'une entreprise de coiffure,
- la création, par la Fédération Nationale de la Coiffure, d'un site internet dédié à la création-reprise.

Par ailleurs, des cursus de formation en management pourront être intégrés dans l'offre de formation continue des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, à destination des publics ciblés.

Ils seront constitués de cycle de formation en gestion et management de deux jours.

Dans le cadre du parcours de formation à la reprise d'entreprise, un programme de formation interne, établi entre le chef d'entreprise et le salarié repreneur doit être au préalable défini.

ARTICLE 5 – Développement qualitatif de la formation

Les signataires mettront en œuvre, dans la limite de leurs compétences respectives, des actions en vue d'améliorer et développer la qualité de la formation auprès de tous les acteurs concernés, tuteur, jury, salariés et stagiaires.

5.1 La qualification des Maîtres d'apprentissage ou tuteurs

Les principes généraux suivants seront ainsi définis par la Profession :

◆ Pour former au niveau V : CAP ou Mentions Complémentaires.

Le Maître d'Apprentissage ou le Tuteur doit être titulaire du Brevet Professionnel ou du Brevet de Maîtrise.

OU titulaire du CAP et avoir 3 ans d'exercice dans la Profession après l'obtention de ce diplôme pour former un CAP.

OU titulaire des Mentions Complémentaires et avoir 3 ans d'exercice dans la Profession après l'obtention de ce diplôme pour former aux Mentions Complémentaires.

Sans diplôme, il doit posséder une expérience professionnelle de 5 ans en coiffure et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Les nouveaux Maîtres d'Apprentissage ou les nouveaux tuteurs devront suivre une formation en matière tutorale et pédagogique, ou être titulaire du titre de Maître d'Apprentissage Confirmé, ou encore avoir suivi le module Maître d'Apprentissage du Brevet de Maîtrise ou du Brevet de Gestion d'Entreprise Artisanale.

◆ Pour former au niveau IV ou un contrat de professionnalisation : BP.

Le Maître d'Apprentissage ou le Tuteur doit être titulaire du Brevet Professionnel et/ou du Brevet de Maîtrise et avoir 3 années d'exercice dans la Profession après l'obtention de ce diplôme.

◆ Retenir l'application des dispositions de droit commun (article R 6223-24 du Code du Travail)

pour former des apprentis avec l'obligation pour le Maître d'Apprentissage ou tuteur de justifier d'une formation pédagogique.

A défaut, les Maîtres d'Apprentissage ou les tuteurs devront suivre une formation en matière tutorale et pédagogique.

5-2 Renforcer la formation des formateurs, des maîtres d'apprentissage et des membres de jurys

◆ Formation des formateurs (Fiche action n° 6)

Les signataires conviennent que les résultats aux examens doivent continuer à progresser. C'est pourquoi, ils souhaitent, parallèlement à l'élévation des niveaux de qualification et des compétences demandées aux jeunes entrant dans la Profession, engager une action spécifique en direction des formateurs (en centre et en entreprise).

◆ Formation des Maîtres d'apprentissage et des tuteurs (Fiche action n° 7)

Les signataires souhaitent qu'un véritable développement de la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs soit entrepris et s'engagent ainsi à :

- . Mettre en œuvre les moyens pour améliorer au sein des entreprises l'accueil et la formation des jeunes à travers une mobilisation accrue des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.
- . Soutenir le développement du titre de Maître d'Apprentissage Confirmé qui permet de faire valoir la double compétence des maîtres d'apprentissage en tant que chef d'entreprise d'une part et tuteur d'autre part.

Pour atteindre ces objectifs, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- ✓ L'exigence pour le Maître d'apprentissage ou le Tuteur de suivre un module de formation de 2 journées, et pour les habilitations de contrôle en cours de formation (CCF) également un module d'une journée supplémentaire.
- ✓ L'exigence pour le tuteur ou le maître d'apprentissage, notamment pour l'emploi d'apprentis de niveau Brevet Professionnel, d'une qualification de type module Maître d'Apprentissage du Brevet de Maîtrise ou Brevet de Gestion d'Entreprise Artisanale (ou formation de formateurs).
- ✓ L'adaptation des maîtres d'apprentissage et tuteurs aux évolutions du contenu des formations entraînées par la rénovation des diplômes.

