

**Accord du 28 septembre 2022**

relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance « PRO-A »

NOR : ASET2251374M

IDCC : 2596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNEC ;**

**UNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CGT FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives effectuées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », renforce le rôle des branches professionnelles dans la formation professionnelle et notamment dans le dispositif de promotion et reconversion par l'alternance.

En effet, le dispositif « période de professionnalisation » a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » afin d'être substitué par un nouveau dispositif de formation par l'alternance : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

Ainsi, il a été confié aux branches professionnelles la mission de déterminer une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) par un accord de branche étendu.

L'extension dudit accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux représentatifs de la branche souhaitent recourir aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance, dans le but de permettre aux salariés

de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Le présent accord précise les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par le code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

### **Article 2 | Objet du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance**

La promotion par alternance ou la reconversion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore d'obtenir une promotion sociale grâce à la réalisation d'actions de formation ou d'actions permettant la validation des acquis de l'expérience.

### **Article 3 | Bénéficiaires**

Conformément aux dispositions du code du travail, le dispositif s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence, conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui du diplôme déjà détenu.

### **Article 4 | Modalités d'accès**

La formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est faite dans le cadre de la promotion, elle doit être réalisée pendant le temps de travail.

Seulement sur demande du salarié celle-ci peut être effectuée en hors temps de travail.

Dans le cadre de la reconversion, la formation peut se faire sur le temps de travail et en hors temps de travail.

La formation peut avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. Elle ne peut pas avoir lieu à l'initiative de l'employeur même avec l'accord écrit du salarié.

La formation hors temps de travail ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant indiquant la durée et l'objet de la promotion ou reconversion par alternance (modèle disponible sur le site officiel). Ledit avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP.

## **Article 5 | Argumentaire général portant sur la forte mutation de l'activité coiffure et de risque d'obsolescence des compétences**

Depuis plusieurs années, les Partenaires Sociaux font le constat à travers les différents rapports de branche, observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, CPNEFP, CPPNI et plans stratégiques, du fait que le secteur de la coiffure est confronté à de fortes mutations engendrées notamment par :

- le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise qui ne parviennent pas à retrouver des repreneurs ;
- l'évolution des structures de certains salons, demandant ainsi de nouvelles compétences et de qualifications ;
- des enjeux d'attractivité et de valorisation de la profession ;
- le développement du numérique et de domaines connexes ;
- la nécessité de se mettre à la place du client, cerner ses besoins et davantage anticiper ses attentes ;
- l'évolution des techniques et procédés dans le domaine de la coiffure qui oblige les entreprises et salariés à actualiser constamment leurs connaissances ;
- un secteur qui se concentre avec la hausse des enseignes ;
- l'ubérisation de la profession avec l'adaptation de l'activité aux besoins en flexibilité de la clientèle (baisse des coûts, nouveaux services...).

Depuis l'année 2014, une baisse des créations d'entreprise est amorcée. Selon le rapport de branche d'octobre 2021 sur les données 2019-2020, on compte 7 203 immatriculations en 2020 contre 9 122 en 2013. En 2020, le taux de défaillance dans le secteur est de 0,9 %, soit en nette baisse par rapport à son niveau d'avant crise, toutefois il était à 3,4 % en 2019 en contexte hors crise versus 1,3 % en 2013.

L'analyse de la nature des départs selon les motifs au sein de ce même rapport de branche, montre que 55 % des salariés démissionnaires partent vers un autre établissement de la profession tandis que 10 % pour créer leur activité dans la profession. S'agissant des ruptures conventionnelles 23 % partent vers un autre établissement de la profession et 8 % pour créer leur activité dans la profession.

Le plan stratégique de branche validé lors de la CPNEFP coiffure du 21/10/2020, avec l'appui des experts OPCO EP, a défini des priorités en tenant compte des constats précités.

Les résultats de l'enquête EDEC PIC menée dans la branche en 2021, et restituée lors de la CPNEFP du 22 septembre 2021 font ressortir le besoin de réaliser une vaste étude prospective pour comprendre les changements d'habitudes de la clientèle et adapter l'offre de formation en conséquence.

Ces évolutions mettent en évidence que la formation est stratégique pour la pérennisation des emplois et la valorisation des compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que pour faire face à l'évolution incontournable des métiers de la coiffure, il est indispensable d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

## **Article 6 | Argumentaire portant sur la liste des certifications éligibles**

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications suivantes organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences :

### **1. Domaine formations cœur de métier**

Le domaine cœur de métier est concerné par l'obsolescence des compétences à la fois techniques et de pilotage d'entreprise y compris l'expérience client.

