



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

**SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC**

ANALYSE
SOUS-SECTORIELLE
de la main-d'œuvre du
secteur de l'esthétique
2016



Analyse sous-sectorielle de la main-d'œuvre du secteur de l'esthétique

2016



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

**SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC**

Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels
4146, rue Wellington, bureau 200
Verdun (Québec) H4G 1V7
soinspersonnels.com

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

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

ISBN 978-2-923126-57-9

ISBN 978-2-923126-58-6 (version numérique)

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2017

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2017

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

Cette analyse sous-sectorielle de la main-d'œuvre du secteur de la coiffure a été réalisée par Carolle Larose Conseil.

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Équipe de production

Coordination du projet

Sylvain Camirand

Directeur général

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

SOINS PERSONNELS QUÉBEC

Roxanne Gauvreau

Chargée de projet

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

SOINS PERSONNELS QUÉBEC

Réalisation de l'étude

Collecte et analyse de données primaires

Sondage auprès des travailleurs des services de soins personnels,

Léger Recherche Stratégie Conseil, 2016

Collecte et analyse de données secondaires

Carolle Larose, CRHA

Consultante en gestion des ressources humaines, 2017

Intégration des données primaires et secondaires et rédaction du rapport final

Carolle Larose, CRHA

Consultante en gestion des ressources humaines, 2017

Remerciements

SOINS PERSONNELS QUÉBEC, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels, tient à remercier chaleureusement les salariés, les travailleurs autonomes et les employeurs du secteur de l'esthétique qui ont généreusement partagé leur expérience au cours des entrevues téléphoniques.

Table des matières

ÉQUIPE DE PRODUCTION.....	3
TABLE DES MATIÈRES	4
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	8
LISTE DES ACRONYMES.....	11
FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE.....	12
FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE (SUITE)	13
FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE (SUITE)	14
FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE (SUITE)	15
FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE (SUITE)	16
PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE.....	17
1. DÉLIMITATION DU SOUS-SECTEUR ET MÉTHODOLOGIE	18
1.1 Les entreprises visées par l'étude	18
1.2 La profession visée par l'analyse sous-sectorielle.....	19
1.3 Collecte de données primaires - Méthodologie.....	20
• Méthodologie.....	20
• Présentation des résultats	21
1.4 Collecte de données primaire – Profil des répondants	21
• Nombre et statut d'emplois des répondants.....	21
• Taille des entreprises des répondants.....	21
2. L'OFFRE DE SERVICES ET LA CLIENTÈLE DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE.....	22
2.1 L'évolution de l'offre de services en esthétique	22
• Les perceptions quant au contexte économique	22
• Les perceptions quant à l'évolution du chiffre d'affaires.....	23
2.2 Les principaux services offerts	25
2.3 Les types de clientèle ciblés	27
2.4 Les principales caractéristiques de la clientèle	27
• L'âge de la clientèle	27
• La proportion de clients masculins.....	28
2.5 L'achalandage.....	28
• Le nombre de clients vus par semaine	28
• Les fluctuations mensuelles de l'achalandage.....	29
2.6 Le développement de la clientèle	29
• Les moyens pour développer la clientèle.....	29
• Les tendances observées quant à l'évolution de la clientèle	30
2.7 La collaboration avec les professionnels de la santé.....	31
• La fréquence des collaborations	31
• La délimitation des champs de pratique en esthétique.....	32
2.8 L'acquisition d'équipements technologiques en entreprise	33

• Les acquisitions effectuées	33
• Les projections quant aux acquisitions à venir	34
Le tableau suivant précise les intentions des employeurs et des travailleurs autonomes quant à l'acquisition d'équipements de nouvelles technologies au cours des trois prochaines années.	34
3. LES ENTREPRISES DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE	36
3.1 Les sources de données sur les entreprises.....	36
3.2 L'évolution du nombre d'entreprises	36
3.3 La taille des entreprises	37
3.4 La masse salariale des entreprises	38
3.5 La distribution géographique des entreprises	39
3.6 Le lieu de travail des répondants selon le sondage en milieu de travail.....	40
4. L'EMPLOI DANS LA PROFESSION	41
4.1 Les sources de données sur l'emploi.....	41
4.2 L'évolution de l'emploi dans la profession	41
4.3 L'emploi par secteur d'activité économique.....	42
4.4 La répartition géographique de l'emploi	43
• L'emploi à l'échelle canadienne	43
• L'emploi par région administrative	44
4.5 Le travail autonome dans la profession.....	45
• Le travail autonome au Québec.....	45
• Le travail autonome dans les provinces canadiennes.....	45
• Le choix du statut de travailleur autonome.....	46
• La location d'espace chez les travailleurs autonomes	48
4.6 Le profil général des personnes en emploi.....	50
4.7 Le niveau de scolarité dans la profession	51
4.8 La perspective d'emploi dans la profession.....	52
5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE	53
5.1 Le revenu d'emploi dans la profession	53
• Le revenu par profession selon le sexe	53
• La connaissance de la Loi sur l'équité salariale.....	53
• Le revenu par profession selon la région administrative	54
5.2 La rémunération	56
• Le type de rémunération des personnes salariées	56
• Les commissions.....	56
• Les revenus provenant de la vente de produits chez les travailleurs autonomes	57
• Les pourboires.....	57
• Les attentes salariales.....	58
5.3 Les autres conditions de travail.....	58
• Les congés annuels.....	58
• Les avantages sociaux.....	59
5.4 Temps travaillé et horaire de travail.....	61
• Le nombre d'heures travaillées par semaine.....	61
• L'horaire de travail.....	62
• Le nombre d'heures de travail dans un autre emploi.....	62

6. LES PRATIQUES DE GESTION DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE.....	64
6.1 Les principaux enjeux.....	64
6.2 Les responsabilités et outils de gestion	65
• Les responsabilités de gestion	65
• Les tâches de gestion externalisées	66
• Les outils de gestion utilisés.....	66
6.3 L'environnement technologique	67
6.4 Le recrutement.....	68
• Les prévisions de croissance du nombre d'employés	68
• Les méthodes de recrutement.....	68
• Les exigences à l'embauche.....	70
6.5 La rétention	72
• L'expérience dans le domaine d'emploi.....	72
• La durée d'emploi chez le même employeur	72
• Les raisons qui motivent le changement d'employeur	73
• Les raisons qui causent les congédiements.....	73
6.6 La planification des mouvements de main-d'œuvre.....	75
• Les départs à la retraite	75
• Les intentions de quitter son emploi.....	75
6.7 La santé-sécurité au travail	76
7. LA FORMATION INITIALE DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE	77
7.1 Les programmes d'études en formation initiale.....	77
7.2 Le nombre d'inscriptions et de diplômés dans les programmes d'études.....	77
• Le nombre d'inscriptions	77
• Le nombre de diplômés	79
7.3 La situation d'emploi des diplômés.....	79
• La répartition des diplômés selon le sexe.....	80
• La répartition des diplômés selon la région administrative	81
• Le taux d'emploi des diplômés.....	82
• Le taux de chômage des diplômés	83
• Le salaire hebdomadaire moyen des diplômés	84
7.4 Les perceptions en lien avec la formation initiale.....	85
• La formation initiale des répondants	85
• Le niveau de satisfaction à l'égard de la formation initiale.....	85
• La participation au programme d'alternance travail études.....	88
8. LA FORMATION CONTINUE DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE.....	89
8.1 Les besoins de formation continue	89
8.2 Les pratiques de gestion de la formation continue.....	90
8.3 Les thèmes de formation continue.....	91
• La formation continue reçue.....	91
• Les compétences à renforcer.....	92
9. LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE	94
9.1 Le PAMT en esthétique.....	94
9.2 La RCMO en esthétique	95
10. PISTES DE RÉFLEXION À APPROFONDIR DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ESTHÉTIQUE	96

- Au niveau de la gestion des ressources humaines.....96
- Au niveau du développement des compétences.....96
- Au niveau de l'information sur le marché du travail.....97

11. RÉFÉRENCES 98

Liste des tableaux et graphiques

Liste des tableaux

- 1.1 - Définition des groupes et classes SCIAN - Services de soins personnels
- 1.2 - Description de la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé selon la CNP
- 1.3 - Sondage en milieu de travail - Statut d'emploi des répondants
- 1.6 - Sondage en milieu de travail - Taille des entreprises des répondants
- 2.1 - Sondage en milieu de travail - Impacts du contexte économique
- 2.2 - Sondage en milieu de travail – Variation des perceptions quant aux impacts du contexte économique de 2011 à 2016
- 2.3 - Sondage en milieu de travail - Chiffre d'affaires des entreprises
- 2.4 - Sondage en milieu de travail - Autres services de soins personnels offerts dans l'entreprise
- 2.5 - Sondage en milieu de travail - Type d'autres services de soins personnels offerts dans l'entreprise
- 2.6 - Sondage en milieu de travail - Clientèle ciblée dans les entreprises
- 2.7 - Sondage en milieu de travail - Âge moyen de la clientèle
- 2.8 - Sondage en milieu de travail - Proportion de clients masculins
- 2.9 - Sondage en milieu de travail - Nombre de clients vus par semaine
- 2.10 - Sondage en milieu de travail - Mois les plus et les moins achalandés
- 2.11 - Sondage en milieu de travail - Démarches pour développer la clientèle
- 2.12 - Sondage en milieu de travail - Clientèle en hausse
- 2.13 - Sondage en milieu de travail - Collaboration avec les professionnels de la santé
- 2.14 - Sondage en milieu de travail - Perceptions quant à la clarté de la délimitation des champs de pratique
- 2.15 - Sondage en milieu de travail - Acquisition d'équipements de nouvelles technologies
- 2.16 - Sondage en milieu de travail - Sommes investies en acquisition d'équipements de nouvelles technologies
- 2.17 - Sondage en milieu de travail - Projections d'acquisition d'équipements de nouvelles technologies
- 2.18 - Sondage en milieu de travail - Projections des sommes à investir en acquisition d'équipements de nouvelles technologies
- 3.1 - Variation annuelle du nombre d'emplacements avec et sans employés
- 3.2 - Variation annuelle du nombre d'emplacements par catégorie d'entreprise
- 3.3 - Répartition des emplacements selon la taille
- 3.4 - Répartition des emplacements selon la région administrative
- 3.5 - Sondage en milieu de travail - Lieu de travail des répondants
- 3.6 - Sondage en milieu de travail - Lieu de travail des travailleurs autonomes en 2011 et en 2016
- 4.1 - Répartition de l'emploi par profession par secteur d'activité économique
- 4.2 - Nombre de personnes en emploi à l'échelle canadienne
- 4.3 - Répartition des personnes en emploi selon la région administrative
- 4.4 - Progression de la répartition des personnes en emploi selon la catégorie de travailleurs au Québec
- 4.5 - Répartition des personnes en emploi selon la catégorie de travailleurs par province canadienne
- 4.6 - Sondage en milieu de travail - Raisons motivant le choix du statut de travailleur autonome
- 4.7 - Caractéristiques des emplois dans la profession
- 4.8 - Répartition des personnes en emploi selon le niveau de scolarité
- 4.9 - Perspective d'emploi selon la région administrative
- 5.1 - Revenu d'emploi moyen à temps plein selon le sexe
- 5.2 - Sondage en milieu de travail - Connaissance de la Loi sur l'équité salariale
- 5.3 - Revenu d'emploi moyen à temps plein selon la région administrative
- 5.4 - Sondage en milieu de travail - Type de rémunération des salariés
- 5.5 - Sondage en milieu de travail - Proportion du revenu imputable à la vente de produits
- 5.6 - Sondage en milieu de travail - Proportion des clients laissant un pourboire
- 5.7 - Sondage en milieu de travail - Adéquation entre les revenus et les attentes salariales
- 5.8 - Sondage en milieu de travail - Nombre de semaines de vacances payées