◆ **Formation des membres de jury (Fiche action n° 8)**

L'implication des professionnels dans les dispositifs d'évaluation, en particulier dans les jurys, nécessite qu'ils suivent une formation, ainsi qu'une mise à jour périodique des connaissances et des compétences.

5-3 – La formation en entreprise (limitation des effectifs formés)

Au-delà de la mise en relation des effectifs formés avec les besoins identifiés, les signataires souhaitent améliorer la qualité de la formation dispensée en entreprise.

Pour atteindre cet objectif, la Profession recommande de fixer des limites pour l'emploi de jeunes en formation dans une même entreprise.

LIMITATION par TUTEUR

◆ **La Profession recommande aux entreprises de former un maximum de deux jeunes pour un même tuteur (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation), auquel peut s'ajouter l'accueil d'un élève (sous statut scolaire) lors d'une de ses PFE (Période de formation en entreprise) ou l'accueil d'un stagiaire en contrat d'accompagnement formation.**

◆ **Et un seul BP en apprentissage jusqu'à 6 personnes dans le salon dont un formateur titulaire du BP.**

◆ **Par ailleurs, dans le cas d'entreprises à salons multiples, le Maître d'Apprentissage (ou tuteur) devra être présent en permanence sur le lieu de formation et de travail du jeune en formation.**

Règle : arrêté du 10 mars 1992 - LIMITATION du nombre d'apprentis par Entreprise ou Etablissement

| Diplômes préparés | Effectif de l'entreprise | | | |
|---|--------------------------|--|--|---|
| | 1 titulaire BP | 2 à 3 personnes qualifiées dont 1 titulaire BP | 4 à 6 personnes qualifiées dont 1 titulaire BP | 7 à 9 personnes qualifiées dont 2 titulaires BP |
| Niveau V CAP ou Mentions Complémentaires | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Niveau IV BP | Ou 1 | Et 1 | Et 1 | Et 2 Nécessité d'avoir 2 MA titulaires BP |
| Effectif maximum | 1 | 2 | 3 | 5 |

A cet effectif maximum en apprentissage, peut s'ajouter un contrat de professionnalisation préparant un diplôme par salon (ou 2 si le tuteur est salarié).

5-4 – Accueil et effectifs (Fiche action n° 9)

La Profession rappelle son attachement à la qualité de l'accueil de nouveaux arrivants (apprenti, stagiaire, salarié, ...) et participe au développement qualitatif et quantitatif du RBEA du secteur dont les objectifs sont :

- d'inciter les entreprises à faire découvrir leurs métiers,
- d'accueillir,
- de former,
- et de fidéliser leurs futurs collaborateurs.

Au 1er janvier 2009, le R.B.E.A. compte 99 salons de coiffure membres.

Salons de Coiffure Membres du Réseau au 1er janvier 2009

| | Nombre de Salons membres du Réseau au 1er janvier 2009 |
|-----------------------|---|
| COTE D'OR | 22 |
| NIEVRE | 32 |
| SAONE ET LOIRE | 18 |
| YONNE | 27 |
| BOURGOGNE | 99 |

Les signataires s'engagent dans une démarche qualitative de l'accueil des nouveaux arrivants en entreprise, l'objectif étant d'aboutir vers un rééquilibrage quantitatif et géographique au sein de la région et de chaque département. Ils s'engagent également à mener des actions de sensibilisation, de communication et d'animation du R.B.E.A. afin de favoriser l'accès et l'insertion des nouveaux arrivants, de valoriser le Réseau, et d'apporter des outils aux entreprises visant un accueil de qualité.

TITRE III - LA VIE DU CONTRAT D'OBJECTIFS

ARTICLE 1 - Pilotage du contrat d'objectifs

1.1. Un Comité de pilotage régional

Instance de concertation et de coordination, il est composé de l'ensemble des signataires et se réunira au moins une fois par an, pour gérer l'ensemble du présent contrat.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé :

- de valider la programmation et la réalisation des actions prévues par leur maître d'ouvrage,
- d'assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre,
- d'envisager des modifications de certaines actions du présent contrat ou d'en proposer de nouvelles pour s'adapter aux besoins et aux priorités des signataires.

1.2 Un Comité technique

Il se réunira, en tant que de besoin, tout au long de l'année, pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des différentes actions. Il sera composé des partenaires engagés dans l'action concernée.

