



COMITÉ SECTORIEL  
DE LA MAIN-D'ŒUVRE  
DES SERVICES  
DE SOINS PERSONNELS

**SOINS  
PERSONNELS  
QUÉBEC**

# ÉTUDE DE PERTINENCE POUR UNE ÉVENTUELLE NORME PROFESSIONNELLE EN ESTHÉTIQUE

AVRIL 2012



# Étude de pertinence pour une éventuelle norme professionnelle en esthétique

Avril 2012



COMITÉ SECTORIEL  
DE LA MAIN-D'ŒUVRE  
DES SERVICES  
DE SOINS PERSONNELS

**SOINS  
PERSONNELS  
QUÉBEC**

Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels  
360, rue Notre-Dame Ouest, bureau 103  
Montréal (Québec) H2Y 1T9  
soinspersonnels.com

Les droits de reproduction, de traduction ou d'adaptation de ce document sont réservés à SOINS PERSONNELS QUÉBEC, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, y compris la reproduction par procédé mécanique ou électronique.

SOINS PERSONNELS QUÉBEC a fait tout ce qui était en son pouvoir pour retrouver les copyrights. On peut lui signaler tout renseignement menant à la correction d'erreurs ou d'omissions.

ISBN 978-2-923126-41-8

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2012

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2012

© Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels

Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

**Québec** 

## **Équipe de production**

Carolle Larose  
Consultante en ressources humaines et formation

Mireille Lehoux  
Consultante en formation

## **Responsabilité de l'étude à SOINS PERSONNELS QUÉBEC**

Daniel Bouffard  
Chargé de projet

Carole Drolet  
Directrice générale

---

## **Remerciements**

SOINS PERSONNELS QUÉBEC, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont participé aux diverses consultations telles que les entrevues, les groupes de discussion et le sondage en ligne. Il tient à remercier particulièrement les membres du comité d'orientation qui se sont joints à l'équipe de production dès l'amorce des travaux :

Sylvianne Bouchard  
Présidente  
Association des électrolystes et esthéticiennes du Québec

Ginette Lafrance  
Présidente  
Réseau national des intervenants en soins personnels

Monique Deschênes  
Conseillère  
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

---

## Table des matières

<b>1</b>	<b>La présentation de l'étude.....</b>	<b>5</b>
1.1	La mise en contexte et les objectifs de l'étude.....	5
<b>2</b>	<b>Les caractéristiques du métier visé .....</b>	<b>8</b>
2.1	La définition du métier.....	8
2.2	L'exercice du travail .....	8
<b>3</b>	<b>La situation générale de la main-d'œuvre.....</b>	<b>10</b>
3.1	Le profil de la main-d'œuvre .....	10
3.2	Les entreprises du secteur de l'esthétique.....	13
3.3	L'offre de formation .....	15
3.4	Les perspectives professionnelles.....	20
3.5	L'accès au métier dans les autres provinces canadiennes .....	20
<b>4</b>	<b>La consultation du milieu de travail .....</b>	<b>21</b>
4.1	Les groupes de discussion .....	21
4.2	Le sondage.....	22
4.3	Les entrevues avec les associations .....	24
<b>5</b>	<b>La problématique à l'origine de la réflexion .....</b>	<b>25</b>
5.1	L'origine du besoin.....	25
5.2	L'évolution de la technologie et des services offerts.....	26
5.3	Le recrutement.....	28
5.4	Les besoins d'encadrement à l'entrée sur le marché du travail.....	28
5.5	La portée et les conséquences de la tâche.....	32
5.6	La formation continue.....	33
5.7	Les besoins de valorisation de la profession .....	34
5.8	Une réalité similaire à celle du milieu de la coiffure.....	36
<b>6</b>	<b>La pertinence de la solution envisagée.....</b>	<b>37</b>
6.1	L'arrimage de la norme professionnelle à l'offre de formation initiale .....	37
6.2	L'existence d'un profil de compétences transférable à divers milieux de travail .....	37
6.3	L'ouverture des employeurs à un éventuel PAMT.....	40
6.4	Les ententes potentielles .....	43
6.5	Les conditions de succès à l'implantation d'un PAMT en esthétique .....	46

<b>7</b>	<b>Les faits saillants et la conclusion .....</b>	<b>47</b>
7.1	Les faits saillants de l'étude.....	47
7.2	La conclusion de l'étude.....	50
<b>8</b>	<b>Bibliographie et références.....</b>	<b>51</b>
<b>9</b>	<b>Annexes.....</b>	<b>52</b>
	Annexe 1 – Contenu des programmes de formation professionnelle en esthétique.....	52
	Annexe 2 – Liste des participantes aux groupes de discussion .....	53
	Annexe 3 – Liste des employeurs ayant signé une lettre d'intention.....	56
	Annexe 4 – Résultats détaillés du sondage.....	58

## 1.1 La mise en contexte et les objectifs de l'étude

Au cours des dernières années, l'émergence de nouvelles technologies a transformé considérablement la pratique des esthéticiennes<sup>1</sup>. La gamme de soins esthétiques offerts à la clientèle s'est élargie, notamment au niveau des techniques d'épilation et de rajeunissement.

Différents mécanismes ont été mis en place, ou le seront dans les mois qui viennent, pour soutenir le développement des compétences des esthéticiennes. En 2005, en concordance avec son mandat de développement des compétences de sa main-d'œuvre, SOINS PERSONNELS QUÉBEC a développé, en concertation avec ses partenaires du milieu, une formation de 60 heures en photoépilation. En 2010, une révision de la formation a été réalisée afin de la bonifier en y ajoutant la pratique de la lumière intense pulsée.

En septembre 2008, un rapport publié par l'Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé (AETMIS) a suscité un débat autour de la délimitation de ces actes et conduit SOINS PERSONNELS QUÉBEC et ses partenaires à intervenir pour faire respecter le champ de pratique des esthéticiennes.

De toute évidence, alors que les changements technologiques stimulent les besoins de perfectionnement des esthéticiennes, ils élargissent l'éventail de compétences que ces dernières doivent maîtriser dans l'exercice de leur métier. Les esthéticiennes doivent être de mieux en mieux préparées à relever ces défis.

La présente étude de pertinence a pour but de faire le point sur ces enjeux tout en déterminant les meilleures stratégies à mettre de l'avant vers l'amélioration de la reconnaissance et du développement des compétences dans le domaine de l'esthétique.

Les objectifs de l'étude de pertinence sont les suivants :

- déterminer le métier visé;
- préciser la situation générale de cette main-d'œuvre et les difficultés constatées dans sa pratique;
- poser un diagnostic démontrant un lien entre ces difficultés et le développement ou la reconnaissance des compétences;
- vérifier l'existence d'une norme professionnelle élaborée à l'extérieur du Québec et, le cas échéant, son applicabilité au Québec;
- proposer une stratégie d'apprentissage cohérente par rapport au Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et expliquer ce qui motive ce choix;
- présenter, si le développement d'une norme professionnelle est retenu, les actions mises en place pour informer le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) des besoins de qualification de la main-d'œuvre dans une approche de complémentarité avec l'offre de formation ministérielle;
- évaluer le nombre d'ententes signées en reconnaissance des compétences ou en apprentissage au cours des trois premières années suivant l'introduction de la norme professionnelle.

<sup>1</sup> Afin d'alléger le texte, le genre féminin est utilisé dans ce document pour désigner le métier et il représente aussi bien les hommes que les femmes.

## 1.2 La méthodologie

Cette section présente les quatre principales phases de la méthodologie retenue dans le cadre de cette étude de pertinence.

### Première étape : la constitution d'un comité d'orientation

Au Québec, deux associations professionnelles représentent la main-d'œuvre dans le domaine de l'esthétique, soit l'Association des électrolystes et des esthéticiennes du Québec (AEEQ) et le Réseau national des intervenants en soins personnels (RNISP). Les présidentes de ces deux associations ont joint, dès le départ, le comité d'orientation du projet, sur lequel siègent aussi la directrice générale de SOINS PERSONNELS QUÉBEC, le responsable de l'étude et la conseillère de la direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Ce comité d'orientation avait comme mandat de :

- préciser les éléments de la problématique;
- valider la méthodologie privilégiée et orienter la recherche;
- alimenter les consultantes dans la préparation des outils de collecte d'information;
- participer à l'identification des personnes invitées aux groupes de discussion;
- enrichir l'interprétation globale des résultats;
- valider le rapport préliminaire et le rapport final.

### Deuxième étape : la recherche et la collecte de données

Une seconde étape devait permettre de tracer un portrait actuel de la situation de l'emploi en esthétique. Il s'agissait de :

- préciser les paramètres qui encadrent le métier visé;
- cerner les principales tâches et exigences de ce métier;
- situer le métier dans l'organisation du travail en entreprise;
- explorer les paramètres d'encadrement du métier hors Québec;
- brosser un tableau de la situation générale de la main-d'œuvre qui occupe ce métier (population active, profil de ces personnes) et de l'offre de formation (formation initiale et formation continue);
- vérifier l'existence de paramètres réglementaires qui encadrent le métier.

Deux études récentes ont particulièrement alimenté cette étape de réflexion :

- 1) le *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, produit par SOINS PERSONNELS QUÉBEC en mars 2011;
- 2) l'analyse de profession réalisée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en 2010 (en collaboration avec SOINS PERSONNELS QUÉBEC).

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a aussi grandement collaboré à la collecte de données ayant trait aux programmes d'études menant au diplôme d'études professionnelles *Esthétique* et à l'attestation de spécialisation professionnelle *Épilation à l'électricité*.



### Troisième étape : la consultation du milieu

C'est par le biais d'une consultation du milieu du travail que nous avons interrogé les employeurs et les personnes qui exercent le métier d'esthéticienne sur les indications et les éléments constituant le cœur de l'étude de pertinence.

L'approche de consultation misait sur trois mécanismes distincts :

- **Des groupes de discussion** se sont tenus avec des employeurs et des esthéticiennes salariées ou travailleuses autonomes dans cinq régions administratives du Québec<sup>2</sup>. La formule de groupes de discussion a été retenue afin d'assurer des échanges de qualité avec les intervenantes et les intervenants du milieu. Plus ouverts que les sondages fermés, de tels échanges permettent d'approfondir les enjeux et de valider en profondeur les alternatives.
- **Un sondage individuel** a été élaboré afin que les personnes participant aux groupes de discussion y répondent. Dans le but d'élargir la portée de la consultation, ce sondage a été formulé de façon à être aussi utilisable via une consultation sur le Web. Ce sondage individuel était accessible aux employeurs et à toutes les esthéticiennes, sur le site Web de SOINS PERSONNELS QUÉBEC, de novembre 2011 à janvier 2012<sup>3</sup>.
- **Des entrevues individuelles** ont été réalisées avec chacune des présidentes des associations existantes (l'AEEQ, le RNISP et l'Alliance Spas Relais santé) afin de valider les résultats des étapes de consultation précédentes et d'enrichir l'interprétation de ces résultats.

Le profil des personnes ayant participé à ces consultations et les résultats seront présentés aux sections 4, 5 et 6 de l'étude.

### Quatrième étape : la production et la validation du rapport d'étude

Les analyses et les constats des étapes précédentes représentent la matière première à partir de laquelle a été rédigé le rapport de l'étude.

Les travaux ont été réalisés dans le respect des balises fixées par le *Guide du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences* de la CPMT. Ce guide prescrit les éléments de contenu attendus dans l'étude de pertinence, lesquels ont servi de base à l'élaboration de la table des matières de l'étude.

<sup>2</sup> Ces groupes de discussion ont été consultés en privilégiant une approche mixte : qualitative et quantitative.

<sup>3</sup> L'annexe 4 présente l'ensemble des thèmes et des éléments abordés.

### 2.1 La définition du métier

La description qui suit, du métier d'esthéticienne, est extraite de l'analyse de profession à laquelle ont participé 14 expertes du métier<sup>4</sup>.

« L'exercice du métier consiste à effectuer des soins esthétiques à différentes clientèles à l'aide de techniques nécessitant l'utilisation de produits et d'appareils spécialisés, dans le but d'améliorer et de maintenir l'apparence de la personne ou d'atténuer un problème de pilosité pouvant parfois être rattaché à un facteur héréditaire ou à un déséquilibre du système endocrinien, et ce, tout en procurant un bien-être physique et psychologique.

Préalablement à l'exécution de soins, l'esthéticienne ou l'esthéticien effectue une collecte d'information auprès de la cliente ou du client. Elle ou il procède à un examen de la peau, des ongles et de la pilosité, selon le cas. Ces étapes permettent à l'esthéticienne ou l'esthéticien de jouer un rôle préventif auprès des clientes ou des clients. Elle ou il offre des conseils éclairés en lien avec les soins, les produits et les saines habitudes d'hygiène pouvant contribuer à améliorer l'aspect de la peau.

Qu'il s'agisse de soins esthétiques de base ou spécifiques, l'esthéticienne ou l'esthéticien effectue des soins esthétiques au visage, au cou et au décolleté, au dos, aux mains et aux pieds. Elle ou il réalise un maquillage selon l'occasion et effectue l'épilation de différentes régions du corps à l'aide de produits ou d'appareils spécialisés. De plus, l'esthéticienne ou l'esthéticien est en mesure d'effectuer la conception et l'exécution de programmes de soins personnalisés.

L'esthéticienne ou l'esthéticien offre des services de consultation, effectue la vente de soins, de produits cosmétiques et de services personnalisés. Elle ou il planifie et organise son travail, effectue des activités de réception, assure le suivi auprès de la clientèle, accomplit des activités à caractère administratif et voit à l'entretien des lieux de travail et du matériel. De plus, elle ou il doit assurer son perfectionnement. »

Ce métier correspond au groupe de professions *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* de la Classification nationale des professions (CNP 6482)<sup>5</sup>.

### 2.2 L'exercice du travail

Les esthéticiennes travaillent principalement dans les salons d'esthétique (appelés académies ou centres d'esthétique, instituts, cliniques, etc.). La profession s'exerce aussi dans les relais de santé, les spas de jour, les hôtels, les salons de coiffure, les cliniques médicales, les cabinets de dermatologues, les salons de bronzage, les centres de conditionnement physique, les centres d'accueil, les bateaux de croisière, les entreprises de télédiffusion et à domicile.

Il n'y a actuellement aucune réglementation qui encadre la profession au Québec, et les entreprises du secteur ne sont pas syndiquées.

<sup>4</sup> MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Analyse de profession – Esthéticienne, esthéticien*, document de travail, 2011.

<sup>5</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [<http://www5.hrsdc.gc.ca>].

Les principales tâches exercées par les esthéticiennes sont les suivantes<sup>6</sup> :

- Effectuer des soins esthétiques :
  - du visage, du cou et du décolleté;
  - des mains et des ongles;
  - des pieds et des ongles.
- Effectuer des soins spécifiques<sup>7</sup>.
- Réaliser un maquillage.
- Épiler :
  - à la cire ou avec d'autres produits épilatoires;
  - par thermolyse (électrolyse);
  - par courants combinés (électrolyse);
  - par photoépilation.
- Conseiller ou vendre des services et des produits en soins esthétiques.

Les soins esthétiques peuvent être offerts à la carte (à la minute avec frais minimaux) ou en forfait. Les esthéticiennes travaillent en collaboration avec les collègues esthéticiennes, les spécialistes en épilation et les spécialistes en soins corporels. Elles peuvent être en relation avec du personnel spécialisé, entre autres, en massothérapie et en maquillage permanent. Elles sont appelées à travailler de concert avec des professionnels de cliniques médicales ou de centres hospitaliers tels que des plasticiennes ou des plasticiens, des dermatologues et des chirurgiennes ou des chirurgiens esthétiques.

Selon le milieu ou le type de travail effectué, les titres mentionnés par les participantes à l'analyse de profession sont les suivants : esthéticienne professionnelle, électrolyste, technicienne en photoépilation, esthéticienne-électrolyste, esthéticienne-spécialiste en épilation, professionnelle de la beauté, dermohygiéniste, spécialiste en beauté, spécialiste en soins.

Les esthéticiennes exercent une fonction de conseillères en soins et en vente de produits. Elles sont responsables de l'ouverture et de la fermeture de l'aire de travail, de l'accueil de la clientèle, de la tenue à jour des dossiers et des inventaires. Les esthéticiennes prennent des décisions relatives au choix des soins et des produits, ainsi qu'aux recommandations et aux conseils à prodiguer aux clientes ou aux clients. Elles sont en mesure de s'adapter aux caractéristiques de ces derniers et de définir le type d'approche à utiliser. La facturation relève de leur responsabilité et suppose des opérations de gestion. Les esthéticiennes exercent aussi des tâches reliées au marketing, au télémarketing et à l'étalage des produits. Elles sont appelées à faire usage de matériel spécialisé pour un grand nombre de soins. Enfin, elles appliquent les règles d'hygiène, de santé et de sécurité afin d'assurer leur protection et celle de leur clientèle.

Quand elles commencent à exercer leur métier, elles travaillent sous supervision, seules ou en équipe. La personne qui débute dans le métier demande régulièrement l'avis d'esthéticiennes plus expérimentées concernant les stratégies à utiliser. Les esthéticiennes nouvellement recrutées sont habituellement soumises à une période de probation de trois mois, ce qui permet aux employeurs de les initier progressivement à la profession, de les observer, de les superviser et d'évaluer leur travail.

<sup>6</sup> Ces compétences particulières de travail sont issues de l'analyse de profession et du nouveau programme de DEP *Esthétique*.

<sup>7</sup> Tels que les soins hydratants en profondeur, normalisants, éclaircissants et décongestionnants.

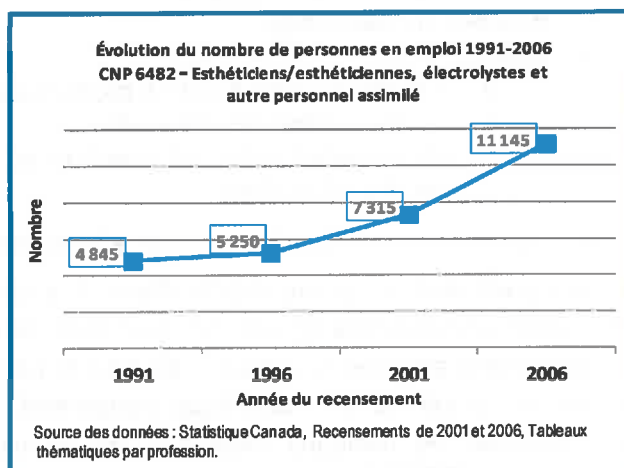
## 3 La situation générale de la main-d'œuvre

### 3.1 Le profil de la main-d'œuvre

#### Le nombre et la répartition des personnes en emploi

Les données du recensement indiquent que le groupe de professions *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* est en croissance constante au Québec depuis 1991. Lors du Recensement de 2006 de Statistique Canada, on comptait 11 145 personnes en emploi.