- 5.9 - Sondage en milieu de travail - Bénéfices marginaux reçus de l'employeur
- 5.10 - Sondage en milieu de travail - Bénéfices marginaux offerts aux employés par les employeurs
- 5.11 - Sondage en milieu de travail - Bénéfices marginaux offerts aux employés par les employeurs en 2011 et en 2016
- 5.12 - Sondage en milieu de travail - Nombre d'heures travaillées par semaine
- 5.13 - Sondage en milieu de travail - Proportion des heures travaillées le soir et la fin de semaine
- 5.14 - Sondage en milieu de travail - Nombre d'heures consacrées à un autre emploi
- 5.15 - Sondage en milieu de travail - Proportion des revenus imputable au travail dans les services de soins personnels
- 6.1 - Sondage en milieu de travail - Problèmes importants du secteur des services de soins personnels
- 6.2 - Sondage en milieu de travail - Répartition du temps consacré à diverses tâches
- 6.3 - Sondage en milieu de travail - Technologies utilisées
- 6.4 - Sondage en milieu de travail - Nombre de semaines pour pourvoir un poste en 2011 et en 2016
- 6.5 - Sondage en milieu de travail - Nombre d'années d'expérience dans les services de soins personnels
- 6.6 - Sondage en milieu de travail - Raisons qui ont motivé un changement d'employeur
- 6.7 - Sondage en milieu de travail - Raisons qui motivent les congédiements d'employés
- 6.8 - Sondage en milieu de travail - Principales raisons des départs volontaires des employés
- 6.9 - Sondage en milieu de travail - Projections du nombre d'années de pratique à venir
- 6.10 - Sondage en milieu de travail - Plan de carrière des salariés
- 6.11 - Sondage en milieu de travail - Présence d'activités liée à la santé-sécurité du travail
- 6.12 - Sondage en milieu de travail - Problèmes de santé liés à la pratique
- 7.1 - Programme d'études de formation professionnelle en esthétique
- 7.2 - Répartition diplômés selon le sexe - Programme de formation professionnelle en esthétique
- 7.3 - Répartition des diplômés selon la région administrative en 2013 - Programme Esthétique
- 7.4 - Variation du taux d'emploi des diplômés – Programmes de formation professionnelle en esthétique
- 7.5 - Variation du taux de chômage des diplômés - Programmes de formation professionnelle en esthétique
- 7.6 - Variation du salaire hebdomadaire des diplômés - Programmes de formation professionnelle en esthétique
- 7.7 - Sondage en milieu de travail - Type de diplôme obtenu par les répondants
- 7.8 - Sondage en milieu de travail - Satisfaction à l'égard de la formation reçue
- 7.9 - Sondage en milieu de travail - Pistes d'amélioration des programmes d'études de base
- 7.10 - Sondage en milieu de travail - Faiblesses perçues des programmes d'études de base
- 8.1 - Sondage en milieu de travail - Fréquence du recours à la formation continue
- 8.2 - Sondage en milieu de travail - Nombre d'heures de formation continue complétées
- 8.3 - Sondage en milieu de travail - Formation continue reçue
- 8.4 - Sondage en milieu de travail - Compétences à renforcer
- 9.1 - Ententes PAMT et certificats de qualification en esthétique par région administrative en 2015

Liste des graphiques

- 1.1 - Délimitation du secteur par code SCIAN - Services de soins personnels
- 2.1 - Sondage en milieu de travail - Évolution du chiffre d'affaires selon par les travailleurs autonomes
- 2.2 - Sondage en milieu de travail - Évolution du chiffre d'affaires selon par les employeurs
- 3.1 - Sondage en milieu de travail - Masse salariale des entreprises
- 4.1 - Variation de l'emploi total de 2001 à 2011 - Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé
- 4.2 - Sondage en milieu de travail - Années d'expérience à titre de travailleur autonome
- 4.3 - Sondage en milieu de travail - Années d'expérience à titre de salarié avant de devenir travailleur autonome
- 4.4 - Sondage en milieu de travail - Location d'espace de travail par les travailleurs autonomes
- 4.5 - Sondage en milieu de travail - Location d'espace de travail par les employeurs
- 5.1 - Sondage en milieu de travail - Pourcentage du revenu provenant de commissions
- 6.1 - Sondage en milieu de travail - Pratique du métier chez les gestionnaires
- 6.2 - Sondage en milieu de travail - Tâches de gestion confiées à l'externe
- 6.3 - Sondage en milieu de travail - Outils de gestion utilisés par les employeurs

- 6.4 - Sondage en milieu de travail - Prévisions quant à l'évolution du nombre d'employés
- 6.5 - Sondage en milieu de travail - Méthodes de recrutement utilisées
- 6.6 - Sondage en milieu de travail - Nombre de semaines nécessaire pour pourvoir un poste
- 6.7 - Sondage en milieu de travail - Diplôme exigé par les employeurs à l'embauche
- 6.8 - Sondage en milieu de travail - Critères d'embauche
- 6.9 - Sondage en milieu de travail - Nombre moyen d'années chez le même employeur
- 6.10 - Sondage en milieu de travail - Temps moyen de rétention des employés
- 7.1 - Inscriptions par année scolaire sur cinq ans - Programmes de formation professionnelle en esthétique
- 7.2 - Diplômes émis sur cinq ans - Programmes de formation professionnelle en esthétique
- 7.3 - Sondage en milieu de travail - Participation au programme d'études en alternance Travail-Études
- 7.4 - Sondage en milieu de travail - Ouverture à accueillir des étudiants dans le cadre du programme d'études en alternance Travail-Études
- 8.1 - Sondage en milieu de travail - Présence d'un programme structuré de formation continue
- 8.2 - Sondage en milieu de travail - Freins à l'offre de formation continue

Liste des acronymes

AEP	Attestation d'études professionnelles
ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
CLE	Centre local d'emploi
CNP	Classification nationale des professions
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
DDCIS	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DIS	Direction des indicateurs et des statistiques (du MEES)
ENM	Enquête nationale auprès des ménages (2011)
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (autrefois appelé MELS - Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport)
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
RCMO	Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
RE	Registre des entreprises
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SST	Santé et sécurité au travail
STATCAN	Statistique Canada

Faits saillants de l'étude

Les tendances économiques dans le sous-secteur de l'esthétique

Le sondage en milieu de travail a permis de recueillir les perceptions des employeurs et des travailleurs du sous-secteur de l'esthétique quant au contexte économique dans lequel ils évoluent. Par rapport au sondage réalisé en 2011, les impacts du contexte économique sont perçus de façon beaucoup plus significative par les travailleurs autonomes. Une proportion plus importante de ces derniers estime que le contexte économique entraîne une diminution de l'achalandage et des heures travaillées. Du côté des employeurs, la situation économique affecterait moins la réduction des heures de travail, mais limiterait davantage l'investissement dans l'entreprise.

Les employeurs demeurent optimistes puisque 72 % d'entre eux prévoient une hausse de leur chiffre d'affaires sur un horizon de trois ans alors que seulement 58 % des travailleurs autonomes envisagent une telle croissance.

La clientèle des entreprises du sous-secteur de l'esthétique

Les professionnels du sous-secteur de l'esthétique voient en moyenne 27 clients par semaine. Le nombre de clients rencontrés est plus élevé chez les salariés (31 clients) et moindre chez les travailleurs autonomes (25 clients).

L'achalandage dans le sous-secteur de l'esthétique fluctue en fonction des saisons. Le mois de décembre, est, de loin, celui le plus occupé et il est suivi des mois de juin et juillet. À l'inverse, les mois de janvier et février sont ceux où l'achalandage est le plus faible.

Au cours des cinq dernières années, les répondants ont observé des variations dans leur clientèle. Plusieurs dénombrent plus d'adolescents, d'hommes et de femmes. Pour les trois quarts des entreprises, le bouche-à-oreille demeure la démarche la plus efficace pour développer la clientèle.

Le sondage en milieu de travail a permis de vérifier si les professionnels en esthétique travaillaient en collaboration avec des professionnels de la santé dans le cadre de leur pratique. Les trois quarts des travailleurs autonomes et des salariés indiquent de pas avoir établi de telles collaborations. Elles sont plus présentes du côté des employeurs alors qu'un répondant sur cinq aurait notamment interagi avec des infirmières ou des médecins généralistes. Les perceptions des répondants quant à la clarté de la délimitation entre la pratique de l'esthétique et la pratique de la médecine esthétique sont variables. Pour près de la moitié des travailleurs autonomes et pour les salariés, cette délimitation est claire, alors que 70 % des employeurs estiment qu'elle ne l'est pas.

Au niveau des investissements dans l'acquisition d'équipements de nouvelles technologies, le sondage indique que les employeurs ont investi trois fois plus que les travailleurs autonomes, et projettent aussi des investissements plus importants à ce niveau.

Les entreprises dans le sous-secteur de l'esthétique

Les données de Statistique Canada sur le nombre d'emplacements¹ offrant des services d'esthétique indiquent une augmentation totale du nombre d'emplacements au Québec entre 2012 et 2015. On observe que le nombre d'emplacements avec employés est en baisse constante alors que le nombre d'emplacements sans employés augmente. Les emplacements sans employés représentent près des deux tiers (65%) de l'ensemble des emplacements offrant des services de coiffure et d'esthétique au Québec.