Avec l'accord de l'ensemble des partenaires, des personnes extérieures à ce comité technique pourront être invitées à tout ou partie de ces réunions.

ARTICLE 2 – Communication

L'Union Régionale de la Coiffure et la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne s'engagent dans le cadre de la mise en œuvre des actions décrites dans le titre II, à faire mention des partenaires financiers concernés, et à apposer leurs logos sur tout support de communication utilisé.

ARTICLE 3 – Suivi et évaluation des actions

Les porteurs de projet désignés dans les fiches actions assurent un suivi et une évaluation annuelle des actions qu'ils mettent en œuvre. Ces éléments d'information sont notamment transmis à l'occasion des comités de pilotage réunissant les signataires du contrat d'objectifs.

ARTICLE 4 – Modalités de mise en œuvre

Les actions décrites dans le présent contrat feront l'objet, le cas échéant, de participations financières des différents signataires dans une logique de développement.

La mobilisation des crédits pour les différents projets formalisés donnera lieu à des conventions particulières annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des dispositions qui régissent les mesures utilisées.

ARTICLE 5 – Durée et validité

Le présent contrat d'objectif est conclu de sa signature jusqu'au 31 décembre 2014.

Il pourra être modifié par voie d'avenant, dénoncé par l'une ou l'autre des parties sur exposé des motifs avec un préavis de trois mois.

Fait à : *Dijon*

Le : 11 MARS 2010

Pour l'Etat

Monsieur le Préfet de Région
Christian de LAVERNÉE

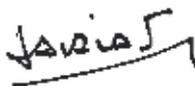


Madame le Recteur de l'Académie de Dijon
Florence LEGROS



Pour le Conseil régional de Bourgogne

Monsieur le Président du Conseil régional
François PATRIAT



Pour l'Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne,

représentée par son Président,
Monsieur Pierre MARTIN



Pour la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne,

représentée par son Président,
Monsieur Pierre MARTIN



SOMMAIRE

| | | |
|-------------------|--|-------|
| Fiche action n° 1 | Observatoire du secteur de la Coiffure _____ | 21 |
| Fiche action n°2 | Information – sensibilisation – orientation _____ | 22 |
| Fiche action n°3 | Développement des plans de formation _____ | 23-24 |
| Fiche action n°4 | Favoriser l’insertion des demandeurs d’emploi _____ | 25 |
| Fiche action n°5 | Formation des futurs dirigeants _____ | 26 |
| Fiche action n°6 | Formation des formateurs _____ | 27 |
| Fiche action n°7 | Formation des Maîtres d’Apprentissage et des tuteurs _____ | 28 |
| Fiche action n°8 | Formation des membres de jury _____ | 29 |
| Fiche action n°9 | Bourgogne Entreprise d’Accueil _____ | 30 |

Contexte

La mise en œuvre des actions prévues par le contrat d'objectifs nécessite de déterminer aussi précisément que possible le poids et l'évolution économique du secteur de la coiffure en Bourgogne, les besoins des entreprises en matière d'emplois et de qualification.

Dans ce cadre, les signataires s'engagent à favoriser les travaux et études qui contribueront à renforcer l'analyse économique et sociale du secteur de la coiffure en Bourgogne.

Description

A ce titre, les travaux existants dans le cadre de l'Observatoire Régional de l'Artisanat et des Métiers pourront servir de base au suivi de l'activité économique dans la Profession.

D'autres informations, plus spécifiques à la Profession, notamment celles qui concernent l'évolution des emplois et des qualifications ainsi que celles liées à l'évolution en cours de la convention collective du secteur, pourront faire l'objet de traitements particuliers.

La réflexion portera ainsi sur les moyens à mettre en œuvre afin de mieux appréhender les mouvements de l'ensemble des salariés de la branche, tant en ce qui concerne les aspects quantitatifs (insertion des formés, flux entrants et sortants) que les aspects qualitatifs (nature des emplois créés, évolution des postes...).

Dans ce cadre, le Centre Régional de Ressources pour le travail, l'emploi et la formation (C2R Bourgogne) sera chargé, en lien avec la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat, de favoriser les synergies entre les différents producteurs d'études (Observatoire Régional de l'Artisanat et des Métiers, Observatoire économique de la Coiffure, Observatoire Régional Emploi-Formation, ...).

