



**LE RÉSEAU DE CRÉATION
ET D'ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUES**

**Ce document a été mis en ligne par le Réseau Canopé
pour la Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel.**

Ce fichier numérique ne peut être reproduit, représenté, adapté ou traduit sans autorisation.

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE

Sous épreuve U42 – Management et gestion d'un salon

SESSION 2017

DOSSIER TECHNIQUE

Le candidat doit répondre uniquement sur le « Dossier Sujet »
Le « Dossier technique » ne doit pas être rendu avec le sujet.

RÉCAPITULATIF DES DOCUMENTS

N ° du DOCUMENT	TITRE	PAGE
DOCUMENT 1	Compte de résultat 2016	Page 2
DOCUMENT 2	Les clés pour financer la rénovation de votre salon	Page 3
DOCUMENT 3	La rémunération, un art délicat	Page 4 - 5
DOCUMENT 4	Le mécanisme de l'accord d'intéressement collectif	Page 5
DOCUMENT 5	La rémunération variable individuelle (RVI) - Extrait de l'avenant n° 13 du 20/11/2008	Page 5
DOCUMENT 6	Données du mois d'avril 2017	Page 6
DOCUMENT 7	La prime d'ancienneté	Page 6
DOCUMENT 8	Tickets et pièces de caisse	Page 7 - 8
DOCUMENT 9	Détail du dépôt d'espèces	Page 8
DOCUMENT 10	Relevé d'indenté bancaire	Page 8
DOCUMENT 11	Extrait du plan de comptes du salon	Page 8

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2017		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT ET GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coefficient : 3	Page 1 / 8

DOCUMENT 1 : Compte de Résultat 2016

CHARGES	MONTANT	PRODUITS	MONTANT
Achats de marchandises	9 760	Ventes de marchandises	6 010
Variation stock de marchandises	- 1 200	Ventes de prestations de services	133 500
Achats autres approvisionnements	20 800		
Variations stock autres approvisionnements	200		
Autres achats et charges externes	22 000		
Impôts, taxes	1 600		
Salaires et traitements	56 950		
Charges sociales	30 800		
Dotations aux amortissements	2 500		
Charges financières	4 230		
Total des charges	147 640	Total des produits	139 510
Résultat de l'exercice 2016	- 8 130	Résultat de l'exercice 2015	
Total général	139 510	Total général	139 510

Pour un salon avec 3 salariés, les statistiques pour l'île de France sont :

- Les achats représentent 10,6 % du chiffre d'affaires,
- Les autres achats et charges externes, 20,4 % du chiffres d'affaires,
- Les salaires représentent 32,2 % du chiffre d'affaires,
- Le chiffre d'affaires par personne est de 41 000 € ;
- La vente de marchandises représente 10 % du chiffre d'affaires.

DOCUMENT 2 : Les clés pour financer la rénovation de votre salon

Rénover son salon permet de dynamiser son chiffre d'affaires. Reste à obtenir des prêts bancaires pour financer les travaux. Pour mettre toutes les chances de votre côté, vous pouvez faire appel à la Siagi. Explications...

Rénover son salon est incontestablement un signe de dynamisme pour la clientèle, mais aussi pour vos collaborateurs. Pourtant, le parc français des salons de coiffure est loin d'être rutilant. Il faut dire que les coiffeurs sont, comme tous les artisans, confrontés à des banquiers souvent près de leurs sous et peu enclins à accorder des crédits. « Surtout, il s'avère souvent compliqué, pour les coiffeurs, de monter un dossier de demande de prêt qui satisfasse les banquiers », affirme Sandrine Rigaud, responsable audits chez CAC.

Filiale de l'APCMA et des Chambres de métiers et de l'artisanat, la Siagi, est une société de caution mutuelle qui permet aux entreprises artisanales d'accéder plus facilement aux crédits. « Avec la Siagi, nous voulons éviter que les coiffeurs se mettent en danger en donnant leurs biens comme garanties », explique Bernard Stalter qui préside cet organisme. Créée en 1966 par les Chambres de métiers et d'artisanat qui en détiennent 60 %, la Siagi compte également dans son capital, à hauteur de 25 %, la plupart des grandes banques. « La Siagi a été créée parce que les artisans avaient du mal à accéder au crédit, rappelle Bernard Stalter. C'est devenu une sorte de circuit alternatif pour les coiffeurs ».

Votre dossier passé au crible

« La Siagi permet de partager les risques de crédit avec les banques » explique Anne Moreau, directrice de la communication externe de la Siagi. Cette société de caution mutuelle étudie votre dossier de demande de prêt bancaire à la loupe. Tout est passé au crible : l'emplacement du salon, son univers concurrentiel, les accès et parkings à proximité, le nombre de salariés.