Il s'agit aussi de valoriser la transmission des savoir-faire et de traiter la problématique des départs à la retraite.

Les certifications ci-après participent d'un véritable projet de promotion sociale, de création ou de reprise d'une entreprise.

Elles font face aux difficultés structurelles, à l'impact de la crise sanitaire Covid, à la nécessité de préserver les emplois dans l'avenir via la PRO-A, pour permettre la sécurisation et l'adaptation de la structure et du modèle économique.

Dans ce cadre, le présent accord PRO-A est également relié à l'accord APLD signé le 27 novembre 2020 dans la branche pour permettre au secteur de la coiffure de faire face à l'avenir. En effet, il vise à sécuriser l'emploi via des reconversions dans un contexte de crise sanitaire et plus largement.

Le secteur de la coiffure présente également les éléments conjoncturels et économiques ci-après.

La coiffure est concernée par une forte mutation du fait de l'essor du numérique, des modes de gestion des salons de coiffure, du développement durable, des évolutions réglementaires.

La profession est attendue sur les modes et techniques qui vont très rapidement évoluer, comme constaté pour les barbiers, impliquant de soutenir les structures, leurs salariés et leurs compétences.

Les mutations accélèrent ainsi les risques d'obsolescence des compétences.

Il s'agit de favoriser l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi, les passerelles, la mobilité professionnelle.

Les partenaires sociaux retiennent donc les certifications ci-après :

#### **■ CAP métiers de la coiffure**

**Numéro RNCP 34670**

**Niveau de certification : 3**

Le titulaire du certificat d'aptitude professionnelle métiers de la coiffure est un professionnel qualifié dans les techniques de base d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de mise en forme, de coloration, de coiffage sur une clientèle féminine et masculine, de l'accueil de la clientèle et du conseil et la vente de service et de produits.

## ■ Mention complémentaire MC5 – Coiffure coupe couleur

Numéro RNCP : 29025

*Niveau de certification : 3*

Le titulaire de la mention complémentaire « Coiffure coupe couleur » est un professionnel spécialisé, compétent dans les techniques de coloration, de coupe et de coiffage. Il connaît les différents styles de coupes ainsi que les techniques de mises en forme et de coiffage et peut travailler comme conseiller, animateur ou responsable technique.

## ■ Brevet professionnel coiffure

Numéro RNCP : 12281

*Niveau de certification : 4*

Le titulaire du brevet professionnel coiffure est un professionnel hautement qualifié. Il est compétent dans l'accueil, la prise en charge et le suivi de la clientèle ; il maîtrise les techniques d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de coloration, d'éclaircissement, de mise en forme temporaire ou durable et de coiffage. Il conseille la clientèle et exerce une activité de valorisation des services et de suivi beauté. Il assure également la gestion administrative et financière de l'entreprise ainsi que son développement, l'animation et la gestion du personnel.

## ■ Bac professionnel coiffure

Numéro RNCP : 34420

*Niveau de certification : 4*

Le baccalauréat professionnel concerne en premier lieu les futurs professionnels du secteur ayant un projet d'installation et/ou de gestion de salon de coiffure, mais également ceux souhaitant prendre des responsabilités de développement commercial et d'animation d'équipe dans les salons existants. Ce diplôme apportera une solide formation concernant les techniques de coiffure, de la reprise ou du développement d'une activité.

## ■ BTS coiffure

Numéro RNCP : 20687

*Niveau de certification : 5*

Le titulaire du BTS Métiers de la coiffure est un technicien hautement qualifié dans le secteur de la coiffure. Il possède un haut niveau scientifique et technique ainsi que la maîtrise d'au moins une langue étrangère. Il est en relation avec une clientèle de particuliers et de professionnels et ses activités s'inscrivent dans une démarche qualité. Il assure les fonctions d'expertise, de conseils scientifiques et technologiques, de gestion, de management, de définition et de mise en œuvre de la stratégie commerciale.

## ■ Brevet de maîtrise coiffure

Numéro RNCP : 34576

*Niveau de certification : 5*

Le titulaire du brevet de maîtrise de coiffeur est à même de créer, développer et manager une, voire plusieurs entreprises artisanales de coiffure, en termes de commercialisation, gestion économique et financière et gestion des ressources humaines. Ceci en complément d'une maîtrise totale et entière de tout type de prestations de coiffure de haute technicité tenant compte du souhait et de la personnalité du client.