Effets attendus

Renforcement de la pertinence sur les orientations de la Profession et les besoins exprimés.

Porteur de projet

Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne

Partenaires associés

C2R Bourgogne

Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne

Organismes producteurs d'information et de statistiques

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Contexte

Le secteur de la coiffure ne rencontre pas aujourd'hui de véritables difficultés d'attractivité des jeunes en formation initiale.

Il apparaît que la formation initiale est déterminante dans le secteur de la coiffure, non seulement pour la qualité des formations dispensées, mais également pour l'ambition individuelle des élèves dans leur parcours professionnel. En effet, le secteur souffre de représentations erronées, fortes et persistantes, supposant que le métier s'acquiert rapidement et facilement. Or tel n'est pas le cas, il est ainsi nécessaire de sensibiliser fortement les publics en phase d'orientation aux exigences véritables du métier, et ce à différents niveaux du parcours scolaire.

Description

Les partenaires s'appuieront sur les structures d'information et d'orientation existantes (CIO, CAD, MIFE, Missions locales ...) pour promouvoir et valoriser les métiers de la coiffure à travers :

- la conception et la diffusion de documents d'information,
- la participation à des manifestations, forums, expositions sur les métiers,
- la participation des apprentis à des concours professionnels (Olympiades des Métiers...),
- l'intervention de professionnels dans les établissements.

et d'une manière générale, toutes les initiatives qui concourront à favoriser l'information sur les métiers de la coiffure seront recherchées et mises en œuvre.

En ce qui concerne l'apprentissage, les Centres d'Aide à la Décision des Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne seront l'outil privilégié de l'Union Régionale de la Coiffure dans le cadre de la charte régionale signée en 2003 entre les Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne et le Conseil régional.

Une attention sera portée sur les actions d'information et de préventions relatives à certains "risques" inhérents à la Profession, en particulier les manifestations allergiques respiratoires et cutanées.

Effets attendus

Meilleure information des jeunes sur le métier de la coiffure afin qu'ils n'aient pas une représentation et une vision erronée pouvant induire une mauvaise orientation.

Porteur de projet

Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne

Partenaires associés

Académie de Dijon
Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne
Conseil régional de Bourgogne
Missions locales
Pôle Emploi

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Contexte

Face à la concurrence grandissante et dans un contexte de fortes incertitudes et de mutations sociaux-économiques permanentes, les entreprises doivent constamment s'adapter à l'évolution et à la compétitivité du marché.

Description

La Profession favorisera la mise en œuvre d'actions de formation permettant aux actifs du secteur d'élever leur niveau de qualification et incitera les entreprises à élaborer des programmes annuels, voire pluriannuels de formation.

Par des actions :

- d'information :

- Sur les différentes actions éligibles relevant du Plan de formation regroupées en 3 catégories : actions d'adaptation au poste de travail, actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi, actions de développement des compétences.

- Sur les actions éligibles dans le cadre de la période de professionnalisation (technique, management, gestion, VAE, création et transmission d'entreprise) pour les salariés sous contrat à durée indéterminée relevant de certaines catégories (salariés devant s'adapter à l'évolution de la Profession et améliorer leurs compétences face aux nouvelles organisations du travail ; comptant vingt ans d'expérience professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de carrière ; reprenant leur activité à l'issue de certains congés (maternité, parental) ; envisageant une création ou une reprise d'entreprise ; bénéficiaire de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé,...) ; salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles).

- Sur les actions de formation dispensées en interne dans le cadre de la reprise et de la direction d'entreprise.

- d'assistance :

-Aide à l'identification et mise en relation des compétences avec les besoins exprimés afin de définir les priorités de formation;

-Aide à l'élaboration de programmes de formation, à la constitution des dossiers, au renseignement de la demande de prise en charge financière.

Ainsi, ces formations pourraient être mises en place et cofinancées par l'OPCA compétent et le Conseil Régional.

Et pour les salariés repreneurs, le Conseil Régional pourrait financer toute heure de formation s'effectuant au-delà du quota des 150 heures prises en charge par l'OPCAMS dans le cadre du plan de formation dispensée dans l'entreprise par le chef d'entreprise.

Effets attendus

Permettre une meilleure concordance entre les formations, le maintien et l'évolution des emplois dans l'entreprise.