Les estimations plus récentes de l'*Enquête sur la population active de l'information sur le marché du travail* (IMT) d'Emploi-Québec évaluaient à 13 000 le nombre de personnes correspondant au groupe *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* en emploi au Québec en 2009.



Ces emplois se répartissent dans toutes les régions administratives du Québec. Le tableau suivant détaille le nombre de personnes en emploi par région.

Répartition du nombre de personnes en emploi par région en 2009  
CNP 6482 - Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé

Régions	Nombre de travailleurs
Bas-Saint-Laurent	250
Saguenay-Lac-Saint-Jean	600
Capitale-Nationale	1000
Mauricie	500
Estrie	500
Montréal	3000
Outaouais	400
Abitibi-Témiscamingue	150
Côte-Nord	100
Nord-du-Québec	100
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	100
Chaudière-Appalaches	600
Laval	700
Lanaudière	800
Laurentides	1000
Montérégie	2500
Centre-du-Québec	350
<b>TOTAL DES RÉGIONS</b>	<b>13 000</b>

Source : Emploi-Québec, site Internet de l'IMT, page consultée en février 2012.

## Le niveau de scolarité des personnes en emploi

Selon le Recensement de 2006 de Statistique Canada, 56 % des *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* détenaient un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier. Seulement 5 % des personnes recensées dans la profession n'avaient aucun diplôme.

Niveau de scolarité	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé
Aucun certificat ou diplôme	5 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent 25 à 44 ans	13 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier	56 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	19 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire	7 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006. Produit n° 97-564-XCB2006005 au catalogue de Statistique Canada (Québec / Québec, Code24).

## Le profil des personnes en emploi

Les données du Recensement de 2006 permettent également de cerner les principales caractéristiques du profil des *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé*, tel qu'illustré dans le tableau suivant.

Sexe	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	Ensemble des professions
Femmes	96 %	47 %
Hommes	4 %	53 %
Âge	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	Ensemble des professions
15 à 24 ans	21 %	14 %
25 à 44 ans	51 %	45 %
45 à 54 ans	20 %	26 %
55 ans ou plus	9 %	15 %
Temps de travail	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	Ensemble des professions
Temps plein	64 %	81 %
Temps partiel	36 %	19 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.  
Données reproduites de : SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, mars 2011.

On constate que la profession se compose presque exclusivement de femmes (96 %). Les emplois sont surtout occupés par des personnes âgées de 44 ans ou moins (72 %). Plus précisément, 21 % sont âgées de 15 à 24 ans, la moitié (51 %) de 25 à 44 ans, 20 % de 45 à 54 ans, et 9 % de 55 ans ou plus.

Le secteur de l'esthétique compte un nombre d'emplois à temps partiel (37 %) plus élevé que dans l'ensemble des professions au Québec (19 %).

## Le revenu d'emploi

Selon les données du Recensement de 2006, pour l'année de référence 2005, le revenu annuel moyen à temps plein des *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* (CNP 6482) était de 19 000 \$ au Québec. À partir de cette même référence, dans le Diagnostic sectoriel, on constate que le revenu moyen par région est plus élevé dans les régions de Laval (24 000 \$), de l'Outaouais (22 000 \$), de la Mauricie (21 000 \$) et de Montréal (20 000\$).

## Le statut d'emploi

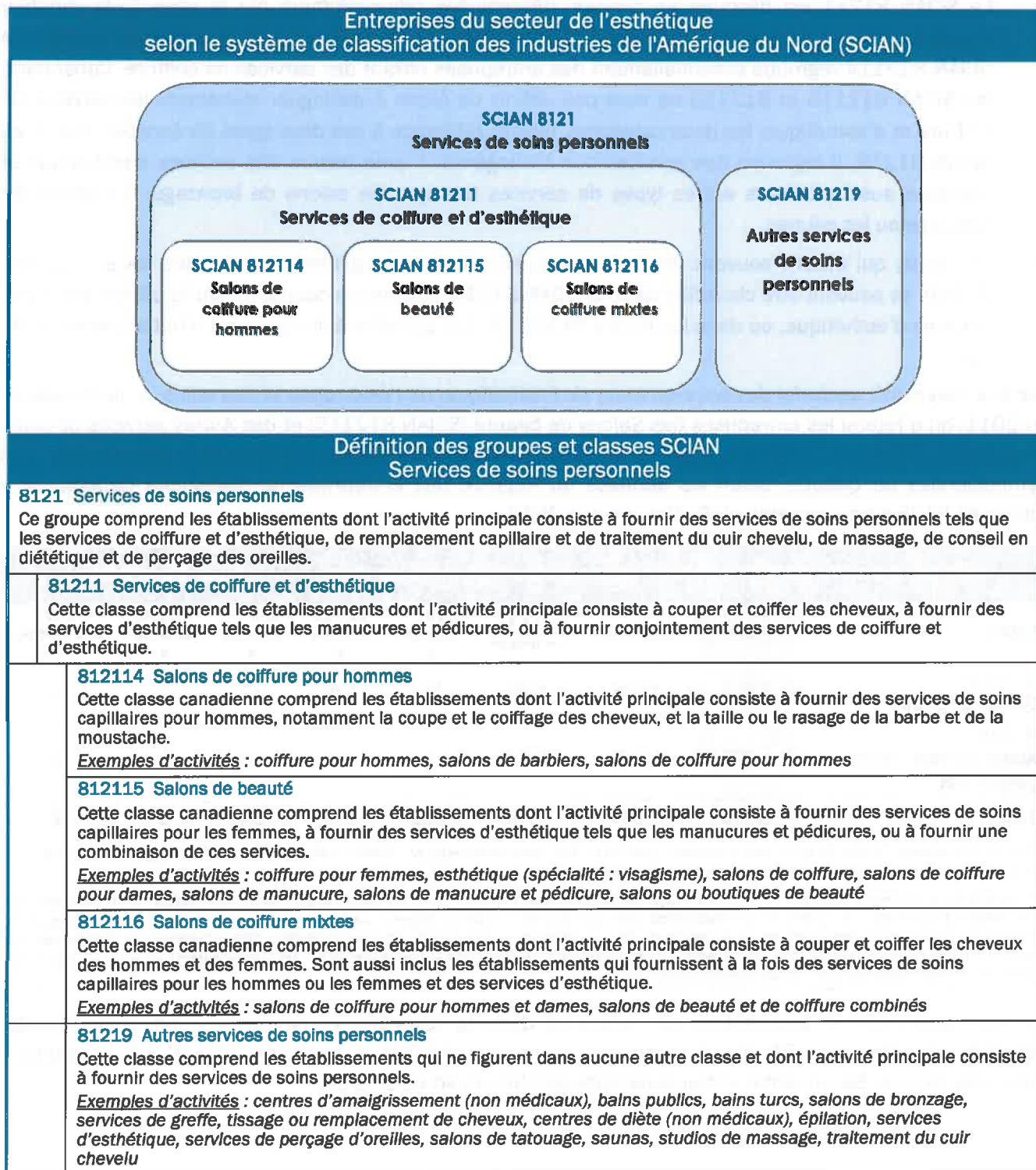
Les données du Recensement de 2006 indiquent que le nombre de travailleurs autonomes est de 42 %. On constate que la proportion de travailleurs autonomes est plus élevée dans certaines régions plus éloignées comme le Nord-du-Québec (75 %) et l'Abitibi-Témiscamingue (69 %).

Proportion de travailleurs autonomes dans la profession CNP 6482 – Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	
Régions	% de travailleurs autonomes
Bas-Saint-Laurent	33 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	41 %
Capitale-Nationale	37 %
Mauricie	44 %
Estrie	46 %
Montréal	38 %
Outaouais	45 %
Abitibi-Témiscamingue	69 %
Côte-Nord	36 %
Nord-du-Québec	75 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	53 %
Chaudière-Appalaches	50 %
Laval	37 %
Lanaudière	53 %
Laurentides	51 %
Montréal	41 %
Centre-du-Québec	38 %
<b>TOTAL DES RÉGIONS</b>	<b>42 %</b>

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006. Données reproduites de : SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, mars 2011.

## 3.2 Les entreprises du secteur de l'esthétique

En fonction du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), les entreprises qui emploient des esthéticiennes au Québec se retrouvent dans le groupe des *Services de soins personnels* (SCIAN 8121), qui se divise en différentes classes illustrées et définies dans le tableau suivant.



Un examen de ces définitions nous permet de conclure que :

- Le groupe SCIAN 8121 englobe les services de soins personnels. On y trouve deux catégories, la classe 81211, qui regroupe l'ensemble des services de coiffure et d'esthétique, et la classe 81219, qui est une catégorie définie plus largement regroupant un ensemble de services diversifiés.
- Le SCIAN 81211 est découpé en classes, déterminées principalement par le sexe de la clientèle auxquels s'adressent les services offerts : les hommes, les femmes ou les deux (salons mixtes). Le SCIAN 812114 regroupe essentiellement des entreprises offrant des services de coiffure. Cependant, les SCIAN 812115 et 812116 ne sont pas définis de façon à distinguer clairement les services de coiffure et d'esthétique, les deux catégories faisant référence à ces deux types de services. Quant au SCIAN 81219, il regroupe des services non homogènes. Il peut inclure des services d'esthétique et regroupe aussi plusieurs autres types de services tels que les salons de bronzage, les salons de tatouage ou les saunas.
- Les spas, qui offrent souvent des services d'esthétique, sont généralement inclus dans le groupe 81219. Ils peuvent être classifiés dans le SCIAN 812115 *Salons de beauté* lorsqu'ils offrent aussi des services d'esthétique, ou dans les hôtels (SCIAN 72111) qui offrent des services d'hébergement et de spa.

Dans le *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps* réalisé en 2011, on a retenu les entreprises des *Salons de beauté* (SCIAN 812115) et des *Autres services de soins personnels* (SCIAN 81219) aux fins de la détermination du nombre d'entreprises embauchant des esthéticiennes au Québec. Selon les données du Registre des entreprises de Statistique Canada, on y retrouvait 5128 emplacements au Québec en juin 2010.

Nombre d'emplacements selon le nombre d'employés pour les codes SCIAN 812115 et 81219								
SCIAN	Total	Indéterminé*	1 à 4 employés	5 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 à 99 employés	100 employés ou plus
812115 Salons de beauté	3538	1398	1595	377	129	37	2	0
81219 Autres services de soins personnels	1590	736	553	226	53	16	3	3
<b>Total</b>	<b>5128</b>	<b>2134</b>	<b>2148</b>	<b>603</b>	<b>182</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, juin 2010. Données reproduites de : SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, 2011.

\* La catégorie « Indéterminé » est définie de la façon suivante : « Les emplacements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les travailleurs autonomes, c'est-à-dire les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Puisque le Registre des entreprises ne dispose pas de cette information, ces emplacements sont classés dans la catégorie « Indéterminé ». Sont aussi inclus les emplacements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employés dans les douze derniers mois. »

On note que 2134 emplacements se retrouvent dans la catégorie « Indéterminé ». En excluant cette catégorie, on dénombre 2148 entreprises qui regroupent de 1 à 4 employés, et 846 qui comptent 5 employés ou plus. Seulement 8 entreprises comptent 50 employés ou plus.



### 3.3 L'offre de formation<sup>a</sup>

Cette section présente une description des programmes d'études DEP 5035 *Esthétique* et ASP 5068 *Épilation à l'électricité*, qui visent le groupe de professions *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* de la Classification nationale des professions (CNP 6482). Ces programmes, offerts en français et en anglais, font l'objet d'une analyse au regard de l'offre de formation, de la clientèle scolaire et du placement des personnes diplômées sur le marché du travail selon le titre de l'emploi occupé et le secteur d'activité des milieux d'emploi.

Il importe de souligner qu'au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), des travaux d'optimisation ont mené à la tenue d'une analyse de profession *Esthéticienne, esthéticien* à l'automne 2010 et à la rédaction d'un nouveau programme d'études incluant les techniques d'épilation, dont la photoépilation. Ce programme est en attente de signature au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport<sup>9</sup>.

#### La présentation générale et les objectifs de ces programmes

Le tableau suivant résume les informations relatives au programme de DEP *Esthétique* et à celui de l'ASP *Épilation à l'électricité*.

Données générales sur le programme d'études DEP <i>Esthétique</i>		Données générales sur le programme d'études ASP <i>Épilation à l'électricité</i>	
Numéro du programme	5035	Numéro du programme	5068
Durée de la formation	1350 heures	Durée de la formation	450 heures
Sanction des études	DEP	Sanction des études	ASP
Secteur de formation	Soins esthétiques (21)	Secteur de formation	Soins esthétiques (21)
Année d'implantation	1991	Année d'implantation	1992

Source : Site Internet de l'Inforoute, FPT.

Le programme d'études *Esthétique* a pour objectif de permettre aux personnes qui s'y inscrivent d'acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour utiliser de l'équipement et des produits afin d'effectuer des soins du visage et des maquillages, d'exécuter des soins esthétiques des mains et des pieds, d'épiler, d'accomplir des tâches de gestion et différentes tâches du métier dans le but de répondre aux besoins de la clientèle.

Ce programme ministériel est offert en français dans 23 commissions scolaires<sup>10</sup> situées dans toutes les régions administratives, à l'exception du Nord-du-Québec et des Laurentides, ainsi que dans trois établissements privés situés dans les régions de Montréal, de la Montérégie et de l'Outaouais. Le programme en anglais 5535 *Aesthetics* est offert dans deux commissions scolaires situées sur l'île de Montréal et trois établissements privés situés dans les régions de Montréal, de la Montérégie et de l'Outaouais.

Le programme d'études *Épilation à l'électricité* a pour objectif de permettre aux personnes qui s'y inscrivent d'acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour planifier des soins et exécuter

<sup>a</sup> Cette section tient compte des établissements de formation publics et privés autorisés par le MELS. Nous n'avons pas procédé à un inventaire des formations offertes par les écoles privées non reconnues par le MELS, dont la formule pédagogique, la durée et les frais de scolarité peuvent être très variés.

<sup>9</sup> Le nouveau programme ministériel *Esthétique* inclut les soins esthétiques, ainsi que l'épilation par thermolyse, par courants combinés et par photoépilation. Ce programme n'est pas encore implanté dans le réseau scolaire.

<sup>10</sup> Totalisant 25 centres de formation professionnelle.

diverses techniques d'épilation à l'électricité; prendre des décisions afin d'exécuter de façon efficace et sécuritaire des soins d'épilation à l'électricité; comprendre les liens qui existent entre les pathologies d'ordre systémique, les fonctions de la peau et les effets physiologiques des courants électriques et des principes scientifiques sous-jacents à leur utilisation efficace et sécuritaire; ainsi que d'acquérir les compétences relatives à la psychologie et à l'éthique professionnelle en milieu de travail.

Ce programme ministériel est offert en français dans 13 commissions scolaires, ainsi que dans deux établissements privés situés dans les régions de la Montérégie et de l'Outaouais. Le programme en anglais 5568 *Electrolysis* est offert dans deux commissions scolaires situées dans la région de Montréal et dans deux établissements privés situés en Montérégie et en Outaouais.

Une fiche descriptive du contenu de ces deux programmes d'études apparaît à l'annexe 1.

## Les parcours scolaires

En référence à la période d'observation de 2006-2007 à 2009-2010, présentée au tableau<sup>11</sup> ci-dessous, le nombre d'inscriptions au DEP *Esthétique* est relativement stable. Il en est de même pour l'ASP *Épilation à l'électricité*.

Inscriptions <sup>12</sup> aux DEP 5035/5535 <i>Esthétique</i> et aux ASP 5068/5568 <i>Épilation à l'électricité</i>				
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
<b>Nombre total de personnes inscrites aux DEP 5035/5535 <i>Esthétique</i></b>	<b>1931</b>	<b>2044</b>	<b>1940</b>	<b>1946</b>
19 ans et moins (%)	53 %	53 %	59 %	58 %
20 ans et plus (%)	47 %	47 %	41 %	42 %
<b>Nombre total de personnes inscrites aux ASP 5068/5568 <i>Épilation à l'électricité</i></b>	<b>414</b>	<b>363</b>	<b>374</b>	<b>415</b>
19 ans et moins (%)	40 %	37 %	39 %	43 %
20 ans et plus (%)	60 %	63 %	61 %	57 %

Source : MELS, SPRS, DSID, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 30 avril 2011.

Relativement au DEP *Esthétique*, au cours des années d'observation, on compte 25 élèves de sexe masculin sur un total de 7861 personnes inscrites, ce qui correspond à 0,3 % de la clientèle. Le DEP *Esthétique* est donc représenté en très large majorité par des élèves de sexe féminin. Pour la même période, les 20 ans et plus regroupent 47 % du nombre total de personnes inscrites au programme, tandis que les 19 ans et moins représentent 53 % de l'effectif scolaire.

Relativement à l'ASP *Épilation à l'électricité*, on compte 1 étudiant de sexe masculin sur un total de 1566 personnes inscrites. Au cours de cette période, les 20 ans et plus représentent 60 % du nombre total des inscriptions au programme, tandis que les 19 ans et moins représentent 40 %. Ce résultat peut s'expliquer par le cheminement scolaire des personnes inscrites à l'ASP *Épilation à l'électricité*, qui doivent détenir le DEP *Esthétique*.

Le tableau suivant présente le nombre de personnes diplômées du DEP *Esthétique* et de l'ASP *Épilation à l'électricité* de 2007 à 2010. Le nombre moyen de personnes diplômées dans les deux programmes est plutôt stable.

<sup>11</sup> Les résultats tiennent compte de la clientèle à temps plein et à temps partiel.

<sup>12</sup> Élèves débutant ou non leur parcours.