¹ Statistique Canada définit l'emplacement comme «Une unité de production située en un point géographique précis, où se fait l'activité économique ou à partir duquel elle s'exerce, et pour lequel il est possible d'obtenir, au minimum, des données en matière d'emploi.»

Faits saillants de l'étude (suite)

Les entreprises qui offrent des services d'esthétique sont de petite taille alors que 88 % des emplacements avec employés comptent moins de 10 personnes en emploi. Le sondage en milieu de travail confirme cette prédominance de petites entreprises dans le secteur. Le tiers des employeurs répondants déclarent une masse salariale inférieure à 50 000 \$. Plus de la moitié des employeurs l'estime inférieure à 250 000 \$.

Par rapport au sondage réalisé en 2011, le nombre de travailleurs autonomes exerçant la profession à domicile a considérablement diminué (-20 %). On retrouve 17 % plus de travailleurs autonomes exerçant leur profession dans une entreprise offrant des services d'esthétique. Ceci laisse croire que la pratique de location d'espace en milieu de travail serait en croissance.

L'emploi dans le sous-secteur de l'esthétique

En 2011, on compte 12 900 personnes en emploi dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé. L'évolution de l'emploi dans ce groupe SCIAN de 2001 et 2011. On constate que la profession est en croissance constante depuis 2001. Après avoir doublé entre 2001 et 2006, l'emploi dans la profession aurait ralenti son rythme de croissance, augmentant de 16 % entre 2006 et 2011.

Des comparaisons avec les données sur l'emploi à l'échelle canadienne indiquent que la proportion d'emplois dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé au Québec (30 %) est plus élevée que le poids relatif de la population québécoise (23 %) au Canada. Ainsi, le Québec se distingue comme la province où la proportion d'emplois en esthétique est la plus élevée par rapport à la population desservie. Ceci pourrait s'expliquer par une demande de services plus forte, mais il est aussi possible de faire l'hypothèse que cette situation engendre une concurrence plus soutenue.

Le nombre de travailleurs autonomes dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé représente 41 % de l'emploi total en esthétique au Québec, ce qui est supérieur à la moyenne canadienne (33 %). Entre 2006 et 2011, la proportion de travailleurs autonomes aurait toutefois diminué d'environ 2 % dans la profession au Québec.

La profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé est composée à 96 % de femmes. Environ 63 % des personnes en emploi dans la profession travaillent à temps plein. Une majorité des d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (55 %) détient un diplôme d'apprenti ou d'une école de métier ce qui est cohérent avec le fait que le parcours de formation initiale dans le domaine de l'esthétique relève de la formation professionnelle au Québec.

Les conditions de travail

Selon l'ENM 2011, le revenu moyen à temps plein pour l'année 2010 dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé est de 20 834 \$. Alors que les hommes ne représentent que 4 % de l'emploi dans le secteur, ils déclarent un revenu moyen supérieur de 21 % à celui des femmes dans la profession.

Le sondage en milieu de travail indique que 17 % des salariés en esthétique sont rémunérés sur une base horaire seulement alors que 80 % des répondants reçoivent des commissions sur les services, les produits ou les produits et services. Dans ce dernier cas, les commissions représentent plus ou moins 14 % du revenu. En moyenne, 58 % de la clientèle ayant recours à des services d'esthétique laisse un pourboire.

Un peu plus des trois quarts des travailleurs en esthétique indiquent recevoir des avantages sociaux. Ces avantages prennent la forme de rabais sur les soins et sur les produits, de formations gratuites ou encore, de services gratuits.

Faits saillants de l'étude (suite)

Le nombre d'employeurs offrant des avantages sociaux à leurs employés est moins important en 2016 qu'il ne l'était en 2011 et 17 % plus d'employeurs déclarent n'offrir aucun bénéfice à leurs employés.

Les enjeux et pratiques de gestion

Les répondants au sondage en milieu de travail estiment que les principaux problèmes vécus au niveau de la pratique professionnelle dans les services d'esthétique sont l'insécurité financière et la forte concurrence dans le milieu. Pour le tiers des répondants, les problèmes de valorisation de la profession et la non-reconnaissance des services par les régimes d'assurance constituent également des enjeux. Pour ce qui est des enjeux de gestion soulevés par les employeurs, le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée est une préoccupation soulevée par six employeurs sur dix.

Une très forte majorité des employeurs (91 %) exerce la profession en esthétique en plus de s'occuper de la gestion de l'entreprise. Dans l'ensemble, 13 % du temps de l'ensemble des répondants est dédié aux tâches administratives ou de gestion.

Bien que peu sollicités à des fins de développement de la clientèle, les réseaux sociaux sont utilisés par la majorité des répondants dans le cadre de leurs fonctions (73 %). Ceci constitue un bond spectaculaire par rapport au sondage réalisé en 2011 alors que 27 % plus d'employeurs et 40 % plus de travailleurs autonomes mentionnent avoir recours aux réseaux sociaux en milieu de travail en 2016.

Le bouche-à-oreille se positionne en première place des moyens de recrutement privilégiés par les employeurs en esthétique. Mais, alors qu'en 2011 seulement 3 % des employeurs identifiaient les réseaux sociaux comme un moyen efficace de recrutement, le recours aux médias sociaux arrive en 2016 au deuxième rang des mécanismes de recrutement, et est utilisé par 33 % des employeurs.

Lorsque vient le temps de recruter un employé, 86 % des employeurs exigent que les candidats disposent d'un diplôme de formation initiale. Outre la formation, les critères d'attitude et de personnalité arrivent toujours en tête de liste des préoccupations des employeurs et prennent encore plus d'importance en 2016 par rapport à 2013. On constate par ailleurs que le temps requis pour recruter un nouvel employé serait aujourd'hui plus court qu'en 2011. On pourrait penser que l'incidence des pratiques de recrutement par le web (réseaux sociaux) contribue à accélérer le processus de recrutement. Mais, ce phénomène pourrait aussi s'expliquer par une plus grande disponibilité de main-d'œuvre sur le marché du travail en esthétique.

Les deux tiers des répondants travaillent dans le domaine de l'esthétique depuis plus de cinq ans. On note cependant que 59 % des répondants salariés auraient moins de cinq ans d'expérience dans la profession. Ce constat est cohérent avec l'important apport de nouvelle main-d'œuvre reliée à la croissance de l'emploi en esthétique au cours des dernières années.

Les salariés du secteur demeurent en moyenne cinq ans au service d'un même employeur. Dans une perspective à court terme, les intentions de carrière des répondants sont plutôt positives pour le sous-secteur de l'esthétique. En effet, 76 % des salariés planifient continuer à travailler dans une entreprise en tant que salarié au cours des trois prochaines années. Seulement 7 % des salariés envisagent un changement de métier et 4 % quitteront le marché du travail.

Du côté de la santé-sécurité au travail, 41 % des répondants affirment qu'il existe des mesures ou des activités reliées à la prévention dans leur environnement de travail. Plus de quatre répondants sur dix souffrent d'un problème de santé lié à leur profession, principalement des maux de dos et douleurs au cou et aux épaules.

Faits saillants de l'étude (suite)

La formation initiale

Deux programmes d'études reconnus par le MEES (et offerts dans les deux langues) s'adressent spécifiquement à la relève du secteur de l'esthétique. Il s'agit d'un programme de formation conduisant à l'obtention d'un DEP et d'un programme conduisant à une attestation de formation spécialisée en épilation. Ces programmes ont connu une refonte récente et les programmes révisés seront offerts à partir de l'année 2017-2018. À partir de l'année 2017/2018, le programme conduisant au DEP *Esthétique* sera réduit de 45 heures. L'ASP *Épilation à l'électricité* sera quant à lui enrichi pour y intégrer des notions de photoépilation, et passant de 450 à 540 heures. Le nom du programme sera modifié pour ASP *Épilation*.

Bien qu'on observe une légère diminution de 2011 à 2013, le nombre d'inscriptions au programme de formation *Esthétique* s'est repositionné, en 2014/2015, à ce qu'il était il y a cinq ans. Le nombre d'inscriptions au programme *Épilation à l'électricité* a fluctué à la baisse, passant de 222 inscriptions en 2010/2011 à 150 en 2014/2015, ce qui représente une diminution de 32 % sur un horizon de cinq ans².

Sur cette même période, le nombre de diplômés du programme *Esthétique* a connu une diminution, passant de 786 diplômés en 2011 à 656 en 2015, ce qui constitue une baisse de 17 %. Comme pour les inscriptions, la situation semble se stabiliser en 2015. Dans le cas du programme *Épilation à l'électricité*, le nombre de diplômés émis fluctue d'une année à l'autre avec une tendance à la baisse du nombre de diplômés. Entre 2011 et 2015, on observe une diminution de 27 % du nombre de diplômés émis.

La proportion d'hommes et de femmes parmi les diplômés est plutôt constante dans le temps alors que plus ou moins 99 % des personnes diplômées sont des femmes.

Selon l'enquête de *La relance en formation professionnelle et technique* effectuée auprès des nouveaux diplômés, le taux de chômage chez les personnes diplômées du programme *Esthétique* est généralement inférieur à celui observé pour l'ensemble des diplômés des programmes de formation professionnelle (DEP) au Québec.

Selon cette même enquête, à partir de 2010, le salaire hebdomadaire moyen des diplômés issus du programme de formation professionnelle *esthétique* a fluctué à la baisse à partir de 2010, pour finalement se repositionner en 2015 au même niveau qu'en 2010. Sur cette même période, le salaire moyen des diplômés des autres programmes de formation professionnelle au Québec progressait de ± 12 %.

Les répondants au sondage en milieu de travail ont été interrogés sur leur formation initiale. 83 % d'entre eux disposent uniquement d'un diplôme en esthétique. Globalement, ces répondants sont satisfaits de la formation de base qu'ils ont reçue en esthétique alors que 77 % d'entre eux jugent avoir été bien préparés aux réalités et aux besoins du marché du travail.

La majorité des employeurs (61 %) disent avoir déjà accueilli des étudiants dans le cadre d'un programme d'alternance Travail/Études (ATE). Ce constat est étonnant puisque la formule d'ATE est encore peu implantée dans les centres de formation professionnelle offrant le programme *Esthétique*, il est donc possible que les employeurs confondent ATE et stage de fin de formation. Quoiqu'il en soit, sept employeurs sur dix (70 %) indiquent être disposés à accueillir des étudiants en stage pendant leur programme d'études en alternance Travail/Études au cours des trois prochaines années.