Porteur de projet

Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne

Partenaires financiers

Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne

Conseil régional de Bourgogne

FAFCEA

OPCAMS

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Contexte

Face au renouvellement économique et afin de satisfaire l'ensemble des besoins de recrutement du secteur, la Profession, le Conseil régional, Pôle Emploi et les Missions locales s'engagent à unir leurs efforts afin de mettre en place des formations collectives répondant aux besoins de la Profession.

Description

Une concertation annuelle sera organisée par le Conseil Régional afin de construire une commande publique sur la base de l'analyse qualitative de la demande d'emploi en termes d'âge, situation géographique, diplômes préparés, formation initiale et expérience acquise afin de définir le type de formation à mettre en œuvre.

Cette commande pourra comprendre :

- des formations dont le contenu et l'objectif devront permettre la réinsertion dans le secteur, grâce à la mise à niveau des connaissances et des compétences dans le but d'intégrer un salon en tant que salarié,
- des formations qualifiantes aux demandeurs d'emploi porteurs de projet et titulaires du CAP Coiffure, en vue de se préparer au Brevet Professionnel, diplôme de référence et obligatoire pour la création ou reprise d'un salon.

Effets attendus

Permettre aux demandeurs issus de la Profession de se réinsérer dans le secteur en intégrant un salon ou bien en reprenant une entreprise.

Porteur de projet

Conseil régional de Bourgogne

Partenaires associés

Missions locales

Pôle Emploi

Union régionale de la coiffure de Bourgogne

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Contexte

Avec un nombre important d'entreprises à reprendre dans les 5 années à venir, et celui grandissant des entreprises de coiffure, la population des porteurs de projet nécessite un accompagnement adapté et dimensionné aux problématiques du secteur.

Description

Accompagner les futurs dirigeants de manière encore plus efficace en mutualisant les moyens mis à disposition par la Profession et le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, par la mise en œuvre d'actions concrètes :

- informer les porteurs de projet sur la spécificité du secteur et la particularité d'une entreprise artisanale de la coiffure,
- organiser un cursus de formation spécialisé aux primo-créateurs pour le secteur de la coiffure, complémentaire au stage préalable à l'installation,
- contribuer à la promotion d'idées de parcours et d'évolution de carrière.

Effets attendus

Répondre à la variété des situations professionnelles des futurs entrepreneurs de coiffure par des contenus et méthodes d'action optimisant la réussite de leur projet.

Porteurs de projet

Le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Union régionale de la coiffure de Bourgogne

Partenaires financiers

Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne
Conseil régional de Bourgogne
OPCAMS

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Contexte

Le secteur de la Coiffure évolue constamment. Les formateurs doivent être en mesure d'appréhender les techniques les plus récentes ainsi que les évolutions plus générales du secteur, grâce à des relations partenariales entre la Profession et les enseignants - formateurs.

Description

La Profession et l'Académie proposeront toutes actions qui contribueront au maintien et au développement des compétences des enseignants et formateurs, en particulier :

- la formation continue des enseignants et formateurs, en liaison avec la Profession notamment aux plans pédagogique et pratique,
- le regroupement des professeurs et formateurs des établissements de formation,
- la systématisation des stages de courte ou longue durée en entreprise pour les enseignants-formateurs,
- les initiatives concourant à favoriser les relations entre les maîtres d'apprentissage, les tuteurs et les professeurs (réunions de présentation des référentiels et des modalités d'évaluation, participation conjointe aux évaluations notamment celles en contrôle en cours de formation, concours divers, co-animation de séances d'enseignement...),
- la maintenance de la polycompétence dans les techniques professionnelles et les savoirs associés (chimie appliquée, biologie,...) de tous les enseignants-formateurs,
- l'acquisition de nouvelles compétences (évolution des techniques professionnelles, maîtrise de l'outil informatique...),
- de manière générale, toute action contribuant à mieux associer les entreprises à la formation des jeunes apprentis et élèves.

Effets attendus

Amélioration de la qualité de la formation des jeunes, meilleure taux de réussite aux examens. Une meilleure synergie entre tous les acteurs de la formation (CFA, Lycées, Etablissements privés).

Porteurs de projet

Académie de Dijon
Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne

Partenaires associés

CFA, Lycées, Etablissements privés

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Contexte

Le Maître d'Apprentissage et le tuteur jouent un rôle primordial dans la transmission des savoir-faire, dans la formation des apprentis, dans la réussite des apprentis aux examens, et dans l'insertion professionnelle des apprentis.