## Nombre de diplômes aux DEP 5035/5535 Esthétique et aux ASP 5068/5568 Épilation à l'électricité

	2007	2008	2009	2010 <sup>13</sup>
Nombre de diplômes émis aux DEP 5035/5535 Esthétique	754	871	789	837
Nombre de diplômes émis aux ASP 5068/5568 Épilation à l'électricité	325	289	301	339

Source : MELS, SPRS, DSID, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 30 avril 2011.

### Le placement

Les données suivantes sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du DEP 5035 Esthétique et de l'ASP 5068 Épilation à l'électricité reflètent leur situation en emploi environ dix mois après l'obtention de leur diplôme.

### Données sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du programme d'études DEP 5035 Esthétique et de l'ASP 5068 Épilation à l'électricité, situation du 31 mars 2007 au 31 mars 2010

DEP 5035 Esthétique	Situation 2007	Situation 2008	Situation 2009	Situation 2010
Personnes diplômées visées par l'enquête (n <sup>bre</sup> )	591	517	640	589
Nombre de répondantes et de répondants (n <sup>bre</sup> )	406	336	382	304
Répondantes et répondants en emploi (%)	75,9	72,3	67,0	66,8
• À temps plein (%)	71,8	70,0	74,2	65,0
– En rapport avec la formation (%)	67,4	68,2	60,5	62,1
– Taux de chômage (%)	6,4	7,3	9,2	8,1
Répondantes et répondants aux études (%)	16,0	18,5	21,2	21,7
ASP 5068 Épilation à l'électricité	Situation 2007	Situation 2008	Situation 2009	Situation 2010
Personnes diplômées visées par l'enquête (n <sup>bre</sup> )	363	290	257	277
Nombre de répondantes et de répondants (n <sup>bre</sup> )	255	199	151	146
Répondantes et répondants en emploi (%)	85,9	84,9	82,1	80,1
• À temps plein (%)	74,4	78,1	75,0	66,7
– En rapport avec la formation (%)	75,5	70,5	68,8	67,9
– Taux de chômage (%)	3,9	3,4	8,1	5,6
Répondantes et répondants aux études (%)	7,5	8,0	7,9	11,0

Source : Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *La Relance au secondaire en formation professionnelle*.

Les constats sont les suivants :

- Chez les titulaires du DEP Esthétique, le pourcentage de répondantes et de répondants en emploi pour l'année 2010 est de 66,8 %, en légère baisse par rapport aux années précédentes.
- En 2010, le pourcentage des répondantes et des répondants titulaires d'un DEP qui occupent un emploi à temps plein en rapport à la formation est de 76,7 %; chez les titulaires du DEP Esthétique, le pourcentage est de 62,1 %.

<sup>13</sup> Données provisoires.

- En 2010, le taux de chômage à 8,1 % des personnes diplômées du DEP *Esthétique* est très inférieur à celui de l'ensemble des titulaires d'un DEP au Québec, qui se situe à 12,5 %. Ce taux de chômage est encore plus faible chez les personnes diplômées de l'ASP *Épilation à l'électricité* (5,6 %).
- Pour l'année 2010, 21,7 % des répondantes et des répondants ont effectué un retour aux études, comparativement à 11,2 % pour l'ensemble des titulaires de DEP. On estime que plusieurs ont poursuivi leur cheminement scolaire en s'inscrivant à l'ASP *Épilation à l'électricité*.
- Le pourcentage des personnes diplômées de l'ASP *Épilation à l'électricité* en emploi est en baisse, passant de 85,9 % en 2007 à 80,1 % pour l'année 2010. Cependant, ce taux est nettement supérieur au pourcentage de l'ensemble des titulaires d'une ASP (68,1 %) au Québec, pour l'année 2010.
- En 2010, le pourcentage des répondantes et des répondants titulaires d'une ASP qui occupent un emploi à temps plein en rapport à la formation est de 63,5 %; chez les titulaires de l'ASP *Épilation à l'électricité*, le pourcentage est de 67,9 %.

### Les types d'emplois occupés et les secteurs d'activité

Les données des enquêtes *Relance* permettent d'obtenir de l'information quant aux types d'emplois occupés par les personnes diplômées, ainsi qu'aux secteurs d'activité dans lesquels ces personnes sont en emploi. Les tableaux suivants<sup>14</sup> montrent les données des enquêtes *Relance* de 2007 à 2010 sur les types d'emplois occupés par les personnes diplômées du DEP 5035 *Esthétique* et de l'ASP 5068 *Épilation à l'électricité*, selon la CNP.

Professions occupées par les personnes diplômées des programmes d'études en esthétique Situation du 31 mars 2007 au 31 mars 2010				
Professions (CNP)	DEP 5035 <i>Esthétique</i>		ASP 5068 <i>Épilation à l'électricité</i>	
	Nombre	%	Nombre	%
Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (6482)	503	90,0 %	339	95,0 %
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail (6421)	42	7,0 %	13	4,0 %
Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle (4131)	3	0,5 %	2	0,4 %
Superviseurs/superviseuses – commerce de détail (6211)	3	0,5 %	-	
Directeurs/directrices d'autres services (0651)	2	0,3 %	-	
Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros (6411)	2	0,3 %	-	
Autres professions	2	0,4 %	3	0,6 %
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>100 %</b>	<b>357</b>	<b>100 %</b>

Source : Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *La Relance au secondaire en formation professionnelle*. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

En référence au tableau précédent, on note que 90 % des personnes diplômées du DEP *Esthétique* et 95 % des personnes diplômées de l'ASP *Épilation à l'électricité* occupent un emploi dans le groupe de professions *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* (CNP 6482).

<sup>14</sup> Ces tableaux tiennent compte de toutes les personnes en emploi à temps plein ou à temps partiel.

Le tableau ci-dessus présente les données en ce qui concerne les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées ont un emploi. Le principal secteur d'activité, fournissant un emploi à un peu plus des deux tiers des personnes diplômées du DEP *Esthétique* et à 86 % des diplômées de l'ASP *Épilation à l'électricité*, est celui des Services de soins personnels (SCIAN 8121). Le deuxième secteur d'activité qui recrute le plus de personnes diplômées est celui des Magasins de produits de santé et de soins personnels (SCIAN 4461).



### 3.4 Les perspectives professionnelles

Dans l'ensemble, les **perspectives professionnelles pour la période 2011-2015** pour le groupe de professions *Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* seront **acceptables**. Cela signifie qu'en « considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront satisfaisantes<sup>15</sup> ».

Perspectives professionnelles 2011-2015 CNP 6482 - Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	
Régions	Perspectives
Bas-Saint-Laurent	Favorables
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Acceptables
Capitale-Nationale	Acceptables
Mauricie	Acceptables
Estrie	Acceptables
Montréal	Acceptables
Outaouais	Acceptables
Abitibi-Témiscamingue	Acceptables
Côte-Nord	Acceptables
Nord-du-Québec	Acceptables
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Favorables
Chaudière-Appalaches	Acceptables
Laval	Acceptables
Lanaudière	Favorables
Laurentides	Favorables
Montérégie	Favorables
Centre-du-Québec	Acceptables
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>Acceptables</b>

Source : Emploi-Québec, site Internet de l'IMT, page consultée en février.

### 3.5 L'accès au métier dans les autres provinces canadiennes

Des programmes de formation initiale en esthétique sont offerts dans la plupart des provinces canadiennes et leur durée varie de 800 à 1350 heures. La profession n'est pas visée par le Sceau rouge.

La seule province offrant un programme d'apprentissage pour les esthéticiennes est le Manitoba. La durée du programme d'apprentissage est de 1600 heures, incluant 1060 heures en milieu scolaire<sup>16</sup>.

En Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, la profession est encadrée par des règles fixées par des organismes composés de personnes œuvrant dans le secteur de l'esthétique. En Colombie-Britannique, par exemple, le *Cosmetology Association of British Columbia* assure l'administration d'examens obligatoires à l'obtention d'une licence en esthétique. Les candidates ou les candidats doivent avoir suivi une formation d'au moins 800 heures avant de se présenter à cet examen.

<sup>15</sup> Source : Emploi-Québec, site Internet de l'IMT, page consultée en février 2012.

<sup>16</sup> Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Tableau Ellis – Esthéticien/esthéticienne.

## 4 La consultation du milieu de travail

La démarche de consultation des employeurs et des esthéticiennes constituait le cœur de cette étude de pertinence quant à l'implantation possible d'une norme professionnelle en esthétique. Rappelons que cette consultation misait sur trois approches distinctes :

1. Des groupes de discussion.
2. Un sondage individuel rempli par les personnes participant aux groupes de discussion et aussi accessible sur le site Internet de SOINS PERSONNELS QUÉBEC.
3. Des entrevues individuelles avec les présidentes d'association afin de valider et d'approfondir les résultats des deux premières démarches.

La méthodologie spécifique à ces trois démarches est décrite ci-après.

### 4.1 Les groupes de discussion

#### Profil des participantes<sup>17</sup>

Les groupes de discussion avec des employeurs et des esthéticiennes salariées ou travailleuses autonomes se sont tenus dans cinq régions administratives du Québec, entre le 31 octobre 2011 et le 23 janvier 2012. Le tableau suivant présente les régions où ont eu lieu les rencontres et la répartition des participantes selon leur statut d'emploi.

Région	Date	Nombre de participants			
		Employeurs	Salariées	Travailleuses autonomes	Total
Saguenay-Lac-Saint-Jean	31 octobre 2011	5	3	1	9
Capitale-Nationale	7 novembre 2011	6	3	4	13
Laval (Laurentides et Lanaudière)	21 novembre 2011	5	1	1	7
Montréal	16 janvier 2012	8	2	3	13
Montérégie	23 janvier 2012	12	0	2	14
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>56</b>

#### Déroulement des groupes de discussion

Les groupes de discussion ont été animés en respectant un ordre du jour identique et un déroulement similaire.

Dès le début de la réunion, les participantes étaient invitées à répondre au sondage individuel de façon à éviter que leurs réponses ne soient teintées des échanges de groupe. Cette façon de procéder évitait de « contaminer » les réponses, offrant ainsi l'avantage de permettre le jumelage des sondages remplis dans les groupes de discussion à la même base de données que celle des répondantes ou des répondants qui remplissaient le sondage en ligne.

<sup>17</sup> Toutes les personnes ayant participé aux groupes de discussion sont des femmes.

<sup>18</sup> Une liste des participantes aux groupes de discussion apparaît à l'annexe 2.

La première partie de la rencontre était ensuite réservée à un échange sur la situation actuelle de la pratique en esthétique. Les participantes étaient invitées à s'exprimer sur quatre thèmes spécifiques : les technologies et la gamme de services, l'intégration au marché du travail des esthéticiennes, la formation et le développement des compétences, et les besoins de valorisation du métier.

La deuxième partie de la rencontre était réservée à des échanges sur des solutions possibles en lien avec l'intégration au marché du travail des esthéticiennes, le développement des compétences et la valorisation du métier. Un document de référence, présentant la définition de la norme professionnelle et un graphique illustrant le fonctionnement et les paramètres d'un PAMT, était remis et expliqué aux participantes. On pouvait ainsi obtenir leur avis sur l'intérêt que pouvait susciter cette option. Les participantes étaient notamment invitées à se prononcer sur les avantages et les inconvénients de cette alternative.

Le tableau suivant présente l'horaire type et le déroulement des rencontres.

Déroulement des groupes de discussion		
1.	9 h	Tour de table – Présentation des participantes
2.	9 h 15	Réponse au sondage individuel
3.	9 h 30	Échanges sur la situation actuelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les technologies et la gamme de services</li> <li>• L'intégration au marché du travail des esthéticiennes</li> <li>• La formation et le développement des compétences</li> <li>• Les besoins de valorisation du métier</li> </ul>
4.	10 h 30	Échanges sur les solutions envisagées : <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'encadrement de l'apprentissage</li> <li>• Le développement des compétences</li> <li>• La valorisation du métier</li> <li>• La faisabilité de différentes options</li> </ul>
5.	11 h 45	Synthèse de la rencontre
6.	12 h	Clôture de la réunion

Un compte-rendu détaillé de chacun des groupes de discussion a été produit et utilisé comme source de référence à la rédaction du rapport final. Plusieurs extraits de ces comptes-rendus ont été insérés dans les prochaines sections du rapport.

## 4.2 Le sondage

Afin d'élargir la portée de la consultation, le sondage individuel utilisé en groupes de discussion a été formulé de façon à être aussi utilisable via une consultation sur le Web. Ce sondage individuel était accessible aux employeurs et à toutes les esthéticiennes, sur le site Web de SOINS PERSONNELS QUÉBEC, entre le 7 novembre 2011 et le 27 janvier 2012.

Le sondage a été conçu en deux parties. Une première section s'adressait à l'ensemble des répondantes et des répondants, et une seconde section s'adressait plus spécifiquement aux employeurs.

La promotion du sondage auprès des esthéticiennes a été effectuée par les mécanismes suivants :

- Visibilité en page d'accueil du site Internet de SOINS PERSONNELS QUÉBEC.
- Promotion via le bulletin électronique de SOINS PERSONNELS QUÉBEC.
- Invitation des associations participantes à leurs membres.
- Sollicitation des participantes aux groupes de discussion à inviter leur réseau respectif à répondre au sondage en ligne.



## Profil des répondants

Au total, 205 personnes ont répondu au sondage, incluant les 56 participantes aux groupes de discussion. Les tableaux suivants présentent le profil des répondantes et des répondants au sondage.

Répartition des répondantes et des répondants selon le statut d'emploi		
Statut	Nombre de répondants	% du n <sup>bre</sup> de répondants
Employeur	65	31,7 %
Esthéticienne salariée	30	14,6 %
Esthéticienne travailleuse autonome	106	51,7 %
Esthéticienne salariée ou travailleuse autonome (statut non précisé)	4	1,9 %
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100 %</b>

Répartition des répondantes et des répondants selon la région administrative		
Région	Nombre de répondants	% du n <sup>bre</sup> de répondants
Bas-Saint-Laurent	4	2,0 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	17	8,3 %
Capitale-Nationale	36	17,6 %
Mauricie	5	2,4 %
Estrie	9	4,4 %
Montréal	36	17,6 %
Outaouais	6	2,9 %
Abitibi-Témiscamingue	1	0,5 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	1	0,5 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	0,0 %
Chaudière-Appalaches	15	7,3 %
Laval	12	5,9 %
Lanaudière	5	2,4 %
Laurentides	15	7,3 %
Montréal	35	17,1 %
Centre-du-Québec	4	2,0 %
Non précisé	4	2,0 %
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100,0 %</b>

Répartition des répondantes et des répondants selon le nombre d'années d'expérience		
Nombre d'années d'expérience	Nombre de répondants	% du n <sup>bre</sup> de répondants
Moins de 1 an	2	1,0 %
1 à 3 ans	16	7,8 %
4 à 5 ans	7	3,4 %
6 à 10 ans	26	12,7 %
Plus de 10 ans	149	72,7 %
Non précisé	5	2,4 %
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100,0 %</b>

Les employeurs étaient invités à préciser le nombre d'employés dans leur entreprise. Le tableau suivant présente la répartition des répondants employeurs selon la taille de leur entreprise.

Répartition des répondantes et des répondants employeurs selon le nombre d'employés dans l'entreprise		
Nombre d'employés	Nombre de répondants (n = 65)	% du n <sup>bre</sup> de répondants employeurs
2 employés et moins	28	43,1 %
3 à 4 employés	16	24,6 %
5 à 9 employés	14	21,5 %
10 à 19 employés	4	6,2 %
20 employés et plus	3	4,6 %
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0 %</b>

Les réponses aux énoncés du sondage ont été intégrées aux prochaines sections du rapport, en fonction du thème auquel ces énoncés se rapportent. Le questionnaire de sondage dans son ensemble et les résultats détaillés obtenus apparaissent à l'annexe 4.

### 4.3 Les entrevues avec les associations

Des entrevues en profondeur ont été réalisées avec chacune des présidentes des associations existantes (l'AEEQ, le RNISP et l'Alliance Spas Relais santé) pour valider les résultats des étapes de consultation précédentes et enrichir l'interprétation de ces résultats.

Ces entrevues se sont tenues en février 2012. Elles ont contribué à l'analyse des données recueillies et à la rédaction du rapport final.

### 5.1 L'origine du besoin

#### Une réflexion de longue date

Les préoccupations quant à un meilleur encadrement des compétences des esthéticiennes au Québec sont présentes depuis de nombreuses années. Alors que de nouvelles technologies élargissent la gamme de soins esthétiques offerts à la clientèle, la pratique de l'esthéticienne se transforme, notamment au niveau des phototechnologies comme pour les procédés d'épilation, de photorajeunissement et de microdermabrasion.

SOINS PERSONNELS QUÉBEC contribue à faire face aux défis que ces changements soulèvent pour la profession, notamment par le biais de la formation continue. Sa formation de 60 heures sur la photoépilation en est une démonstration éloquente. Depuis sa conception en 2005, près de 600 esthéticiennes s'en sont prévaluées.

Un rapport publié par l'Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé (AETMIS) en septembre 2008 recommande :

- de définir les frontières entre les interventions réservées au domaine médical et celles réservées au domaine non médical.
- que les interventions pratiquées à des fins esthétiques non réservées aux médecins soient soumises à des mécanismes permettant une pratique sécuritaire.

Dans le cadre de la réflexion et des échanges issus de ce rapport, les associations d'esthéticiennes et SOINS PERSONNELS QUÉBEC ont su faire valoir le professionnalisme des esthéticiennes et l'importance de préserver leur champ de pratique. Suite à ces discussions, le Collège des médecins du Québec a reconnu que la photoépilation n'est pas un geste médical. Cet organisme a aussi formulé, en juin 2010, certaines recommandations allant dans le sens d'assurer que la formation des esthéticiennes atteste leur aptitude à reconnaître une peau saine d'une peau qui ne l'est pas, de créer un ordre professionnel ou de régler certaines fonctions de travail. SOINS PERSONNELS QUÉBEC, qui avait déjà élaboré une formation en photoépilation, l'a entièrement révisée et y a ajouté une nouvelle technologie : la lumière intense pulsée. De plus, une formation sur le photorajeunissement est présentement en développement. Quant aux deux autres recommandations, il semble que ni l'Office des professions, ni la direction des métiers réglementés n'aient l'intention d'y donner suite.

