



**Étude de pertinence :  
Norme professionnelle  
en coiffure**

SOINS  
PERSONNELS  
QUÉBÉC



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

# Étude de pertinence Norme professionnelle en coiffure

SOINS  
PERSONNELS  
QUÉBEC



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

© Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, septembre 2009

360, rue Notre-Dame Ouest, bureau 103  
Montréal (Québec) H2Y 1T9  
514-844-3020 / 1-866-682-6040  
www.soinspersonnels.com

Les droits de reproduction, de traduction ou d'adaptation de ce document sont réservés au Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels (CSMOSSP), y compris la reproduction par procédé mécanique ou électronique.

Le CSMOSSP 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.

Étude de pertinence produite par

Rh

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

Commission  
des partenaires  
du marché du travail

Québec 

## **ÉDITEUR**

Carole Drolet  
Directrice générale  
Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels

## **ÉLABORATION ET RÉALISATION**

Line Côté  
Consultante



RH Conseil

## **COORDINATION**

Daniel Bouffard  
Chargé de projets  
Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels

## **REMERCIEMENTS**

Le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels remercie les personnes qui ont gracieusement siégé au comité d'orientation mis en place pour la réalisation de cette étude :

Léopold Bissonnette, coiffeur, Président du CSMO des services de soins personnels et Président de Coiffure-Québec  
Stéphane Drouin, coiffeur et Président du Syndicat des employés coiffeurs de l'Outaouais  
Gervais Bisson, coiffeur et Président de l'Association professionnelle des employeurs en coiffure du Québec  
Monique Deschênes, conseillère au développement des compétences et à l'intervention sectorielle, à la CPMT

Nous tenons aussi à remercier tous les participants aux groupes de discussion.

Note : Le genre masculin est employé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

# Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Appellations d'emploi .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Classification nationale des professions (CNP) .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Principales fonctions ou tâches .....</b>	<b>11</b>
2.3.1 Fonctions principales des coiffeurs (CNP 6271) .....	11
2.3.2 Les activités de travail et les activités professionnelles.....	12
2.3.4 Les compétences liées au métier de coiffeur .....	13
<b>2.4 Situation dans l'organisation du travail et métiers voisins.....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 La situation québécoise de l'industrie de la coiffure au Québec .....</b>	<b>16</b>
3.1.1 Les entreprises du secteur de la coiffure .....	16
3.1.2 Le profil des travailleurs de la coiffure au Québec.....	17
3.1.3 Le revenus des travailleurs en coiffure .....	19
3.1.4 La formation des coiffeurs .....	20
3.1.4.1 Le diplôme d'études professionnelles (DEP) en coiffure.....	20
3.1.4.2 La formation dans les écoles privées en coiffure.....	24
3.1.4.3 Le régime de qualification d'Emploi-Québec .....	24
3.1.5 Les perspectives d'emploi pour les coiffeurs .....	25
3.1.6 La pratique du métier dans les autres provinces et admissibilité au Sceau rouge .....	25
<b>3.2 Analyse des enjeux de la main-d'œuvre en coiffure.....</b>	<b>27</b>
3.2.1 Les grands consensus .....	27
3.2.1.1 Une compétition excessive.....	27
3.2.1.2 Le besoin de valorisation du métier de coiffeurs .....	27
3.2.2 Le point de vue des employeurs.....	28
3.2.2.1 La difficulté de trouver des coiffeurs qualifiés .....	28
3.2.2.2 La problématique de la formation en milieu de travail des coiffeurs : une question de professionnalisme.....	30
3.2.3 Le point de vue des coiffeurs.....	32
3.2.3.1 Le besoin de développer les compétences des coiffeurs.....	32
<b>3.3 Principaux constats.....</b>	<b>33</b>
<b>4.1 Pertinence de l'implantation d'une norme professionnelle .....</b>	<b>34</b>
4.1.1 Le point de vue des employeurs.....	34
4.1.2 Le point de vue des salariés.....	36
4.1.3 Le point de vue des travailleurs autonomes.....	37
4.1.4 Intérêt à participer à l'élaboration de la norme professionnelle en coiffure	38
4.1.5 Principaux constats sur la pertinence .....	38

<b>4.2 La faisabilité d'un programme d'apprentissage en milieu de travail ....</b>	<b>39</b>
4.2.1 Le nombre d'ententes potentielles .....	39
4.2.2 La faisabilité technique de la stratégie de compagnonnage .....	40
4.2.2.1 Les éléments favorables au compagnonnage .....	41
4.2.2.2 Les obstacles au compagnonnage .....	41
4.2.3 La reconnaissance des compétences des coiffeurs déjà en emploi.....	42
4.2.3.1 Le point de vue des employeurs .....	42
4.2.3.2 Le point de vue des coiffeurs salariés.....	42
4.2.3.3 Le point de vue des travailleurs autonomes.....	42
<b>5.1 Conclusion de l'étude.....</b>	<b>43</b>
<b>5.2 Recommandations.....</b>	<b>43</b>
<b>Annexe 1 Participants aux groupes de discussion.....</b>	<b>45</b>
<b>Annexe 2 Groupe de discussion - Employeurs.....</b>	<b>48</b>
<b>Annexe 3 Groupe de discussion - Coiffeurs.....</b>	<b>49</b>

## Liste des tableaux

TABLEAU 1 – COMPOSITION DES GROUPES DE DISCUSSION.....	8
TABLEAU 2 – SEXE DES TRAVAILLEURS EN COIFFURE .....	18
TABLEAU 3 – ÂGE DES TRAVAILLEURS EN COIFFURE .....	18
TABLEAU 4 – STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN COIFFURE.....	19
TABLEAU 5 – DESCRIPTION DU CONTENU DU DEP .....	21
TABLEAU 6 – SITUATION DE L'EMPLOI DES DIPLÔMÉS EN COIFFURE, 2003-2008, DANS LES ÉCOLES PUBLIQUES .....	23
TABLEAU 7 – NOMBRE D'ENTENTES SIGNÉES EN COIFFURE 2002-2008 .....	24
TABLEAU 8 – PERSPECTIVES D'EMPLOI DANS TOUTES LES RÉGIONS DU QUÉBEC.....	25
TABLEAU 9 – ENCADREMENT DU MÉTIER DE COIFFEUR SELON LA PROVINCE CANADIENNE.....	26
TABLEAU 10 – DIFFICULTÉS LIÉES À L'EMBAUCHE DES COIFFEURS .....	28
TABLEAU 11 – VUE DES EMPLOYEURS SUR LES DIFFICULTÉS LIÉES À LA FORMATION INITIALE DES COIFFEURS.....	29
TABLEAU 12 – PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA FORMATION DES COIFFEURS.....	30
TABLEAU 13 – OFFRE DE FORMATION DE MISE EN ROUTE EN FONCTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET DU NOMBRE D'EMPLOYÉS .....	31
TABLEAU 14 – VUE DES COIFFEURS SUR LES DIFFICULTÉS LIÉES À LA FORMATION INITIALE DES COIFFEURS.....	32
TABLEAU 15 – PERTINENCE DE LA NORME PROFESSIONNELLE .....	35
TABLEAU 16 – PERTINENCE DE LA NORME PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS .....	36
TABLEAU 17 – PERTINENCE DE LA NORME PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS .....	38
TABLEAU 18 – LA PERTINENCE ET L'INTÉRÊT D'IMPLANTER UNE APPROCHE PAR COMPAGNONNAGE.....	40
TABLEAU 19 – FAISABILITÉ DE LA STRATÉGIE DE COMPAGNONNAGE VUE PAR LES EMPLOYEURS.....	40

# Introduction

---

Dans le but de soutenir les efforts de professionnalisation recherchés par le milieu de la coiffure, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels a entrepris d'évaluer la pertinence d'élaborer une norme professionnelle en coiffure. Le cas échéant, cette norme deviendrait le référentiel du métier et la certification ministérielle offrirait l'avantage de définir des standards de qualification pour reconnaître la maîtrise du métier de coiffeur.

Le succès de l'implantation d'un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) repose sur l'intérêt des employeurs à adopter une approche de compagnonnage pour le développement et la reconnaissance des compétences de leur personnel ainsi que sur leur volonté d'encadrer ces apprentissages sur la base d'une norme professionnelle.

La culture du secteur de la coiffure s'inspire déjà depuis longtemps déjà du modèle compagnon-apprenti pour la reconnaissance des compétences des coiffeurs. À l'époque des comités paritaires, ce système menait à l'obtention d'une carte de compétence. Depuis l'abolition de ces comités, le ministère de l'Éducation a établi un diplôme d'études professionnelles (DEP) et plusieurs écoles privées offrent aussi des programmes dont les contenus ne sont pas toujours équivalents.

C'est ainsi qu'en 1998, le processus pour mettre en place un régime de qualification s'est enclenché. Ce régime s'appuie sur une approche compagnon-apprenti et mène à l'émission d'un certificat de qualification d'Emploi Québec. Le coiffeur québécois ayant obtenu sa reconnaissance dans le cadre du régime de qualification peut, s'il le désire, se présenter à un examen national pour obtenir la reconnaissance du Sceau rouge. Cette reconnaissance facilitera sa mobilité pour travailler partout au Canada. Aujourd'hui, le régime de qualification nécessite une mise à jour pour s'assurer que les compétences visées sont toujours pertinentes et actuelles pour répondre aux besoins du marché du travail.

L'actualisation de ce régime de qualification doit obligatoirement passer par l'élaboration d'une norme professionnelle pour le métier de coiffeur de façon à se conformer au *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. En effet, depuis la révision de la Loi sur les compétences en 2007, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) s'est dotée d'un *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Dans un premier temps, le Cadre permet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle à tout apprenti-coiffeur salarié qui se conforme aux conditions de **développement des compétences** déterminées par le PAMT à l'égard d'un métier visé par une norme professionnelle<sup>1</sup>. Le Cadre permet aussi l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, à toute autre personne qui exerce ou a exercé un métier visé par une norme professionnelle si elle se conforme aux conditions de **reconnaissance des compétences** déterminées par le comité sectoriel pour démontrer qu'elle maîtrise l'ensemble des compétences composant cette norme

---

<sup>1</sup> LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE, article 25.7, 1<sup>er</sup> alinéa, dernière mise à jour le 27 juillet 2009

## Introduction

professionnelle<sup>2</sup>. Cette deuxième situation vise particulièrement la reconnaissance des compétences des coiffeurs expérimentés salariés et des travailleurs autonomes.

Pour la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), il est essentiel qu'une telle étude de pertinence permette une projection des besoins à court et à moyen terme de manière à pouvoir estimer le nombre d'ententes pouvant être signées au cours des trois prochaines années suivant l'introduction de la norme professionnelle.

Dans ce contexte, l'objectif de cette étude est de valider la pertinence d'élaborer une norme professionnelle ainsi que la faisabilité d'adapter la stratégie d'apprentissage par compagnonnage en milieu de travail déjà en place dans le cadre du régime de qualification. Pour ce faire, l'étude vise à :

- mieux définir le métier de coiffeur;
- préciser la situation générale de cette main-d'œuvre;
- évaluer les besoins des entreprises ou les problématiques rencontrées en lien avec le développement et la reconnaissance des compétences pour ce métier;
- vérifier la pertinence de maintenir et d'adapter le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) par compagnonnage déjà en place.

---

<sup>2</sup> LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE, article 25.7, 2<sup>e</sup> alinéa, dernière mise à jour le 27 juillet 2009

## Chapitre I - Méthodologie

---

Les données de cette étude proviennent de trois sources principales :

### 1- Une revue de la littérature disponible

L'étude de pertinence requiert la collecte d'un ensemble d'informations actuellement disponibles par le biais du diagnostic sectoriel réalisé en 2006 par le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels. Cette revue de la littérature existante nous a permis de décrire de façon générale l'industrie et la main-d'œuvre occupant la fonction de coiffeurs.

### 2- Une enquête qualitative auprès du milieu de la coiffure

Pour compléter notre collecte d'informations, nous avons tenu des groupes de discussion dans 5 régions du Québec : Montréal, Montérégie, Lanaudière, Québec et l'Estrie. Nous avons ainsi pu consulter des coiffeurs œuvrant dans des milieux urbains, semi-urbains, ruraux et semi-ruraux.

**Tableau 1 – Composition des groupes de discussion**

RÉGION	EMPLOYEURS	SALARIÉS	TRAVAILLEURS AUTONOMES/LOCATEURS DE CHAISE	TOTAL
Montréal	7	2	3	<b>12 (18,2%)</b>
Lanaudière	3	-	5	<b>8 (12,1%)</b>
Montérégie	7	-	3	<b>10 (15,2%)</b>
Québec	9	4	2	<b>15 (22,7%)</b>
Estrie	12	3	6	<b>21 (31,8%)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>38 (57,5%)</b>	<b>9 (13,6%)</b>	<b>19 (28,8%)</b>	<b>66 (100%)</b>

Quelque 66 représentants du milieu de la coiffure ont participé à ces rencontres:

- des employeurs propriétaires (38) de salons de coiffure ayant à leur emploi des coiffeurs salariés;
- des coiffeurs salariés (9) qui ont été impliqués ou non dans le régime de qualification actuel à titre de compagnon ou à titre d'apprenti ;
- des coiffeurs (19) travaillant comme travailleur autonome dans leur propre salon de coiffure ou comme locateur de chaise dans un salon de coiffure appartenant à un autre coiffeur.