Une pré-garantie de crédit

« *Quand on présente à la banque un dossier garanti par la Siagi, il a peu de chances d'être retoqué* » affirme Anne Moreau. Des propos confirmés par Florent Lamoureux, directeur du marché des professionnels à la BPCE : « *La garantie apportée par la Siagi est très importante pour nous. C'est un avantage énorme, car le banquier est, ainsi, sûr d'être remboursé, en cas de défaut de paiement du porteur du projet. Par ailleurs, le regard d'expert qu'apporte la Siagi au dossier est très rassurant pour nous les banquiers.* » Concrètement, après étude du dossier par la Siagi, le coiffeur va voir son banquier muni d'une pré-garantie de crédit. En clair, son plan de financement a été validé par la Siagi et, s'il obtient son crédit bancaire, elle lui apporte sa garantie à hauteur de 20 à 80 % du montant du crédit.

En 2014, la Siagi a étudié 10 000 dossiers de demandes de crédit. Elle a apporté sa garantie à 3 516 d'entre eux.

Coiffure de Paris Septembre 2015

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2017		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT ET GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coefficient : 3	Page 3 / 8

DOCUMENT 3 : La rémunération, un art délicat

Comment bien rémunérer ses salariés ? Comment arbitrer entre rémunération brute et prime ? Une politique d'intéressement est-elle efficace ? Autant de questions cruciales en termes de management de salon de coiffure. Tour d'horizon des réponses possibles.

Élément clé de la motivation des salariés, la politique de rémunération à mettre en place mérite toute l'attention du dirigeant du salon de coiffure. Un challenge d'autant plus exigeant en période de crise, où le ticket moyen n'augmente pas, voire se réduit.

La tendance est à appliquer au plus strict la grille de salaires de la profession. Cette grille de rémunération du secteur de la coiffure comporte trois niveaux, avec trois échelons à l'intérieur de chacun de ces niveaux. Chaque échelon correspond à un niveau d'emploi, en fonction de quatre critères prédéfinis : la qualification, la compétence, les tâches exercées et un binôme autonomie/responsabilisation. À ces échelons correspondent des barèmes de rémunération.

Un outil de motivation

Comme dans tous les secteurs, la loi de l'offre et de la demande prime. « *Paradoxalement, les salons parisiens les plus prestigieux ne sont pas ceux qui offrent les meilleures rémunérations tant sont nombreux les candidats à l'embauche. À l'inverse, il m'est arrivé d'être chassé en province par un patron qui m'a proposé un meilleur salaire que la rémunération que je touchais alors, parce qu'il souhaitait absolument que je rejoigne son salon* », témoigne Yannick Étourneau qui vient d'ouvrir à Brest un salon de coiffure. « *Quand on va chercher un collaborateur dans un autre salon, il est évident que la rémunération qu'on va lui proposer pour l'inciter à rejoindre son équipe va se situer hors grille. En revanche, même s'il est difficile de trouver de bons collaborateurs, cela n'incite pas forcément à proposer des tarifs hors grille. En effet, les collaborateurs qui nous rejoignent sont, avant tout, sensibles à l'âme du salon, à l'esprit d'équipe et à la relation que nous avons instaurée avec nos clients* », confirme Charly, manager dans un salon.

Des rémunérations globalement insuffisantes.

D'après le rapport de branche 2010, un coiffeur salarié travaillant à temps plein perçoit, en moyenne, un salaire mensuel brut de 1 536 euros hors primes. Primes incluses, la rémunération est à peine supérieure : 1 581 euros par mois en moyenne. La faiblesse des rémunérations et le manque de perspectives salariales qui découle de l'étroitesse des marges engendrent une rotation importante des effectifs au sein du salon. « *Rémunération faible, perspectives incertaines, temps de transports longs pour des collaborateurs installés en banlieue ont vite fait de décourager le salarié. On a une vraie difficulté à fidéliser les salariés dans ces conditions* » témoigne cette dirigeante d'un salon parisien indépendant. « *56 % des salariés du secteur ont moins de cinq années d'expérience au sein de leur entreprise. Aussi, nombreux sont ceux qui, après plus de dix années d'expérience dans la coiffure, décident de se réorienter professionnellement. La profession se prive ainsi de nombreux artisans compétents, alors que ceux-ci sont indispensables pour amorcer une montée en gamme des services de coiffure* » souligne l'étude CNEC- Asterés.