C'est ainsi que cette réflexion a aussi mis en lumière les avantages que pourrait représenter la définition d'une norme professionnelle comme outil de référence par rapport aux compétences détenues par les esthéticiennes.

Plusieurs constats reliés à des démarches de réflexion toutes récentes vont également dans ce sens.

## Les constats de la réflexion stratégique triennale

La planification stratégique triennale réalisée par SOINS PERSONNELS QUÉBEC en 2010 venait confirmer la nécessité de mieux encadrer le parcours professionnel des esthéticiennes :

« La **pratique du métier** dans les domaines de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps s'enrichit de multiples opportunités suscitées par les changements technologiques. Ces nouvelles technologies élargissent les actes possibles en esthétique, mais cela suscite un questionnement quant à la délimitation des champs de pratique, en lien avec la pratique d'autres professions qui utilisent également ces technologies. On pense ici aux dermatologues qui estiment que l'utilisation de certains appareils de photorajeunissement, actuellement utilisés par les esthéticiennes, devrait être soumise à une surveillance médicale.

Il faut que le CSMO et les associations impliquées poursuivent leurs représentations pour préserver l'espace professionnel des esthéticiennes et électrolystes et négocier fermement cet espace avec les autres professionnels concernés. Il faut également renforcer la qualité des actes posés par l'encadrement du métier et la formation pour rassurer le public et limiter la portée de l'argumentaire corporatif médical<sup>19</sup>. »

On concluait notamment par une recommandation visant la réalisation possible d'une étude de pertinence quant à l'implantation d'une norme professionnelle en esthétique.

## Les constats du récent Diagnostic sectoriel

Plus récemment, en 2011, le *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps* est venu de nouveau souligner le besoin de compléter la formation initiale des esthéticiennes par un solide entraînement à la tâche.

« La plupart des travailleurs nous font par ailleurs mention que leur **formation de base comportait certaines lacunes**. Le plus souvent, le manque d'heures de pratique et le fait que la formation ne soit pas suffisamment approfondie sont les principaux points faibles remarqués.

Bien que la formation et la spécialisation soient importantes pour les employeurs, ces derniers constatent toutefois que les **nouveaux candidats, par leur formation, sont généralement peu ou très peu préparés à faire face à la réalité du marché du travail**<sup>20</sup>. »

## 5.2 L'évolution de la technologie et des services offerts

L'évolution technologique dans le secteur de l'esthétique est continue et ces technologies élargissent la gamme de services offerts à la clientèle. Cette évolution technologique et les nouveaux marchés en esthétique ne sont sûrement pas étrangers à l'accroissement du nombre d'emplois observé dans la profession. Simultanément, la pratique de l'esthéticienne évolue et se complexifie.

Cet extrait du *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps* résume ces tendances :

« Les sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps se développent rapidement, ce qui nécessite flexibilité de la part des travailleurs autonomes et des employeurs, qui doivent constamment être à l'affût des besoins de la clientèle afin d'intégrer de **nouveaux services** et de **nouvelles technologies** dans leur entreprise.

- Au cours des trois prochaines années, les employeurs et les travailleurs autonomes sont **majoritaires à souhaiter offrir de nouveaux services à leurs clients**. Les plus courants étant les

<sup>19</sup> SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Planification stratégique triennale 2011-2014*, 2010, p. 7.

<sup>20</sup> SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, 2011, p. 91.

services d'esthétique intégrant une technologie, tels que le photorajeunissement, l'épilation au laser et l'électrocoagulation.

- Pour répondre aux besoins de la clientèle, les employeurs et les travailleurs autonomes ont eu à intégrer de nouvelles technologies dans leur entreprise et devront continuer à le faire. Au cours des **cinq dernières années**, les employeurs et les travailleurs autonomes ont été **nombreux à acquérir de nouvelles technologies dans leur entreprise**, notamment afin d'offrir des services en esthétique comme l'épilation au laser, l'épilation par lumière intense pulsée et la microdermabrasion. Les répondants sont également **nombreux à souhaiter acquérir de nouvelles technologies dans leur entreprise** au cours des **cinq prochaines années** afin d'offrir l'épilation au laser, le photorajeunissement, l'épilation par lumière intense pulsée et la microdermabrasion. Le photorajeunissement semble donc une tendance importante à surveiller<sup>21</sup>. »

L'importance des changements technologiques observés dans le monde de l'esthétique a été confirmée de façon très claire dans tous les groupes de discussion tenus dans le cadre de l'étude. Cet extrait d'un des comptes-rendus de ces rencontres traduit bien les commentaires recueillis tout au long de la consultation quant à la constante évolution de l'offre de service en esthétique et à ses impacts sur le travail de l'esthéticienne.

« Au cours des cinq dernières années, les participantes ont observé les changements suivants :

- L'arrivée des nouvelles technologies et des équipements de plus en plus accessibles (ex. : appareils au laser).
- Une clientèle désirant des résultats *immédiats*, par exemple, le photorajeunissement versus les soins faciaux axés sur la détente.
- Plus de concurrence et de compétition, entraînant une nouvelle dynamique de marketing.
- L'apparition de soins à rabais ou de prix à la baisse. Une participante mentionne : *Il y a de plus en plus de gens qui sont en affaires, mais peu sont des femmes d'affaires. Elles ont de la difficulté à évaluer les coûts et à estimer les marges de profit; plusieurs ont fait faillite.* Une autre participante ajoute : *Les promotions Internet telles que Groupon attirent une clientèle au rabais, qui n'est pas fidèle.*
- La clientèle est plus informée sauf que l'information est souvent incomplète. Les esthéticiennes doivent expliquer les nouvelles technologies, les traitements et l'importance de chaque étape des soins. Une participante mentionne : *Il arrive que les clientes trouvent une information partielle dans les magazines et elles désirent des traitements rapides.*
- Une autre catégorie de clientèle est celle qui est vieillissante; celle-ci est moins informée. Elle demande conseil et fait confiance aux esthéticiennes.
- On note une progression de l'intérêt des médecins, particulièrement les dermatologues, à offrir des soins tels que le Botox et le Restylane.
- Bien que l'on constate un intérêt marqué pour les traitements avec des résultats rapides, on souligne l'importance de maintenir la peau des clientes dans un bon état de santé.
- Le développement d'une approche globale avec la clientèle afin de la fidéliser. Une participante donne l'exemple suivant : *Lui faire comprendre le résultat du photorajeunissement et l'amener à d'autres services.* »

#### **Extrait du compte-rendu du groupe de discussion de Montréal**

Quelques participantes du groupe ont l'impression que le domaine de l'esthétique est en transition : d'une époque classique vers une époque futuriste.

<sup>21</sup> SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, 2011, p. 92.

### 5.3 Le recrutement

Les employeurs ont été sondés quant à leurs difficultés de recrutement et aux intentions d'embauche d'esthéticiennes dans leur entreprise. Une majorité des répondants estime que le recrutement d'esthéticiennes compétentes est un problème. Parmi les employeurs répondants, 66 % prévoient embaucher durant les douze prochains mois. On note que 78 % d'entre eux affirment que l'existence d'un processus officiel d'attestation des compétences des esthéticiennes en emploi faciliterait l'identification de la main-d'œuvre qualifiée dans leur région.

Perceptions des employeurs quant aux difficultés de recrutement	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
Le recrutement d'esthéticiennes compétentes est un problème dans ma région.	5 %	2 %	14 %	31 %	48 %	79 %
En tant qu'employeur, je prévois l'embauche d'esthéticiennes dans mon entreprise au cours des douze prochains mois.	19 %	10 %	5 %	24 %	42 %	66 %
L'existence d'un processus officiel d'attestation des compétences des esthéticiennes en emploi faciliterait l'identification de la main-d'œuvre qualifiée dans ma région.	10 %	2 %	10 %	35 %	43 %	78 %

Dans les groupes de discussion, les difficultés de recrutement ont été confirmées par les employeurs. Selon eux, il n'y a tout simplement pas d'esthéticiennes expérimentées disponibles à l'emploi et la seule option de recrutement réside dans l'embauche d'esthéticiennes inexpérimentées dont la formation et les techniques de travail seront renforcées en milieu de travail.

### 5.4 Les besoins d'encadrement à l'entrée sur le marché du travail

#### Le besoin de compléter la formation initiale

Une très forte majorité d'esthéticiennes intègre le marché du travail après avoir reçu une formation initiale en esthétique dans des institutions publiques et privées.

Il était donc important de recueillir les perceptions des répondantes et des répondants quant au niveau de préparation des esthéticiennes lorsqu'elles intègrent le marché du travail.

Au total, 61 % des répondantes et des répondants estiment que la formation initiale dans les écoles publiques en esthétique compte suffisamment d'heures de pratique. Ils sont plus indécis dans le cas de la formation en école privée.

Cependant, les répondantes et les répondants sont plutôt unanimes à considérer que l'esthéticienne débutante dans le métier gagne à être guidée par une esthéticienne expérimentée et devra exercer son métier pendant un certain temps avant d'en maîtriser tous les aspects. Plusieurs pratiques sont mises en œuvre pour accompagner les esthéticiennes débutantes. Par exemple, certaines entreprises invitent leurs nouvelles recrues à effectuer les techniques de soin sur l'employeur lui-même ou les collègues avant de leur confier des clientes ou des clients. D'autres vont offrir des soins à moindre coût à la clientèle qui accepte d'utiliser les services de l'esthéticienne en apprentissage.

Perceptions de l'ensemble des répondantes et des répondants quant à la formation initiale et la préparation à l'exercice du travail	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
La formation initiale :						
a) dans les écoles <u>publiques</u> de ma région, prépare bien les futures esthéticiennes à intégrer le marché du travail.	18 %	5 %	16 %	45 %	16 %	<b>61 %</b>
b) dans les écoles <u>privées</u> de ma région, prépare bien les futures esthéticiennes à intégrer le marché du travail.	38 %	7 %	16 %	29 %	10 %	<b>39 %</b>
La formation initiale des esthéticiennes compte suffisamment d'heures de pratique pour développer une réelle maîtrise des techniques de soin esthétique.	11 %	9 %	28 %	42 %	11 %	<b>53 %</b>
Une esthéticienne doit exercer son métier durant un certain temps après sa formation initiale avant d'en maîtriser tous les aspects.	2 %	3 %	3 %	32 %	60 %	<b>92 %</b>
Une esthéticienne qui débute dans le métier <u>gagne</u> à être guidée par une esthéticienne expérimentée.	2 %	2 %	5 %	28 %	64 %	<b>92 %</b>

Le niveau de préparation des esthéticiennes débutantes qui intègrent le marché du travail a été largement discuté dans les cinq groupes de discussion. Les participantes y ont notamment remis en question l'absence de critères d'admissibilité des élèves au programme d'études en esthétique. On souhaiterait une meilleure sélection des débutantes au DEP *Esthétique* afin de vérifier les aptitudes, les habiletés et l'intérêt des candidates envers la profession. Une participante du groupe de discussion au Saguenay mentionne : « *Les jeunes filles semblent suivre la formation pour leurs fins personnelles et non pas dans un but d'exercer le métier.* » Les participantes ont mis en question l'accès trop facile à la formation initiale dans toutes les régions où se sont tenus les groupes de discussion. Nous avons, par ailleurs, constaté que le niveau général de satisfaction à l'égard de la formation initiale variait d'une région à l'autre.

Les participantes ont été unanimes à confirmer qu'il est impossible de pratiquer la profession d'esthéticienne sans avoir reçu une solide formation initiale, et que cette formation doit être d'une certaine durée.

« Chez les participantes, le premier critère d'embauche est le DEP *Esthétique* ou l'ASP *Épilation à l'électricité*. Les participantes favorisent les diplômées des centres de formation professionnelle du réseau public. Selon elles, les écoles privées ont généralement une seule gamme de produits et ont peu d'ouverture sur les autres gammes de produits de l'ensemble du marché. La durée de la formation est plus longue dans le réseau public, ce qui permet de recevoir davantage de connaissances dans le domaine de l'esthétique, en cosmétologie notamment. »

**Extrait du compte-rendu du groupe de discussion de la Capitale-Nationale**

Comme nous savons que le programme ministériel de formation initiale en esthétique a récemment été révisé et sera implanté d'ici peu, nous avons demandé aux participantes de faire l'hypothèse que ce programme serait optimisé. Elles étaient invitées à nous indiquer si, dans un contexte où la formation au DEP serait actualisée et enrichie, l'esthéticienne débutante devrait quand même être guidée par une esthéticienne expérimentée.

Dans tous les groupes de discussion, les participantes ont répondu par l'affirmative à cette question, soulignant les écarts entre la pratique en milieu scolaire et la réalité du marché du travail<sup>22</sup>.

« Il y a un consensus exprimé chez les participantes qui se traduit comme suit : même si le nouveau DEP est amélioré, les futures diplômées auront besoin d'une période d'intégration et le coaching sera nécessaire.

Selon une participante, les esthéticiennes au seuil d'entrée sur le marché de l'emploi n'ont pas toutes les réponses relatives à l'exercice du travail et c'est normal. La formation initiale n'est pas suffisante. Leur arrivée dans l'entreprise nécessite un suivi des employeurs, une intégration à l'équipe de travail et un encadrement en fonction des services offerts à la clientèle. Les nouvelles employées reçoivent du coaching. Une participante ajoute : *Elles en ont toutes besoin.* »

**Extrait du compte-rendu du groupe de discussion de la Montérégie**

« Certaines étudiantes sont mieux préparées au marché du travail que d'autres. Personnellement, il m'a fallu 6 mois auprès d'une esthéticienne expérimentée pour tout comprendre les aspects du métier. Quand j'ai fait ma formation initiale en esthétique, on m'a appris la base, mais quand j'ai terminé le cours, je manquais de bagage technique et pratique. »

**Commentaire inscrit par une répondante dans la section ouverte du sondage en ligne**

## La durée de la période d'apprentissage

Les répondantes et les répondants au sondage ont été invités à estimer le temps qu'il faut à une esthéticienne débutante, ayant reçu une formation de base en esthétique, avant de maîtriser pleinement l'exercice de sa profession. Le tableau suivant présente leur réponse. On note que plus de 70 % des répondantes et des répondants évaluent cette durée à plus de 9 mois.

Perception des répondantes et des répondants quant à la durée de l'apprentissage jusqu'à la pleine maîtrise des tâches		
Selon vous, combien de temps faut-il à une esthéticienne débutante, ayant reçu une formation de base en esthétique, pour maîtriser pleinement l'exercice de sa profession?	Employeurs	Salariées et travailleuses autonomes
Moins d'un mois	0 %	0 %
1 à 3 mois	6 %	4 %
3 à 6 mois	11 %	6 %
6 à 9 mois	11 %	15 %
9 à 12 mois	27 %	31 %
Plus de 12 mois	44 %	44 %

Les propos des esthéticiennes, lors des groupes de discussion, confirment les informations recueillies dans le sondage.

« Les participantes mentionnent que la formation initiale est essentielle pour exercer le métier d'esthéticienne. Cependant, cette formation menant au diplôme d'études professionnelles n'est pas suffisante pour maîtriser toutes les facettes du métier. On ajoute que l'expérience pratique est de trop courte durée durant la formation pour assurer l'efficacité en milieu du travail. Une propriétaire

<sup>22</sup> Les esthéticiennes ayant participé à l'analyse de profession à l'automne 2010 ont tenu les mêmes propos : « À leur entrée en fonction, les esthéticiennes sont accompagnées ou supervisées par du personnel d'expérience. » Ces propos se retrouvent à la section 5 de l'analyse de profession.



d'entreprise affirme : *Auparavant, pour qu'une nouvelle esthéticienne soit rentable, la période d'exercice correspondait à 5 à 6 mois, actuellement elle correspond à un an de travail.* »

*Extrait du compte-rendu du groupe de discussion du Saguenay-Lac-Saint-Jean*

## L'encadrement des esthéticiennes : une condition de qualité et de rentabilité des services

La question des besoins d'encadrement des esthéticiennes débutantes a été approfondie dans la section du sondage s'adressant aux employeurs en esthétique. Ils devaient se prononcer sur plusieurs énoncés à ce sujet.

Perceptions des employeurs quant aux outils et aux conditions d'apprentissage	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
Les esthéticiennes nouvellement diplômées que je recrute ne sont pas parfaitement autonomes lorsqu'elles intègrent mon entreprise.	3 %	0 %	8 %	27 %	61 %	<b>88 %</b>
Les esthéticiennes débutantes que je recrute doivent être guidées dans leur apprentissage de la profession.	0 %	0 %	2 %	27 %	71 %	<b>98 %</b>
Je dois m'assurer que les esthéticiennes à mon emploi sont compétentes pour garantir la qualité des services à ma clientèle.	0 %	0 %	0 %	2 %	98 %	<b>100 %</b>
Le niveau de maîtrise de la tâche des esthéticiennes que j'emploie a un impact direct sur ma capacité à fidéliser ma clientèle.	2 %	0 %	0 %	8 %	90 %	<b>98 %</b>
L'esthéticienne débutante doit être guidée dans son approche pour fidéliser et élargir sa clientèle.	2 %	0 %	2 %	10 %	87 %	<b>97 %</b>
Il faut plusieurs mois avant qu'une esthéticienne débutante assure un service optimal à la clientèle et contribue à la rentabilité de l'entreprise.	0 %	0 %	0 %	11 %	89 %	<b>100 %</b>

Convaincus de la nécessité d'encadrer les esthéticiennes débutantes, 100 % des employeurs estiment qu'il est de leur responsabilité de s'assurer de leurs compétences, compte tenu de l'impact sur la qualité des services offerts dans leur entreprise. Ils affirment que le niveau de maîtrise de la tâche des esthéticiennes qu'ils emploient aurait un impact direct sur leur capacité à fidéliser et élargir leur bassin de clientèle.