## Chapitre I – Méthodologie

Le but de ces groupes de discussion était de connaître le point de vue du milieu quant :

- aux besoins de développement des compétences des coiffeurs;
- à la pertinence de l'implantation d'une norme professionnelle pour le milieu de la coiffure;
- à l'intérêt des employeurs, des coiffeurs salariés débutants et expérimentés ainsi que des coiffeurs travailleur autonome et locateur de chaise d'investir dans le développement de leurs compétences et dans la reconnaissance de leurs compétences acquises en milieu de travail afin d'obtenir un certificat de qualification professionnelle de coiffeur émis par Emploi-Québec.

Les groupes de discussion ont été réalisés sur une période allant du 20 juillet au 31 août 2009. Les groupes du matin visaient les employeurs alors que les groupes de l'après-midi concernaient les travailleurs tant salariés qu'autonomes.

### 3- Une enquête quantitative auprès des participants aux groupes de discussion

Dans chacun des groupes de discussion, les participants ont été invités à compléter un questionnaire visant à déterminer la pertinence et la faisabilité technique du projet d'élaboration de norme professionnelle.

Les résultats de cette enquête nous permettent de présenter un certain nombre d'informations de nature quantitative et de dégager des recommandations sur des pistes d'action à privilégier, le cas échéant, lors de l'élaboration de la norme professionnelle.

## Chapitre II - La détermination du métier

---

Le métier de coiffeur est pratiqué dans l'industrie des services de soins personnels. Ce métier classé dans la catégorie professionnelle « vente et services » est aussi qualifié de métier « technique ».

De l'avis des participants consultés au cours de cette étude, la coiffure doit être aussi vue comme un art et le coiffeur comme des artistes devant être passionnés par leur art. Cet art pour être maîtrisé fait appel à un ensemble de compétences dans les domaines suivants : artistiques, techniques, chimie, communication, vente, résolution de problèmes, informatique et, le cas échéant, de gestion.

### 2.1 APPELLATIONS D'EMPLOI

Le terme le plus courant pour désigner ce métier est celui de « coiffeur ». Plusieurs autres termes font aussi référence à cet emploi selon les différents milieux d'exercice. On y trouve les appellations suivantes :

- Apprenti coiffeur/apprentie coiffeuse
- Barbier/barbière
- Coiffeur/coiffeuse pour hommes
- Coiffeur/coiffeuse pour femmes
- Coiffeur/coiffeuse de perruque
- Coiffeur-styliste/coiffeuse styliste
- Coloriste
- Coloriste de cheveux
- Propriétaire de salon de beauté
- Spécialiste de la mise en plis
- Spécialiste en traitements capillaires
- Spécialiste en traitements des cheveux
- Styliste
- Technicien-coloriste/technicienne-coloriste de cheveux
- Visagiste

Les consultations réalisées pendant les groupes de discussion auprès d'un certain nombre de représentants du milieu de la coiffure ont soulevé la question de l'émergence possible d'un métier de coloriste qui se distinguerait de celui de coiffeur. Cette situation semble prévaloir principalement en milieu urbain.

## Chapitre II – La détermination du métier

### 2.2 CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

Le métier de coiffeur est associé à la classification CNP 6271 – Coiffeurs/Coiffeuses et barbiers/barbières dans la Classification Nationale des Professions (CNP) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (DRHC).

« Les coiffeurs et les barbiers coupent les cheveux, font des mises en plis et offrent des services connexes. Ils travaillent dans des salons de coiffure, des salons de barbier, des écoles de formation professionnelle, des établissements de soins de santé, des théâtres et des studios de cinéma ou de télévision »<sup>3</sup>.

Selon la classification CNP, dans toutes les provinces du Canada sauf au Québec, les exigences en matière de scolarité prennent la forme suivante<sup>4</sup>:

- Quelques années d'études secondaires sont exigées.
- Un programme d'apprentissage de deux ou trois ans ou une formation spécialisée en coiffure, ainsi qu'une formation en cours d'emploi, est habituellement exigée.
- Plusieurs années d'expérience peuvent suppléer aux exigences scolaires et à la formation.
- Les employeurs peuvent exiger des postulants une démonstration de leur savoir avant l'embauche.
- Il existe différentes exigences quant aux certificats et permis provinciaux et territoriaux pour les coiffeurs, qui vont des certificats de compétence aux permis d'associations provinciales ou territoriales. Les coiffeurs qualifiés peuvent aussi obtenir le Sceau rouge.

### 2.3 PRINCIPALES FONCTIONS OU TÂCHES

#### 2.3.1 Fonctions principales des coiffeurs (CNP 6271)

Dans la Classification Nationale des Professions, les fonctions principales attribuées au métier de coiffeur sont :

- Suggérer des styles de coiffure compatibles avec les traits physiques des clients ou déterminer le style d'après les instructions et les préférences des clients;
- Couper, tailler, effiler, friser, onduler, faire des permanentes et des mises en plis;
- Appliquer du décolorant, faire des shampoings colorants, teindre ou donner des rinçages afin de colorer, givrer ou faire des mèches aux cheveux;
- Analyser le cheveu et le cuir chevelu, conditionner et donner des traitements de base, ou conseiller des traitements pour le cuir chevelu et les cheveux;
- Nettoyer et coiffer les perruques et les postiches;
- Poser des rallonges;
- Laver et rincer les cheveux, s'il y a lieu;

---

<sup>3</sup> Extrait de CNP 6271, DRHC Canada.

<sup>4</sup> Idem

## Chapitre II - La détermination du métier

- Agir à titre de réceptionniste et commander des fournitures, s'il y a lieu;
- Agir à titre de juge, s'il y a lieu, dans des concours;
- Former et superviser, s'il y a lieu, les autres coiffeurs, les apprentis coiffeurs et les aides.

Pour les barbiers/barbières, les fonctions sont :

- couper et tailler les cheveux selon les instructions et les préférences des clients;
- raser et tailler la barbe et la moustache;
- donner, s'il y a lieu, des shampoings et d'autres traitements pour les cheveux, tels que des ondulations, un défrisage et une teinture, et donner, si nécessaire, des massages pour conditionner le cuir chevelu;
- donner des rendez-vous et commander des fournitures, s'il y a lieu;
- former et superviser, s'il y a lieu, les apprentis barbiers et d'autres barbiers.

### **2.3.2 Les activités de travail et les activités professionnelles (AST Coiffeur- 1999)**

Au Québec, en 1999, dans le cadre de la révision de programmes d'études secondaires menant au diplôme d'études professionnelles (DEP), le ministère de l'Éducation, du Loisir et des Sports a tenu un atelier d'*analyse de la situation de travail (AST) des coiffeuses et coiffeurs et des coiffeuses-stylistes et coiffeurs-stylistes*. Dans le cadre du portrait réalisé, le métier a été décrit par 11 activités de travail directement liées au travail de coiffure et 6 activités professionnelles liées à des activités générales propres à la fonction de coiffeur.

Les activités de travail identifiées sont les suivantes :

1. Analyser le cheveu et le cuir chevelu.
2. Effectuer un shampoing.
3. Effectuer une coupe de cheveux.
4. Effectuer une mise en plis ou une mise en forme.
5. Effectuer un traitement.
6. Effectuer une permanente.
7. Défriser les cheveux.
8. Effectuer une coloration.
9. Effectuer une décoloration.
10. Effectuer des mèches et des effets spéciaux.
11. Tailler ou raser la barbe.

Les activités professionnelles sont les suivantes :

12. Entretenir les lieux de travail.
13. Assurer un service personnalisé.
14. Gérer le travail.
15. Vendre des produits.
16. Développer son style.
17. Gérer son entreprise.

## Chapitre II – La détermination du métier

Le programme de formation de niveau secondaire menant au DEP s'appuie, encore aujourd'hui, sur ces activités associées à l'exercice du métier de coiffeur.

### **2.3.4 Les compétences liées au métier de coiffeur (Régime de qualification d'Emploi-Québec)**

Le régime de qualification a été élaboré par Emploi-Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre des soins personnels du Québec. Il s'agit d'un régime de qualification basé sur un apprentissage par compagnonnage en milieu de travail qui mène à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de coiffeur.

Le carnet d'apprentissage identifie les compétences à maîtriser suivantes :

1. la réception et vente de produits;
2. le shampoing et traitement capillaire;
3. la coupe de cheveux;
4. la mise en plis;
5. la décoloration et coloration;
6. la permanente.

Le carnet d'apprentissage comprend un module facultatif qui n'est pas obligatoire pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle :

7. la taille de la barbe (facultatif).

Le régime de qualification actuellement en cours s'appuie sur l'analyse de la situation de travail (AST – Coiffeur) réalisée par le MELS en 1999. L'actualisation de ce régime repose sur l'élaboration d'une norme professionnelle conforme aux exigences du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

## **2.4 SITUATION DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET MÉTIER VOISINS**

« La profession de coiffeur est exercée dans un salon où des soins de beauté sont donnés. Les coiffeurs proposent des coiffures aux clientes et aux clients en tenant compte de leurs goûts, de leur personnalité, de leurs traits, des caractéristiques de leurs cheveux et des tendances de la mode. Ils font des coupes de cheveux, des permanentes et des colorations. Ils donnent également des traitements hygiéniques et curatifs au cuir chevelu et aux cheveux et des conseils sur l'entretien de la chevelure et du cuir chevelu. Finalement, ils vendent des services et des produits. Les coiffeurs peuvent également être appelés à effectuer des tâches connexes, telles que l'accueil de la clientèle, l'administration du salon et l'entretien des lieux de travail.

## Chapitre II – La détermination du métier

Le coiffeur est une personne qui travaille soit comme employé, soit comme travailleur autonome, soit comme propriétaire d'un salon. Il doit être à l'écoute des besoins de la clientèle et se tenir au courant des tendances de la mode, non seulement en matière de coiffure, mais aussi en ce qui a trait au maquillage, aux vêtements et à la beauté en général.

Le coiffeur-styliste se distingue par sa grande expérience en coiffure et par la mise à jour régulière de ses connaissances, aux trois ou aux six mois selon le cas. Le coiffeur-styliste est une personne qui est passionnée par sa profession. La formation continue et le perfectionnement sont, pour elle, primordiaux. Elle possède les habiletés artistiques nécessaires pour adapter les nouvelles tendances à chaque cliente ou client. Les stylistes sont, en général, très actifs dans leur milieu et participent, de façon assidue, aux colloques et aux congrès sur la coiffure. Ils sont, pour la plupart, appelés à donner de la formation. Enfin, les coiffeurs-stylistes sont très souples, notamment pour ce qui est des désirs de la clientèle et du temps à consacrer à leur travail »<sup>5</sup>.

« De façon générale, les coiffeurs travaillent dans un salon de coiffure situé soit dans une résidence privée, soit dans un centre commercial. Ces salons peuvent offrir uniquement des services de coiffure ou également d'autres soins de beauté, tels que maquillage, massage, bronzage, manucure et pédicure, et même des services de nutrition. Dans ce cas, les coiffeurs sont appelés à travailler avec d'autres spécialistes en soins de beauté, et le salon est alors dit "multiservice". Dans une moindre mesure, les coiffeurs peuvent offrir leurs services en milieu hospitalier, à domicile ou dans des résidences pour personnes âgées et des centres d'hébergement.

On peut distinguer deux types de services en coiffure : les services offerts dans un salon de type classique et les services haut de gamme. Le salon de coiffure classique s'apparente à une petite entreprise offrant ses services à la clientèle d'un quartier, à des prix peu élevés, tandis que le salon haut de gamme est généralement de plus grande envergure, a une clientèle plus diversifiée et offre des services plus coûteux. Ainsi, selon les participants à l'atelier, la différence entre les services classiques et les services haut de gamme dans le domaine de la coiffure relève davantage de la compétence et du perfectionnement des coiffeurs que de la taille du salon. Le qualificatif "haut de gamme" s'applique donc davantage au coiffeur qu'au salon et il est associé plus à l'image projetée par l'entreprise qu'à sa taille. Par exemple, une personne peut travailler seule dans un salon de banlieue et offrir des services haut de gamme. Il apparaît enfin qu'il y a un lien direct entre le type de services offerts par le coiffeur et les besoins exprimés par la clientèle »<sup>6</sup>.