Arbitrer entre une palette d'outils

Le dirigeant du salon de coiffure, outre le choix d'une rémunération fixe à articuler avec une part variable apte à booster sa productivité et donc son chiffre d'affaires, dispose pourtant d'une large palette d'outils de rémunération pour motiver et fidéliser ses collaborateurs : avantages en nature, primes, etc.

« *Lorsqu'on arbitre entre les différents outils de rémunérations, il faut privilégier des outils flexibles et ne pas créer d'historique en répétant systématiquement la même politique, afin de pouvoir revenir sur ces avantages en cas de difficultés économiques* » résume Claude Sauval, expert-comptable.

Penser aux avantages en nature

Rémunérer le travail fourni sous forme d'avantages en nature peut être un moyen efficace de récompenser un collaborateur. « *Les challenges de vente, par exemple. Le gagnant est gratifié par un chèque cadeau ou par un produit ou un appareil. Ces challenges et les prix qui les accompagnent sont très appréciés des équipes* ». Même pratique dans le salon Charly : « *Nous organisons trois challenges par an, avec une vingtaine de lots prestigieux à la clé, home cinéma, MacBook, appareil photo...* ». Cette pratique appréciée des collaborateurs gagne du terrain, à un moment où les augmentations salariales sont limitées, d'autant plus que leurs traitements fiscal et social s'avèrent intéressants. Ces cadeaux sont exonérés d'impôt et de charges sociales, dans la limite de 5 % du SMIC mensuel par salarié et par an.

>>> Suite DOCUMENT 3

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2017		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT ET GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coefficient : 3	Page 4 / 8

>>> Suite DOCUMENT 3

En outre, ils sont systématiquement déductibles du résultat de l'entreprise pour leur valeur d'achat. Certains avantages sont aussi systématiquement exonérés, c'est le cas de la contribution des employeurs à l'achat de titres-restaurants, dans la limite de 5,33 euros par titre pour 2014, de la prise en charge de 50 % des frais de transport des salariés travaillant en Ile de France ou encore de la contribution des employeurs à l'achat de chèques vacances dans la limite d'un SMIC mensuel par salarié et par an.

Extrait Coiffure de Paris Juillet-Aout 2014

DOCUMENT 4 : Le mécanisme de l'accord d'intéressement collectif

Autre solution pour associer ses salariés au développement de l'entreprise, tout en réalisant des économies d'impôts, mettre en place un accord d'intéressement collectif. Ce dispositif d'épargne salariale facultatif, qui permet de distribuer une partie des résultats ou des performances d'une entreprise à ses salariés. « *La prime d'intéressement est autofinancée par l'accroissement des résultats ou les performances de l'entreprise* », explique Claude Sauval. Ce qui signifie que la prime dépend des bénéfices réalisés et que, si, une année donnée, l'entreprise ne génère pas de bénéfices, elle n'aura pas à verser de prime et n'aura donc pas besoin de trouver des fonds. « *L'intéressement permet donc, véritablement d'associer l'ensemble des salariés et de les motiver sur des objectifs concrets* ». Attention, à la différence du mécanisme de l'article 13 de la convention collective, le dispositif d'intéressement a un caractère collectif, qui s'oppose notamment à la prise en compte de critères de performances individuelles de chaque salarié pour le calcul ou la répartition des droits. Les critères choisis peuvent être liés aux résultats, et la formule s'appuie alors sur des indicateurs financiers ou comptables. Ces indicateurs peuvent également être liés aux performances, comme une réduction des retards, une amélioration de la productivité, etc. La flexibilité, importante dans le choix des critères, permet donc de transformer ce dispositif en outil de management très efficace. En fonction des objectifs du dirigeant et de la stratégie qu'il met en place, il peut ainsi s'agir du développement du chiffre d'affaires, de la vente, de la facture moyenne, du nombre de nouveaux clients, de la fidélisation de ceux-ci...

Extrait Coiffure de Paris Juillet-Aout 2014

DOCUMENT 5 : La rémunération variable individuelle (RVI) - Extrait de l'avenant n° 13 du 20/11/2008

Définition de l'objectif mensuel minimum : L'employeur fixe à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre. Cet objectif est calculé de la manière suivante : **Salaire de base, majoré des heures supplémentaires si elles existent, multiplié par un coefficient de 3,4**

Définition de la rémunération variable individuelle : Lorsque le chiffre d'affaires mensuel hors taxe, sur les ventes de prestations, généré par le salarié est supérieur à l'objectif fixé par l'employeur, le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé de la différence entre ces deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10 %.