Dans les groupes de discussion, les employeurs ont confirmé que l'encadrement des esthéticiennes débutantes serait également un passage obligé vers la rentabilité des services offerts :

« Pour certaines participantes, recevoir des stagiaires nécessite : du temps, de l'argent et de la patience. Le travail s'est diversifié, le poids pour l'entreprise est plus grand. D'autres ajoutent que c'est un investissement. Il arrive qu'il y ait des *matches parfaits* au niveau des personnalités et de l'environnement de travail. L'employeur espère recruter parmi celles qui ont la passion. »

*Extrait du compte-rendu du groupe de discussion de la Montérégie*

## 5.5 La portée et les conséquences de la tâche

Pour cerner davantage les besoins d'encadrement des esthéticiennes, il était important de mettre en question la portée des tâches effectuées par ces dernières, le contexte dans lequel elles exercent leurs fonctions et les compétences requises pour exercer leur profession.

Perceptions de l'ensemble des répondantes et répondants quant à l'encadrement de la profession	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
Plusieurs tâches de l'esthéticienne exigent le respect de procédures rigoureuses.	1 %	1 %	0 %	23 %	76 %	99 %
L'esthéticienne doit pouvoir identifier avec assurance les indications et contre-indications de certaines techniques de soin.	0 %	1 %	0 %	11 %	88 %	99 %
L'esthéticienne doit maîtriser parfaitement les techniques de soin esthétique pour assurer la sécurité de sa clientèle.	1 %	1 %	1 %	19 %	80 %	99 %

Les répondantes et les répondants s'entendent sur le fait que les tâches de l'esthéticienne exigent le respect de procédures rigoureuses. Ils confirment également que l'esthéticienne doit pouvoir identifier avec assurance les indications et contre-indications de certaines techniques de soin et maîtriser parfaitement les techniques de soin esthétique pour assurer la sécurité de sa clientèle.

Les participantes aux groupes de discussion ont insisté sur le niveau de responsabilité que doivent assumer les esthéticiennes dans le cadre de leurs fonctions et les conséquences possibles de lacunes au niveau de la maîtrise des compétences :

« Les esthéticiennes participent à l'amélioration de la peau et de la beauté du corps. Une participante précise : *Les esthéticiennes travaillent avec un organe vital qui est la peau.* Lorsque les esthéticiennes remarquent des problèmes pathologiques chez leurs clientes, elles les réfèrent aux professionnels de la santé. Les esthéticiennes sont à l'affût des symptômes qui pourraient nécessiter une intervention médicale. »

**Extrait du compte-rendu du groupe de discussion du Saguenay-Lac-Saint-Jean**

« Les conséquences ou les risques d'erreur sont présents, par exemple, les pédicures et la propagation des champignons parce que les protocoles ne sont pas respectés. La stérilisation et l'hygiène sont d'une grande importance afin d'éviter les risques de contamination. Des lacunes concernant les règles d'hygiène dans certains salons peuvent porter atteinte à la *réputation* des esthéticiennes. »

**Extrait du compte-rendu du groupe de discussion de Laval**

La nécessité de mieux définir le profil de pratique des esthéticiennes et les compétences requises pour l'exercer semble exacerbée par l'introduction de nouvelles technologies. Plusieurs participantes soulignent toutefois qu'il ne s'agit pas ici que de compétences techniques reliées à l'usage de nouveaux appareils. Certaines mentionnent même qu'un des problèmes avec l'arrivée de ces nouvelles technologies est de voir le travail de l'esthéticienne de façon restrictive, comme une « opératrice d'appareils ». Or, les connaissances reliées à l'usage de ces nouveaux appareils et la capacité d'en identifier les indications et les contre-indications sont aussi importantes. On parle donc tout autant de la capacité à exercer un rôle-conseil avisé que de compétences relationnelles reliées au savoir-être et au savoir-faire.

« On souligne l'importance des *savoirs* professionnels, tels que : comment s'habiller, vouvoyer la clientèle, comment se présenter à la cliente et suivre un protocole. Une participante mentionne que c'est difficile

d'embaucher une esthéticienne compétente au niveau de la maîtrise des technologies utilisées. Les jeunes candidates n'ont pas suffisamment de connaissances et de crédibilité face à la clientèle. »

**Extrait du compte-rendu du groupe de discussion de la Montérégie**

Enfin, la délimitation entre la pratique médicale et celle des esthéticiennes fait l'objet de débats au Québec avec l'accroissement de cliniques dirigées par des médecins et, pour plusieurs esthéticiennes, il devient important de mieux délimiter les frontières de la profession pour en protéger l'exercice.

« Avec l'arrivée de nouveaux services, certains travailleurs des sous-secteurs à l'étude, et plus particulièrement les électrolystes, ont eu à travailler avec des professionnels du milieu médical. Les dermatologues et les médecins généralistes sont les principaux professionnels avec lesquels les travailleurs ont eu à faire affaire ou font affaire. Les travailleurs sont plutôt **partagés quant à la clarté de la délimitation entre la pratique des soins esthétiques et de la médecine esthétique**. Cette délimitation est encore moins évidente chez ceux qui ont eu à travailler avec des professionnels du milieu médical.

De plus, les travailleurs **souhaiteraient avoir un meilleur encadrement de la profession**, et ce, à la fois par des associations professionnelles que par des instances gouvernementales. L'encadrement semble donc constituer un enjeu important dans les sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps<sup>23</sup>. »

## 5.6 La formation continue

Les esthéticiennes sont appelées à suivre des cours de perfectionnement afin d'être bien informées sur les diverses gammes de produits et leurs effets sur la peau, et pour maintenir leurs compétences à jour concernant les services de soins esthétiques et l'utilisation adéquate de l'équipement.

Ces formations sont offertes par :

- Les fournisseurs de produits et d'équipement.
- Les services en entreprise relevant de commissions scolaires.
- Des séances de formation, lors de congrès.
- Les entreprises, à l'interne.

La formation continue permet aux esthéticiennes d'offrir les meilleurs soins et de suggérer les produits selon les besoins de la clientèle. Une participante faisant partie du groupe de discussion de la région de la Capitale-Nationale mentionne :

« Les activités de formation sont essentielles afin d'exercer dans le domaine de l'esthétique. Ces cours sont souvent offerts par les fournisseurs de produits ou d'équipement. Certaines entreprises offrent des cours de vente, de gestion, de comptabilité, de télémarketing, de coaching; des formations sur les lignes de produits, la cosmétologie, les types de peau, etc. Les esthéticiennes assistent aussi à des congrès durant l'année. »

**Extrait du compte-rendu du groupe de discussion de la Capitale-Nationale**

Une autre participante du même groupe précise : « La formation continue est primordiale, car la profession est constamment en évolution. » Ces témoignages sont corroborés par les réponses obtenues au sondage, présentées dans le tableau suivant.

<sup>23</sup> SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, 2011, p. 91.

Perceptions de l'ensemble des répondantes et répondants quant à la formation continue	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
L'esthéticienne doit avoir accès à de la formation continue pour continuer à maîtriser la pleine pratique de son métier.	0 %	0 %	1 %	21 %	78 %	99 %
Les esthéticiennes travailleuses autonomes doivent investir dans le développement de leur compétence pour continuer à maîtriser la pleine pratique de leur métier.	1 %	1 %	1 %	26 %	72 %	98 %

Les répondantes et les répondants qui exercent dans le domaine de l'esthétique sont unanimes quant à l'importance de la formation continue afin de maîtriser la pleine pratique de leur métier.

Pour ce qui est des employeurs, ils confirment leur niveau de responsabilité au regard du développement des compétences des esthéticiennes à leur emploi et de la nécessité d'une mise à jour continue des compétences de leur personnel avec l'arrivée de nouveaux produits et instruments de travail.

Perceptions des employeurs quant aux outils et aux conditions d'apprentissage	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
En tant qu'employeur, je considère qu'il est de ma responsabilité de veiller au développement des compétences des esthéticiennes à mon emploi.	3 %	0 %	2 %	36 %	60 %	96 %
En tant qu'employeur, j'ai déjà une stratégie de formation à l'interne pour les esthéticiennes à mon emploi.	2 %	5 %	8 %	35 %	50 %	85 %
L'arrivée de nouveaux produits et instruments de travail nécessite une mise à jour continue des compétences des esthéticiennes à mon emploi.	0 %	0 %	2 %	16 %	82 %	98 %

On note que 85 % des employeurs ayant répondu au sondage ont indiqué avoir mis en œuvre une stratégie de formation à l'interne s'adressant aux esthéticiennes.

## 5.7 Les besoins de valorisation de la profession

Lors des groupes de discussion, les participantes ont souligné plusieurs éléments qui valorisent une esthéticienne dans sa profession :

- la relation et le contact avec la clientèle;
- les remerciements et la satisfaction de la clientèle;
- les résultats obtenus quant au soin donné;
- l'appréciation des services offerts;
- l'appréciation de la clientèle par rapport au climat de détente et de bien-être;
- les compétences qu'elle acquiert;
- la reconnaissance des pairs et des professionnels tels que les médecins et les pharmaciens;
- la fidélisation de la clientèle;
- la reconnaissance de l'employeur au regard de la qualité de son travail;

- les rencontres d'échanges de groupe et avoir la possibilité d'exprimer ses besoins.

Bien que les répondantes aient souligné la passion qui les anime à exercer leur métier, elles estiment que leur profession mériterait d'être valorisée davantage dans la société.

Le tableau suivant porte sur la perception des répondantes et des répondants qui exercent dans le domaine de l'esthétique quant à la valorisation de la profession. Les esthéticiennes sont assez (16 %) ou totalement d'accord (82 %) à ce que la profession mérite d'être davantage valorisée. Il en est de même pour les compétences de l'esthéticienne et leur mise en valeur auprès de la population.

Perceptions de l'ensemble des répondantes et des répondants quant à la valorisation de la profession	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
La profession d'esthéticienne doit être davantage valorisée.	1 %	1 %	1 %	16 %	82 %	98 %
Les esthéticiennes sont préoccupées par le maintien et l'amélioration de leur qualification professionnelle.	4 %	1 %	12 %	43 %	41 %	84 %
Les compétences de l'esthéticienne doivent être mises en valeur auprès de la population.	1 %	1 %	1 %	18 %	80 %	98 %
Il serait valorisant pour moi de détenir un certificat de qualification professionnelle qui reconnaîtrait mes compétences comme esthéticienne.	9 %	3 %	1 %	28 %	58 %	86 %

Du côté des employeurs, les perceptions quant à l'ouverture des esthéticiennes à l'amélioration de leur qualification professionnelle et à la possibilité de détenir un certificat de qualification professionnelle afin de reconnaître leurs compétences démontrent l'adhésion d'un pourcentage élevé des répondants. On note que 97 % ont répondu que les esthéticiennes aimeraient qu'on les guide dans une démarche structurée lorsqu'elles débutent dans leur entreprise.

Perceptions des employeurs quant à la valorisation de la profession	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
Les esthéticiennes débutantes apprécieraient d'être guidées dans une démarche structurée lorsqu'elles arrivent dans l'entreprise.	0 %	0 %	3 %	42 %	55 %	97 %
Les esthéticiennes débutantes seraient stimulées à apprendre si elles avaient accès à un certificat de qualification professionnelle après une période d'apprentissage en milieu de travail.	13 %	0 %	6 %	31 %	50 %	81 %
Si un certificat de qualification professionnelle était disponible, les esthéticiennes expérimentées souhaiteraient y avoir accès pour faire reconnaître leurs compétences.	8 %	3 %	3 %	34 %	52 %	86 %

## 5.8 Une réalité similaire à celle du milieu de la coiffure

Enfin, pour clore cette section sur la réflexion en lien avec une éventuelle norme professionnelle en coiffure, il est important de rappeler les similitudes entre les milieux de travail de l'esthétique et de la coiffure.

Dans les deux cas, on observe :

- la présence d'un programme de formation initiale donnant accès à la profession.
- des fonctions de travail qui combinent une expertise technique et des habiletés de relations avec la clientèle.
- une maîtrise de la tâche qui s'acquiert progressivement, après plusieurs mois dans la profession.
- des entreprises de petite taille où une relation de compagnonnage s'exerce naturellement.
- un nombre élevé de travailleurs autonomes qui commencent cependant leur carrière en entreprise.
- des entreprises dont la réussite est intimement liée à la qualité des services offerts.

Or, la culture du secteur de la coiffure s'inspire déjà depuis longtemps du modèle compagnon-apprenti pour le développement des compétences des coiffeurs. Jusqu'en 1985, le métier de coiffeur était réglementé par décret et administré par des comités paritaires. On y prévoyait des périodes d'apprentissage qui conduisaient à l'obtention de cartes de compétence en coiffure. Depuis l'abolition de cette réglementation, plusieurs mesures ont été mises de l'avant pour encadrer le développement des compétences des coiffeuses ou coiffeurs. En 1998, un processus s'est enclenché pour mettre en place un régime de qualification en coiffure. Ce régime s'appuie sur une approche compagnon-apprenti et mène à l'obtention d'un certificat de qualification émis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Suite à la révision de la Loi sur les compétences et à l'introduction du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, SOINS PERSONNELS QUÉBEC a amorcé les travaux de révision du régime de qualification des coiffeurs pour l'appuyer sur une norme professionnelle. En 2010, une étude concluait à la pertinence d'une norme professionnelle en coiffure et ladite norme a été élaborée en 2011 et approuvée par la CPMT en janvier 2012.

Le tableau suivant témoigne du nombre d'ententes signées annuellement depuis 2002, dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail existant en coiffure.

Programme d'apprentissage en milieu de travail en coiffure Nombre d'ententes signées de 2002 à 2011								
2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011
97	165	179	173	230	279	343	355	349

SOINS PERSONNELS QUÉBEC constate que le PAMT en coiffure est grandement apprécié par le milieu de travail et estime qu'une appréciation tout aussi favorable pourrait être observable dans le milieu de l'esthétique, compte tenu de la similitude entre ces deux secteurs des services de soins personnels.

### 6.1 L'arrimage de la norme professionnelle à l'offre de formation initiale

Nous avons déjà mentionné qu'une récente analyse de profession, réalisée conjointement par le MELS et SOINS PERSONNELS QUÉBEC, a servi de base à une révision du programme de formation initiale en esthétique. La formation dans le domaine de l'électrolyse et de la photoépilation sera notamment intégrée au programme conduisant au diplôme d'études professionnelles (DEP) en esthétique. La durée de ce nouveau programme sera ajustée en conséquence et son implantation est attendue sous peu.

Nous avons vu à la section précédente que les employeurs et les esthéticiennes consultés escomptent que l'actualisation du programme de formation sera bénéfique pour le développement des compétences de la relève. Même en prenant en considération ses améliorations, ils sont aussi convaincus que les nouvelles esthéticiennes embauchées auront toujours besoin d'être encadrées à leur arrivée sur le marché du travail.

Il nous apparaît que l'analyse de profession toute récente qui a servi de base à la révision du programme de formation initiale en esthétique pourrait également servir de point de départ à une éventuelle norme professionnelle dans une perspective de continuité. La réalisation de cette étude de profession s'est d'ailleurs réalisée dans une approche partenariale fructueuse avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, et ce, dans des délais très courts en vue de la révision du programme de formation initiale.

Cette analyse de profession constitue une base de référence unique qui devrait faciliter un passage harmonieux entre le programme de formation initiale, qui prépare les esthéticiennes jusqu'au seuil d'entrée sur le marché du travail, et le PAMT qui les accompagnerait vers la maîtrise complète des compétences définies dans une éventuelle norme professionnelle.

### 6.2 L'existence d'un profil de compétences transférable à divers milieux de travail

Toutes les recherches effectuées convergent pour mettre en évidence que les changements technologiques sont venus offrir de nouvelles opportunités de travail aux esthéticiennes et que l'offre de service s'est diversifiée. Il en ressort également que l'investissement dans ces technologies est coûteux et demande un certain temps avant d'être rentabilisé.

Dans ce contexte, certaines esthéticiennes ont fait le choix de cibler leur pratique professionnelle pour répondre aux besoins d'une clientèle qui ne désire pas nécessairement avoir accès à ces nouvelles technologies. D'autres entreprises en esthétique ont choisi d'offrir des soins esthétiques spécialisés en misant sur une ou des technologies spécifiques en concentrant leur offre de service sur certains soins (la photoépilation, par exemple).

Il nous est apparu important d'approfondir la question de cette segmentation possible de l'offre de service pour nous assurer de l'existence toujours présente d'un profil de pratique de l'esthéticienne suffisamment « transversal » pour permettre l'élaboration d'une éventuelle norme professionnelle.

Les deux études récentes auxquelles nous avons déjà fait référence, de même que les échanges en groupes de discussion, ont alimenté cette réflexion.

## Les tâches effectuées par les esthéticiennes selon l'analyse de profession

L'analyse de profession en esthétique réalisée en 2011 a permis d'actualiser le profil des tâches effectuées par les esthéticiennes. Dans le cadre de cette étude, on a questionné les représentantes du marché du travail quant à l'occurrence des tâches exercées par les esthéticiennes dans leur milieu de travail. L'occurrence d'une tâche correspond au pourcentage d'esthéticiennes qui exercent cette tâche dans leur entreprise. Leurs réponses, par ordre de fréquence, apparaissent dans le tableau suivant.

Occurrence des tâches selon les représentantes du marché du travail	
« Dans votre entreprise, quel est le pourcentage d'esthéticiennes ou d'esthéticiens qui effectuent cette tâche? »	Pourcentage des esthéticiennes effectuant la tâche
Planifier et organiser son travail.	100 %
Vendre des services, des soins et des produits.	100 %
Recevoir des clientes ou des clients en consultation.	98 %
Effectuer l'épilation à la cire ou au sucre.	85 %
Concevoir un programme de soins.	84 %
Effectuer des soins esthétiques du visage, du cou et du décolleté.	76 %
Effectuer des activités à caractère administratif.	71 %
Effectuer l'épilation par photoépilation.	69 %
Effectuer des soins esthétiques des mains.	67 %
Effectuer l'épilation à l'électricité.	66 %
Effectuer des soins esthétiques des pieds.	65 %
Effectuer des soins esthétiques du dos.	51 %
Effectuer un maquillage.	46 %

Tableau adapté.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Analyse de profession - Esthéticienne/esthéticien*, document de travail, 2011.

On note que la très grande majorité des tâches identifiées dans l'analyse de profession sont exercées par un fort pourcentage d'esthéticiennes dans les milieux de travail. À l'exclusion de la tâche « Effectuer un maquillage », toutes les tâches sont effectuées par plus de 50 % des esthéticiennes. Onze des treize tâches identifiées seraient exercées par plus de 65 % d'entre elles.