« La grande majorité des coiffeurs ne travaillent pas seuls, mais avec deux ou trois autres personnes. Par contre, de nombreuses municipalités ont adopté un règlement voulant que pas plus d'une personne travaille dans un commerce situé dans une résidence privée. Dans les salons plus grands, la ou le spécialiste peut être appelé à travailler avec plus de six personnes. Le niveau de responsabilité est fonction de la taille du salon. La personne travaillant seule a beaucoup plus de responsabilités que celle qui travaille avec d'autres. Ainsi, cette personne doit combiner à son travail de coiffure la réception, les appels téléphoniques, l'entretien ménager, la gestion d'entreprise et autres tâches. Dans les

---

<sup>5</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Analyse de la situation de travail Coiffeuses et coiffeurs, coiffeuses-stylistes et coiffeurs-styliste, MELS, 1999, p. 4-5

<sup>6</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Analyse de la situation de travail Coiffeuses et coiffeurs, coiffeuses-stylistes et coiffeurs-styliste, MELS, 1999, p. 6

## Chapitre II - La détermination du métier

salons plus grands, les tâches sont davantage définies. On engage, par exemple, une réceptionniste pour répondre aux appels et accueillir les clients et des aides pour effectuer certaines tâches comme le shampoing, etc.

Les coiffeurs bénéficient d'une grande autonomie dans leur travail, quoiqu'ils soient parfois supervisés par un patron, un gérant, ou encore beaucoup d'initiative et nécessitent une grande créativité. La marge de manœuvre est grande, même si les coiffeurs qui travaillent en groupe consultent beaucoup leurs collègues. La complexité des décisions à prendre est parfois considérable, car une mauvaise décision peut entraîner des conséquences graves, notamment pour la santé et la sécurité du client »<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Analyse de la situation de travail Coiffeuses et coiffeurs, coiffeuses-stylistes et coiffeurs-styliste, MELS, 1999, p. 6

## Chapitre III - La situation générale de la main-d'œuvre

---

### 3.1 LA SITUATION QUÉBÉCOISE DE L'INDUSTRIE DE LA COIFFURE AU QUÉBEC

La coiffure fait partie de l'industrie des services de soins personnels (SCIAN8121). Cette industrie comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de soins personnels tels que les services de coiffure et d'esthétique, de remplacement capillaire et de traitement du cuir chevelu, de massage, de conseil en diététique et de perçage d'oreille.

Selon Statistique Canada<sup>8</sup>, en 2007, les services de soins personnels ont vu leurs revenus augmenter à 4,2 milliards soit une augmentation de 6,8% par rapport à 2006, moment où le diagnostic sectoriel a été réalisé par le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels. Il s'agit aussi d'un secteur en croissance au Québec où les revenus d'exploitation sont passés de 713,2 à 752,8 millions de dollars de 2006 à 2007 soit plus de 5% d'augmentation.

Au Québec en 2007, les ménages québécois dépensaient en moyenne 1089\$ par année pour des services de soins personnels ce qui représente presque 3% des dépenses de consommation courantes effectuées et une augmentation d'environ 2% par rapport à 2006. De ces dépenses, 369\$ étaient spécifiquement attribués à des services de coiffure, soit le tiers des dépenses en services de soins personnels.

Le diagnostic sectoriel réalisé en 2006 prévoyait que le secteur de la coiffure connaisse une croissance comme l'ensemble de l'industrie des services. Ces dépenses connaissent toutefois une légère diminution de 2% en regard de ce qui y était alloué en 2006. Elles demeurent néanmoins importantes dans le budget de consommation en services de soins personnels des ménages québécois.

#### 3.1.1 *Les entreprises du secteur de la coiffure*

À l'aide des Pages jaunes, lorsque l'on tente d'évaluer le nombre d'entreprises que représente le secteur de la coiffure au Québec, on dénombre 7 200 entreprises de coiffure au Québec.

Les services offerts le plus régulièrement par les propriétaires de salons de coiffure sont liés directement à la coiffure comme la coupe de cheveux (100%), la coloration (99,6%), la mise en plis (98,3%), les permanentes (98,3%) et les coiffures hautes (91,9%)<sup>9</sup>.

Les autres services varient selon la taille des entreprises. Les entreprises qui ont un chiffre

---

<sup>8</sup> Le Quotidien, le 13 février 2009 : <http://www40.statcan.gc.ca/102/cst01/serv29f-fra.htm>

<sup>9</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.33



## Chapitre III – La situation générale de la main-d'œuvre

d'affaires élevé et une masse salariale importante offrent généralement tous les services incluant les soins capillaires, la vente de produits, les services-conseils (incluant analyse morphologique), l'analyse du cuir chevelu, la taille de la barbe et la pose de rallonges.

Sur la base du diagnostic sectoriel réalisé en 2006, on peut estimer qu'environ 50% des salons de coiffure sont exploités par des employeurs et l'autre moitié par des travailleurs autonomes. Les trois quarts des employeurs emploient moins de 6 personnes et moins du quart embauchent plus de 10 personnes. Enfin, 20% des employeurs offrent aussi la possibilité de louer une ou deux chaises dans leurs locaux<sup>10</sup>.

Ces données nous permettent de conclure qu'au Québec, les entreprises de coiffure sont généralement de petite taille. Selon le diagnostic 2006, ces entreprises embauchent en moyenne moins de 6 personnes dont 5 sont des coiffeurs. Les entreprises éloignées des centres urbains sont généralement exploitées par une seule personne et on y retrouve donc un plus grand nombre de travailleurs autonomes. Dans les centres urbains, les coiffeurs se retrouveront principalement comme locataires de chaise ou employés salariés. La région de Montréal regroupe le plus grand nombre de salons comptant 10 personnes ou plus.

Parmi les employeurs consultés lors du diagnostic sectoriel de 2006, près de 50% ont déclaré avoir un chiffre d'affaires sous la barre des 250 000\$. Seulement 10% affirme générer un chiffre d'affaires supérieur à 250 000\$, dont moins de 3% plus de 500 000\$. Il est important de noter que près de 40% des répondants ont refusé de répondre à cette question<sup>11</sup>.

### **3.1.2 Le profil des travailleurs de la coiffure au Québec**

Selon les données 2007 disponibles sur *IMT en ligne* d'Emploi-Québec, on recense environ 24 000 travailleurs et travailleuses en emploi ayant déclaré exercer le métier de coiffeur au Québec. Selon la même source, le milieu de la coiffure est composé de 85% de femmes par rapport à 47% pour l'ensemble des professions en 2006 (tableau 2). Ce secteur est donc un milieu à forte majorité féminine. Toutefois, les propriétaires d'entreprises de coiffure sont proportionnellement plus nombreux chez les hommes (88,4%) que chez les femmes (79,6%)

---

<sup>10</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.26

<sup>11</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.27

## Chapitre III - La situation générale de la main-d'œuvre

**Tableau 2 – Sexe des travailleurs en coiffure**

SEXE	COIFFURE	ENSEMBLE DES PROFESSIONS
Femmes	85%	47%
Hommes	15%	53%

Les personnes qui exercent le métier sont majoritairement âgées de 25 à 44 ans (54%) comparativement à 45% pour l'ensemble des professions (tableau 3). Cependant, si on regarde l'ensemble des personnes âgées de plus de 25 ans, les deux groupes se rejoignent.

**Tableau 3 – Âge des travailleurs en coiffure**

ÂGE	COIFFURE	ENSEMBLE DES PROFESSIONS
15 à 24 ans	13%	14%
25 à 44 ans	54%	45%
45 ans et plus	33%	41%

Le diagnostic de 2006 laisse entrevoir la possibilité<sup>12</sup> qu'un peu plus de 50% de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure pratique leur métier en tant que travailleur et que dans une proportion de plus de 75%, ces travailleurs autonomes ont déjà œuvré pour un employeur et ce, quelque soit la région.

Les employeurs, quant à eux, embaucheraient en moyenne 5.8 personnes dont 4.4 sont des coiffeurs desquels 3.9 sont des salariés et 1,7 des locateurs de chaise. Seulement 10% d'entre eux embaucheraient plus de 10 travailleurs salariés ou locateurs de chaise.

Par ailleurs, le nombre de travailleurs autonomes augmente aussi en fonction de l'âge des coiffeurs. En effet, on remarque que les répondants, en vieillissant, ont tendance à être plus nombreux à travailler seuls. Plusieurs d'entre eux ont eu des employés et choisissent pour de multiples raisons de finir leur carrière en travaillant en solo.

Les coiffeurs travaillent généralement à temps plein (72%) comparativement à 81% pour l'ensemble des professions (tableau 4). On y retrouve donc une proportion plus importante que dans les autres professions qui exerce leur profession à temps partiel.

<sup>12</sup> La marge d'erreur probable de l'échantillon total des répondants à ce diagnostic est de plus ou moins 3,5 % à un seuil de confiance de 95%, ce qui représente un fort niveau de représentativité.

**Tableau 4 – Statut d’emploi des travailleurs en coiffure**

STATUT D’EMPLOI	COIFFURE	ENSEMBLE DES PROFESSIONS
Temps plein	72%	81%
Temps partiel	28%	19%

### 3.1.3 Le revenu des travailleurs en coiffure

Le revenu annuel moyen pour un emploi à temps plein est de 17 000\$ comparativement à 45 000\$ pour l’ensemble des professions soit un montant inférieur de 60% à la moyenne pour l’ensemble des professions.

Selon le diagnostic sectoriel de 2006, le milieu de la coiffure présente de grands écarts salariaux. Les salaires les plus élevés sont concentrés dans les entreprises avec les chiffres d’affaires les plus importants. Le niveau de rémunération varie aussi en fonction des bases tarifaires : salaire horaire, commission sur production ou le cumul des deux<sup>13</sup>. La combinaison de ces deux bases semble la plus populaire chez 50% des employeurs qui ont participé au diagnostic. Le quart seulement recourt à une rémunération horaire et 8,5% pour une rémunération exclusivement basée sur une commission.

Selon le site *IMT en ligne* d’Emploi-Québec, le tarif horaire médian (2006-2008) des coiffeurs se situe entre 10\$ et 11.99\$ de l’heure. Néanmoins, le quart gagne moins de 10\$/heure alors qu’un autre quart peut gagner jusqu’à 12-13.99\$/heure et plus.

Par ailleurs, sur la base des données recueillies dans le diagnostic sectoriel, la commission la plus répandue avoisinerait 40% pour les employés payés par tarif horaire et commission alors qu’elle serait d’environ 50% lorsque ces derniers sont payés entièrement par commission sur la production.

Les conditions de travail varient d’une région à une autre. En 2007, c’est dans l’Outaouais que le salaire annuel moyen est le plus élevé (20 000\$). Ce salaire est cependant moindre qu’en 2006 (23 000\$). Aujourd’hui, la région de Montréal (17 000\$) est aussi devancée par celle de Laval (19 000\$), de la Capitale-Nationale (18 000\$) et des Laurentides (18 000\$). En 2007, ce sont les régions de la Côte-Nord (11 000\$) et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11 000\$) qui sont les plus désavantagées en terme salarial. Notons que généralement, dans 12 des 17 régions du Québec, nous observons une diminution du revenu annuel moyen déclaré en 2007 par rapport à 2006.

Les travailleurs autonomes, selon le diagnostic de 2006, ont déclaré des chiffres d’affaires inférieurs à 25 000\$ par année. Seulement 5% de ces derniers ont déclaré des revenus d’affaires de plus de 35 000\$. Les dépenses estimées en moyenne à plus de 36% des revenus réduisent considérablement les revenus déclarés. Enfin, la vente de produits représente une faible proportion de leurs revenus.

<sup>13</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d’œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d’œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.56

### 3.1.4 La formation des coiffeurs

Le Québec a choisi en 1985 de déréglementer la profession de coiffeur. Aucune exigence de formation initiale ne limite l'accès au marché du travail de même qu'aucun encadrement en milieu de travail n'est requis pour évoluer vers le plein exercice du métier. Tout un chacun, diplômé ou non peut exercer la profession de coiffeur.

Le Québec est ainsi la seule province canadienne à n'avoir aucune réglementation à quelque niveau que ce soit pour régir l'accès au marché du travail. Par ailleurs, une étude du comité sectoriel<sup>14</sup>, réalisée en 2003, démontre une importance accrue par les autres provinces aux normes de scolarité et à l'autoréglementation par l'intermédiaire d'association ou de corporation professionnelle.

Notons, toutefois, que les données du diagnostic 2006 recueillies auprès des travailleurs autonomes<sup>15</sup> montrent que 96,5% de ces derniers possédaient un diplôme quelconque en coiffure. Pour la moitié d'entre eux, il s'agissait d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) en coiffure. Un tiers possédait plutôt un Certificat d'une école privée et 13% détenaient un certificat de qualification d'Emploi-Québec.

D'autre part, plus de 90% des employeurs consultés lors de ce même diagnostic ont déclaré utiliser le DEP comme un critère d'embauche et 40% d'entre eux recherchent des candidats détenant un Certificat de salon ou un Certificat de qualification professionnelle d'Emploi-Québec<sup>16</sup>. Ces données sont confirmées par *IMT en ligne* d'Emploi-Québec qui estime qu'en 2006, 70% des personnes en emploi dans le secteur de la coiffure possédaient une formation professionnelle obtenue soit dans une école publique ou dans une école privée reconnue par le MELS (DEP) ou dans une école privée (Certificat de salon).