## ■ CQP « Responsable de salon de coiffure »

Numéro RNCP : 18231

Niveau de certification : sans niveau

### Contexte du CQP :

Le CQP responsable de salon de coiffure a été créé pour répondre aux enjeux de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, de transmissions et de reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur « projet de vie » ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche ;
- contribuer à la fidélisation des collaborateurs en proposant un parcours professionnel adapté.

### Domaines :

Les activités visées par le CQP RSC sont regroupées en 5 domaines :

- management d'équipe ;
- développement commercial ;
- gestion financière ;
- gestion logistique ;
- réglementation en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

### Définition :

Le CQP responsable de salon de coiffure vise à occuper la fonction de manager au sein d'un salon de coiffure, ainsi défini par les partenaires sociaux : « Le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité. Également, il stimule et motive son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par l'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Le manager doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec et par le dirigeant afin de réaliser les objectifs assignés à l'établissement ».

### Données de sortie formation :

55 diplômés lors de la session 2019-2020, issus de 7 écoles habilitées.

43 diplômés lors de la session 2020-2021, issus de 6 écoles habilitées.

### Justification PRO-A :

Cette certification s'inscrit dans une promotion en interne afin d'évoluer dans l'entreprise.

Elle s'inscrit également dans une forte mutation du métier et des évolutions structurelles, via le pilotage d'entreprise, l'expérience client, le management, la réservation en ligne, les interactions professionnelles différentes, la visibilité sur les réseaux, la gestion des ressources humaines (part RSE).

Le dispositif PRO-A constitue un moyen aisé d'accéder à ce CQP pour un salarié en poste. C'est un dispositif idéal pour la professionnalisation et l'évolution professionnelle.

## ■ Bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »

Numéro RNCP : 34564

*Niveau de certification : 6*

Le titulaire du bachelor « Coiffure et entrepreneuriat » maîtrise les compétences techniques et transverses en matière d'entrepreneuriat et de digital dans le but d'innover et repenser le parcours client. Il maîtrise les activités liées à la gestion des ressources humaines et financières du salon de coiffure et est capable de développer son chiffre d'affaires et attirer des talents.

Le bachelor permet d'acquérir un meilleur positionnement dans la grille de classification et un niveau de salaire minimum supérieur, conformément à l'avenant n° 43 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes.

## 2. Domaines formations activités connexes « Esthétique-artistique »

Le domaine activités connexes s'inscrit dans le cadre de la transition, au sein de secteurs proches. On constate aussi un accroissement des salons mixtes, socio-esthétique.

Selon le rapport de branche portant sur les données 2019-2020, 1,5 % du CA est attribué aux services esthétiques et 10 % pour les ventes de produits coiffure.

Selon le même rapport, 8,5 % des entreprises ont mis en place un nouveau service en 2020 : lissage 28 %, barbier 22 %, soin botox 17 %, massage crânien 11 % (contre 2019 : barbier 36 %, coloration végétale 34 %, lissage 32 %).

L'esthétique s'inscrit dans un complément de métier de la branche coiffure, et s'inscrit dans la grille de salaires des métiers connexes dont certains métiers de l'esthétique y sont listés et permettent aux salariés de travailler dans des salons de beauté globale et d'acquérir une compétence polyvalente.

La branche coiffure est soucieuse de développer des passerelles vers des métiers proches de son secteur.

La liste ci-après est ainsi retenue au sein de ce domaine :

### ■ CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 31041

*Niveau de certification : 3.*

### ■ BP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 34671

*Niveau de certification : 4.*

### ■ Titre conseiller en image

Numéro RNCP : 31141

*Niveau de certification : 4.*

### ■ Bac pro esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 30312

*Niveau de certification : 4.*

### ■ BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie

Numéro RNCP : 20693

*Niveau de certification : 5.*

#### ■ CQP Styliste ongulair

Numéro RNCP : 29852

*Niveau de certification : sans niveau.*

#### ■ CQP maquilleur conseil animateur

Numéro RNCP : 28800

*Niveau de certification : sans niveau.*

### 3. Domaine formations transverses

Le domaine ci-après regroupe des certifications pour lesquelles il convient de maintenir les compétences mais également d'en acquérir de nouvelles en vue de capter une nouvelle clientèle, fidéliser celle déjà existante, développer la relation client, s'adapter à de nouvelles méthodes de vente, se différencier des autres entreprises de coiffure.

Elles permettent également de développer la mobilité, de se reconvertir vers d'autres secteurs proches au vu de la crise sanitaire actuelle, avec de potentielles reconversions massives.