## Les tâches effectuées par les esthéticiennes selon le Diagnostic sectoriel

Dans le cadre du *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps* réalisé en 2011, on a demandé aux répondantes et aux répondants œuvrant en entreprise de préciser la gamme de services offerts dans leur milieu de travail. Leurs réponses apparaissent dans le tableau suivant.



## Services offerts dans les entreprises

« Pour chacun des services énumérés, veuillez indiquer si ce service est offert par votre entreprise »

	Employeurs (n = 101)	Salariés (n = 97)
<b>Esthétique</b>		
• Soins du visage	88 %	89 %
• Épilation à la cire	86 %	85 %
• Soins des mains	84 %	85 %
• Soins de pieds	83 %	82 %
• Soins du dos	76 %	78 %
• Maquillage de base	68 %	77 %
• Épilation au laser	51 %	55 %
• Microdermabrasion	53 %	45 %
• Photorajeunissement	27 %	32 %
• Épilation au sucre	23 %	25 %
• Épilation par lumière intense pulsée	34 %	24 %
• Micropigmentation	15 %	21 %
• Traitement de l'acné par phototechnologie	22 %	16 %
<b>Électrolyse</b>		
• Épilation à l'électricité	64 %	69 %
• Electrocoagulation	26 %	24 %
• Microtrolyse	14 %	9 %

Tableau adapté.

Source : SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, 2011.

Ici encore, un pourcentage élevé d'entreprises offre l'ensemble de la gamme des services de base en esthétique. L'offre de service devient plus dispersée lorsque l'on aborde des soins plus spécialisés tels que le photorajeunissement, l'épilation par lumière intense pulsée ou la micropigmentation.

L'identification d'un profil commun des tâches des esthéticiennes, représentatif de la réalité d'une majorité de milieux de travail, a aussi été soulevée avec les participantes aux groupes de discussion. Ces dernières ont confirmé que la plupart des tâches de l'esthéticienne sont communes à tous les milieux de travail.

Selon elles, ce sont davantage les soins plus spécialisés qui varient d'un institut à un autre, dépendamment des choix qui ont été faits quant à l'utilisation de nouvelles technologies et à la gamme de services offerts.

Par ailleurs, les participantes confirment que ce sont surtout les esthéticiennes travailleuses autonomes qui ont tendance à restreindre leur offre de service à certains types de soins pour simplifier la gestion de leurs activités et contrôler leurs coûts d'opération.

### 6.3 L'ouverture des employeurs à un éventuel PAMT

Comme la notion de PAMT était encore inconnue pour les employeurs du secteur de l'esthétique, il était difficile de les questionner sur le concept en tant que tel, via le sondage en ligne, sans fournir une description détaillée sur le sujet pour que les répondantes et les répondants comprennent de quoi il est question. Nous avons fait le choix de les questionner sur leur ouverture à utiliser des outils d'apprentissage et sur certaines conditions qui pourraient faciliter la mise en œuvre d'une démarche structurée d'apprentissage en milieu de travail.

Quatre énoncés du sondage s'intéressaient particulièrement aux perceptions des employeurs quant à l'utilisation d'outils pour faciliter l'encadrement des esthéticiennes débutantes et à la présence, en entreprise, de certaines conditions facilitatrices pour ce faire. On constate que ces options recueillent une perception favorable de plus de 80 % des employeurs consultés.

Perceptions des employeurs quant aux outils et aux conditions d'apprentissage	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
En tant qu'employeur, si je disposais d'un guide d'accompagnement pour m'aider à encadrer l'apprentissage de l'esthéticienne débutante, je l'utiliserais.	10 %	0 %	10 %	34 %	47 %	<b>81 %</b>
En tant qu'employeur, j'ai à mon emploi des esthéticiennes qui seraient capables d'encadrer le développement de compétences d'esthéticiennes moins expérimentées.	6 %	3 %	8 %	32 %	50 %	<b>82 %</b>
Il est possible, pour une esthéticienne d'expérience, de transmettre ses connaissances à une esthéticienne débutante, sortant de l'école.	0 %	2 %	5 %	37 %	56 %	<b>93 %</b>
En tant qu'employeur, je suis en mesure d'organiser le travail pour accompagner les nouvelles esthéticiennes dans le développement de leurs compétences.	3 %	2 %	6 %	40 %	48 %	<b>88 %</b>

Dans les groupes de discussion, il a été possible d'approfondir davantage les perceptions quant à l'option du PAMT. Ce modèle d'apprentissage a été présenté aux participantes qui ont été invitées à échanger sur l'intérêt que présentait un tel programme à leurs yeux. Les participantes étaient notamment invitées à se prononcer sur les avantages et les inconvénients de cette alternative.

Le tableau de la page suivante résume, de façon sommaire, les opinions recueillies lors de ces groupes de discussion. Il reflète bien l'ensemble de la démarche de consultation. On constate que les avantages perçus à l'implantation d'une norme professionnelle et d'un PAMT en esthétique sont nettement plus importants que les contraintes qui pourraient en découler.

**Avantages et inconvénients possibles  
d'une norme professionnelle et d'un éventuel PAMT en esthétique**

Les avantages mentionnés	Les inconvénients mentionnés
<p><b>Au sujet de la norme professionnelle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La norme professionnelle est vue comme un moyen de structurer davantage la profession.</li> <li>• Plusieurs compétences devraient être maîtrisées par toutes les esthéticiennes : soins de base, relations avec la clientèle, connaissance de la peau, indications et contre-indications des soins, rôle-conseil et habiletés de vente, etc.</li> <li>• La norme professionnelle est perçue comme un moyen de se donner des standards uniformes de qualité dans le secteur de l'esthétique.</li> </ul>	<p><b>Au sujet de la norme professionnelle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté à trouver des standards de compétence uniques compte tenu de la diversité des milieux de travail (étendue et diversité de l'offre de service).</li> </ul>
<p><b>Au sujet du PAMT :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le PAMT est perçu comme complémentaire à la formation initiale.</li> <li>• L'accès à des outils pertinents faciliterait le travail des entreprises dans le coaching des nouvelles esthéticiennes embauchées.</li> <li>• La nouvelle esthéticienne se sentirait davantage accompagnée dans sa démarche d'apprentissage. Ce serait rassurant et valorisant pour elle.</li> <li>• Le travail de l'esthéticienne qui agirait comme compagnon ou compagne d'apprentissage serait simplifié et le statut de compagnon serait une forme de reconnaissance de son expérience.</li> <li>• Les crédits d'impôt sont vus comme un incitatif, une forme de compensation pour le temps investi dans la formation des esthéticiennes débutantes.</li> <li>• L'affichage du certificat de qualification est vu comme un moyen de donner de la visibilité aux entreprises qui respectent de hauts standards de qualité et valorisent la compétence.</li> <li>• Le côté volontaire du PAMT est vu comme un moyen pour les entreprises de se démarquer et de tirer avantage d'une augmentation des compétences de leur main-d'œuvre.</li> </ul>	<p><b>Au sujet du PAMT :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crainte que le PAMT constitue une sorte d'acceptation des lacunes de la formation initiale.</li> <li>• Crainte de reporter sur les entreprises le poids des insuffisances de la formation initiale.</li> <li>• Souci quant à l'uniformité du jugement des compagnonnes pour confirmer les compétences.</li> <li>• La lourdeur administrative possible dans les ententes et les suivis avec les Centres locaux d'emploi.</li> <li>• Le côté volontaire du PAMT apparaît comme une faiblesse. S'il était obligatoire, cela garantirait la participation de tous et l'uniformité.</li> </ul>

Au niveau des inconvénients, certaines participantes nous ont mentionné que l'arrivée d'un PAMT ne devrait pas limiter les efforts faits pour actualiser et améliorer la formation de base des esthéticiennes. Cette préoccupation apparaît louable, mais il faut rappeler que le PAMT n'est certes pas envisagé comme alternative de supplantation au DEP en esthétique. Les travaux en cours autour du nouveau programme se poursuivent d'ailleurs et le programme actualisé sera implanté sous peu.

L'autre objection a trait au côté volontaire du PAMT. Plusieurs participantes souhaiteraient l'arrivée d'un ordre professionnel qui encadrerait davantage la profession et contrôlerait de façon plus stricte les paramètres de l'exercice du métier. À ce sujet, les entrevues faites avec les présidentes d'associations reliées au domaine de l'esthétique nous ont confirmé que des démarches pour encadrer la profession dans un ordre professionnel ont été faites par le passé. Avec le vent de déréglementation qui souffle actuellement au Québec et compte tenu des échanges antérieurs entre l'Office des professions et les partenaires du secteur, cette option semble peu susceptible d'être menée à terme.

Ce qui n'a pas empêché ces groupes d'intervenir pour mieux encadrer la profession. Ainsi, l'une des associations prévoit des conditions d'admission pour ses membres et a resserré ces paramètres récemment. Du côté des spas, on nous souligne qu'en 2010, une norme pour les spas a été élaborée avec le Bureau de normalisation du Québec. Cette norme prévoit notamment une formation minimale pour les esthéticiennes.

Globalement, on en retient que pour la plupart des personnes concernées, la norme professionnelle et le PAMT sont vus comme une avancée significative dans l'encadrement de la profession plutôt que comme une renonciation à la possibilité de l'encadrer davantage.

Les avantages escomptés sont quant à eux multiples et touchent plusieurs aspects de la pratique du métier. Ils se résument ainsi :

- Une stratégie vers un meilleur encadrement de la profession.
- Un moyen de délimiter les frontières de la profession par une délimitation des compétences requises pour l'exercer.
- Un facilitateur pour l'accueil et l'intégration des nouvelles esthéticiennes.
- Un outil de développement des compétences.
- Un moyen de valorisation de la profession.
- Une façon de reconnaître financièrement l'implication des employeurs dans l'apprentissage.

### Une ouverture confirmée par lettre d'intention

À la fin de chacun des groupes de discussion, nous avons invité les employeurs présents à signer, sur une base tout à fait volontaire, une lettre d'intention soulignant leur intérêt à recevoir les outils qui pourraient éventuellement être développés dans un PAMT. Le tableau suivant précise le pourcentage d'entre eux qui ont signé cette lettre dans chacun des groupes de discussion.

Répartition des employeurs participant aux groupes de discussion qui ont signé la lettre d'intention				
Région	Date	Nombre d'employeurs présents	Nombre d'employeurs signataires	Pourcentage d'adhésion
Saguenay-Lac-Saint-Jean	31 octobre 2011	5	5	100 %
Capitale-Nationale	7 novembre 2011	6	5	83 %
Laval, Laurentides et Lanaudière	21 novembre 2011	5	5	100 %
Montréal	16 janvier 2012	8	6	75 %
Montérégie	23 janvier 2012	12	12	100 %
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>33</b>	<b>92 %</b>

On constate que 92 % des employeurs ont confirmé leur intérêt à recevoir ces outils. Il est important de noter qu'à eux seuls, ces employeurs signataires regroupent 366 travailleurs dans leurs entreprises. Ceci représente un réel potentiel d'utilisation des outils d'apprentissage qui pourraient être développés dans le cadre de l'implantation d'une norme professionnelle.

## 6.4 Les ententes potentielles

Le *Guide du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences* de la CPMT prévoit que le Comité sectoriel doit estimer le nombre d'ententes qui pourraient être signées avec les employeurs du secteur dans le cadre d'un éventuel PAMT. Pour estimer ce nombre d'ententes, nous avons tenu compte de cinq variables principales :

- ❶ Le nombre d'étudiantes diplômées qui intègrent annuellement le marché du travail en esthétique.
- ❷ Le nombre de diplômées qui pourraient avoir un statut d'apprentie.
- ❸ Les intentions d'embauche des employeurs en esthétique.
- ❹ La taille des entreprises.
- ❺ L'intérêt des employeurs à s'impliquer dans un PAMT.

### Le nombre de diplômées qui intègrent le marché du travail en esthétique

Nous avons vu que les données des enquêtes de la *Relance* permettent d'obtenir de l'information quant au nombre de diplômées en emploi.

Annuellement, environ 800 diplômées du DEP *Esthétique* arrivent sur le marché du travail<sup>24</sup>. Annuellement, on constate que le sondage de la *Relance* ne permet de rejoindre qu'environ 600 d'entre elles. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation, telles que des raisons administratives (déménagement, etc.) ou l'absence d'intérêt à répondre au sondage. Nous faisons donc l'hypothèse que la moitié ( $\pm 100$ ) des diplômées non rejointes a intégré le marché du travail en esthétique. Nous nous retrouvons donc avec un potentiel de **700** diplômées annuellement.

Les données de la *Relance* en formation professionnelle nous indiquent que 62 % des diplômées rejointes détiennent un emploi à temps plein en lien avec la formation. En appliquant ce ratio à l'ensemble des diplômées, on obtient un potentiel de **434** diplômées qui intègrent le marché du travail annuellement.

Les données de la *Relance* indiquent aussi que, sur une période de 4 ans, 95 % des personnes diplômées en esthétique rejointes ont intégré le marché du travail dans un emploi d'esthéticienne et que 86 % d'entre elles travaillent dans une entreprise du secteur des services de soins personnels. Nous avons tenu compte de ces données en excluant 15 % du bassin potentiel de diplômées, passant de 434 à **369** annuellement.

### Le nombre de diplômées qui pourraient avoir un statut d'apprentie

Pour identifier combien de ces **369** esthéticiennes pourraient éventuellement devenir apprenties en milieu de travail, il fallait soustraire de ce nombre de diplômées celles qui intégreraient directement le marché du travail avec un statut de travailleuse autonome.

Selon les enquêtes réalisées par SOINS PERSONNELS QUÉBEC, très peu d'esthéticiennes démarrent leur carrière avec un statut de travailleuse autonome. Dans le *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps* réalisé en 2011, 82 % des travailleuses autonomes répondantes indiquaient avoir déjà travaillé pour un employeur, en moyenne durant 6 ans, avant de

<sup>24</sup> Nous n'avons pas tenu compte des diplômées du programme *Épilation à l'électricité*, puisque ces dernières ont préalablement obtenu un DEP. Nous voulions donc éviter de comptabiliser deux fois les mêmes diplômées.

travailler à leur compte. Seulement 5 % des répondantes ayant un statut de travailleuse autonome avaient moins de 24 ans.

Nous avons retiré 20 % de notre bassin annuel potentiel de 369 diplômées, faisant l'hypothèse que certaines d'entre elles se dirigeraient possiblement vers un travail autonome.

On obtient ainsi un potentiel prudent de **295** esthéticiennes qui pourraient annuellement amorcer une démarche d'apprentissage en milieu de travail.

*Au minimum,  
295 esthéticiennes  
diplômées intègrent  
annuellement le marché du  
travail dans une entreprise  
de soins esthétiques au  
Québec*

### Les intentions d'embauche des employeurs

Mais au-delà de ce bassin potentiel d'apprenties, les éléments déterminants quant à la signature d'éventuelles ententes de PAMT demeurent les prévisions d'embauche dans le secteur, de même que l'intérêt et la volonté des entreprises à s'engager dans la démarche structurée de coaching que constitue le PAMT.

Dans le cadre du sondage en ligne de cette étude, nous avons questionné les employeurs sur leurs intentions d'embauche. On constate que 66 % des entreprises sont plutôt d'accord ou totalement d'accord avec l'énoncé indiquant des prévisions d'embauche au cours des douze prochains mois.

Perceptions des employeurs quant aux intentions d'embauche	Ne sait pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Assez ou totalement d'accord
En tant qu'employeur, je prévois l'embauche d'esthéticiennes dans mon entreprise au cours des douze prochains mois.	19 %	10 %	5 %	24 %	42 %	<b>66 %</b>

### La taille des entreprises

Une entreprise qui embauche ne devient pas automatiquement un milieu de travail propice à l'utilisation d'un PAMT. Nous avons fait ici l'hypothèse que les plus petits milieux de travail, comptant 1 ou 2 employés, pourraient être plus réticents à s'engager dans un PAMT, compte tenu des pratiques de coaching plus informelles qui s'y retrouvent souvent.

À partir des données du *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps* réalisé en 2011, nous avons fait une projection du nombre d'entreprises où la possibilité de signer des ententes de PAMT serait plus élevée, en tenant compte de la taille des entreprises. Ici encore, l'approche retenue a été très prudente, pour éviter une surestimation du nombre potentiel de milieux de travail.

On comptait 3538 emplacements dans les *Salons de beauté* (SCIAN 812115) et 1590 dans les *Autres services de soins personnels* (SCIAN 812190) en juin 2010. À partir de ces données, nous avons effectué les choix suivants pour faire notre projection du nombre d'ententes possibles.

- Si la catégorie *Salons de beauté* compte une majorité d'esthéticiennes, les *Autres services de soins personnels* regroupent différents types d'entreprises qui peuvent parfois embaucher des esthéticiennes, notamment les spas. Mais comme cette catégorie compte aussi des entreprises qui n'embauchent pas d'esthéticiennes, nous ne retiendrons que 20 % des entreprises de ce SCIAN.

- Pour tenir compte de la taille des entreprises, nous avons décidé d'exclure les emplacements de taille « indéterminée » et de ne retenir que 20 % des entreprises de la catégorie « 1 à 4 employés » dans les deux SCIAN. Ceci, considérant que le PAMT risque d'être moins utilisé dans les entreprises de 1 ou 2 employés, mais pourrait l'être dans les entreprises de 3 ou 4 employés, comme nous l'ont confirmé nos échanges en groupes de discussion.

Le tableau suivant résume la projection effectuée.