#### 3.1.4.1 Le diplôme d'études professionnelles (DEP) en coiffure<sup>17</sup>

Au Québec, pour devenir coiffeurs, les personnes intéressées ont accès à un programme de niveau secondaire menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

Ce programme est actuellement offert dans les deux langues dans près de 40 établissements scolaires francophones et 6 anglophones répartis dans l'ensemble du Québec<sup>18</sup>.

Ce programme de formation initiale en coiffure 5245 (fr) et 5745 (ang), dont la dernière révision remonte à 2001, totalise 1 455 heures de formation.

---

<sup>14</sup> MARLEAU, Jean-François, Les règles du marché du travail et de la formation professionnelles dans le domaine de la coiffure au Canada, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2003, p.29

<sup>15</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.69

<sup>16</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.50

<sup>17</sup> Extrait du site : [http://www2.inforoutefpt.org/guide/det\\_prog\\_sec.asp?QProg=5245&QRegion=0](http://www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_sec.asp?QProg=5245&QRegion=0)

<sup>18</sup> Extrait du site : [http://www2.inforoutefpt.org/guide/lst\\_inst\\_sec.asp](http://www2.inforoutefpt.org/guide/lst_inst_sec.asp)

## Chapitre III - La situation générale de la main-d'œuvre

### Objectifs du programme<sup>19</sup>

Le programme vise l'acquisition des connaissances, des habiletés et des attitudes nécessaires pour exercer la fonction de travail de coiffeur au seuil d'entrée du marché du travail. Le diplômé sera en mesure de réaliser les tâches courantes en coiffure telles que le shampooing, le traitement des cheveux et du cuir chevelu, la mise en plis, la mise en forme, la coupe des cheveux pour femme (coupe standard et stylisée), la coupe graduelle pour homme et la taille de la barbe, la permanente (standard et stylisée), la coloration (y compris les teintes pastel, la correction de couleur et la coloration créative). Il pourra réaliser une coiffure personnalisée en fonction des attentes de la cliente ou du client, de sa morphologie et de sa physionomie et dans le respect des règles d'hygiène et de santé et sécurité. Le diplômé communiquera adéquatement avec la clientèle, pourra la conseiller et lui vendre des produits et des services appropriés. Un stage de fin d'études favorisera son intégration en milieu de travail.

### Contenu du programme<sup>20</sup>

Le programme comprend 21 cours touchant divers aspects du travail du coiffeur. Environ 85 % de la formation couvre des aspects techniques directement liés aux tâches de coiffure alors que le reste vise l'acquisition de compétences liées à l'exercice général du métier.

**Tableau 5 – Description du contenu du DEP**

CODE	ÉNONCÉ DE LA COMPÉTENCE	HEURES	UNITÉS
418-011	Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15	1
418-022	Prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité	30	2
418-033	Faire un examen des cheveux et du cuir chevelu	45	3
418-042	Analyser la morphologie et la physionomie d'une cliente ou d'un client	30	2
418-052	Donner un shampooing	30	2
418-064	Donner un traitement des cheveux et du cuir chevelu	60	4
418-073	Faire une mise en plis	45	3
418-085	Faire une mise en forme	75	5
418-093	Communiquer avec la clientèle	45	3
418-108	Faire une coupe de cheveux standard pour femme	120	8
418-114	Faire une coupe graduelle pour homme et tailler une barbe	60	4
418-127	Donner une permanente standard	105	7
418-138	Faire une coloration	120	8
418-154	Faire une teinte pastel	60	4
418-166	Apporter une correction de couleur	90	6
418-173	Vendre des produits et des services	45	3
418-185	Effectuer une coupe stylisée	75	5
418-195	Effectuer une permanente stylisée	75	5
418-208	Effectuer une coloration créative	120	8
418-217	Effectuer une coiffure personnalisée	105	7
418-227	S'intégrer au milieu du travail	105	7

<sup>19</sup> Extrait du site: [http://www2.inforoutefpt.org/guide/det\\_prog\\_sec.asp?QProg=5245&QRegion=0](http://www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_sec.asp?QProg=5245&QRegion=0)

<sup>20</sup> Idem

## Chapitre III - La situation générale de la main-d'œuvre

### Conditions d'admission<sup>21</sup>

Pour y être admise, la personne doit :

- Être titulaire du diplôme d'études secondaires (DES) ou de son équivalent reconnu.

OU

- Être âgée d'au moins 16 ans au 30 septembre de l'année scolaire au cours de laquelle elle commence sa formation et a obtenu les unités de 4<sup>e</sup> secondaire en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ministre, ou des apprentissages reconnus équivalents.

OU

- Être âgée d'au moins 18 ans au moment de l'entrée en formation et possède les préalables fonctionnels, soit la réussite du test de développement général ainsi que le cours de langue d'enseignement FRA 1033-1, ou des apprentissages reconnus équivalents.

OU

- Avoir obtenu les unités de 3<sup>e</sup> secondaire en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ministre et poursuivra sa formation générale en concomitance avec sa formation professionnelle afin d'obtenir les unités de 4<sup>e</sup> secondaire qui lui manquent en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ministre.

### Les données sur le placement des diplômés au DEP en coiffure

Les données de *La relance au secondaire en formation professionnelle* de 2006-2007 et 2008 révèlent que le bassin annuel de diplômés (anglophones et francophones) en coiffure est de plus ou moins 1 000 coiffeurs à travers l'ensemble des établissements d'enseignement du Québec. Entre 10 et 15% de ces diplômés sont anglophones. Le taux de diplomation a été en constante croissance depuis 2003.

La situation de l'emploi semble très différente selon que le diplômé soit francophone ou anglophone. Il s'avère que les diplômés francophones, même s'ils sont plus nombreux, trouvent un meilleur emploi (temps plein vs temps partiel), plus rapidement, à des meilleures conditions et dans une plus grande proportion dans le milieu de la coiffure. Notons toutefois que la situation des diplômés anglophones semble s'être légèrement améliorée au cours de la dernière année.

L'enquête de *La relance* montre qu'environ 75% (anglophones) à 80% (francophones) des diplômés de 2008 ont réussi à se trouver un emploi en coiffure après une période de recherche d'environ 2 à 3 semaines. On peut donc conclure que les diplômés avec un DEP en coiffure ont de façon générale assez de facilité à se trouver un emploi dans leur domaine, du moins ces dernières années.

Quant aux conditions salariales, il est assez surprenant de constater qu'en 2007 les nouveaux diplômés déclaraient gagner, à l'entrée sur le marché du travail, le même salaire que le salaire moyen pour l'ensemble du Québec soit environ 17 000\$.

---

<sup>21</sup> Idem

## Chapitre III - La situation générale de la main-d'œuvre

**Tableau 6 - Situation de l'emploi des diplômés en coiffure, 2003-2008, dans les écoles publiques<sup>22</sup>**

SITUATION AU 31 MARS 2008 <sup>23</sup>											
PROGRAMME DE FORMATION	PROMOTION	PERSONNES DIPLOMÉES VISÉES PAR L'ENQUÊTE	EN EMPLOI	EN RECHERCHE D'EMPLOI	AUX ÉTUDES	INACTIVES	TAUX DE CHÔMAGE	PERSONNES DIPLOMÉES VISÉES PAR L'ENQUÊTE	À TEMPS PLEIN	SALAIRE HEBDO BRUT MOYEN	EN RAPPORT AVEC LA FORMATION
5245 Coiffure (français)	2008	949	82%	5,1%	6,3%	6,6%	5,9%	949	83,5%	342	79,6%
	2007	951	83,8%	4,3%	7,9%	4%	4,9%	951	79%	316	79,1%
	2006	959	77,6%	6,1%	8,6%	7,7%	7,3%	959	81,7%	339	78,7%
	2005	911	81,8%	6,8%	7,1%	4,3%	7,7%	911	76,9%	311	81,6%
	2004	874	80,9%	7,0%	6,5%	5,6%	8%	874	77,3%	318	77,2%
2003	882	78,2%	7,9%	9,1%	4,8%	9,2%	882	78,5%	308	78,8%	
5745 Coiffure (anglais)	2008	136	77,9%	5,2%	10,4%	6,5%	6,3%	136	73,3%	339	75%
	2007	127	72,7%	12,1%	9,1%	6,1%	14,3%	127	70,2%	327	57,6%
	2006	126	63,5%	13,5%	14,9%	8,1%	17,5%	126	68,8%	346	66,7%
	2005	95	67,7%	14,5%	8,1%	9,7%	17,6%	95	85,7%	300	77,8%
	2004	99	61,3%	25,8%	9,7%	3,2%	29,6%	99	84,2%	332	59,4%
2003	98	64,4%	10,2%	13,6%	11,9%	13,6%	98	78,9%	340	83,3%	

<sup>22</sup> Aucune donnée n'est disponible pour les écoles privées.

<sup>23</sup> <http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/publications/publications/SICA/DRSI/RelanceSecondaire2008-2.pdf>

## Chapitre III – La situation générale de la main-d'œuvre

### 3.1.4.2 La formation dans les écoles privées en coiffure

Dans les écoles privées, sauf quelques exceptions, la formation n'est pas basée sur le programme du ministère. La formation s'appuie sur des programmes maison dont le contenu varie d'une école à l'autre. La formule pédagogique, la durée ainsi que le prix peuvent être aussi très différents.

Dans le cadre de cette étude, nous n'avons pas procédé à un inventaire des formations offertes par des écoles privées. Ces formations sont nombreuses et varient énormément. Il peut s'agir d'un établissement d'enseignement reconnu ou non par le MELS, d'un salon qui offre des formations à part ou intégrées à son exploitation commerciale ou encore de coiffeurs expérimentés agissant comme mentors pour faire bénéficier de leurs compétences des jeunes intéressés par la coiffure. Bref, cette formation peut prendre de multiples formes et n'est, en aucun cas, contrôlée par un organisme de réglementation dont le mandat est d'assurer la qualité de la formation dispensée.

Les données du diagnostic de 2006 ne nous permettent pas de préciser dans quelle proportion les jeunes coiffeurs actuellement salariés dans les salons de coiffure du Québec ont étudié auprès de ces écoles privées. Les informations recueillies permettent toutefois de déduire qu'environ 30% des travailleurs autonomes participants à l'enquête possédaient un certificat émis par une école privée<sup>24</sup>. Comme nous estimons que les travailleurs autonomes composent environ la moitié des personnes actives en coiffure, nous pouvons conclure que cette formation privée est assez courante sans, toutefois, pouvoir en préciser la proportion exacte.

### 3.1.4.3 Le régime de qualification d'Emploi-Québec

Le régime de qualification en coiffure offre l'opportunité aux propriétaires de salons de structurer la formation en milieu de travail offertes à leurs coiffeurs débutants tout en leur permettant d'obtenir un crédit d'impôt pouvant représenter jusqu'à un maximum de 30% des dépenses du salaire de l'apprenti et du salaire du compagnon.

Ce programme d'apprentissage en milieu de travail en coiffure compte parmi les programmes les plus courus. Depuis 2002, le nombre d'inscriptions n'a fait qu'augmenter et on compte aujourd'hui 1466 ententes signées (tableau 7).

**Tableau 7 – Nombre d'ententes signées en coiffure 2002-2008**

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTAL DES ENTENTES
97	165	179	173	230	279	343	1466

Les données du diagnostic montrent que seulement 13% des travailleurs autonomes détiennent un certificat de qualification. Comme ce programme d'apprentissage ne s'adresse qu'à des travailleurs salariés, il est donc plausible de conclure que ces travailleurs autonomes travaillaient comme employés lorsqu'ils ont reçu cette formation en milieu de travail.

<sup>24</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.69



## Chapitre III - La situation générale de la main-d'œuvre

### 3.1.5 Les perspectives d'emploi pour les coiffeurs

Les perspectives professionnelles retrouvées sur le site *IMT en ligne* prévoient que pour la période de 2008 à 2012, la demande de main-d'œuvre en coiffeurs sera modérée. On y attribue la demande principalement au besoin de remplacer les personnes qui quittent leur emploi pour occuper un emploi disponible dans une autre profession. Compte tenu de cette mobilité interprofessionnelle et du taux de chômage modéré, il est prédit que les perspectives d'emploi soient généralement acceptables.