² Les résultats tiennent compte de la clientèle à temps plein et à temps partiel.

Faits saillants de l'étude (suite)

La formation continue

Le sondage en milieu de travail indique que huit professionnels sur dix ont eu accès à de la formation continue après leur formation initiale. Les travailleurs qui ont déjà effectué des heures de formation continue à la suite de leur formation de base ont effectué en moyenne 460 heures de formation.

Les employeurs en esthétique indiquent majoritairement disposer d'un programme de formation continue structuré pour leurs employés (57 %). Le manque de temps pour s'occuper de la formation continue et les coûts qui y sont reliés constituent le principal frein à la formation continue pour environ deux employeurs sur dix.

La connaissance des produits, la vente de produits et les soins du visage arrivent en tête de liste des activités de formation continue suivies par les répondants. Du côté des compétences à développer durant les prochaines années, les intérêts fluctuent selon la catégorie de répondants. Les intentions de renforcement des compétences par de la formation continue semblent moins présentes chez les travailleurs autonomes alors que 38 % d'entre eux n'identifient aucune compétence à renforcer au cours des trois prochaines années.

Professionnalisation du secteur et qualification de la main-d'œuvre

Une norme professionnelle en esthétique a été développée par SOINS PERSONNELS QUÉBEC en 2013. Les outils d'apprentissage (carnet de l'apprenti et guide du compagnon) sont disponibles pour l'encadrement du PAMT en milieu de travail depuis novembre 2015.

Le PAMT repose sur l'approche compagnon-apprenti et est déployé par les ressources d'Emploi-Québec. Les agents PAMT, dans toutes les régions administratives du Québec, voient tant à son implantation qu'à assurer le suivi auprès des entreprises participantes. L'implantation du PAMT étant récente, cinq ententes ont été ratifiées entre des entreprises et des Centres locaux d'emploi durant la première année d'implantation du programme. Le nombre de démarches PAMT a augmenté à 34 durant la seconde année et quatre certificats de qualification ont été émis dans le cadre de ce tout nouveau PAMT.

Le développement de la norme professionnelle en esthétique a aussi conduit au développement d'outils permettant la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) dans cette profession. Ce processus permettrait aux esthéticienne et esthéticiens expérimentés de s'inscrire dans une démarche d'évaluation afin de démontrer leur pleine maîtrise des compétences essentielles de la norme professionnelle, le cas échéant obtenir leur certificat de qualification professionnelle. Bien que cette démarche et ses outils d'évaluation ont été élaborés et approuvés, le financement nécessaire à son implantation n'est pas encore disponible.

Présentation de l'étude

Dans le cadre de sa mission, SOINS PERSONNELS QUÉBEC (le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels) contribue à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion d'informations stratégiques sur le secteur afin de mieux anticiper les demandes prévoir l'évolution des besoins liés au développement de la main-d'œuvre.

La réalisation d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre constitue un des moyens pour en arriver à une perspective globale et à jour du marché du travail dans un secteur d'activité économique. Pour la réalisation du diagnostic sectoriel du secteur des services de soins personnels, SOINS PERSONNELS QUÉBEC a effectué une démarche en trois temps :

1. La collecte des données primaires par sondage en milieu de travail

La firme Léger Recherche Stratégie Conseil s'est vue confier cette recherche de données primaires. Un sondage quantitatif a été réalisé auprès de 1200 travailleurs du secteur des services de soins personnels en 2016, dont 400 répondants du sous-secteur de l'esthétique.

2. La collecte et l'analyse de données secondaires sur le marché du travail

Ce mandat, confié à Carolle Larose Conseil, a permis de :

- Identifier les différentes sources de données utiles à une réflexion sur les enjeux de main-d'œuvre dans le secteur des services de soins personnels;
- Recueillir, analyser et présenter les données pertinentes;
- Produire un rapport intégrant ces données secondaires, de même que les analyses et les constats effectués.

3. L'intégration et l'analyse des données des deux démarches dans un seul rapport

Les résultats et les constats des deux études réalisées ont été analysés et intégrés dans un rapport final : le *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du secteur des services de soins personnels, 2017*.

La présente étude constitue une quatrième étape à cette démarche :

4. La production d'une analyse sous-sectorielle en esthétique

Les résultats du sondage en milieu de travail et les données du diagnostic sectoriel visant plus spécifiquement le sous-secteur de l'esthétique ont été extraits pour produire une analyse plus ciblée de ce sous-secteur.

L'objectif de la démarche était aussi d'obtenir un portrait plus précis des enjeux du sous-secteur de l'esthétique, en relation avec les études antérieures réalisées par SOINS PERSONNELS QUÉBEC.

Un diagnostic sectoriel avait notamment été réalisé dans le sous-secteur de l'esthétique en 2011. Bien que la présente analyse sous-sectorielle traite principalement des résultats obtenus en 2016, des comparaisons ont été faites pour mettre en lumière l'évolution des perceptions de répondants, lorsque cela était possible et pertinent.

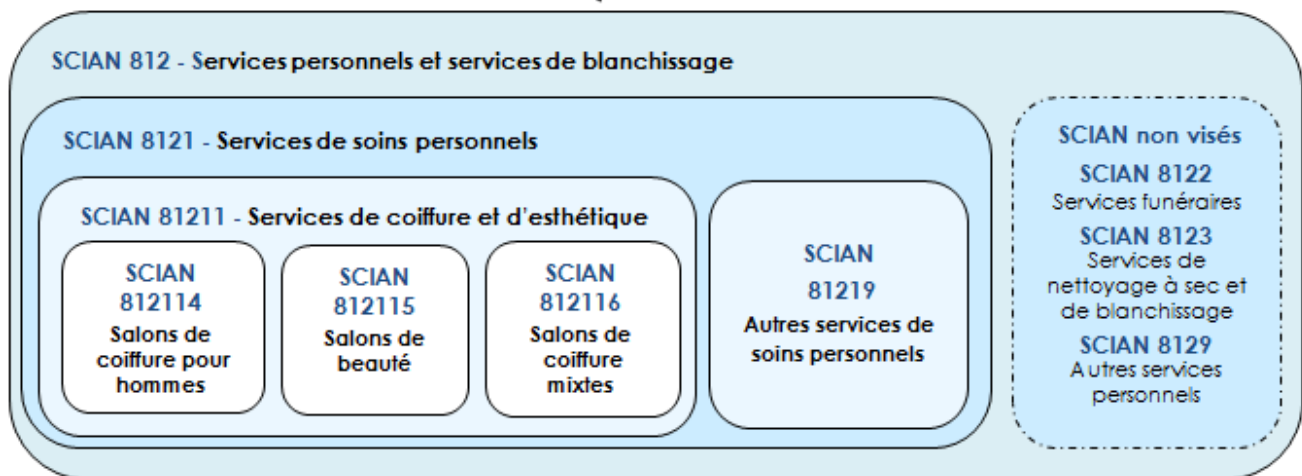
1. Délimitation du sous-secteur et méthodologie

1.1 Les entreprises visées par l'étude

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est une classification qui permet d'organiser les données économiques selon l'industrie. Elle est utilisée par le Canada, le Mexique et les États-Unis. Les services de soins personnels font partie du sous-secteur 812 *Services de soins personnels et services de blanchisserie*.

Le graphique suivant illustre comment se subdivise ce sous-secteur en groupes et en classes SCIAN.

Graphique 1.1- Délimitation du secteur par code SCIAN - Services de soins personnels



Les définitions descriptives des codes SCIAN visés apparaissent dans le tableau 1.1.

Le groupe SCIAN 8121 englobe les services de soins personnels. On y trouve deux catégories, soit la classe 81211 qui regroupe l'ensemble des services de coiffure et d'esthétique inclus à la délimitation sectorielle de SOINS PERSONNELS QUÉBEC et la classe 81219 qui est une catégorie définie plus largement et regroupant un ensemble de services diversifiés.

Les entreprises du sous-secteur de l'esthétique se retrouvent principalement dans les classes SCIAN 812115 et 812219.

Le SCIAN 81211 est découpé en classes, déterminées principalement par le sexe de la clientèle auxquels s'adressent les services offerts : les hommes, les femmes ou les deux (mixtes). Le SCIAN 812115 n'est pas défini de façon à distinguer clairement les services de coiffure et d'esthétique. S'il regroupe un grand nombre d'entreprises offrant des services d'esthétique qui sont visées par la présente étude, il inclut toutefois aussi certains services de soins capillaires reliés aux services de coiffure.

Le SCIAN 81219 comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir des services de soins personnels. C'est dans ce code SCIAN que sont classifiées les entreprises offrant des services d'épilation visés par la présente étude. On y retrouve cependant plusieurs autres types d'entreprises ne faisant pas partie du domaine de l'esthétique (salons de bronzage et tatouage, saunas, etc.).

Les codes SCIAN 812115 et 81219 ont été retenus aux fins de cette étude, car ce sont les catégories qui regroupent le plus grand nombre d'entreprises offrant des services d'esthétique. Il faut toutefois retenir que les données auxquelles ils réfèrent incluent aussi d'autres types d'entreprises.