Estimation du nombre d'entreprises potentiellement utilisatrices d'un PAMT en esthétique									
SCIAN	Ind.	1 à 4 employés	5 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 à 99 employés	100 employés ou plus	Total	Nombre d'entreprises potentielles
<b>Salons de beauté</b>	1398	1595	377	129	37	2	0	<b>3538</b>	
% retenu	0 %	20 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		
Nombre d'entreprises potentielles	0	319	377	129	37	2	0		<b>864</b>
<b>Autres services de soins personnels</b>	736	553	226	53	16	3	3	<b>1590</b>	
% retenu	0 %	20 % de 20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %		
Nombre d'entreprises potentielles	0	22	45	11	3	0	0		<b>81</b>
<b>Nombre total d'entreprises potentiellement utilisatrices d'un PAMT</b>									<b>964</b>

Nous en arrivons donc à un potentiel de 964 entreprises qui embauchent des esthéticiennes et dont la taille serait suffisante pour qu'elles soient d'éventuelles utilisatrices d'un PAMT. Si nous retenons, du point qui précède, que 66 % des entreprises prévoient embaucher durant la prochaine année et que nous appliquons ce ratio aux 964 entreprises potentielles, nous en arrivons à 636 milieux de travail où les conditions de signature d'entente dans le cadre d'un éventuel PAMT seraient réunies.

### L'intérêt des employeurs à s'impliquer dans un PAMT

Notre dernière variable porte sur l'intérêt des entreprises à s'impliquer dans un PAMT et sur les conditions d'encadrement présentes en milieu de travail qui pourraient les inciter à le faire. Trois énoncés du sondage s'intéressaient particulièrement aux perceptions des employeurs quant à l'utilisation d'outils pour supporter l'encadrement des esthéticiennes débutantes et à la présence, en entreprise, de certaines conditions facilitantes pour ce faire.

Le sondage auprès des employeurs indique que 81 % d'entre eux seraient « plutôt d'accord » (34 %) ou « totalement d'accord » (47 %) à utiliser des outils pour encadrer l'apprentissage de leurs esthéticiennes nouvellement embauchées. Ces mêmes d'employeurs disent disposer d'esthéticiennes expérimentées pour assurer un encadrement des esthéticiennes débutantes et être en mesure d'organiser le travail pour y parvenir.

En ne retenant ici que les entreprises qui sont « **totalement d'accord** » avec ces énoncés et en appliquant ce ratio de 47 % aux 636 entreprises ayant des intentions d'embauche, on en arrive à un potentiel de 298 ententes annuelles dans le cadre d'un PAMT en esthétique.

Globalement, il y aurait donc suffisamment de milieux de travail où les conditions d'apprentissage seraient présentes et où on pourrait accueillir les quelque 295 diplômées qui intègrent un emploi dans les entreprises qui embauchent des esthéticiennes, chaque année.

*En tenant compte des intentions d'embauche des entreprises, de leur taille et de leur intérêt à utiliser une approche d'apprentissage structurée, on identifie un potentiel de 298 milieux de travail où pourraient être signées annuellement des ententes dans le cadre d'un PAMT en esthétique au Québec*

### Les ententes possibles : une approche progressive

Compte tenu de qui précède, et en adoptant une approche progressive, SOINS PERSONNELS QUÉBEC estime qu'environ 500 ententes pourraient être signées dans le cadre d'un PAMT en esthétique sur une période de plus ou moins 3 ans, tel que proposé dans le scénario suivant :

Ententes possibles dans le cadre d'un PAMT en esthétique	
Année 1	± 50 ententes
Année 2	± 150 ententes
Année 3	± 300 ententes

Compte tenu des fortes préoccupations manifestées par les esthéticiennes quant à la valorisation de leur profession dans le cadre des différents groupes de discussion, il est probable que les outils de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre suscitent aussi un grand intérêt. On estime qu'un grand nombre de certificats de qualification professionnelle pourraient également être obtenus dans le cadre de démarches de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

## 6.5 Les conditions de succès à l'implantation d'un PAMT en esthétique

La consultation avec les partenaires du marché du travail nous a permis d'identifier un certain nombre de conditions de succès reliées au développement d'une norme professionnelle et à l'implantation d'un PAMT en esthétique. Ces conditions apparaissent dans l'encadré suivant.

### Conditions de succès d'un éventuel PAMT en esthétique

- Que les outils d'apprentissage soient vraiment représentatifs des tâches exercées en esthétique.
- Qu'il y ait des critères objectifs pour uniformiser le jugement des compagnons qui doivent confirmer la maîtrise des compétences des apprenties.
- Que l'outil soit utilisé de façon large dans le milieu pour que le certificat de qualification obtienne une crédibilité.
- Qu'il y ait une promotion active pour informer tous les instituts de beauté de la disponibilité des outils et des avantages à les utiliser.
- Qu'il y ait davantage d'options de formation intéressantes pour aider les apprenties et les esthéticiennes à continuer d'avancer dans la profession.
- Qu'il y ait un moyen de reconnaître les compétences plus spécialisées des esthéticiennes (ex. : électrolyse).



### 7.1 Les faits saillants de l'étude

Le présent chapitre présente les faits saillants de cette étude. Il se termine avec les conclusions de l'étude quant à l'élaboration d'une éventuelle norme professionnelle pour la profession d'esthéticienne.

#### Au niveau des caractéristiques de la main-d'œuvre

- On compte quelque 13 000 esthéticiennes au Québec et leur nombre est en croissance constante depuis plus de 15 ans. La profession est composée presque exclusivement de femmes (96 %) et une forte majorité d'entre elles sont âgées de 44 ans et moins (72 %). On y retrouve environ 42 % de travailleurs autonomes en 2006.
- Selon le *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps* réalisé en 2011, les catégories d'entreprises qui emploient le plus grand nombre d'esthéticiennes au Québec sont les *Salons de beauté* (SCIAN 812115) et les *Autres services de soins personnels* (SCIAN 81219). Selon le Registre des entreprises de Statistique Canada, on y dénombrait 5128 emplacements au Québec, en juin 2010. En excluant les emplacements de la catégorie « Indéterminé », 2148 entreprises comptent de 1 à 4 employés et 846 comptent plus de 5 employés.
- Deux programmes d'études du secteur de la formation professionnelle visent la profession d'esthéticienne. Un programme de 1350 heures conduisant au DEP *Esthétique* et un programme de 450 heures conduisant à l'ASP *Épilation à l'électricité*. Le nombre d'inscriptions dans ces programmes est plutôt stable et on compte environ 800 diplômées dans le programme de DEP et 300 diplômées au niveau de l'ASP. Le taux de placement (à temps plein en lien avec la formation) des diplômées oscille autour de 65 %. Ces deux programmes seront jumelés dans le programme d'études *Esthétique* révisé, qui sera implanté sous peu dans le cadre du Plan d'optimisation du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- Les perspectives professionnelles pour la profession d'*Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé* sont jugées acceptables dans douze régions du Québec et favorables dans cinq régions.

#### Au niveau de la problématique à l'origine de la réflexion

- Les préoccupations quant à un meilleur encadrement des compétences des esthéticiennes au Québec sont présentes depuis de nombreuses années.
- L'**évolution technologique** dans le secteur de l'esthétique est continue et ces technologies élargissent la gamme de services offerts à la clientèle. Cette évolution technologique et les nouveaux marchés en esthétique ne sont sûrement pas étrangers à l'accroissement du nombre d'emplois observé dans la profession. Simultanément, la pratique de l'esthéticienne évolue et se complexifie.
- Le **recrutement** d'esthéticiennes compétentes est un problème. Selon les employeurs consultés, il n'y a pas d'esthéticiennes expérimentées disponibles sur le marché et celles qui arrivent dans les entreprises après leur formation initiale ont besoin d'un solide encadrement et ne maîtrisent la tâche qu'après plusieurs mois de travail.

- Les participantes aux groupes de discussion considèrent que l'accès à la **formation initiale** en esthétique ne tient pas suffisamment compte des habiletés de base que devraient détenir les candidates à la profession. Le niveau de satisfaction à l'égard de la formation des esthéticiennes débutantes semble varier d'une région à une autre. Quoi qu'il en soit, les participantes ont été unanimes à confirmer qu'il est impossible de pratiquer la profession d'esthéticienne sans avoir reçu une solide formation initiale.
- Tous sont convaincus de la nécessité d'un **encadrement des esthéticiennes débutantes** à leur arrivée sur le marché du travail. 100 % des employeurs estiment qu'il est de leur responsabilité de s'assurer de leurs compétences compte tenu de l'impact sur la qualité des services offerts dans leur entreprise. Ils affirment que le niveau de maîtrise de la tâche des esthéticiennes qu'ils emploient aurait un impact direct sur leur capacité à fidéliser et élargir leur bassin de clientèle. Les employeurs confirment également que l'encadrement des esthéticiennes débutantes constitue un passage obligé vers la rentabilité des services offerts.
- Au niveau de la **portée et des conséquences de la tâche**, les répondantes s'entendent sur le fait que les tâches de l'esthéticienne exigent le respect de procédures rigoureuses et la maîtrise parfaite des techniques de soin esthétique pour assurer la sécurité de la clientèle. De plus, la nécessité de mieux définir le profil de pratique des esthéticiennes et les compétences requises pour l'exercer semble exacerbée par l'introduction de nouvelles technologies. Or, les connaissances reliées à l'usage de ces technologies ainsi que la capacité d'en identifier les indications et les contre-indications sont aussi importantes. On parle tout autant de la capacité à exercer un rôle-conseil avisé que de compétences relationnelles, reliées au savoir-être et au savoir-faire.
- Les esthéticiennes doivent avoir accès à de la **formation continue** afin d'être bien informées sur les diverses gammes de produits et leurs effets sur la peau, et pour maintenir leurs compétences à jour concernant les services de soins esthétiques et l'utilisation adéquate de l'équipement. Ces formations sont principalement offertes par les fournisseurs de produits et d'équipement.
- Bien que les répondantes aient souligné la passion qui les anime à exercer leur métier, elles estiment que leur profession mériterait d'être **valorisée** davantage dans la société.
- Le secteur de la coiffure et celui de l'esthétique comportent un grand nombre de similitudes au niveau de la réalité du travail. Une formule de compagnonnage est implantée depuis de nombreuses années en coiffure et on vient tout juste d'y élaborer une norme professionnelle, approuvée par la CPMT en janvier 2012. Environ 300 ententes de PAMT sont signées annuellement en coiffure.

### Au niveau de la pertinence de la solution envisagée

- Au niveau de l'**arrimage** entre le programme de formation initiale et une éventuelle norme professionnelle, les employeurs et les esthéticiennes conviennent qu'il faudra travailler sur les deux plans pour améliorer les compétences des esthéticiennes. Tous escomptent que l'actualisation du programme de formation initiale sera bénéfique pour le développement des compétences de la relève, tout en demeurant convaincus que les nouvelles esthéticiennes embauchées auront malgré tout besoin d'être encadrées à leur arrivée sur le marché du travail. Ces démarches doivent être complémentaires.
- L'existence d'un **profil de compétences transférable** à divers milieux de travail se confirme dans deux études récentes, soit l'analyse de profession et le Diagnostic sectoriel en esthétique. Les groupes de discussion ont confirmé que la plupart des tâches de l'esthéticienne sont communes à tous les milieux

de travail. Les soins plus spécialisés varieraient d'un institut à un autre, dépendamment des choix qui ont été faits quant à l'utilisation de nouvelles technologies et de la gamme de services offerts.

- Globalement, la démarche de consultation fait ressortir que les avantages perçus de l'implantation d'une norme professionnelle et d'un PAMT en esthétique sont nettement plus importants que les contraintes qui pourraient en découler.
- Au niveau des **inconvenients**, on mentionne que l'arrivée d'un PAMT ne devrait pas limiter les efforts faits pour actualiser et améliorer la formation de base des esthéticiennes. L'autre objection a trait au côté volontaire du PAMT, alors que certaines participantes souhaiteraient une démarche plus contraignante pour encadrer les paramètres de l'exercice du métier. À ces objections, une majorité voit le PAMT comme une démarche complémentaire à la formation initiale et un premier pas nécessaire dans l'encadrement de la profession.
- Les **avantages escomptés** sont, quant à eux, multiples et touchent plusieurs aspects de la pratique du métier. Ils se résument ainsi :
  - Une stratégie vers un meilleur encadrement de la profession.
  - Un moyen de délimiter les frontières de la profession par une délimitation des compétences requises pour l'exercer.
  - Un facilitateur pour l'accueil et l'intégration des nouvelles esthéticiennes.
  - Un outil de développement des compétences.
  - Un moyen de valorisation de la profession.
  - Une façon de reconnaître financièrement l'implication des employeurs dans l'apprentissage.
- Plusieurs variables ont été prises en compte pour estimer le **nombre d'ententes** qui pourraient être conclues dans le cadre d'un PAMT en esthétique. En tenant compte du nombre d'étudiantes diplômées qui intègrent annuellement le marché du travail en esthétique et qui pourraient avoir un statut d'apprentie, des intentions d'embauche des employeurs et de la taille des entreprises, on en arrive à un potentiel d'environ 300 ententes possibles, par année. En phase d'implantation du PAMT, SOINS PERSONNELS QUÉBEC estime que 500 ententes pourraient être ratifiées sur une période de plus ou moins 3 ans.

## 7.2 La conclusion de l'étude

Les données obtenues quant à la situation de travail des esthéticiennes, aux consultations approfondies effectuées sur les problématiques rencontrées en milieu de travail et aux échanges à l'égard des solutions envisagées convergent vers une même conclusion : les esthéticiennes et les employeurs du secteur de l'esthétique voient d'un œil très favorable l'élaboration d'une norme professionnelle et le développement d'outils d'apprentissage dans le cadre d'un PAMT. Pour une très grande majorité des personnes rencontrées, cette option est vue comme un grand pas vers un meilleur encadrement de la profession et une optimisation des compétences des esthéticiennes.

Dans ce contexte, notre conclusion est la suivante :

**« Il est pertinent d'élaborer une norme professionnelle et d'implanter les outils d'un PAMT en esthétique. »**

Les partenaires estiment que certaines conditions de succès peuvent contribuer à faire de l'élaboration d'une norme professionnelle et de l'implantation d'un PAMT en esthétique une réussite. Nous concluons que ces conditions de succès devraient faire l'objet d'une attention particulière :

- **Que les outils d'apprentissage soient vraiment représentatifs des tâches exercées en esthétique.**
- **Qu'il y ait des critères objectifs pour uniformiser le jugement des compagnons qui doivent confirmer la maîtrise des compétences des apprenties.**
- **Que des efforts soient mis en œuvre pour que la norme professionnelle et ses outils soient utilisés de façon large dans le milieu et pour que le certificat de qualification obtienne une crédibilité.**
- **Qu'il y ait une promotion active pour informer tous les instituts de beauté de la disponibilité des outils qui seront développés et des avantages à les utiliser.**
- **Qu'il y ait davantage d'options de formation intéressantes pour aider les apprenties et les esthéticiennes à continuer d'avancer dans la profession.**
- **Qu'il y ait un moyen de reconnaître les compétences plus spécialisées des esthéticiennes.**

Si ces conditions sont réunies, SOINS PERSONNELS QUÉBEC et ses partenaires auront en main d'importants leviers d'action pour faire de l'arrivée de cette norme professionnelle en esthétique un succès au niveau du développement de la profession.

Enfin, nous tenons à conclure en soulignant l'exceptionnel niveau d'engagement à la profession que nous avons pu observer chez les esthéticiennes et les employeurs rencontrés dans le cadre de cette étude. Cette passion du métier et l'énergie qui s'en dégage constituent aussi, selon nous, de grandes forces du projet d'implantation de cette norme professionnelle en esthétique.

### Bibliographie

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Analyse de profession – Esthéticienne, esthéticien*, document de travail, 2011.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, Portail informationnel, système Charlemagne.

SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Diagnostic sectoriel des sous-secteurs de l'esthétique, de l'électrolyse et des soins du corps*, 2011.

SOINS PERSONNELS QUÉBEC, *Planification stratégique triennale 2011-2014*, 2010.

### Références Web

EMPLOI-QUÉBEC, Information sur le marché du travail, [[www.imt.emploi.quebec.net](http://www.imt.emploi.quebec.net)].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, [[www.mels.gouv.qc.ca/relance/secondaire/resec.htm](http://www.mels.gouv.qc.ca/relance/secondaire/resec.htm)].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, l'Inforoute de la formation professionnelle et technique, [[www.inforoutefpt.org](http://www.inforoutefpt.org)].

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, Classification nationale des professions (CNP), [[www5.hrsdc.gc.ca](http://www5.hrsdc.gc.ca)].

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, Tableau Ellis – Esthéticien/esthéticienne, [[www.tableauellis.ca](http://www.tableauellis.ca)].

STATISTIQUE CANADA, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), [[www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)].

STATISTIQUE CANADA, Recensement de 2006, Tableaux thématiques par profession, [[www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)].

COSMETOLOGY ASSOCIATION OF BRITISH COLUMBIA, [[www.ciabc.net](http://www.ciabc.net)].

## Annexe 1 – Contenu des programmes de formation professionnelle en esthétique

## Compétences du programme d'études DEP 5035 Esthétique

Énoncé de la compétence	Durée (en heures)
Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15
Respecter les règles d'hygiène et les mesures de sécurité	30
Entretien des appareils et l'équipement	30
Établir les liens entre les systèmes du corps humain et l'esthétique	90
Appliquer des notions de communication interpersonnelle	60
Procéder à un examen de la peau et des phanères	60
Entretien des relations professionnelles harmonieuses	15
Comparer des produits cosmétiques	90
Faire un massage manuel	60
Faire un facial de base	120
Effectuer des opérations de gestion quotidienne	30
Effectuer une vente personnalisée	45
Effectuer un maquillage de base	105
Effectuer une manucure	60
Effectuer une épilation à la cire	105
Faire un traitement facial	120
Effectuer un maquillage personnalisé	60
Effectuer un soin esthétique des pieds	30
Apporter des soins au visage	90
Faire un soin du dos	30
S'informer sur les soins du corps	30
S'intégrer au milieu de travail	105
<b>Total</b>	<b>1350</b>

Source : Site Internet de l'Inforoute en formation professionnelle et technique.

## Compétences du programme d'études ASP 5068 Épilation à l'électricité

Énoncé de la compétence	Durée (en heures)
Se situer au regard de l'éthique professionnelle	15
Appliquer les règles et les mesures d'hygiène et de sécurité en épilation à l'électricité	15
Établir le lien entre l'appareil pilo-sébacé et l'épilation à l'électricité	15
Effectuer une consultation	45
Exécuter une épilation par électrocoagulation sur les membres inférieurs	75
Exécuter une épilation par électrocoagulation sur différentes régions du corps	90
Utiliser la partie galvanique de l'appareil à courants combinés	30
Exécuter une épilation par courants combinés	105
Exécuter une épilation par électrocoagulation ou par courants combinés dans les régions du visage et du cou	60
<b>Total</b>	<b>450</b>

Source : Site Internet de l'Inforoute en formation professionnelle et technique.