**Tableau 8 - Perspectives d'emploi dans toutes les régions du Québec**

REGION ADMINISTRATIVE	OFFRES D'EMPLOI	CANDIDATURES	PERSPECTIVES (2008-2012)
Ensemble du Québec	100	ND	Acceptables
Abitibi-Témiscamingue	1	2	Acceptables
Bas-Saint-Laurent	4	1	Acceptables
Capitale-Nationale	29	6	Acceptables
Centre-du-Québec	1	4	Acceptables
Chaudières-Appalaches	1	5	Acceptables
Côte-Nord	0	2	Acceptables
Estrie	2	5	Favorables
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	1	Acceptables
Lanaudière	3	4	Acceptables
Laurentides	7	2	Favorables
Laval	5	2	Acceptables
Mauricie	6	3	Restreintes
Montérégie	9	6	Acceptables
Montréal	26	13	Acceptables
Nord-du-Québec	0	1	Acceptables
Outaouais	1	2	Acceptables
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5	3	Acceptables

### 3.1.6 La pratique du métier dans les autres provinces et admissibilité au Sceau rouge

Alors qu'au Québec, aucune réglementation n'encadre l'exercice du métier de coiffeur, on observe une tendance à l'augmentation de celle-ci dans le reste du Canada. « En dépit d'un important clivage quant aux règles encadrant le marché du travail et la formation dans les provinces canadiennes, la tendance générale est d'accorder de plus en plus d'importance aux normes de scolarité dans cette profession, à mesure que la gamme des services offerts se diversifie et se complexifie. En outre, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, la profession est étroitement encadrée par de nombreuses règles très strictes par un organisme composé de personnes œuvrant dans ce secteur d'activités et qui sont élues démocratiquement. Bref, les professionnels de la coiffure s'autoréglementent »<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> MARLEAU, Jean-François, *Les règles du marché du travail et de la formation professionnelle dans le domaine de la coiffure au Canada*, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2003, p.5

## Chapitre III – La situation générale de la main-d'œuvre

**Tableau 9 – Encadrement du métier de coiffeur selon la province canadienne**

	T-NL	PE	NE	NB	QC	ON	MB	SK	AB	CB
Réglementation par le gouvernement	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Réglementation par une association ou par une corporation professionnelle		✓	✓	✓						✓
Existence d'un programme provincial officiel de formation professionnelle		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Obligation de suivre un programme de formation professionnelle ou une formation par apprentissage	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Un diplôme de 12 <sup>e</sup> année comme condition d'admission de base à un programme de formation professionnelle en coiffure		✓	✓	✓						✓
Les écoles et les entreprises peuvent délivrer leur propre diplôme « privé »	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓

Source : Les règles du marché du travail et de la formation professionnelle dans le domaine de la coiffure au Canada, 2003, p.5

« La profession de coiffeur est réglementée dans toutes les provinces canadiennes à l'exception du Québec. Par conséquent, les provinces qui réglementent la profession exigent que tous les candidats suivent obligatoirement une formation professionnelle dans une école accréditée et/ou suivent une formation par apprentissage. La majorité des provinces possède des règles pour la durée et pour le contenu du programme officiel de formation professionnelle. Pour être admis dans un programme en coiffure, une douzième année d'études est obligatoire dans seulement 4 provinces. Par ailleurs, les écoles et les entreprises privées peuvent émettre leur propre diplôme "privé" dans la majorité des provinces canadiennes »<sup>26</sup>.

Dans ce contexte, pour obtenir le droit de pratiquer le métier de coiffeur dans une autre province canadienne, les coiffeurs du Québec doivent obligatoirement obtenir leur reconnaissance du Sceau rouge. Ce programme favorise la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. Le certificat Sceau rouge permet aux travailleurs qualifiés d'exercer sans obstacle leur métier dans les provinces ou territoires où il est désigné Sceau rouge.

Pour être admissibles à l'examen du Sceau rouge, les coiffeurs du Québec doivent détenir au préalable un certificat de qualification professionnelle délivré par Emploi-Québec.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le gouvernement fédéral a mis en place un programme incitatif pour tous les travailleurs inscrits dans un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans un métier désigné Sceau rouge. Ce programme propose un incitatif de 1000\$ par année aux apprentis ayant complété avec succès l'équivalent d'une première année et d'une seconde année d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge au Québec. De plus, depuis juillet 2009, à l'achèvement de la formation avec succès, un autre montant de

<sup>26</sup> MARLEAU, Jean-François, *Les règles du marché du travail et de la formation professionnelle dans le domaine de la coiffure au Canada*, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2003, p.5

## Chapitre III – La situation générale de la main-d’œuvre

2000\$ est attribué<sup>27</sup>. Ce programme incitatif vise à encourager la mobilité interprovinciale des coiffeurs.

### 3.2 ANALYSE DES ENJEUX DE LA MAIN-D’ŒUVRE EN COIFFURE

#### 3.2.1 *Les grands consensus*

La consultation réalisée auprès du milieu de la coiffure a permis de mettre en lumière plusieurs consensus. Les enjeux identifiés s’appuient sur une enquête qualitative réalisée par la tenue de groupes de discussion dans cinq régions du Québec. Nous vous présentons les principaux constats effectués sur la base de cette consultation auprès de trois groupes : d’abord les employeurs, en second lieu les coiffeurs salariés et finalement, les travailleurs autonomes. Rappelons que les données qualitatives présentées sont appuyées par des données quantitatives recueillies par le biais d’un questionnaire que les participants devaient compléter à la fin de chacun des groupes de discussion.

##### 3.2.1.1 Une compétition excessive

Dans un premier temps, la majorité des participants rencontrés, qu’ils soient employeurs, travailleurs salariés ou encore travailleurs autonomes, ont exprimé leur préoccupation face à une concurrence de plus en plus importante. Aux dires des experts consultés, cette forte concurrence serait attribuable à trois principaux facteurs :

- l’ampleur du phénomène de travail au noir dans la profession qui semble produire une pression à la baisse sur les prix;
- l’absence de réglementation pour contrôler le droit de pratique à l’entrée sur le marché du travail;
- l’absence de réglementation afin de limiter le droit de démarrer un établissement d’affaires.

Toutefois, les coiffeurs consultés se montrent prudents. Pour eux, il n’est pas question d’imposer une réglementation excessive, mais il est vu comme urgent d’introduire certains contrôles afin de revaloriser la profession et d’accroître le niveau de qualification des praticiens. De même, pour les participants au diagnostic de 2006, le professionnalisme des coiffeurs est identifié comme un facteur important de compétitivité.

##### 3.2.1.2 Le besoin de valorisation du métier de coiffeurs

Quel que soit le groupe d’appartenance des personnes consultées, toutes ont identifié le besoin de revaloriser le métier de coiffeurs. Ce sentiment a été exprimé de différentes façons, et ce, dans l’ensemble des groupes et dans toutes les régions.

---

<sup>27</sup> Direction générale du développement de la main-d’œuvre, Manuel des programmes d’apprentissage et de qualification professionnelle, CPMT, 2009

## Chapitre III – La situation générale de la main-d'œuvre

Voici quelques témoignages :

- « La profession est mal vue parce que n'importe qui peut devenir coiffeur et s'ouvrir un salon ».
- « Le travail du coiffeur est sous-estimé ».
- « On oriente les élèves qui ne sont pas bons à l'école vers le métier de coiffeur ».
- « La coiffure, c'est un métier qui manque de visibilité dont le principal problème est un de valorisation ».
- « On devrait être fier de ce métier puisque le secteur est la 2<sup>e</sup> industrie en importance au monde. Mais ce n'est pas le cas ».
- « Le métier est galvaudé, il faut lui redonner ses lettres de noblesse ».
- « Le métier de coiffeur est un métier de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> ordre. Il faut le revaloriser ».

Tous s'accordent pour dire que des actions doivent être entreprises pour renverser cette situation.

### 3.2.2 Le point de vue des employeurs

#### 3.2.2.1 La difficulté de trouver des coiffeurs qualifiés

L'enquête réalisée auprès des employeurs embauchant des coiffeurs salariés démontre que la majorité d'entre eux font face à des difficultés importantes lorsqu'ils veulent recruter de nouveaux coiffeurs. Les trois quarts des employeurs prévoient l'embauche de nouveaux coiffeurs d'ici les 2 prochaines années, mais voient le recrutement de coiffeurs compétents comme un problème dans leur région (tableau 10). De plus, à leurs yeux, trop de coiffeurs partent à leur compte sans être suffisamment qualifiés.

**Tableau 10– Difficultés liées à l'embauche des coiffeurs**

	0 NE SAIS PAS	1 TOTALEMENT EN DESACCORD	2 PLUTÔT EN DESACCORD	3 ASSEZ D'ACCORD	4 TOTALEMENT D'ACCORD
L'embauche de nouveaux coiffeurs sera nécessaire pour mon salon d'ici 2011	2.8 %	0 %	0 %	22.2 %	75.0 %
Le recrutement des coiffeurs compétents est un problème dans ma région	0 %	2.7 %	5.4 %	18.9 %	73.0 %

Les données du diagnostic de 2006 révèlent que la majorité des employeurs (50,4%) embauche des recrues possédant à la fois un diplôme d'une école reconnue et une certaine expérience dans le milieu<sup>28</sup>. Le tiers privilégie l'embauche de coiffeurs d'expérience même sans diplôme alors que 20% embauche des finissants des écoles de coiffure.

<sup>28</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.53

### Chapitre III – La situation générale de la main-d'œuvre

Près des deux tiers des personnes consultées, qui embauchent des finissants, évaluent que la formation initiale des coiffeurs manque d'uniformité et que la qualité des formations offertes, tant dans le public que dans le privé, est inégale (tableau 11). De plus, les employeurs considèrent qu'une proportion importante des étudiants n'a pas le profil ni les attitudes requises pour exercer le métier de coiffeur. Plusieurs attribuent cette situation à un manque de rigueur dans la sélection dans les écoles. D'autres soulèvent un problème générationnel.

Notons toutefois que la formation offerte dans les établissements reconnus par le MELS est généralement qualifiée comme étant de meilleure qualité même si elle requiert une mise à jour afin de mieux répondre aux défis du marché du travail.

Non seulement l'uniformité de la formation entre les établissements est-elle mise en cause, mais les critères de sélection, le contenu de la formation offerte ainsi que les méthodes pédagogiques utilisées dans les établissements d'enseignement public et privé sont évalués par les employeurs comme ne répondant pas aux besoins du marché du travail. Un certain nombre d'employeurs ont même fondé leur propre école afin de préparer des coiffeurs qui répondent à leurs exigences. Toutefois, ils contribuent ainsi au manque d'uniformité dans la formation des jeunes coiffeurs.

**Tableau 11 - Vue des employeurs sur les difficultés liées à la formation initiale des coiffeurs**

	0 NE SAIS PAS	1 TOTALEMENT EN DESACCORD	2 PLUTÔT EN DESACCORD	3 ASSEZ D'ACCORD	4 TOTALEMENT D'ACCORD
La formation initiale des coiffeurs manque d'uniformité.	5.3 %	0 %	2.6 %	26.3 %	65.8 %
La qualité de la formation des coiffeurs offerte, tant dans le public que dans le privé, est inégale.	2.7 %	0 %	2.7 %	32.4 %	62.2 %

Plusieurs éléments d'amélioration ont été soulevés par les employeurs :

- Une meilleure orientation des élèves pour s'assurer qu'ils font le bon choix de carrière;
- Un resserrement de la sélection des élèves admis au programme afin de s'assurer que les personnes admises détiennent le bon profil pour pratiquer ce métier;
- Assurer une meilleure préparation des élèves face aux conditions et exigences d'exercice du métier sur le marché du travail afin que leurs attentes soient plus réalistes;
- Favoriser une meilleure intégration au marché du travail en adoptant une approche d'alternance travail-études en cours de programmes comme des stages d'observation ou de l'assistance en milieu de travail;
- S'assurer que les professeurs sont toujours en contact avec le marché du travail et que leur pratique est mise à jour et en lien avec les besoins du marché du travail;
- Accentuer le développement des compétences interrelationnelles et de service à la clientèle.

## Chapitre III – La situation générale de la main-d'œuvre

Plusieurs des employeurs participants aux discussions ont cependant perçu des inquiétudes de la part des professeurs dans les écoles publiques qui semblent voir le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) comme une menace pour la formation professionnelle existante.

### 3.2.2.2 La problématique de la formation en milieu de travail des coiffeurs : une question de professionnalisme

Pour près des trois quarts des employeurs consultés dans les groupes de discussion, la valorisation du métier de coiffeur passe, sans conteste, par l'amélioration et la reconnaissance des compétences. Toutefois, l'absence de réglementation au Québec n'oblige pas les coiffeurs à démontrer leur professionnalisme pour avoir le droit d'exercer le métier.

De façon générale, on constate que près de 65% des employeurs participants sont préoccupés par le nombre élevé de coiffeurs non qualifiés dans leur région et près de 87% sont « assez d'accord » et « totalement d'accord » que la plupart des plaintes émises par les clients sont reliées à la compétence des coiffeurs (tableau 12).

**Tableau 12 – Problématiques liées à la formation des coiffeurs**

	0 NE SAIS PAS	1 TOTALEMENT EN DESACCORD	2 PLUTÔT EN DESACCORD	3 ASSEZ D'ACCORD	4 TOTALEMENT D'ACCORD
Le nombre de coiffeurs sans aucune qualification de base est élevé dans ma région.	18.9%	8.1%	8.1%	27%	37.8%
La plupart des plaintes des clients sont reliées à la compétence des coiffeurs.	0%	5.3%	7.9%	55.3%	31.6%
L'évolution des techniques et des tendances en coiffure a un impact important sur les compétences requises des coiffeurs en emploi.	0%	0%	5.3%	21.1%	73.7%

Lors des groupes de discussion, quelle que soit la région, les employeurs consultés ont tous convenu que les finissants en coiffure ne sont pas prêts à exercer le métier à l'entrée sur le marché du travail. Quel que soit l'établissement où ils ont reçu leur formation initiale, les employeurs se disent obligés de compléter cette formation en milieu de travail.