Quand elle existe, la part de rémunération variable sera versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

legifrance.gouv.fr

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2017		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT ET GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coefficient : 3	Page 5 / 8

DOCUMENT 6 : Données du mois d'avril 2017

	Delphine VIGO	Estelle FOURNAY
Classification	Niveau 2 Échelon 1	Niveau 1 Échelon 3
Durée du Travail	35 heures	35 heures
Ancienneté	8 ans	5 ans
Salaire de base	1 530	1 500
Montant Heures supplémentaires	90,79	29,67
Chiffre d'affaires HT réalisé	Prestations : 6 038,00 € Produits revente : 900,00 €	Prestations : 4 800,00 € Produits revente : 543,00 €
Pourcentage de rémunération variable	10 %	10 %

DOCUMENT 7 : La prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il sera ajouté au salaire minimum garanti conventionnel ou contractuel une prime d'ancienneté, calculée de la manière suivante :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
À partir de 5 ans	26,30 €
À partir de 7 ans	37,95 €
À partir de 9 ans	49,00 €
À partir de 12 ans	64,00 €
À partir de 15 ans	78,00 €

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie. À défaut, celle-ci sera considérée ne pas avoir été payée.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif (par rapport à la durée légale du travail) pour les salariés à temps partiel.

L'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.

legifrance.gouv.fr

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2017		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT ET GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coefficient : 3	Page 6 / 8

DOCUMENT 8 : Tickets et pièces de caisse

EXpression
12 rue Jean Jaurès
91000 Évry
Le 02/05/2017 – Ticket n° 0012378

Qté	Désignation	Total
1	Laque Perma	18
Net à payer		18,00
Dont TVA 20%		3,00
Payé en espèces		20,00
Rendu		2,00

EXpression
12 rue Jean Jaurès
91000 Évry
Le 02/05/2017 – Ticket n° 0012379

Qté	Désignation	Total
1	Shp Perma	22,00
2	Soin Perma	50,00
Net à payer		72,00
Dont TVA 20%		12,00
Payé en CB		72,00
Rendu		0,00

EXpression
12 rue Jean Jaurès
91000 Évry
Le 02/05/2017 – Ticket n° 0012380

Qté	Désignation	Total
1	Coupe chx longs	33,00
Net à payer		33,00
Dont TVA 20%		5,50
Payé en espèces		35,00
Rendu		2,00

EXpression
12 rue Jean Jaurès
91000 Évry
Le 02/05/2017 – Ticket n° 0012381

Qté	Désignation	Total
1	Coupe enfant	10,00
1	Gel Wet Look	12,00
Net à payer		22,00
Dont TVA 20%		3,67
Payé en espèces		25,00
Rendu		2,00

EXpression
12 rue Jean Jaurès
91000 Évry
Le 02/05/2017 – Ticket n° 0012382

Qté	Désignation	Total
1	Soin Bac	7,00
Net à payer		7,00
Dont TVA 20%		1,17
Payé en espèces		10,00
Rendu		3,00

>>> Suite DOCUMENT 8

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2017		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT ET GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coefficient : 3	Page 7 / 8

>>> Suite DOCUMENT 8

Pièce de Caisse N° 156		Pièce de Caisse N° 157	
Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses
	18,00		43,50
Date : 02/05/2017		Date : 02/05/2017	
Objet : Achat Fleurs		Objet : Achat Champagne	

Pièce de Caisse N° 158		Pièce de Caisse N° 159	
Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses
	10,00		14,00
Date : 02/05/2017		Date : 02/05/2017	
Objet : Achat Journal		Objet : Achat Timbres	

DOCUMENT 9 : Détail du dépôt d'espèces.

Billets	Nombre
100 €	1
50 €	3
10 €	12
Pièces	Nombre
1 €	22
0,50 €	50
0,20 €	40

DOCUMENT 10 : Relevé d'identité bancaire

Relevé d'identité bancaire			
Crédit Agricole 13, avenue des Champs Élysées 91000 Évry			
Code Banque	Code Guichet	N° de compte	Clé RIB
17515	90000	04568935214	08
IBAN (International Bank Account Number)		BIC (Bank Identification Code)	
FR76 1751 5900 0004 6341 7134 807		CEPAFRPP751	
Titulaire du compte EX pression 12, rue Jean Jaurès 91000 Evry			

DOCUMENT 11 : Extrait du plan de comptes du salon

40101 Perma	512010 Crédit Agricole
40102 L'Oréal	601 Achat Mat. Premières
40103 EDF	607 Achat Marchandises
44566 TVA collectée	706 Ventes Prestations
530 Caisse	707 Ventes Marchandises

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2017		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT ET GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coefficient : 3	Page 8 / 8