Elles permettent encore de développer les compétences en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), réglementation, sensibilisation sur l'avenir.

Ces postes apparaissent dans la grille de classification emplois connexes de la convention collective et permettent une évolution de métiers pour certains collaborateurs de la branche.

Elles permettent d'évoluer de coiffeur vers chef d'entreprise, avec du management, de la gestion, le commercial, la comptabilité, et d'être présent dans la grille de salaire. Elles comprennent les compétences et qualifications nécessaires pour la bonne tenue d'une entreprise, mais aussi pour évoluer au sein de grosses entreprises fournisseur et distributeurs du secteur. Elles permettent notamment aussi d'évoluer dans des spécialités nécessaires pour devenir chef d'entreprise.

Les partenaires sociaux listent les certifications suivantes :

#### 3.1. Sous-domaine commerces ventes

##### ■ BTS management commercial opérationnel (MCO)

Numéro RNCP : 34031

*Niveau de certification : 5.*

Cette certification vise plus particulièrement l'animateur réseau au sein de la grille des classifications de la branche coiffure.

#### 3.2. Sous-domaine comptabilité-gestion-finance

##### ■ Bac pro gestion administration

Numéro RNCP : 14695

*Niveau de certification : 4*



■ BTS gestion de la PME

Numéro RNCP : 32360

*Niveau de certification : 5.*

### 3.3. Sous-domaine ressources humaines

Cette certification s'inscrit dans la prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) au sein de l'entreprise.

■ Titre professionnel assistant ressources humaines

Numéro RNCP : 35030

*Niveau de certification : 5.*

■ Titre responsable ressources humaines

Numéro RNCP : 16889, 18019, 31019

*Niveau de certification : 6.*

■ Titre responsable de gestion des ressources humaines

Numéro RNCP : 34654, 35682

*Niveau de certification : 6.*

## 4. Domaine formations pour les représentants du personnel

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser le parcours professionnel des salariés ayant un mandat de représentant du personnel au CSE ou un mandat syndical, étant noté que les représentants du personnel au CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats en principe (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 à 300 salariés couverts par un accord).

Sont ainsi prévus les titres suivants du ministère du travail :

### Support, titre professionnel médiateur social accès aux droits

Numéro RNCP : 36241

*Niveau de certification : 4.*

### Management d'équipe, titre professionnel responsable de petite et moyenne structure

Numéro RNCP : 35646

*Niveau de certification : 5.*

### Vente, titre professionnel négociateur technico-commercial

Numéro RNCP : 34079

*Niveau de certification : 5.*

### Support, titre professionnel gestionnaire de paie

Numéro RNCP : 35633

*Niveau de certification : 5.*

### Support, titre professionnel assistant de direction

Numéro RNCP : 34143

*Niveau de certification : 5.*

L'ensemble de ces titres peuvent être associés à des métiers de la branche ou à des compétences nécessaires dans la branche.

## Article 7 | *Durée de l'avenant au contrat de travail et des actions*

Le dispositif s'étend sur une durée comprise entre 6 mois et 12 mois avec les possibilités d'extension prévues par la loi.

Cette durée peut être allongée à 36 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 12 mois et dans la limite de 24 mois pour les certifications suivantes :

- CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
- Brevet professionnel coiffure, 12281 ;
- Brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
- BTS coiffure, 20687 ;
- CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
- BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
- BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
- BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
- BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;
- BAC PRO gestion administration, 14695 ;
- BTS gestion de la PME, 32360 ;
- Titre responsable ressources humaines, 18019.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa ou Cléa numérique<sup>[1]</sup>) ainsi qu'aux actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % ;

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

[1] Certification permettant la validation ou acquisition d'un socle de compétences de base articulé autour de 7 domaines fondamentaux, à venir Cléa Management.

- ou pour les personnes visant des formations diplômantes suivantes :
  - CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
  - Brevet professionnel coiffure, 12281 ;
  - Brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
  - BTS coiffure, 20687 ;
  - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
  - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
  - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
  - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
  - BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;
  - BAC PRO gestion administration, 14695 ;
  - BTS gestion de la PME, 32360.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et de VAE.

Les actions de promotion ou reconversion par alternance peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, et peuvent également se dérouler à distance.

La rémunération est maintenue si les actions se déroulent pendant le temps de travail.

## **Article 8 | Tutorat**

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l'aide d'un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de reconversion ou promotion par alternance visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation ;

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales.

Le tuteur doit également avoir le temps nécessaire pour pouvoir se former.