Le diagnostic 2006 réalisé par le comité sectoriel montre que, plus le chiffre d'affaires est élevé et plus le nombre d'employés est élevé, plus les établissements sont proportionnellement nombreux à recourir à des stratégies de formation à l'interne pour leurs nouveaux employés (tableau 13)<sup>29</sup>. Dans le cadre des groupes de discussion, environ 70% des employeurs consultés ont déclaré être déjà dotés d'une stratégie de formation à l'interne pour assurer l'intégration en milieu de travail des jeunes coiffeurs débutants. Ces stratégies varient cependant d'un établissement à l'autre. L'apprentissage se fait

<sup>29</sup> VENNE, Jean-François, Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, Montréal, 2006, p.75

### Chapitre III – La situation générale de la main-d'œuvre

généralement par expérimentation en parrainage ou mentorat par un coiffeur expérimenté. Certains salons ont leur propre école. D'autres se sont inscrits au Régime de qualification de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

De façon assez générale, ces employeurs ont insisté sur l'importance des dépenses que représentent les coûts de formation. Certains ont avancé que la formation d'un apprenti pouvait être estimée à environ 30 000\$. Ce coût très élevé est vu comme un obstacle important qui explique pourquoi certains employeurs hésitent à investir dans la formation de nouveaux employés et préfèrent embaucher des coiffeurs ayant un bon bagage d'expérience.

Lors du diagnostic de 2006, les données recueillies ont permis de situer la contribution des employeurs dans la formation de leurs employés à environ 3,78%. Même s'il nous faut être prudents dans l'interprétation de ces données, nous pouvons conclure que cette contribution peut être qualifiée de significative si on la compare au 1% exigé par la Loi sur les compétences.

**Tableau 13 - Offre de formation de mise en route en fonction du chiffre d'affaires et du nombre d'employés**

	Oui	Non	NRP / NSP
<b>Moyenne</b>	73,7 %	18,2 %	8,1 %
<b>Masse salariale</b>			
0 \$ à 249 999 \$	72,2 %	20,0 %	7,8 %
250 000 \$ à 499 999 \$	83,3 %	11,1 %	5,6 %
500 000 \$ et plus	88,9 %	11,1 %	0,0 %
<b>Nombre de personnes dans l'entreprise</b>			
Deux à cinq personnes	65,0 %	22,8 %	12,4 %
Plus de cinq personnes	85,6 %	12,4 %	2,1 %

Source : Diagnostic de la main-d'œuvre dans le secteur de la coiffure, 2006

Parallèlement, près de 95% des participants aux groupes de discussion reconnaissent que les coiffeurs en emploi doivent suivre l'évolution des techniques et des tendances en coiffure (tableau 12). Dans certains cas, les employeurs assumeront les coûts de cette formation habituellement offerte par les distributeurs. Il est cependant beaucoup plus fréquent que ces dépenses soient à la charge du coiffeur.

En conclusion, nos études qualitative et quantitative révèlent un important besoin de formation pour améliorer les compétences des finissants sortants des écoles de coiffure, tant des écoles publiques que des écoles privées. Tous conviennent que ces jeunes ne sont pas prêts pour pratiquer de façon autonome le métier de coiffeur à la sortie de l'école. Il est donc vu comme essentiel que les employeurs soient en mesure de proposer un encadrement en milieu de travail pour compléter la formation reçue dans les établissements scolaires.

Quant à la formation continue, les employeurs conviennent de l'importance qu'un coiffeur se préoccupe de suivre les tendances tant au niveau des techniques que des produits de coiffure.

### 3.2.3 Le point de vue des coiffeurs

#### 3.2.3.1 Le besoin de développer les compétences des coiffeurs

De façon générale, les coiffeurs consultés reconnaissent aussi qu'il y a un grand besoin d'améliorer le développement des compétences de base des coiffeurs. Plusieurs relient la mauvaise réputation de la profession au fait que n'importe qui peut devenir coiffeur et s'ouvrir un salon.

De même que les employeurs, les coiffeurs salariés et autonomes croient, dans une proportion importante (92.5%) que la formation initiale pose un problème au niveau de l'uniformité des programmes offerts (tableau 14). De plus, ils avancent dans une proportion de 96.3% que la qualité de la formation offerte est inégale selon que la formation provient d'un établissement public ou privé (tableau 14).

**Tableau 14 - Vue des coiffeurs sur les difficultés liées à la formation initiale des coiffeurs**

	0 NÉSAIS PAS	1 TOTALEMENT EN DESACCORD	2 PLUTÔT EN DESACCORD	3 ASSEZ D'ACCORD	4 TOTALEMENT D'ACCORD
La formation initiale des coiffeurs manque d'uniformité.	0%	3.7%	3.7%	29.6%	62.9%
La qualité de la formation des coiffeurs offerte, tant au public que dans le privé, est inégale.	3.7%	0%	3.7%	25.9%	70.4%
Le nombre de coiffeurs sans aucune qualification de base est élevé dans ma région.	22.2%	11.1%	11.1%	40.7%	14.8%

Enfin, dans une proportion de 55.5%, ils conviennent être « assez d'accord » et « totalement d'accord » avec le fait que le nombre de coiffeurs sans qualification est élevé dans leur région (tableau 14).

Ainsi, lors des groupes de discussion se dégageait clairement un consensus pour convenir qu'à la sortie des écoles, les diplômés ne sont pas prêts à exercer le métier de coiffeur et qu'il est essentiel qu'ils soient encadrés en milieu de travail pendant une certaine période de temps. Parmi les facteurs évoqués pour expliquer cette situation, on retrouve la durée trop courte des programmes de formation, particulièrement dans le privé et le niveau d'exigences peu élevé. Plusieurs reprochent aussi à ces écoles de se concentrer sur la mode plutôt que sur la maîtrise des techniques de base.

Plusieurs des travailleurs autonomes participants aux groupes de discussion avaient déjà été employeurs. Bon nombre d'entre eux disent avoir abandonné parce que la charge d'encadrer et de former des jeunes coiffeurs est trop lourde et coûteuse. De plus, après un certain temps, ceux-ci quittent pour démarrer leur propre affaire en apportant une partie de la clientèle.



### **3.3 PRINCIPAUX CONSTATS**

Toutes les informations recueillies convergent vers les mêmes conclusions avancées dans le diagnostic de 2006. L'urgence d'agir apparaît cependant plus critique. Pour l'ensemble des personnes participantes aux groupes de consultation, des actions doivent être prises à court terme pour trouver des solutions aux problématiques soulevées. D'où la pertinence d'implanter une norme professionnelle pour encadrer l'exercice de la profession de coiffeur. Il s'agit d'un premier pas vers la valorisation et la professionnalisation du métier.

## Chapitre IV - La pertinence et la faisabilité d'implanter une norme professionnelle

---

Actuellement, aucune norme professionnelle n'existe pour encadrer le travail des coiffeurs au Québec. Un régime de qualification existe depuis 1985 et ce régime s'appuie sur une analyse de métier et profession (AMP) basée sur le travail d'un groupe d'experts du métier.

L'objet de cette étude de pertinence est de confirmer et de valider la pertinence d'instaurer une norme professionnelle qui assurerait la révision de l'AMP existante et permettrait ainsi au PAMT Coiffure de poursuivre ses activités.

Le PAMT repose essentiellement sur quatre principaux piliers :

- Le développement des compétences en regard d'une norme professionnelle pour un métier donné;
- Des apprentissages en milieu de travail en vue d'acquérir les compétences en regard de la norme professionnelle;
- Une stratégie favorisant la reconnaissance des compétences déjà acquises en milieu de travail;
- Des stratégies d'apprentissage qui correspondent aux besoins du marché du travail.

### 4.1 PERTINENCE DE L'IMPLANTATION D'UNE NORME PROFESSIONNELLE

#### 4.1.1 *Le point de vue des employeurs*

L'enquête par questionnaire a permis de démontrer que la totalité des employeurs consultés s'est déclarée favorable à l'implantation d'une norme professionnelle qui recevra l'adhésion de l'ensemble de l'industrie. Comme l'industrie ne possède aucun référentiel commun, l'introduction d'une norme professionnelle est perçue comme un moyen d'encadrer le développement et la reconnaissance des compétences des coiffeurs. Ainsi, près de 97% des employeurs consultés (tableau 15) se sont montrés « assez d'accord » et « totalement d'accord » à investir dans le développement des compétences des coiffeurs si une norme professionnelle permettait de structurer les apprentissages scolaires ainsi qu'en milieu de travail (tableau 15). Dans la majorité des groupes, sauf en Estrie, le consensus tendait à vouloir renforcer le caractère obligatoire de cette norme plutôt que de la maintenir sur une base volontaire. Sans réinstaurer un comité paritaire, les employeurs consultés ont insisté sur l'importance d'introduire un contrôle à l'entrée

## Chapitre IV - La pertinence et la faisabilité d'implanter une norme professionnelle

de la profession sur le droit de pratique ainsi que sur le droit de fonder un établissement d'affaires. Plusieurs d'entre eux ont aussi référé à la structure d'encadrement professionnel mise en place en France. Ces dispositions pourraient servir de modèle de référence sans toutefois recourir à des règles aussi strictes.

Par ailleurs, tous étaient d'accord pour convenir que l'implantation d'une norme professionnelle, même sur une base volontaire, constituait un pas dans la bonne direction et que cela ne pourrait qu'aider à améliorer la situation actuelle de la qualification de la main-d'œuvre en contribuant à (tableau 15) :

- valoriser le métier de coiffeur (94.6%);
- professionnaliser le métier de coiffeur (97.3%);
- encadrer la reconnaissance des compétences des coiffeurs en emploi (100%);
- favoriser l'accès au Sceau rouge qui facilite la mobilité interprovinciale (89.2%).

**Tableau 15 – Pertinence de la norme professionnelle**

	0 NE SAIS PAS	1 TOTALEMENT DESACCORD	2 PLUTOT EN DESACCORD	3 ASSEZ D'ACCORD	4 TOTALEMENT D'ACCORD
Les employeurs doivent investir dans le développement des compétences de leurs coiffeurs.	0 %	0 %	2.8 %	16.7 %	80.6%
L'introduction d'une norme professionnelle est une bonne stratégie pour structurer l'apprentissage en milieu de travail des compétences en coiffure.	0%	0%	2.8%	25.0%	72.2%
La reconnaissance des compétences par un certificat de qualification est un atout important pour valoriser le métier de coiffeur.	0%	0%	5.4%	21.6%	73.0%
L'introduction d'une norme professionnelle favorisera la professionnalisation du métier de coiffeur.	0%	0%	2.7%	24.3%	73.0%
L'introduction d'une norme professionnelle est un excellent moyen pour encadrer la reconnaissance des compétences des coiffeurs en emploi.	0%	0%	0%	40.5 %	59.5%
Les coiffeurs sont préoccupés par le maintien et l'amélioration de leurs qualifications.	0%	2.6 %	23.7 %	39.5 %	34.2 %
L'apprentissage par compagnonnage est une stratégie efficace pour développer les compétences des coiffeurs en emploi.	0%	0%	5.4%	21.6%	73.0%
L'introduction d'une norme professionnelle est un excellent moyen pour faciliter l'accès au programme du Sceau rouge.	2.7%	0%	8.1%	35.1%	54.1%

## Chapitre IV – La pertinence et la faisabilité d'implanter une norme professionnelle

### 4.1.2 Le point de vue des salariés

Malgré leur nombre restreint à participer aux groupes de discussions, les coiffeurs salariés ont été unanimes quant à leur intérêt et leur préoccupation de maintenir et d'améliorer leurs qualifications professionnelles. Ils ont été aussi affirmatifs quant à l'importance que les employeurs investissent dans le développement des compétences des coiffeurs (88.9%) sur la base d'une norme professionnelle (97.2%). À leurs yeux, non seulement une telle norme sera bénéfique pour l'encadrement des apprentissages en milieu de travail (100%), mais elle le sera d'autant plus pour valoriser (100%) et professionnaliser (100%) le métier de coiffeur (tableau 16).