Tableau 1.1 - Définition des groupes et classes SCIAN - Services de soins personnels

	<p>8121 Services de soins personnels</p> <p>Ce groupe 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 des oreilles.</p>
	<p>81 211 Services de coiffure et d'esthétique</p> <p>Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à couper et coiffer les cheveux, à fournir des services d'esthétique tels que les manucures et pédicures ou à fournir conjointement des services de coiffure et d'esthétique.</p>
	<p>812 114 Salons de coiffure pour hommes</p> <p>Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de soins capillaires pour hommes, notamment la coupe et le coiffage des cheveux et la taille ou le rasage de la barbe et des moustaches.</p> <p><i>Exemples d'activités : coiffeurs pour hommes, salon de barbiers, salon de coiffure pour hommes</i></p>
	<p>812 115 Salons de beauté</p> <p>Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de soins capillaires pour les femmes, à fournir des services d'esthétique tels que les manucures et pédicures ou une combinaison de ces services.</p> <p><i>Exemples d'activités : coiffure pour femmes, esthéticiennes (spécialistes du visagisme), salons de coiffure, salons de coiffure pour dames, salons de manucure, salons de manucure et pédicure, salons ou boutiques de beauté</i></p>
	<p>812 116 Salons de coiffure mixte</p> <p>Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à couper et coiffer les cheveux des hommes et des femmes. Sont aussi inclus les établissements qui fournissent à la fois des services de soins capillaires pour les hommes ou les femmes et des services d'esthétique.</p> <p><i>Exemples d'activités : salon de coiffure pour hommes et dames, salons de beauté et de coiffure combinées</i></p>
	<p>81 219 Autres services de soins personnels</p> <p>Cette classe comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir des services de soins personnels.</p> <p><i>Exemples d'activités : centre d'amaigrissement (non médical), bains publics, bains turcs, salon de bronzage, service de greffe, tissage ou remplacement de cheveux, conseiller coloriste, centre de diète (non médical), épilation, services d'esthéticiennes, journée de cure, service de perçage d'oreilles, salons de tatouage, saunas, studios de massage, traitement du cuir chevelu.</i></p>

1.2 La profession visée par l'analyse sous-sectorielle

La Classification nationale des professions (CNP) est la référence nationalement reconnue des professions au Canada. Elle répartit plus de 30 000 appellations d'emplois en 520 profils de groupes professionnels. Elle est utilisée pour recueillir et organiser les statistiques sur les professions et pour fournir de l'information sur le marché du travail. La structure et le contenu de la CNP sont également implantés dans plusieurs services et produits de premier plan dans les secteurs privé et public.³

³ Site Internet de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Classification nationale des professions

La définition de la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (CNP 6341), selon la CNP⁴ est la suivante :

Tableau 1.2 - Description de la profession d'Esthéticiens/esthéticiennes, d'électrolystes et de personnel assimilé

CNP 6562* - Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé

Les esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé donnent des soins faciaux et corporels destinés à améliorer l'apparence physique. Ils travaillent dans des salons de coiffure, des studios d'électrolyse, des cliniques de soins capillaires et de greffe de cheveux et autres établissements semblables, au rayon des produits de beauté de commerce comme des pharmacies ou des grands magasins, où ils peuvent être des travailleurs autonomes.

Fonctions principales :

Les principales fonctions exercées dans certaines professions incluses dans ce groupe de base sont résumées ci-dessous :

- Les esthéticiens prodiguent des soins esthétiques pour le visage et le corps en utilisant des techniques et des produits spécialisés.
- Les maquilleurs conseillent les clients sur l'utilisation du maquillage et d'autres produits de beauté et appliquent du maquillage aux clients; ils se spécialisent, s'il y a lieu, dans le maquillage des mannequins de mode ou d'autres personnes en cas de grandes occasions.
- Les électrolystes éliminent définitivement des poils superflus du visage ou du corps en utilisant des filaments d'appareils spécialisés électriques, des appareils au laser ou d'autres méthodes.
- Les manucures et les pédicures nettoient, taillent et vernissent les ongles des mains et des pieds et dispensent des soins connexes.
- Les spécialistes du cuir chevelu appliquent des lotions médicamenteuses pour traiter les problèmes du cuir chevelu et la perte des cheveux.
- Les tatoueurs exécutent des dessins indélébiles sur la peau des clients au moyen d'électrodes et de teintures chimiques et exécutent, s'il y a lieu, des dessins temporaires sur la peau des clients.
- Les techniciens en greffe de cheveux (non médicaux) préparent et posent des perruques faites sur mesure sur le cuir chevelu des clients, tissent les postiches dans la chevelure des clients et appliquent des traitements pour le cuir chevelu.

* : Le code SCIAN attribué à cette profession était le CNP 6482 jusqu'à la révision de la CNP en 2011.

1.3 Collecte de données primaires - Méthodologie

• Méthodologie

SOINS PERSONNELS QUÉBEC a mandaté Léger Recherche Stratégie Conseil pour réaliser, en 2016, un sondage auprès de 1 200 travailleurs des sous-secteurs de la coiffure, l'esthétique et la massothérapie. L'objectif principal de l'étude était de mettre à jour les données primaires sur les professions, ainsi que sur les entreprises, employeurs, salariés et travailleurs autonomes qui la composent. La présente analyse sous-sectorielle s'attardera exclusivement aux résultats de l'étude qui visent le sous-secteur de l'esthétique.

Le sondage en milieu de travail a été réalisé par voie téléphonique auprès de 400 répondants du sous-secteur de l'esthétique afin d'obtenir des données quantifiables, précises et généralisables à l'ensemble de la population à l'étude. Le sondage a eu lieu du 10 mai au 14 juin 2016.

⁴ On retrouve également dans la CNP une description des fonctions principales et les conditions d'accès à la profession.

- **Présentation des résultats**

Pour faciliter la lecture des résultats du sondage, des codes de couleur ont été insérés dans les tableaux. Ainsi, tout au long du rapport, les nombres en caractères **ROUGES** indiquent une différence significative statistiquement inférieure par rapport à l'ensemble des répondants, alors que les nombres en caractères **VERTS** indiquent une différence significative statistiquement supérieure par rapport à l'ensemble des répondants.

Lorsque cela était pertinent, certaines **analyses statistiques** complémentaires ont été réalisées pour comparer les réponses de groupes de répondants en fonction de diverses variables (ex. : âge, expérience, etc.). Les résultats significatifs de ces analyses complémentaires sont alors présentés dans le texte explicatif qui accompagne les tableaux.

1.4 Collecte de données primaire – Profil des répondants

- **Nombre et statut d'emplois des répondants**

Le sondage en milieu de travail a permis de joindre un échantillon représentatif de 400 travailleurs du secteur de l'esthétique ayant différents statuts d'emploi : travailleurs autonomes, employeurs et salariés. Ils se répartissent ainsi :

Tableau 1.3 - Sondage en milieu de travail - Statut d'emploi des répondants

	Nombre de répondants	% de l'ensemble
Ensemble des répondants	400	100 %
Travailleurs autonomes	283	71,0 %
Salariés	77	19,0 %
Employeurs	40	10,0 %

- **Taille des entreprises des répondants**

La majorité des répondants au sondage en milieu de travail œuvrent dans une entreprise de moins de 10 employés.

Tableau 1.6 - Sondage en milieu de travail - Taille des entreprises des répondants

Quelle est la taille de l'entreprise où vous travaillez, en nombre d'employés (à temps plein et à temps partiel) ?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Aucun (travailleur autonome)	3 %	5 %	0 %	0 %
1 à 2 employé(s)	43 %	57 %	12 %	28 %
3 à 5 employés	29 %	19 %	46 %	53 %
6 à 10 employés	17 %	14 %	28 %	8 %
11 à 20 employés	6 %	5 %	7 %	9 %
Plus de 20 employés	2 %	0 %	6 %	2 %
Ne sait pas / Refus	1 %	0 %	1 %	0 %
<i>Moyenne</i>	<i>5 employés</i>	<i>3 employés</i>	<i>7 employés</i>	<i>5 employés</i>

Source : Sondage Léger, 2016

Les analyses statistiques indiquent par ailleurs que les employés ayant plus d'expérience sont plus nombreux en proportion à travailler dans de très petites entreprises (1 à 2 employés).

2. L'offre de services et la clientèle dans le sous-secteur de l'esthétique

2.1 L'évolution de l'offre de services en esthétique

- Les perceptions quant au contexte économique

Le sondage en milieu de travail a permis de recueillir les perceptions des employeurs et des travailleurs du sous-secteur de l'esthétique quant aux impacts du contexte économique récent. Le tableau 2.1 illustre que **les répondants sont nombreux à avoir remarqué des visites des clients plus espacées en réponse au contexte économique des dernières années**. Il s'agit là de l'impact le plus visible.

Tableau 2.1 - Les impacts du contexte économique

Le contexte économique des dernières années a-t-il eu les impacts suivants sur votre pratique?*				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Visites des clients plus espacées	59 %	63 %	49 %	59 %
Diminution de l'achalandage	55 %	61 %	45 %	46 %
Baisse de la facture moyenne par client	45 %	47 %	43 %	39 %
Investissement limité dans l'entreprise	36 %	40 %	23 %	51 %
Réduction des heures de travail	36 %	33 %	47 %	19 %
Licenciement (mise à pied)	7 %	9 %	5 %	3 %
Autres	1 %	1 %	0 %	0 %
Aucun impact	20 %	21 %	19 %	12 %
Ne sait pas / Refus	3 %	2 %	8 %	0 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

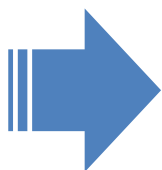
Plus de la moitié (61 %) des travailleurs autonomes du sous-secteur ainsi que 45 % des salariés et 46 % des employeurs ont également constaté une diminution de l'achalandage. Ils ont d'ailleurs été plus nombreux à limiter leur investissement dans l'entreprise (40 %). **Les travailleurs autonomes sont plus nombreux en proportion à avoir subi ces impacts. On observe ainsi que cette catégorie de travailleurs est plus vulnérable et plus affectée par le climat économique.**

Une proportion supérieure de salariés (47 %) ont, quant à eux, observé une réduction de leurs heures de travail. Le tableau 2.2 compare les perceptions quant aux impacts du contexte d'économique chez les travailleurs autonomes et les employeurs répondants en 2016, à ceux des répondants à un sondage réalisé pour SOINS PERSONNELS QUÉBEC par la même firme de sondage en 2011.

Tableau 2.2 - Variation des perceptions quant aux impacts du contexte économique de 2011 à 2016

Le contexte économique des dernières années a-t-il eu les impacts suivants sur votre pratique?*				
	Travailleurs autonomes		Employeurs	
	2011 (n=106)	2016 (n=283)	2011 (n=101)	2016 (n=40)
Diminution de l'achalandage	46 %	61 % ↑	49 %	46 % ↓
Investissement limité dans l'entreprise	36 %	40 % ↑	39 %	51 % ↑
Réduction des heures de travail	6 %	33 % ↑	38 %	19 % ↓
Licenciement (mise à pied)	7 %	9 % ↑	9 %	3 % ↓
Aucun impact	42 %	21 % ↓	32 %	12 % ↓

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source 2011 : Sondage Léger, 2011 - Source 2016 : Sondage Léger, 2016



Par rapport au sondage réalisé en 2011, les impacts du contexte économique sont perçus de façon beaucoup plus significative par les travailleurs autonomes. Alors qu'en 2011, 46 % des travailleurs autonomes estimaient que le contexte économique diminuait l'achalandage, ce pourcentage est passé à 61 % en 2016. Pour un nombre plus important d'entre eux, on a aussi observé une réduction des heures travaillées (de 6 % à 33 %).

Du côté des employeurs, la situation économique affecterait moins la réduction des heures de travail, mais limiterait davantage l'investissement dans l'entreprise.