## **Article 9 | Entretiens professionnels**

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fait bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, ses perspectives d'évolution sont examinées, en termes de qualification et d'emploi, avec des informations sur les dispositifs de formation y compris la PRO-A et si besoin en lien avec le conseil en évolution professionnelle.

Un bilan récapitulatif le parcours professionnel du salarié est également réalisé tous les six ans de présence dans l'entreprise.

## **Article 10 | Égalité entre les hommes et les femmes**

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

## **Article 11 | Prise en charge des frais**

L'OPCO EP assure la prise en charge, en tout ou partie, des frais pédagogiques et des frais annexes (les frais d'hébergement et de transport), conformément aux dispositions définies en section paritaire professionnelle de la branche. Les frais de salaires sont pris en charge par l'OPCO EP dans la limite du Smic horaire et selon la disponibilité des fonds.

## **Article 12 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 13 | Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de son extension.

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il pourra être envisagé de mettre à jour la présente liste des certifications éligibles dans le cadre d'un avenant au présent accord de branche.

## **Article 14 | Révision. Dénonciation**

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 15 | Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Récapitulatif liste des certifications professionnelles éligibles**

Les partenaires sociaux définissent les certifications ci-après au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences :

### **1. Domaine formations cœur de métier**

#### ■ CAP Métiers de la coiffure

Numéro RNCP : 34670

*Niveau de certification : 3.*

#### ■ Mention complémentaire MC5 – Coiffure, coupe, couleur

Numéro RNCP : 29025

*Niveau de certification : 3.*

#### ■ Brevet professionnel coiffure

Numéro RNCP : 12281

*Niveau de certification : 4.*

#### ■ Bac professionnel coiffure

Numéro RNCP : 34420

*Niveau de certification : 4.*

#### ■ BTS coiffure

Numéro RNCP : 20687

*Niveau de certification : 5.*

#### ■ Brevet de maîtrise coiffure

Numéro RNCP : 34576

*Niveau de certification : 5.*

#### ■ CQP « Responsable de salon de coiffure »

Numéro RNCP : 18231

*Niveau de certification : sans niveau.*

#### ■ Bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »

Numéro RNCP : 34564

*Niveau de certification : 6.*

### **2. Domaine formations activités connexes « Esthétique – Artistique »**

#### ■ CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 31041

*Niveau de certification : 3.*

- BP esthétique cosmétique parfumerie  
Numéro RNCP : 34671  
*Niveau de certification : 4.*
- Titre conseiller en image  
Plusieurs numéros RNCP : 31141.  
*Niveau de certification : 4.*
- Bac pro esthétique cosmétique parfumerie  
Numéro RNCP : 30312  
*Niveau de certification : 4.*
- BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie  
Numéro RNCP : 20693  
*Niveau de certification : 5.*
- CQP styliste onguilaire  
Numéro RNCP : 29852  
*Niveau de certification : sans niveau.*
- CQP maquilleur conseil animateur  
Numéro RNCP : 28800  
*Niveau de certification : sans niveau.*

### **3. Domaine formations activités transverses**

#### **3.1. Sous-domaine commerces – ventes**

- BTS Management Commercial Opérationnel (MCO)  
Numéro RNCP : 34031  
*Niveau de certification : 5.*

#### **3.2. Sous-domaine compta-gestion-finance**

- BAC Pro gestion administration  
Numéro RNCP : 14695  
*Niveau de certification : 4.*
- BTS gestion de la PME  
Numéro RNCP : 32360  
*Niveau de certification : 5.*

#### **3.3. Sous-domaine ressources humaines**

- Titre professionnel assistant ressources humaines  
Numéro RNCP : 35030  
*Niveau de certification : 5.*
- Titre responsable ressources humaines  
RNCP : 16889, 18019, 31019  
*Niveau de certification : 6.*

- Titre responsable de gestion des ressources humaines

Numéro RNCP : 34654, 35682

*Niveau de certification : 6.*

#### **4. Domaine formations représentants du personnel**

- Support, titre professionnel médiateur social accès aux droits

Numéro RNCP : 36241

*Niveau de certification : 4.*

- Management d'équipe, titre professionnel responsable de petite et moyenne structure,

Numéro RNCP : 35646

*Niveau de certification : 5.*

- Vente, titre professionnel négociateur technico-commercial

Numéro RNCP : 34079

*Niveau de certification : 5.*

- Support, titre professionnel gestionnaire de paie

Numéro RNCP : 35633

*Niveau de certification : 5.*

- Support, titre professionnel assistant de direction

Numéro RNCP : 34143

*Niveau de certification : 5.*