**Tableau 16 – Pertinence de la norme professionnelle pour les salariés**

	0 NE SAIS PAS	1 TOTALEMENT EN DESACCORD	2 PLUTÔT EN DESACCORD	3 ASSEZ D'ACCORD	4 TOTALEMENT D'ACCORD
Les employeurs doivent investir dans le développement des compétences de leurs coiffeurs.	0 %	0 %	11.1%	11.1%	77.8%
L'introduction d'une norme professionnelle est une bonne stratégie pour structurer l'apprentissage en milieu de travail des compétences en coiffure.	0%	0%	0%	44.4%	55.6%
La reconnaissance des compétences par un certificat de qualification est un atout important pour valoriser le métier de coiffeur.	0%	0%	0%	22.2%	77.8%
L'introduction d'une norme professionnelle favorisera la professionnalisation du métier de coiffeur.	0%	0%	0%	22.2%	77.8%
L'introduction d'une norme professionnelle est un excellent moyen pour encadrer la reconnaissance des compétences des coiffeurs en emploi.	0%	0%	0%	55.6%	44.4%
L'introduction d'une norme professionnelle est un excellent moyen pour faciliter l'accès au programme du Sceau rouge.	0%	0%	0%	33.3%	66.7%

Même si le Sceau rouge permet aux coiffeurs québécois de travailler dans les autres provinces canadiennes, les groupes de discussion ne nous ont pas permis de ressentir un engouement particulier pour ce type de mobilité. Néanmoins, les salariés participants reconnaissent que la norme professionnelle est un excellent moyen pour en faciliter l'accès.

De même que les employeurs, les coiffeurs salariés pensent que la norme professionnelle devrait être obligatoire afin d'éliminer les personnes qui ne rencontrent pas les standards attendus.

## Chapitre IV – La pertinence et la faisabilité d’implanter une norme professionnelle

### **4.1.3 Le point de vue des travailleurs autonomes**

Le groupe de travailleurs autonomes, propriétaires de salon ou en location de chaise, était composé principalement de coiffeurs d’expérience. Seul le tiers d’entre eux connaissaient le régime de qualification de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Malgré tout, près de 95% ont exprimé un fort intérêt pour l’introduction d’une norme professionnelle. La même proportion y voit un excellent moyen pour structurer les programmes de formation qui permettent d’accéder au métier de coiffeur tant au niveau des formations initiales publiques que privées que des programmes d’apprentissage en milieu de travail (tableau 17). Selon eux, un suivi plus soutenu devrait être fait auprès des écoles privées pour en contrôler la qualité.

Par ailleurs, de même que pour les employeurs et les coiffeurs salariés, ils croient généralement que la norme professionnelle devrait être obligatoire pour accéder au métier de façon à avoir un réel impact sur le niveau de qualification des personnes qui exercent ce métier. De même, pour 95%, le certificat de qualification est perçu comme un moyen de valoriser et de professionnaliser le métier et la norme comme un excellent moyen d’encadrer la reconnaissance des compétences requises pour l’exercer (tableau 17).

Pourtant, même si 95% d’entre eux croient qu’il est important comme travailleurs autonomes d’investir dans leur développement continu (tableau 17), seule une faible proportion des travailleurs autonomes expérimentés s’est montrée intéressée à s’inscrire dans un processus de reconnaissance de leurs compétences sur la base d’une norme professionnelle. Ils sont cependant plus nombreux à croire que les jeunes coiffeurs démontreront un intérêt à obtenir leur certification en regard d’une norme de compétences. Pourtant, en Estrie, plusieurs des travailleurs autonomes rencontrés se sont montrés ouverts à rechercher la reconnaissance de leurs compétences pour obtenir un certificat de qualification en regard d’une norme professionnelle. Pour eux, il s’agissait d’une question de satisfaction personnelle.

Enfin, même si le Sceau rouge était peu connu des participants, 95% d’entre eux considèrent la norme comme une façon de faciliter l’accès à cette reconnaissance canadienne (tableau 17).

## Chapitre IV – La pertinence et la faisabilité d'implanter une norme professionnelle

**Tableau 17 – Pertinence de la norme professionnelle pour les salariés**

	0 NE SAIS PAS	1 TOTALEMENT EN DESACCORD	2 PLUTÔT EN DESACCORD	3 ASSEZ D'ACCORD	4 TOTALEMENT D'ACCORD
Les travailleurs autonomes doivent investir dans le développement de leurs compétences en coiffure.	5.3%	0 %	0%	21.1%	73.7%
L'introduction d'une norme professionnelle est une bonne stratégie pour structurer l'apprentissage en milieu de travail des compétences en coiffure.	5.3%	0%	0%	26.3%	68.4%
La reconnaissance des compétences par un certificat de qualification est un atout important pour valoriser le métier de coiffeur.	5.3%	0%	0%	5.3%	89.5%
L'introduction d'une norme professionnelle favorisera la professionnalisation du métier de coiffeur.	5.3%	0%	0%	21.1%	73.7%
L'introduction d'une norme professionnelle est un excellent moyen pour encadrer la reconnaissance des compétences des coiffeurs en emploi.	10.5%	0%	0%	15.8%	73.7%
L'introduction d'une norme professionnelle est un excellent moyen pour faciliter l'accès au programme du Sceau rouge.	5.3%	0%	0%	15.8%	78.9%

### ***4.1.4 Intérêt à participer à l'élaboration de la norme professionnelle en coiffure***

Plus de 80% des participants aux groupes de discussion se sont montrés intéressés à participer comme expert au comité de travail qui serait responsable d'élaborer une éventuelle norme professionnelle pour le métier de coiffeur. Le choix de ces experts est vu comme critique pour la crédibilité de la norme professionnelle.

### ***4.1.5 Principaux constats sur la pertinence***

Il ne fait aucun doute que le milieu de la coiffure ressent un besoin urgent de mieux structurer le droit de pratique du métier de coiffeur et que, dans ce contexte, il voit l'implantation d'une norme professionnelle comme pertinente pour améliorer le niveau de qualification de la main-d'œuvre en coiffure.

Actuellement, il n'existe aucun standard de qualification et les jeunes coiffeurs présentent des profils de formation différents selon qu'ils aient étudié dans une école publique ou privée. De plus, pour accéder au métier de coiffeur, le Québec n'impose aucune réglementation. Donc, n'importe qui peut exercer le métier de coiffeur.

La consultation réalisée montre que tous les coiffeurs, tant les employeurs que les salariés

## Chapitre IV – La pertinence et la faisabilité d’implanter une norme professionnelle

ou les travailleurs autonomes s’entendent pour dire qu’il est primordial de définir des standards pour encadrer l’exercice de la profession de coiffeur.

Pour la majorité des personnes consultées, cette norme professionnelle devrait être obligatoire en ce qui concerne le droit de pratique et le droit de démarrer un établissement d’affaires.

### 4.2 LA FAISABILITÉ D’UN PROGRAMME D’APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

#### 4.2.1 *Le nombre d’ententes potentielles*

L’enquête a clairement démontré que le nombre de coiffeurs susceptibles de s’inscrire dans une démarche de formation en milieu de travail est amplement suffisant pour justifier l’élaboration d’une stratégie d’apprentissage en milieu de travail qui permettra de répondre aux besoins des entreprises et d’améliorer les compétences des coiffeurs.

La culture du secteur de la coiffure s’inspire déjà depuis longtemps du modèle compagnon-apprenti pour le développement des compétences des coiffeurs. En 2008 seulement, près de 350 ententes (tableau 7) ont été signées pour le développement des compétences de coiffeurs apprentis. Au cours des trois dernières années, dans le cadre du régime de qualification, près de 900 ententes d’apprentissage ont pris place soit 400 de plus que les 500 ententes recherchées par la CPMT<sup>30</sup>.

Selon notre enquête, 97% des employeurs consultés prévoient l’embauche de nouveaux coiffeurs d’ici 2011. De plus, depuis 2003, l’étude La relance du MELS, révèle que 1000 nouveaux diplômés du DEP cherchent à intégrer le marché du travail chaque année, sans compter ceux promus par les écoles privées. Entre 75% et 80% de ces jeunes diplômés trouvent un emploi en coiffure et sont donc des candidats potentiels pour s’inscrire dans une démarche de PAMT.

Bref, si l’on compte tous les nouveaux venus sur le marché du travail et l’intérêt marqué manifesté par les employeurs consultés, nous pouvons présumer maintenir le niveau actuel d’ententes voire même l’augmenter si des efforts de promotion sont orchestrés afin de promouvoir ce programme auprès du milieu de la coiffure.

La consultation réalisée auprès des employeurs du milieu de la coiffure nous a permis de constater que le PAMT n’était pas connu par tous les employeurs. Parmi les personnes consultées, un peu plus du quart ne connaissait pas le programme d’apprentissage en milieu de travail de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Par ailleurs, suite à nos groupes de discussion 95% des employeurs voyaient le compagnonnage comme une stratégie efficace pour développer les compétences des coiffeurs en emploi alors que 90% d’entre eux estimaient que le nombre de coiffeurs susceptibles de participer au PAMT justifiait l’élaboration d’une norme professionnelle (tableau 18).

---

<sup>30</sup> DDCIS, Guide du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre, Section 2.2, page 4 de 14

## Chapitre IV – La pertinence et la faisabilité d'implanter une norme professionnelle

**Tableau 18 – La pertinence et l'intérêt d'implanter une approche par compagnonnage**

	EMPLOYEURS (N=38)	SALARIÉS (N=9)	TRAVAILLEURS AUTONOMES (N=19)
L'apprentissage par compagnonnage est une stratégie efficace pour développer les compétences des coiffeurs en emploi.	94.6%	100%	-
Les coiffeurs susceptibles de participer au programme d'apprentissage et de reconnaissance des compétences en milieu de travail sont suffisamment nombreux pour justifier l'élaboration d'une norme professionnelle.	89.2%	55.5%	84.2%

Par ailleurs, cette approche est aussi jugée efficace par la totalité des employés consultés et ceux-ci estiment dans une proportion de 55% qu'un nombre significatif de coiffeurs seront susceptibles de chercher à obtenir cette reconnaissance si la norme professionnelle est introduite (tableau 18).

### 4.2.2 La faisabilité technique de la stratégie de compagnonnage

Un peu plus du quart des employeurs consultés (27%) et le tiers des coiffeurs salariés (33%) lors des groupes de discussion ne connaissaient pas l'existence du régime de qualification en coiffure. Dans l'éventualité de l'élaboration d'une norme professionnelle en coiffure, il sera primordial d'adopter une stratégie de promotion systématique auprès de l'industrie afin de faire connaître l'existence d'une telle norme professionnelle.

**Tableau 19 – Faisabilité de la stratégie de compagnonnage vue par les employeurs**

	OUI	NON
Je suis ouvert à mettre en place une stratégie d'apprentissage par compagnonnage afin de développer les compétences des coiffeurs en emploi.	100%	0%
J'ai déjà en place une stratégie de formation à l'interne.	70.3%	29.7%
Je suis en mesure d'être moi-même compagnon.	83.8%	16.2%
J'ai actuellement en poste des coiffeurs capables de jouer le rôle de compagnon.	86.5%	13.5%
Je suis prêt à investir dans le développement des compétences de compagnons.	100%	0%
Je suis disposé à investir de mon temps pour assurer l'encadrement et le suivi des apprentissages des coiffeurs à l'interne.	100%	0%
Je dispose d'un budget pour assurer la formation de mes coiffeurs.	62.2%	37.8%



## Chapitre IV – La pertinence et la faisabilité d’implanter une norme professionnelle

### 4.2.2.1 Les éléments favorables au compagnonnage

Déjà, le diagnostic 2006 du comité sectoriel démontre qu’une proportion importante (70,3%) des entreprises de coiffure de l’industrie a déjà en place une structure de formation à l’interne (tableau 17) et l’ensemble des employeurs répondants au questionnaire distribués lors des groupes de discussion se sont montrés ouverts à adopter une stratégie d’apprentissage par compagnonnage. Enfin, plus de 85% d’entre eux disent aussi disposer de personnes capables de jouer le rôle de compagnon (tableau 17) alors que près de 90% des employés consultés déclarent connaître des coiffeurs capables de jouer le rôle de compagnon. D’ailleurs, les trois quarts des employés participants aux groupes de discussion estimaient pouvoir jouer ce rôle de compagnon.

Enfin, tous les employeurs se montrent disposés à investir dans le développement des compétences de leurs compagnons et dans l’encadrement et le suivi des apprentissages des coiffeurs à l’interne (tableau 17).

### 4.2.2.2 Les obstacles au compagnonnage

Le principal obstacle à une stratégie d’apprentissage par compagnonnage est le coût de ce mode d’encadrement de la formation pour les employeurs, mais aussi pour les coiffeurs qui acceptent d’être compagnon. En effet, tous s’accordent pour dire qu’un PAMT exige beaucoup d’investissement de la part des employeurs. De plus, la formule de compagnonnage exige d’importants investissements en temps de la part du compagnon. Le rythme de travail est généralement ralenti ce qui fait que l’apprenti et le compagnon ne sont pas pleinement productifs durant les périodes d’apprentissage. Certains des employeurs consultés ont estimé que le coût de la formation d’un apprenti pouvait représenter jusqu’à 30 000\$. Ce coût comprend le salaire du compagnon et de l’apprenti.