Enfin, tant les travailleurs autonomes que les employeurs sont aujourd'hui moins nombreux qu'en 2011 à n'avoir observé aucun impact de la situation économique.

- **Les perceptions quant à l'évolution du chiffre d'affaires**

En interrogeant les répondants sur le chiffre d'affaires de leur entreprise, on constate que la moitié des travailleurs autonomes (52 %) qui ont accepté de répondre à cette question indique un chiffre d'affaires inférieur à 50 000 \$. Environ 30 % des employeurs déclarent un chiffre d'affaires entre 50 000 \$ et 249 999 \$.

À noter qu'une proportion considérable de travailleurs autonomes et d'employeurs mentionne ne pas être en mesure de se prononcer ou refuse de répondre à la question.

Tableau 2.3 - Sondage en milieu de travail - Chiffre d'affaires des entreprises

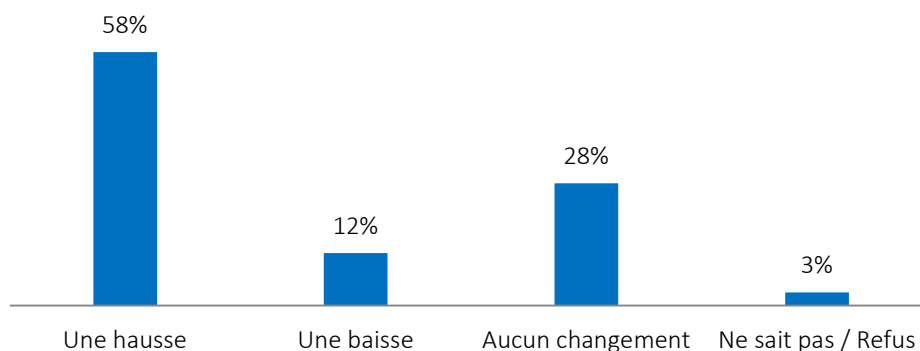
Quel est le chiffre d'affaires de votre entreprise pour l'année 2015?		
	Travailleurs autonomes (n=283)	Employeurs (n=40)
Moins de 50 000 \$	52 %	12 %
50 000 \$ à 99 999 \$	7 %	20 %
100 000 \$ à 249 999 \$	4 %	10 %
250 000 \$ à 499 999 \$	0 %	0 %
500 000 \$ à 999 999 \$	0 %	5 %
1 000 000 \$ ou plus	0 %	2 %
Ne sait pas / Refus	37 %	42 %

Source : Sondage Léger, 2016

Les travailleurs autonomes et les employeurs ont aussi été interrogés pour connaître leurs prévisions en termes d'évolution de leur chiffre d'affaires.

Graphique 2.1 - L'évolution du chiffre d'affaires selon les travailleurs autonomes

Au cours des trois prochaines années, quel changement prévoyez-vous sur votre chiffre d'affaires?
Base : Les travailleurs autonomes (n=283)



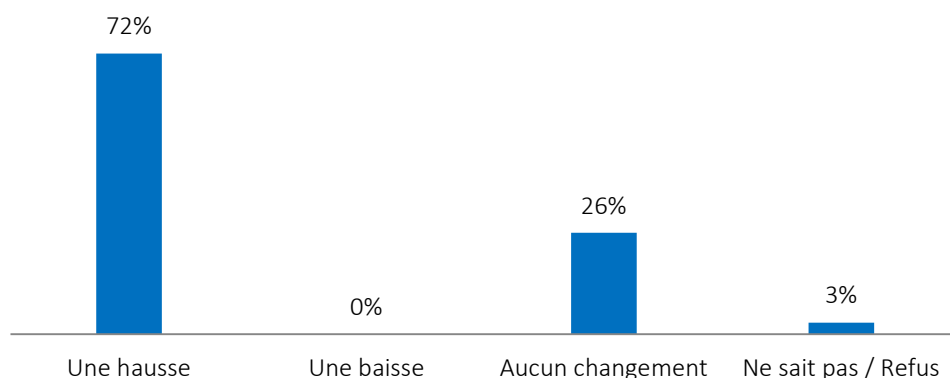
Source : Sondage Léger, 2016

Plus de la moitié des travailleurs autonomes (58 %) prévoit une hausse du chiffre d'affaires au cours des trois prochaines années alors qu'environ deux travailleurs autonomes sur trois envisagent un maintien du chiffre d'affaires actuel (28 %). Ces projections concordent avec les perceptions des travailleurs qui se disent plus affectés par le contexte économique.

Graphique 2.2 - L'évolution du chiffre d'affaires selon les employeurs

Au cours des trois prochaines années, quel changement prévoyez-vous sur votre chiffre d'affaires?

Base : Les employeurs (n=40)



Source : Sondage Léger, 2016

Les employeurs sont plus optimistes que les travailleurs autonomes, alors que 72 % d'entre eux prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires. Environ le quart d'entre eux (26 %) prévoit une situation plutôt stable, mais aucun employeur ne prévoit une baisse du chiffre d'affaires durant les trois prochaines années.

2.2 Les principaux services offerts

Le sondage en milieu de travail a permis de questionner les répondants sur la diversité des services offerts dans leur entreprise.

En plus des principaux services offerts en soins esthétiques, plusieurs professionnels travaillent dans des entreprises offrant également des services de coiffure et/ou de massothérapie. Les salariés et les employeurs sont significativement plus nombreux en proportion à travailler dans des entreprises offrant ce dernier service (48 % et 62 %). Quatre travailleurs autonomes sur dix (41 %) évoluent dans une entreprise où on offre un service de coiffure.

Tableau 2.4 - Sondage en milieu de travail - Autres services de soins personnels offerts dans les entreprises

Dans votre lieu de travail, y a-t-il d'autres services de soins personnels parmi les suivants?*

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Coiffure	38 %	41 %	33 %	31 %
Massothérapie	37 %	30 %	48 %	62 %
Aucun autre	41 %	45 %	32 %	29 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

Le tableau 2.5 s'intéresse de plus près aux différents services complémentaires offerts.

Tableau 2.5 - Sondage en milieu de travail - Type d'autres services de soins personnels offerts dans les entreprises				
Je vais maintenant vous énumérer une série de services, pour chacun des services suivants, veuillez m'indiquer s'il est offert à votre lieu de travail?*				
Base : les répondants dont le lieu de travail offre d'autres services de soins personnels				
	Ensemble des répondants (n=221)	Travailleurs autonomes (n=145)	Salariés (n=45)	Employeurs (n=31)
Coiffure pour femmes	60 %	70 %	44 %	43 %
Coiffure pour hommes	58 %	66 %	45 %	43 %
Pose d'ongles	58 %	61 %	51 %	59 %
Coiffure haute	50 %	59 %	38 %	31 %
Massothérapie	61 %	54 %	69 %	85 %
Soins du corps (Exfoliation, enveloppement, etc.)	55 %	46 %	70 %	71 %
Taille de la barbe	36 %	44 %	28 %	15 %
Rasage de la barbe	30 %	32 %	28 %	17 %
Maquillage permanent	21 %	18 %	23 %	38 %
Aucun de ces services	2 %	2 %	1 %	0 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

Les services de coiffure pour femmes et pour hommes, la massothérapie et la pose d'ongles sont les services complémentaires les plus fréquemment offerts dans les entreprises du sous-secteur de l'esthétique.

Les travailleurs autonomes évoluant dans des entreprises offrant des services complémentaires en soins personnels sont plus nombreux à mentionner que l'entreprise offre des services de coiffure. Les salariés et les employeurs ont tendance, quant à eux, à travailler auprès d'entreprises offrant surtout des soins du corps et de la massothérapie.

2.3 Les types de clientèle ciblés

Le tableau 2.6 décrit les types de clientèle ciblés dans les entreprises des répondants. **De façon générale, la majorité des répondants au sondage indique ne pas se spécialiser auprès d'une clientèle particulière, offrant ses services à tous les types de clientèle.** Ce pourcentage est encore plus élevé du côté des employeurs (90 %)

Un peu plus du quart des répondants cible une clientèle de femmes seulement.

Tableau 2.6 - Sondage en milieu de travail - Clientèle ciblée dans les entreprises				
Après de quelle clientèle, vous spécialisez-vous?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Femmes seulement	27 %	30 %	23 %	19 %
Personnes âgées	3 %	3 %	3 %	0 %
Hommes seulement	0 %	0 %	1 %	0 %
Autres	3 %	2 %	5 %	1 %
Aucune spécialisation	66 %	64 %	68 %	80 %

Source : Sondage Léger, 2016

2.4 Les principales caractéristiques de la clientèle

- **L'âge de la clientèle**

On constate dans le tableau 2.7 que l'âge moyen de la clientèle des services d'esthétique se situe autour de 40 ans. **Il y a une forte concentration de la clientèle dans la strate des 25 et 54 ans (81 %).**

Tableau 2.7 - Sondage en milieu de travail - Âge moyen de la clientèle				
Quel est l'âge moyen de la clientèle ?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Moins de 18 ans	1 %	1 %	0 %	0 %
18 à 24 ans	3 %	4 %	3 %	0 %
25 à 34 ans	18 %	19 %	15 %	20 %
35 à 44 ans	38 %	37 %	38 %	36 %
45 à 54 ans	25 %	26 %	24 %	18 %
55 à 64 ans	5 %	2 %	7 %	15 %
65 ans et plus	1 %	0 %	3 %	0 %
Ne sait pas / Refus	10 %	10 %	10 %	11 %
<i>Moyenne</i>	<i>40 ans</i>	<i>39 ans</i>	<i>41 ans</i>	<i>42 ans</i>

Source : Sondage Léger, 2016

Les analyses statistiques indiquent que les professionnels ayant plus d'expérience ont une clientèle significativement plus âgée.

- **La proportion de clients masculins**

À peine 15 % de la clientèle des professionnels en esthétique est masculine. Une proportion significativement supérieure de travailleurs autonomes (19 %) indique ne pas avoir d'hommes parmi ses clients. Les analyses statistiques indiquent que les hommes pratiquant le métier ont un plus grand nombre de clients de sexe masculin.