Les signataires souhaitent qu'un véritable développement de la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs soit entrepris et s'engagent ainsi à :

- mettre en œuvre les moyens pour améliorer au sein des entreprises l'accueil et la formation des jeunes à travers une mobilisation accrue des maîtres d'apprentissage et des tuteurs,
- soutenir le développement du titre de Maître d'Apprentissage Confirmé qui permet de faire valoir la double compétence des maîtres d'apprentissage en tant que chef d'entreprise d'une part et tuteur d'autre part.

Description

Une formation Maître d'apprentissage de 2 journées sera proposée en partenariat avec le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat.

Pour les habilitations de contrôle en cours de formation (CCF), un module d'une journée supplémentaire sera proposé en partenariat avec le CFA.

La branche communiquera sur la nécessité pour les Maîtres d'Apprentissage de se former. Pour cela, elle s'appuiera sur la promotion du titre de Maître d'Apprentissage Confirmé.

Effets attendus

Meilleure approche et progression pédagogique au regard du mode d'évaluation des examens en Contrôle en Cours de Formation (CCF) ou en ponctuel, et de l'objectif à atteindre.

Porteur de projet

Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne

Partenaires associés

Académie de Dijon

CFA

Réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Partenaires financiers

Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne

Conseil régional de Bourgogne

Etat

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Formation des membres de jury

Fiche action n° 8

Contexte

De nombreux professionnels sont impliqués dans les dispositifs d'évaluation, en particulier dans les jurys. Ils doivent être en mesure de suivre l'évolution et le renouvellement de ces dispositifs d'évaluation pour en garantir la performance.

Description

Les professionnels seront invités à suivre une formation, ainsi qu'une mise à jour des connaissances et compétences périodique, pour être membre d'un jury, en particulier pour les jurys VAE et ceux des évaluations en contrôle en cours de formation.

Cette formation sera construite et mise en oeuvre en partenariat avec l'Education Nationale.

Effets attendus

Des jurys performants au regard de la réglementation des examens, des grilles d'évaluation et du comportement professionnel lié à la fonction.

Porteur de projet

Union Régionale de la Coiffure de Bourgogne

Partenaire associé

Académie de Dijon

Partenaires financiers

FAFCEA

OPCAMS

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

Contexte

En partenariat avec les branches professionnelles et l'Etat, la Région Bourgogne a créé le Réseau Bourgogne Entreprise d'Accueil. L'objectif est d'inciter les entreprises à faire découvrir leurs métiers, à accueillir, former et fidéliser leurs futurs collaborateurs.

Pour accompagner les entreprises du secteur dans leurs démarches d'accueil, d'intégration, de formation, et de fidélisation de leurs nouveaux arrivants, la Maison Départementale de la Coiffure de Saône-et-Loire anime pour le compte de l'Union Régionale de Coiffure de Bourgogne le Réseau Bourgogne Entreprise d'Accueil depuis le second semestre 2008.

Description

L'animation du Réseau Bourgogne Entreprise d'Accueil comporte les 4 axes principaux suivants :

•Développement du Réseau

Démarche auprès des entreprises de coiffure ayant accueilli un nouvel arrivant.

Contacts téléphoniques.

Adhésion des entreprises désireuses de rejoindre le Réseau.

Formalisation logistique.

•Communication sur le Réseau

Diffusion d'informations via des courriers, les Flash Informations, Internet, ...

Manifestations organisées par les unions départementales.

•Animation du Réseau

Elaboration de plaquette de présentation du métier à destination du nouvel arrivant.

Ateliers thématiques.

Conférence Débat.

•Participation au Réseau interprofessionnel

Participation aux réunions.

Echanges thématiques.

Travail sur le Journal RBEA.

Effets attendus

Améliorer les pratiques des entreprises en matière d'accueil, d'intégration, de formation, et de fidélisation de leurs nouveaux arrivants

Porteur de projet

Maison Départementale de la Coiffure de Saône-et-Loire pour l'Union régionale de la coiffure de Bourgogne.

Partenaire associé

Académie de Dijon

Partenaire financier

Conseil régional de Bourgogne

Dates prévisionnelles

Durée du contrat