## Annexe 2 – Liste des participantes aux groupes de discussion

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN – 31 octobre 2011	
Institut de beauté Marie-Claire Marie-Claire Tremblay (Employeur) Chicoutimi	L'Égal Beauté Lina Brassard (Employeur) Jonquière
Salon L'Élixir Valérie Savard (Employeur) Saint-Ambroise	Salon Jodia Diane Gagnon (Employeur) Chicoutimi
Salon Coup d'œil Denise Tremblay (Employeur) La Baie	Épiderma Franceline Boivin (Salariée) Chicoutimi
Esthétique 200 et un visage Orlanda Côté (Salariée) Jonquière	Christine Esthétique Christine Maltais (Travailleuse autonome) Alma
Esthétique Sophie Boudreault Nathalie Michaud (Salariée) Chicoutimi	

CAPITALE-NATIONALE – 7 novembre 2011	
Épiderma Sonia Proulx (Employeur) Québec	La Beauté continue Véronique Jobidon (Employeur) L'Ancienne-Lorette
Coup d'éclat Murielle Migneault (Employeur) Québec	Esthétique Sylvie Leclerc Sylvie Leclerc (Employeur) Lévis
Beauté intégrale Claudia McKenny (Employeur) Québec	Beauté Julie Roy Institut Santé Julie Roy (Employeur) Québec
Infinima Le Spa Sens et Beauté Julie Bérard (Salariée) Québec	Les petites douceurs de Shanahan Sylvie Loiselle (Travailleuse autonome) Victoriaville
Paré-Picard Kim Milliard (Salariée) Lévis	Institut Jardin Secret Nancy Montminy (Travailleuse autonome) Boischatel
Esthétique Pur Visage Marie-Ève Perron (Salariée) Québec	Institut Monik Monique Roy (Travailleuse autonome) Saint-Louis Ravignan
Clinique Aqua-Douceur Hélène Arsenault (Travailleuse autonome) Beauport	

**LAVAL – LAURENTIDES – LANAUDIÈRE – 21 novembre 2011**

Spa sur le Lac Diane Paquin (Employeur) Ville de Mont-Tremblant	Centre d'Esthétique Stéfany Vendamin Stéfany Vendamin (Employeur) Laval
Escale Beauté Marie-Claude Abraham (Employeur) Saint-Eustache	Neblina Spa Marie-Josée Di Battista (Employeur) Laval
Esthétique Isabelle Caron Isabelle Caron (Employeur) Saint-Jérôme	Esthétique Coiffure Manuela Josée Chouinard (Salariée) Sainte-Thérèse
Électrolyse Martine Grenier Martine Grenier (Travailleuse autonome) Laval	

**MONTREAL – 16 janvier 2012**

Studio d'esthétique Diane Aubé Diane Aubé (Employeur) Montréal	Institut MC Stéphanie Brissette (Employeur) LaSalle
Institut et Spa Yolanta Latala Yolanta Latala (Employeur) Montréal	Spa Eastman Montréal Nathalie Roy (Employeur) Montréal
Salon d'Esthétique Thérèse Suzanne Bibeau (Employeur) Montréal	Pellissima Jovana Pace (Employeur) Montréal
Institut Josée Aumais Josée Aumais (Travailleuse autonome) Montréal	Spa Alizé Martine Bisailon (Salariée) Laval
Douce Campagne Esthétique Sylvie Degré (Travailleuse autonome) Châteauguay	Profil de soie Hélène Dionne (Employeur) Verdun
Esthétique Nicole Bouchard Valérie Froment (Salariée) Montréal	Yves Rocher Amérique du Nord Claudine Valois (Employeur) Longueuil
Salon Versailles Samia Yaacoub (Travailleuse autonome) Laval	



**MONTÉRÉGIE – 23 janvier 2012**

Amerispa inc. Élaine Cabana (Employeur) Varennes	Aquaria Spa Mireille Cloutier (Employeur) Montréal
Centre villa beauté Liliane Dumont Liliane Dumont (Employeur) Sainte-Julie	Rêves de beauté unique Farida Doumandji (Employeur) Boucherville
Esthétique Électrolyse Évasion Ewa Nowicka (Employeur) Delson	Maryse Concept Esthétique et Spa Maryse Poirier (Employeur) LeMoyne(Québec)
Humaen Institut Linda Vallée (Employeur) Saint-Bruno-de-Montarville	Sky Spa Quartier DIX30 Caroline Vallerand (Employeur) Brossard
Les Alchimistes Annie Jolin (Employeur) Granby	Esthétique Lise Lemay inc. Suzanne Moquin (Employeur) Saint-Lambert
Carole Saint-Pierre Salon et Spa Carole Saint-Pierre (Employeur) Hudson	Esthétique Camyly Houria Bachi (Employeur) Longueuil
Esthétique Cathy Cathy Bédard (Travailleuse autonome) La Prairie	Centre de formation professionnelle d'électrolyse et d'esthétique Luce Guillemette (Travailleuse autonome) Longueuil

### Annexe 3 – Liste des employeurs ayant signé une lettre d'intention

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN – 31 octobre 2011	
Institut de beauté Marie-Claire (1 employée) Marie-Claire Tremblay Chicoutimi	L'Égal Beauté (1 employée) Lina Brassard Jonquière
Salon L'Élixir (1 employée) Valérie Savard Saint-Ambroise	Salon Jodia (7 employées) Diane Gagnon Chicoutimi
Salon Coup d'œil (5 employées) Denise Tremblay La Baie	

CAPITALE-NATIONALE – 7 novembre 2011	
Épiderma (135 employées) Sonia Proulx Québec	La Beauté continue (1 employée) Véronique Jobidon L'Ancienne-Lorette
Coup d'éclat (4 employées) Murielle Migneault Québec	Esthétique Sylvie Leclerc (4 employées) Sylvie Leclerc Lévis
Beauté intégrale (8 employées) Claudia McKenny Québec	

LAVAL – LAURENTIDES – LANAUDIÈRE – 21 novembre 2011	
Spa sur le Lac (9 employées) Diane Paquin Ville de Mont-Tremblant	Centre d'Esthétique Stéfany Vendamin (1 employée) Stéfany Vendamin Laval
Escale Beauté (3 employées) Marie-Claude Abraham Saint-Eustache	Neblina Spa (3 employées) Marie-Josée Di Battista Laval
Esthétique Isabelle Caron (3 employées) Isabelle Caron Saint-Jérôme	

### MONTRÉAL – 16 janvier 2012

Studio d'esthétique Diane Aubé (1 employée) Diane Aubé Montréal	Institut MC (15 employées) Stéphanie Brissette LaSalle
Institut et Spa Yolanta Latala (2 employées) Yolanta Latala Montréal	Spa Eastman Montréal (30 employées) Nathalie Roy Montréal
Salon d'Esthétique Thérèse (1 employée) Suzanne Bibeau Montréal	Pellissima (5 employées) Jovana Pace Montréal

### MONTÉRÉGIE – 23 janvier 2012

Amerispa inc. (45 employées) Élaine Cabana Varenes	Aquaria Spa (6 employées) Mireille Cloutier Montréal
Centre villa beauté Liliane Dumont (12 employées) Liliane Dumont Sainte-Julie	Rêves de beauté unique (21 employées) Farida Doumandji Boucherville
Esthétique Électrolyse Évasion (2 employées) Ewa Nowicka Delson	Maryse Concept Esthétique et Spa (1 employée) Maryse Poirier LeMoyne (Québec)
Humaen Institut (5 employées) Linda Vallée Saint-Bruno-de-Montarville	Sky Spa Quartier DIX30 (6 employées) Caroline Vallerand Brossard
Les Alchimistes (3 employées) Annie Jolin Granby	Esthétique Lise Lemay inc. (6 employées) Suzanne Moquin Saint-Lambert
Carole Saint-Pierre Salon et Spa (18 employées) Carole Saint-Pierre Hudson	Esthétique Camyly (1 employée) Houria Bachi Longueuil

## Annexe 4 – Résultats détaillés du sondage

### Section 1 – Profil des répondants

Répartition des répondants selon le statut d'emploi		
Statut	Nombre de répondants	% du n <sup>bre</sup> de répondants
Employeur	65	31,7 %
Esthéticienne salariée	30	14,6 %
Esthéticienne travailleuse autonome	106	51,7 %
Esthéticienne salariée ou travailleuse autonome (statut non précisé)	4	1,9 %
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100 %</b>

Répartition des répondants selon la région administrative		
Région	Nombre de répondants	% du n <sup>bre</sup> de répondants
Bas-Saint-Laurent	4	2,0 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	17	8,3 %
Capitale-Nationale	36	17,6 %
Mauricie	5	2,4 %
Estrie	9	4,4 %
Montréal	36	17,6 %
Outaouais	6	2,9 %
Abitibi-Témiscamingue	1	0,5 %
Côte-Nord ou Nord-du-Québec	1	0,5 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	0,0 %
Chaudière-Appalaches	15	7,3 %
Laval	12	5,9 %
Lanaudière	5	2,4 %
Laurentides	15	7,3 %
Montréal	35	17,1 %
Centre-du-Québec	4	2,0 %
Non précisé	4	2,0 %
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100,0 %</b>

Répartition des répondants selon le nombre d'années d'expérience		
Nombre d'années d'expérience	Nombre de répondants	% du n <sup>bre</sup> de répondants
Moins de 1 an	2	1,0 %
1 à 3 ans	16	7,8 %
4 à 5 ans	7	3,4 %
6 à 10 ans	26	12,7 %
Plus de 10 ans	149	72,7 %
Non précisé	5	2,4 %
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100,0 %</b>

Répartition des répondants employeurs selon le nombre d'employés dans l'entreprise		
Nombre d'employés	Nombre de répondants (n = 65)	% du n <sup>bre</sup> de répondants employeurs
2 employés et moins	28	43,1 %
3 à 4 employés	16	24,6 %
5 à 9 employés	14	21,5 %
10 à 19 employés	4	6,2 %
20 employés et plus	3	4,6 %
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0 %</b>

## Section 2 Résultats de la section du sondage s'adressant à tous les répondants (n=205)

Intégration au marché du travail	Employeurs					Salariées et travailleuses autonomes				
	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord
<b>Indiquez jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants</b>										
1. La formation initiale, a) dans les écoles <u>publiques</u> de ma région, prépare bien les futures esthéticiennes à intégrer le marché du travail.	3 %	11 %	23 %	50 %	13 %	24 %	2 %	13 %	42 %	18 %
b) dans les écoles <u>privées</u> de ma région, prépare bien les futures esthéticiennes à intégrer le marché du travail.	27 %	6 %	23 %	39 %	5 %	43 %	7 %	13 %	24 %	12 %
2. La formation initiale des esthéticiennes compte suffisamment d'heures de pratiques pour développer une réelle maîtrise des techniques de soins esthétiques.	5 %	14 %	35 %	37 %	8 %	14 %	6 %	24 %	44 %	12 %
3. Une esthéticienne doit exercer son métier durant un certain temps après sa formation initiale avant d'en maîtriser tous les aspects.	2 %	0 %	2 %	27 %	69 %	1 %	5 %	5 %	34 %	56 %
4. Une esthéticienne qui débute dans le métier gagne à être guidée par une esthéticienne expérimentée.	2 %	0 %	2 %	16 %	81 %	1 %	2 %	6 %	33 %	57 %

Portée et conséquences de la tâche	Employeurs					Salariées et travailleuses autonomes				
	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord
<b>Indiquez jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants</b>										
5. Plusieurs tâches de l'esthéticienne exigent le respect de procédures rigoureuses.	0 %	0 %	0 %	19 %	81 %	1 %	1 %	0 %	24 %	74 %
6. L'esthéticienne doit pouvoir identifier avec assurance les indications et contre-indications de certaines techniques de soins.	0 %	0 %	0 %	10 %	90 %	0 %	1 %	0 %	12 %	87 %
7. L'esthéticienne doit maîtriser parfaitement les techniques de soins esthétiques pour assurer la sécurité de sa clientèle.	0 %	0 %	0 %	15 %	85 %	1 %	1 %	1 %	21 %	77 %
8. L'esthéticienne doit avoir accès à de la formation continue pour continuer à maîtriser la pleine pratique de son métier.	0 %	0 %	0 %	21 %	79 %	0 %	0 %	1 %	21 %	78 %
9. Les esthéticiennes travailleuses autonomes doivent investir dans le développement de leur compétence pour continuer à maîtriser la pleine pratique de leur métier.	2 %	0 %	0 %	31 %	68 %	0 %	1 %	1 %	24 %	73 %

Valorisation de la profession	Employeurs					Salariées et travailleuses autonomes				
	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord
<b>Indiquez jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants</b>										
10. La profession d'esthéticienne doit être davantage valorisée.	0 %	0 %	0 %	19 %	81 %	1 %	1 %	1 %	15 %	83 %
11. Les esthéticiennes sont préoccupées par le maintien et l'amélioration de leur qualification professionnelle.	2 %	2 %	18 %	52 %	27 %	5 %	1 %	9 %	38 %	47 %
12. Les compétences de l'esthéticienne doivent être mises en valeur auprès de la population.	3 %	0 %	0 %	23 %	74 %	0 %	1 %	1 %	16 %	83 %
13. Il serait valorisant pour moi de détenir un certificat de qualification professionnelle qui reconnaîtrait mes compétences comme esthéticienne.	14 %	6 %	0 %	27 %	52 %	7 %	2 %	2 %	28 %	62 %

Durée de l'apprentissage		
14. Selon vous, combien de temps faut-il à une esthéticienne débutante, ayant reçu une formation de base en esthétique, pour maîtriser pleinement l'exercice de sa profession?		
	Employeurs	Salariées et travailleuses autonomes
Moins d'un mois	0%	0%
1 à 3 mois	6%	4%
3 à 6 mois	11%	6%
6 à 9 mois	11%	15%
9 à 12 mois	27%	31%
Plus de 12 mois	44%	44%

### Section 3 Résultats de la section du sondage s'adressant aux répondants employeurs seulement (n=65)

Indiquez jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord
<b>Recrutement</b>					
15. Le recrutement d'esthéticiennes compétentes est un problème dans ma région.	5 %	2 %	14 %	31 %	48 %
16. En tant qu'employeur, je prévois l'embauche d'esthéticiennes dans mon entreprise au cours des douze prochains mois.	19 %	10 %	5 %	24 %	42 %
17. L'existence d'un processus officiel d'attestation des compétences des esthéticiennes en emploi faciliterait l'identification de la main-d'œuvre qualifiée dans ma région.	10 %	2 %	10 %	35 %	43 %
<b>Intégration au marché du travail</b>					
18. Les esthéticiennes nouvellement diplômées que je recrute ne sont pas parfaitement autonomes lorsqu'elles intègrent mon entreprise.	3 %	0 %	8 %	27 %	61 %
19. Les esthéticiennes débutantes que je recrute doivent être guidées dans leur apprentissage de la profession.	0 %	0 %	2 %	27 %	71 %
20. Il est possible, pour une esthéticienne d'expérience, de transmettre ses connaissances à une esthéticienne débutante, sortant de l'école.	0 %	2 %	5 %	37 %	56 %
21. Il est possible pour une esthéticienne d'expérience, de transmettre ses connaissances à une esthéticienne débutante, en présence des clientes.	2 %	10 %	21 %	34 %	34 %
22. En tant qu'employeur, si je disposais d'un guide d'accompagnement pour m'aider à encadrer l'apprentissage de l'esthéticienne débutante, je l'utiliserais.	10 %	0 %	10 %	34 %	47 %
23. En tant qu'employeur, j'ai à mon emploi des esthéticiennes qui seraient capables d'encadrer le développement de compétences d'esthéticiennes moins expérimentées.	6 %	3 %	8 %	32 %	50 %
24. En tant qu'employeur, je suis en mesure d'organiser le travail pour accompagner les nouvelles esthéticiennes dans le développement de leurs compétences.	3 %	2 %	6 %	40 %	48 %
<b>Qualité et rentabilité des services offerts</b>					
25. Je dois m'assurer que les esthéticiennes à mon emploi sont compétentes pour garantir la qualité des services à ma clientèle.	0 %	0 %	0 %	2 %	98 %
26. Le niveau de maîtrise de la tâche des esthéticiennes que j'emploie a un impact direct sur ma capacité à fidéliser ma clientèle.	2 %	0 %	0 %	8 %	90 %
27. L'esthéticienne débutante doit être guidée dans son approche pour fidéliser et élargir sa clientèle.	2 %	0 %	2 %	10 %	87 %
28. Il faut plusieurs mois avant qu'une esthéticienne débutante assure un service optimal à la clientèle et contribue à la rentabilité de l'entreprise.	0 %	0 %	0 %	11 %	89 %



Indiquez jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants	Ne sais pas	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Assez d'accord	Totalement d'accord
<b>Formation</b>					
29. En tant qu'employeur, je considère qu'il est de ma responsabilité de veiller au développement des compétences des esthéticiennes à mon emploi.	3 %	0 %	2 %	36 %	60 %
30. En tant qu'employeur, j'ai déjà une stratégie de formation à l'interne pour les esthéticiennes à mon emploi.	2 %	5 %	8 %	35 %	50 %
31. L'arrivée de nouveaux produits et instruments de travail nécessite une mise à jour continue des compétences des esthéticiennes à mon emploi.	0 %	0 %	2 %	16 %	82 %
<b>Valorisation</b>					
32. Les esthéticiennes débutantes apprécieraient d'être guidées dans une démarche structurée lorsqu'elles arrivent dans l'entreprise.	0 %	0 %	3 %	42 %	55 %
33. Les esthéticiennes débutantes seraient stimulées à apprendre si elles avaient accès à un certificat de qualification professionnelle après une période d'apprentissage en milieu de travail.	13 %	0 %	6 %	31 %	50 %
34. Si un certificat de qualification professionnelle était disponible, les esthéticiennes expérimentées souhaiteraient y avoir accès pour faire reconnaître leurs compétences.	8 %	3 %	3 %	34 %	52 %