Dans une entreprise de coiffure, ce mode d’apprentissage peut impliquer de diminuer le nombre de clients reçus par jour. Il peut donc y avoir perte de revenus pour le salon et/ou pour le compagnon. De plus, dans le cas où le compagnon est payé sur une base de commission, la formule actuelle augmente le niveau de difficulté pour un employeur de trouver un coiffeur ou une coiffure qui accepte de jouer ce rôle.

Dans le contexte actuel, le tiers des coiffeurs salariés consultés ont exprimé un doute quant à la détermination des employeurs d’investir dans le développement des compétences de leurs coiffeurs.

Pour les employeurs de petite taille, ces coûts peuvent devenir prohibitifs. Enfin, certains employeurs ont déploré le fait de ne pas pouvoir obtenir le crédit d’impôt pour le compagnon si le compagnonnage est accompli par un locateur de chaise. Dans plusieurs salons, le locateur de chaise est la seule personne à pouvoir jouer ce rôle.

## Chapitre IV – La pertinence et la faisabilité d’implanter une norme professionnelle

### **4.2.3 La reconnaissance des compétences des coiffeurs déjà en emploi**

#### **4.2.3.1 Le point de vue des employeurs**

Dans l’éventualité de l’élaboration d’une norme professionnelle, les entreprises participantes aux groupes de discussion ont exprimé leur intérêt à favoriser la reconnaissance des compétences du personnel actuellement en poste comme coiffeurs. Plus de 80% de ces employeurs pensent que les coiffeurs à leur emploi seront intéressés à faire reconnaître leurs compétences en regard d’une norme professionnelle en coiffure et chercheront à obtenir le certificat de qualification émis par Emploi-Québec.

Les employeurs consultés voient, de façon généralisée, l’obtention de ce certificat de qualification pour leurs coiffeurs en poste comme un avantage concurrentiel qui démontrera le professionnalisme de leur équipe. Plusieurs pensent aussi qu’une telle certification permettra de sécuriser leur clientèle.

#### **4.2.3.2 Le point de vue des coiffeurs salariés**

Près de 90% des coiffeurs salariés rencontrés lors des groupes de discussion se sont montrés intéressés à obtenir la certification d’État reconnaissant leurs compétences acquises en milieu de travail. Ils voient, de façon générale, cette certification comme une attestation de leur qualification et croient qu’il en sera de même pour la clientèle.

#### **4.2.3.3 Le point de vue des travailleurs autonomes**

Quant aux travailleurs autonomes, les personnes interrogées lors de cette consultation se sont dites convaincues, dans une proportion de près 85% qu’un nombre important de travailleurs autonomes seront intéressés à faire reconnaître leurs compétences en regard d’une norme professionnelle en coiffure (tableau 18). Il faudra toutefois s’assurer que le diplôme attribué soit vu comme prestigieux. Et non comme un diplôme de seconde catégorie.

Les groupes de discussion ont toutefois laissé entrevoir que les personnes intéressées risquent toutefois de se retrouver concentrées dans les groupes d’âge moins élevés à moins qu’une forte promotion du programme réussisse à intéresser et attirer des travailleurs autonomes d’expérience.

Néanmoins, lorsqu’invités à indiquer leur intérêt personnel à obtenir cette certification, 84% des travailleurs autonomes consultés se sont dits prêts à rechercher la reconnaissance de leurs compétences en regard d’une norme professionnelle en coiffure. Même si plusieurs des personnes consultées ont déjà beaucoup d’expérience et une clientèle fidèle, elles y voient une source de satisfaction personnelle.

# Chapitre V - Conclusion et recommandations

---

## 5.1 CONCLUSION DE L'ÉTUDE

Dans l'ensemble, l'étude réalisée nous permet de conclure que :

- Le milieu de la coiffure est prêt et intéressé à implanter une norme professionnelle pour le métier de coiffeur qu'il voit comme un premier pas pour assurer une plus grande professionnalisation des coiffeurs en emploi;
- Le milieu de la coiffure reconnaît que les diplômés en coiffure ne sont pas pleinement compétents à l'arrivée sur le marché du travail et qu'ils ont besoin de poursuivre leur apprentissage en milieu de travail pour atteindre le niveau de plein exercice;
- Les employeurs reconnaissent l'importance de maintenir le programme d'apprentissage en milieu de travail afin d'encadrer les apprentissages en milieu de travail;
- Les employeurs se montrent disposés à investir dans le développement des compétences de leurs coiffeurs par le biais d'un programme d'apprentissage en milieu de travail;
- Les employeurs, les salariés et les travailleurs autonomes voient la norme professionnelle et le certificat de qualification comme un moyen efficace pour favoriser la valorisation et la professionnalisation du métier.

## 5.2 RECOMMANDATIONS

À la lumière de cette étude, les conditions de succès à respecter pour la mise en place d'une stratégie de formation en milieu de travail réussie devront tenir compte des besoins réels de l'industrie de la coiffure.

À cet égard, nous recommandons à la CPMT de poursuivre les travaux en autorisant le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels à :

- procéder à la réalisation d'une analyse de profession pour le métier de coiffeur de façon à actualiser l'analyse de la situation de travail (AST) réalisée en 1999;
- s'appuyer sur une norme professionnelle pour définir les standards de qualification de base nécessaire à la pratique du métier de coiffeur et qui fait l'objet d'un consensus dans l'industrie;
- réviser et adapter la stratégie de compagnonnage de façon à mieux l'ajuster aux contraintes des entreprises de coiffure;

## Chapitre V – Conclusion et recommandations

- mettre en place une stratégie de reconnaissance favorisant non seulement l'encadrement des apprentissages en milieu de travail pour les apprentis coiffeurs, mais aussi la reconnaissance des compétences des coiffeurs déjà en emploi qu'ils soient salariés ou travailleurs autonomes;
- réviser la stratégie incitative afin de proposer une approche adaptée aux entreprises de petite taille et qui tienne compte de l'importance des travailleurs autonomes comme bassin de main-d'œuvre dans l'industrie de la coiffure.

D'autre part, nous recommandons au Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels:

- de poursuivre ses efforts de sensibilisation aux avantages de la reconnaissance des compétences des coiffeurs déjà en emploi, salariés ou travailleurs autonomes, afin d'inciter les entreprises en coiffure à s'engager dans la revalorisation et la professionnalisation du métier par une plus grande prise en charge du processus de reconnaissance des compétences en milieu de travail;
- de rendre disponible aux entreprises de la coiffure une stratégie et des outils d'apprentissage révisés et ce, dans les plus brefs délais possible;
- de revoir les modes d'évaluation pour attester de la maîtrise réelle des compétences;
- de sensibiliser le MELS au besoin de révision du programme de formation actuel en l'associant à la démarche d'élaboration d'une norme professionnelle en coiffure;
- de recenser les écoles privées en coiffure et de les sensibiliser à la problématique de la formation initiale en coiffure afin de les intéresser à calquer leur programme sur la norme professionnelle;
- d'élaborer un processus de reconnaissance des compétences crédible pour les coiffeurs en emploi, salariés ou travailleurs autonomes.

## Annexe 1 - Participants aux groupes de discussion

### 1- Montréal – 20 juillet 2009

EMPLOYEURS	COIFFEURS
Bichon, Didier	Anca Gherman
Bissonnette, Léopold	Charland, Carole
Cordeiro, Manuela	Émilie Caron-Payant
Despars, Partrice	Gignac, Claude
Lebrun, Line	Tiramani, Martine
Leroy, Ludovic	
Proulx, Donald	

### 2- Lanaudière – 27 juillet 2009

EMPLOYEURS	COIFFEURS
Boulé, Chantal	Beaudry, Nicole
Harvey, Maryse	Beauséjour, Chantal
Joly, Manon	Bernèche, Chantal
	Legault, Chantal
	Leroux, Joanne

3- Montérégie – 10 août 2009

<b>EMPLOYEURS</b>	<b>COIFFEURS</b>
Araman, Choucri	Marie-Ève Bourret
Bertuit, Stéphane	Jean-Marc Dupont
Brunelle, France	Muna Mingole
Gilbert, Lucie	
Lefrançois, Christine	
Manningham, Daniel	
Morrissette, Martin	

4- Québec – 24 août 2009

<b>EMPLOYEURS</b>	<b>COIFFEURS</b>
Auclair, Paul	Charrette, Jean-Marc
Bell, Nathalie	Cloutier, Véronique
Brisson, Josée	Drapeau, Sonia
Gagnon, Danielle	Manga, Selecanie
Hamel, François	Piacentile, Jean-Yves
LeBoutillier, Paul Morritz	Rivard, Robert
Paré, Gaétan	
Rocheleau, Martin	
Roy, Christiane	

5- Estrie – 31 août 2009

EMPLOYEURS	COIFFEURS
Bédard, Gilles	Airoldi, Henriette
Bergeron, Alain	Bérubé, Nathalie
Bergeron, Diane	Dulac, Berthe
Bisson, Gervais	Gaudette, Geneviève
Canuel, Stéphane	Lemay, Solange
Houde, Pierrette	Martel, Carmen
Laporte, Diane	Morrissette, Véronique
Mailloux, Joachim	Orlando, Irma
Marcotte, Yves	Turcotte, Laurent
Mc Arthur, Tracy	
Plante, Diane	
Simoneau, Gilles	

## **Annexe 2 – Groupe de discussion - Employeurs**

### **OBJECTIFS DE LA RENCONTRE :**

- Valider la pertinence des besoins de développement et de reconnaissance des compétences des coiffeurs;
- Vérifier l'intérêt et la volonté des coiffeurs face à l'implantation d'une norme professionnelle et à la participation à un PAMT.
- Identifier les obstacles potentiels à l'introduction d'une norme professionnelle ainsi qu'à un PAMT.

### **THÈMES :**

#### **1- Besoins de développement des compétences en coiffure**

- Comment évaluez-vous la situation en matière de qualification des coiffeurs ?
- Quels sont les principaux besoins en matière de développement des compétences en coiffure ?
- Quelles sont les lacunes observées dans la formation initiale ?
- Quels sont les principaux indices qui permettent de conclure qu'il y a besoin d'intervenir pour améliorer les qualifications des coiffeurs ?

#### **2- Implantation d'une norme professionnelle en coiffure**

- Dans le diagnostic réalisé en 2006, la plupart des coiffeurs interrogés ont parlé du besoin d'encadrer davantage les qualifications des coiffeurs, qu'en pensez-vous ?
- Est-ce qu'une norme professionnelle en coiffure permettrait un meilleur encadrement du métier ?
- Quelles sont les conditions gagnantes à respecter ?
- Quels sont les obstacles potentiels à l'introduction d'une norme professionnelle ?

#### **3- Développement et reconnaissance des compétences**

- Comme employeurs, êtes-vous intéressés à investir dans le développement des compétences des coiffeurs ? Y voyez-vous des avantages ? des obstacles ?
- Avez-vous en place les ressources nécessaires pour encadrer les apprentissages en milieu de travail ?
- Voyez-vous des avantages à encourager vos employés à obtenir un certificat de qualification basé sur la reconnaissance de leurs compétences ?



## **Annexe 3 – Groupe de discussion - Coiffeurs**

### **OBJECTIFS DE LA RENCONTRE :**

- Valider la pertinence des besoins de développement et de reconnaissance des compétences des coiffeurs;
- Vérifier l'intérêt et la volonté des coiffeurs face à l'implantation d'une norme professionnelle et à la participation à un PAMT.
- Identifier les obstacles potentiels à l'introduction d'une norme professionnelle ainsi qu'à un PAMT.

### **THÈMES :**

#### **1- Besoins de développement des compétences en coiffure**

- Comment évaluez-vous la situation en matière de qualification des coiffeurs ?
- Quels sont les principaux besoins en matière de développement des compétences en coiffure ?
- Quelles sont les lacunes observées dans la formation initiale ?
- Quels sont les principaux indices qui permettent de conclure qu'il y a besoin d'intervenir pour améliorer les qualifications des coiffeurs ?

#### **2- Implantation d'une norme professionnelle en coiffure**

- Dans le diagnostic réalisé en 2006, la plupart des coiffeurs interrogés ont parlé du besoin d'encadrer davantage les qualifications des coiffeurs, qu'en pensez-vous?
- Est-ce qu'une norme professionnelle en coiffure permettrait un meilleur encadrement du métier ?
- Quelles sont les conditions gagnantes à respecter ?
- Quels sont les obstacles potentiels à l'introduction d'une norme professionnelle ?

#### **3- Développement et reconnaissance des compétences**

- Comme coiffeurs, êtes-vous intéressés à investir dans le développement de vos compétences ? Y voyez-vous des avantages ? des obstacles ?
- Est-ce que l'apprentissage en milieu de travail vous apparaît être un moyen efficace pour améliorer la maîtrise des compétences en coiffure ?
- Seriez-vous intéressés à obtenir la reconnaissance de vos compétences en regard d'une norme professionnelle en coiffure ?
- Y voyez-vous des avantages comme coiffeur ? des désavantages ? des obstacles ?
- Quelles seraient les conditions gagnantes pour assurer l'efficacité d'un tel système de reconnaissance ?