Tableau 2.8 - Sondage en milieu de travail - Proportion de clients masculins				
Quelle est la proportion de votre clientèle masculine?				
Base : Les répondants salariés, les travailleurs autonomes et les employeurs pratiquant le métier				
	Ensemble des répondants (n=395)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=35)
0 %	14 %	19 %	3 %	1 %
1 % à 25 %	70 %	67 %	78 %	77 %
26 % à 50 %	12 %	10 %	17 %	11 %
51 % à 75 %	1 %	0 %	0 %	11 %
76 % à 99 %	3 %	4 %	1 %	0 %
100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<i>Moyenne</i>	15 %	14 %	16 %	19 %
Source : Sondage Léger, 2016				

2.5 L'achalandage

- **Le nombre de clients vus par semaine**

Les répondants du sous-secteur de l'esthétique voient en moyenne 27 clients par semaine.

Tableau 2.9 - Sondage en milieu de travail - Nombre de clients vus par semaine				
En moyenne, combien de clients voyez-vous PERSONNELLEMENT par semaine?				
Base : Les répondants salariés, les travailleurs autonomes et les employeurs pratiquant le métier				
	Ensemble des répondants (n=395)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=35)
10 clients ou moins	19 %	22 %	13 %	20 %
11 à 20 clients	27 %	28 %	27 %	11 %
21 à 30 clients	22 %	22 %	19 %	28 %
31 à 40 clients	13 %	11 %	16 %	14 %
41 à 50 clients	6 %	5 %	7 %	12 %
51 à 60 clients	3 %	3 %	4 %	0 %
Plus de 60 clients	3 %	2 %	4 %	4 %
Ne sait pas / Refus	8 %	7 %	11 %	11 %
<i>Moyenne</i>	27 clients	25 clients	31 clients	30 clients
Source : Sondage Léger, 2016				

Comparativement aux salariés et aux employeurs, les travailleurs autonomes voient personnellement moins de clients par semaine en moyenne (25 clients). Les analyses statistiques confirment pourtant que le nombre d'heures par semaine consacré à l'exercice de la profession est relativement le même dans ces divers statuts d'emploi.

- Les fluctuations mensuelles de l'achalandage

L'achalandage dans le sous-secteur de l'esthétique fluctue en fonction des saisons.

Le tableau 2.10 indique que les mois de décembre, juin et juillet sont les plus occupés. À l'inverse, les mois de janvier et février sont ceux où l'achalandage est le plus faible. On note aussi un achalandage plus faible en septembre et octobre.

Généralement, quel (s) mois de l'année sont les PLUS achalandés pour vous?*		Généralement, quel (s) mois de l'année sont les MOINS achalandés pour vous?*	
	Ensemble des répondants (n=400)		Ensemble des répondants (n=400)
Janvier	5 %	Janvier	49 %
Février	4 %	Février	38 %
Mars	7 %	Mars	16 %
Avril	11 %	Avril	5 %
Mai	28 %	Mai	2 %
Juin	45 %	Juin	6 %
Juillet	39 %	Juillet	14 %
Août	18 %	Août	15 %
Septembre	4 %	Septembre	35 %
Octobre	8 %	Octobre	23 %
Novembre	20 %	Novembre	8 %
Décembre	50 %	Décembre	3 %
Ne sait pas / Refus	13 %	Ne sait pas / Refus	10 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

2.6 Le développement de la clientèle

- Les moyens pour développer la clientèle

On a questionné les employeurs sur les démarches phares mises en œuvre pour développer leur clientèle.

On constate dans le tableau 2.11 que **pour le trois quarts des répondants (74 %), le bouche-à-oreille demeure la démarche la plus efficace pour développer la clientèle**. Cette approche est cependant jugée plus efficace par les travailleurs autonomes (81 %) que les employeurs (68 %) et les salariés (58 %).

Pour deux employeurs sur dix, les réseaux sociaux (21 %) sont identifiés comme une démarche importante pour développer la clientèle.

Tableau 2.11 - Sondage en milieu de travail - Démarches pour développer la clientèle

Quelle démarche s'est avérée LA PLUS efficace pour développer votre clientèle? Est-ce...

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Bouche-à-oreille / Références	74 %	81 %	58 %	68 %
Réseaux sociaux	7 %	6 %	5 %	21 %
Site Internet	6 %	5 %	10 %	3 %
Pages jaunes (imprimé et électronique)	2 %	4 %	0 %	0 %
Publicité dans les journaux locaux	3 %	3 %	3 %	0 %
Distribution de feuillets publicitaires	3 %	1 %	6 %	2 %
Aucune démarche en particulier	5 %	0 %	14 %	7 %
Ne sait pas / Refus	1 %	0 %	4 %	0 %

Source : Sondage Léger, 2016

- **Les tendances observées quant à l'évolution de la clientèle**

Au cours des cinq dernières années, les répondants ont observé des variations dans leur clientèle. Plusieurs dénombrent plus d'adolescents, d'hommes et de femmes.

Tableau 2.12 - Sondage en milieu de travail - Clientèles en hausse

Veuillez m'indiquer les clientèles pour lesquelles vous avez constaté une augmentation au cours des cinq dernières années. Avez-vous remarqué une hausse de la clientèle.*

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Des adolescents	42 %	43 %	37 %	53 %
Des femmes	41 %	42 %	37 %	46 %
Des hommes	36 %	30 %	47 %	46 %
Des personnes âgées	20 %	20 %	25 %	10 %
Des personnes de différentes cultures / ethnies	18 %	14 %	26 %	26 %
Des enfants	6 %	6 %	5 %	14 %
Aucun changement	18 %	20 %	12 %	17 %
Ne sait pas / Refus	4 %	2 %	8 %	3 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

Les salariés sont plus nombreux à avoir vu une augmentation de la clientèle masculine (47 %) et des personnes de différentes cultures parmi leurs clients (26 %). Significativement plus d'employeurs ont indiqué avoir observé une hausse de la clientèle composée d'enfants (14 %).

Il est intéressant de noter que les professionnels ayant plus d'expérience sont plus nombreux à n'avoir constaté aucun changement à ce niveau.

2.7 La collaboration avec les professionnels de la santé

- La fréquence des collaborations

Le sondage en milieu de travail a permis de vérifier si les professionnels en esthétique travaillaient en collaboration avec des professionnels de la santé dans le cadre de leur pratique.

Tableau 2.13 - Sondage en milieu de travail - Collaboration avec des professionnels de la santé			
Au cours des trois dernières années, avez-vous collaboré avec des professionnels de la santé? Si oui, avec quel(s) professionnel(s)? Plusieurs réponses possibles*			
	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
TOTAL OUI	20 %	24 %	42 %
Infirmières	9 %	11 %	24 %
Médecins généralistes	6 %	11 %	20 %
Dermatologues	5 %	8 %	6 %
Podiatres	4 %	3 %	8 %
Chirurgiens esthétiques	3 %	8 %	8 %
Phlébologues	1 %	2 %	1 %
Autres	5 %	1 %	18 %
Non, n'a pas collaboré avec un professionnel de la santé	79 %	75 %	58 %
Ne sait pas / Refus	1 %	2 %	0 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

Les trois quarts des travailleurs autonomes et des salariés indiquent de pas avoir collaboré avec un professionnel de la santé au cours des trois dernières années.

Ces interactions sont plus présentes du côté des employeurs alors qu'un répondant sur cinq aurait notamment interagi avec des infirmières ou des médecins généralistes.

- **La délimitation des champs de pratique en esthétique**

La question de délimitation entre la pratique de l'esthétique et la médecine esthétique a aussi été explorée.

Tableau 2.14 - Sondage en milieu de travail - Perceptions quant à clarté de la délimitation des champs de pratique

De façon générale, trouvez-vous que la délimitation entre la pratique de l'esthétique versus la pratique de la médecine esthétique est très, assez, peu ou pas du tout claire?			
	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
TOTAL OUI	46 %	50 %	30 %
La délimitation est très claire	16 %	10 %	5 %
La délimitation est assez claire	30 %	40 %	26 %
TOTAL NON	45 %	49 %	70 %
La délimitation est peu claire	31 %	38 %	54 %
La délimitation n'est pas du tout claire	13 %	11 %	15 %
Ne sait pas / Refus	9 %	2 %	0 %
Source : Sondage Léger, 2016			

Les perceptions quant à la clarté de la délimitation entre la pratique de l'esthétique et la pratique de la médecine esthétique sont très variables.

Pour près de la moitié des travailleurs autonomes et des salariés, la délimitation est claire. Elle ne l'est pas pour l'autre moitié. Les employeurs ont un avis plus arrêté sur le sujet. 70 % d'entre eux déclarent en effet avoir du mal à voir la limite entre les deux pratiques. Ils sont d'ailleurs plus nombreux à travailler avec des professionnels de la santé. On comprend donc que la collaboration interdisciplinaire entraîne ainsi une ambiguïté chez les travailleurs qui y prennent part.

2.8 L'acquisition d'équipements technologiques en entreprise

- Les acquisitions effectuées

Les employeurs et les travailleurs autonomes ont été invités à préciser les investissements en équipements de nouvelles technologies effectués.

Tableau 2.15 - Sondage en milieu de travail - Acquisition d'équipements de nouvelles technologies		
Au cours des trois dernières années, avez-vous acquis des équipements de nouvelles technologies ? Si oui, afin d'offrir quel(s) service(s) ? *		
	Travailleurs autonomes (n=283)	Employeurs (n=40)
Électrolyse	14 %	20 %
Microdermabrasion	7 %	13 %
Électrocoagulation	7 %	10 %
Épilation par lumière intense pulsée	5 %	10 %
Épilation au laser	4 %	20 %
Radiofréquence	4 %	1 %
Photoraajeunissement	3 %	9 %
Soins de la cellulite	3 %	6 %
Autre	14 %	14 %
N'a pas acquis de nouvelles technologies	61 %	54 %
Ne sait pas / Refus	1 %	0 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

Au cours des trois dernières années, la majorité des travailleurs autonomes (61 %) et des employeurs (54 %) n'ont pas acquis d'équipements de nouvelles technologies. Les travailleurs autonomes et employeurs ayant fait l'achat de nouvelles technologies se sont principalement intéressés à l'équipement d'électrolyse.

Notons toutefois qu'une proportion significativement supérieure d'employeurs s'est dotée d'appareils pour pratiquer l'épilation au laser (20 %).

On s'est aussi interrogé sur les sommes investies dans l'acquisition de ces nouveaux équipements. Le tableau 2.16 illustre que **les employeurs ont, en moyenne, investi trois fois plus dans les équipements technologiques que les travailleurs autonomes** (35 750 \$ vs 11 180 \$).

Tableau 2.16 - Sondage en milieu de travail - Sommes investies en acquisition d'équipements de nouvelles technologies

Quel montant avez-vous investi pour ces équipements de nouvelles technologies au cours des trois dernières années?
Base : Les travailleurs autonomes et employeurs ayant fait l'acquisition d'équipements technologiques

	Travailleurs autonomes (n=74)	Employeurs (n=12)*
2 000 \$ ou moins	31 %	2 %
2 001 \$ à 5 000 \$	17 %	13 %
5 001 \$ à 10 000 \$	22 %	13 %
10 000 \$ ou plus	26 %	60 %
Ne sait pas / Refus	4 %	11 %
<i>Moyenne</i>	11 178 \$	35 749 \$

* Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), ces données sont présentées à titre indicatif seulement.

Source : Sondage Léger, 2016

- **Les projections quant aux acquisitions à venir**

Le tableau suivant précise les intentions des employeurs et des travailleurs autonomes quant à l'acquisition d'équipements de nouvelles technologies au cours des trois prochaines années.

Tableau 2.17 - Sondage en milieu de travail - Projections d'acquisition d'équipements de nouvelles technologies

Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous acquérir des équipements de nouvelles technologies? Si oui, afin d'offrir quel(s) service(s)? *

Base : Les travailleurs autonomes et employeurs

	Travailleurs autonomes (n=283)	Employeurs (n=40)
Épilation par lumière intense pulsée	8 %	8 %
Microdermabrasion	8 %	7 %
Photorajeunissement	3 %	16 %
Épilation au laser	2 %	5 %
Électrolyse	2 %	7 %
Soins de la cellulite	2 %	9 %
Radiofréquence	1 %	2 %
Électrocoagulation	0 %	0 %
Autres	10 %	20 %
Ne prévoit pas acquérir d'équipements de nouvelles technologies	57 %	55 %
Ne sait pas / Refus	13 %	2 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

Encore ici, une majorité des travailleurs autonomes et d'employeurs prévoit ne pas acquérir d'équipements de nouvelles technologies au cours des prochaines années. On observe tout de même que les travailleurs autonomes s'intéressent surtout à l'équipement pour l'épilation par lumière intense pulsée (8 %) et la microdermabrasion

(8 %). Les employeurs sont significativement plus nombreux à prévoir investir dans des équipements de photorajeunissement (16 %) et de soins de la cellulite (9 %).

Les analyses statistiques indiquent que les professionnels ayant plus d'expérience sont plus nombreux en proportion à ne pas prévoir investir dans des équipements de nouvelles technologies au cours des trois prochaines années. L'approche de la retraite ou le nombre d'années de pratique à venir semble donc influencer l'intérêt pour l'acquisition d'équipements technologiques.

Quant aux montants qui seront investis pour l'acquisition d'équipements de nouvelles technologies, les projections d'investissement des employeurs sont plus de deux fois supérieures aux intentions des travailleurs autonomes.

Tableau 2.18 - Sondage en milieu de travail - Projections des sommes à investir en acquisition d'équipements de nouvelles technologies

Quel montant avez-vous investi pour ces équipements de nouvelles technologies au cours des trois dernières années?
Base : Les travailleurs autonomes et employeurs ayant fait l'acquisition d'équipements technologiques

	Travailleurs autonomes (n=74)	Employeurs (n=12)*
Aucun	3 %	0 %
2 000 \$ ou moins	11 %	3 %
2 001 \$ à 5 000 \$	16 %	0 %
5 001 \$ à 10 000 \$	24 %	9 %
10 000 \$ ou plus	20 %	57 %
Ne sait pas / Refus	26 %	32 %
<i>Moyenne</i>	14 214 \$	32 438 \$

* Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), ces données sont présentées à titre indicatif seulement.

Source : Sondage Léger, 2016

3. Les entreprises dans le sous-secteur de l'esthétique

3.1 Les sources de données sur les entreprises

Le Registre des entreprises (RE) est le répertoire central d'information sur les entreprises au Canada. Le RE est utilisé comme principale base de sondage pour le programme de statistiques économiques de Statistique Canada. Les données sont basées sur le concept statistique d'« emplacement », c'est-à-dire que chaque emplacement d'exploitation est compté séparément, y compris les cas où une entreprise comprend plusieurs emplacements.

Jusqu'en 2014, les données de Statistique Canada relatives aux emplacements incluaient la catégorie « indéterminée » qui était définie de la façon suivante :

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

Depuis 2014, la catégorie « indéterminée » a changé d'appellation et les données plus récentes comptent deux catégories : les « emplacements avec employés » et les « emplacements sans employés ». Selon Statistique Canada, les emplacements sans employés « comprennent tous les emplacements canadiens actifs sans employés et avec un revenu d'affaires supérieur à 30 000 \$ ou qui sont incorporés ».

Cette définition nous permet de faire l'hypothèse que la somme des emplacements sous-estime le nombre réel d'entreprises dans le sous-secteur de l'esthétique puisque les travailleurs autonomes déclarant un revenu inférieur à 30 000 \$, qui ne sont pas incorporés, ne seraient pas comptabilisés.

3.2 L'évolution du nombre d'entreprises

Les changements de méthodologie de Statistique Canada et les mises en garde que l'organisme émet⁵ rendent hasardeuses les analyses quant à la fluctuation du nombre d'emplacements d'une année à l'autre. Mais tout en considérant une certaine marge d'erreur reliée à la méthodologie, le tableau 3.1 illustre **une nette tendance à une augmentation totale du nombre d'emplacements offrant des services d'esthétique entre 2012 et 2015.**

Tableau 3.1 - Variation annuelle du nombre d'emplacements avec et sans employés

Salons de beauté (SCIAN 812115) et Autres services de soins personnels (SCIAN 81219)	Année			
	2012	2013	2014	2015
Nombre d'emplacements avec employés	2 409	2 472	2 150	2 093
Nombre d'emplacements « catégorie indéterminée »	2 048	2 341	ND	ND
Nombre d'emplacements sans employés	ND	ND	3 783	3 980
Nombre total d'emplacements	4 457	4 813	5 933	6 073

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Simultanément, on observe que le nombre d'emplacements avec employés est en baisse constante, passant de 2 409 emplacements en 2010 à 2 093 emplacements en 2015, ce qui représente une baisse de 13 % du nombre d'emplacements avec employés.

⁵ Les fluctuations observées d'une période à l'autre peuvent provenir de changements méthodologiques (par exemple, un changement dans la méthode d'identification des unités inactives ou un changement de stratégie pour attribuer les codes industriels aux entreprises). Par conséquent, ces données ne représentent pas uniquement les changements dans la population des entreprises à travers le temps. Statistique Canada recommande aux utilisateurs de ne pas considérer ces données comme une série chronologique.

Les emplacements sans employés représentent, en 2015, les deux tiers (66 %) de l'ensemble des emplacements offrant des services d'esthétique au Québec. Ceci est plutôt cohérent avec le grand nombre de personnes ouvrant à titre de travailleurs autonomes dans la profession.

Le tableau suivant examine de plus près la fluctuation du nombre d'emplacements par catégorie d'entreprise entre 2014 et 2015 dans les deux catégories d'entreprise ciblées.

Tableau 3.2 - Variation annuelle du nombre d'emplacements par catégorie d'entreprise

SCIAN	Catégorie d'entreprise	Emplacements avec employés			Emplacements sans employés		
		2014	2015	Variation 2014/2015	2014	2015	Variation 2014/2015
812115	Salons de beauté	1 428	1 405	-2 %	2 142	2 230	4 %
81219	Autres services de soins personnels	722	688	-5 %	1 641	1 750	7 %
	Total	2 150	2 093	-3 %	3 783	3 980	5 %

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2014 et 2015.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

La réduction du nombre d'emplacements avec employés est présente dans les deux catégories d'entreprises, mais elle est de l'ordre de 2 % dans les *Salons de beauté* (SCIAN 812115) et de 5 % dans les *Autres services de soins personnels* (SCIAN 81219).

3.3 La taille des entreprises

Le tableau 3.3 permet de constater que **88 % des entreprises offrant des services d'esthétique comptent moins de 10 employés**. Cette prédominance de petites entreprises est encore plus importante dans les *Salons de beauté* (SCIAN 812115) qui regroupent un plus grand nombre de petites entreprises de 1 à 4 employés (69 %) que les *Autres services de soins personnels* (SCIAN 81219) qui en comptent 64 %.

Tableau 3.3 - Répartition des emplacements selon la taille

SCIAN	Secteur d'activité	Total avec employés	1 à 4 employés	5 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés ou plus
812115	Salons de beauté	1 405 100 %	971 69 %	289 21 %	100 7 %	41 3 %	4 <1 %
81219	Autres services de soins personnels	688 100 %	441 64 %	158 23 %	54 8 %	25 4 %	10 1 %
	Total	2 093 100 %	1 412 67 %	447 21 %	154 7 %	66 3 %	14 <1 %

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2015.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

3.4 La masse salariale des entreprises

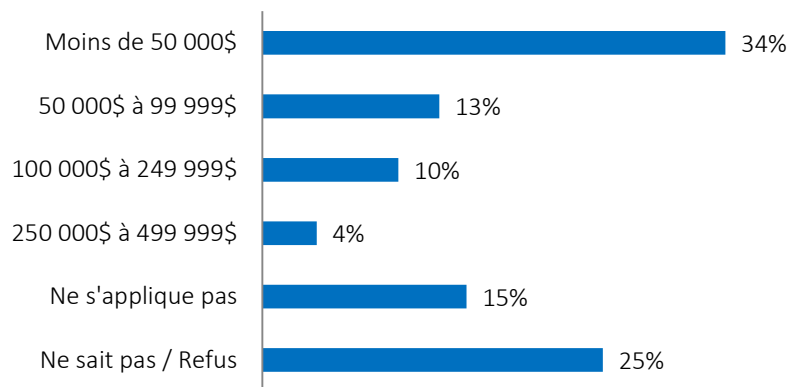
L'information issue du sondage en milieu de travail quant à la masse salariale des entreprises confirme la prédominance de petites entreprises dans le secteur. **Le tiers des employeurs répondants indiquent avoir une masse salariale de moins de 50 000 \$ annuellement. Plus de la moitié des employeurs déclare une masse salariale inférieure à 250 000 \$.**

Notons cependant que 25 % des employeurs répondants ont refusé de répondre à cette question.

Graphique 3.1 - Sondage en milieu de travail - Masse salariale des entreprises

Quelle était la masse salariale de votre entreprise pour l'année 2015?

Base : Les employeurs (n=40)



Source : Sondage Léger, 2016

3.5 La distribution géographique des entreprises

Le tableau 3.4 présente la distribution géographique de l'ensemble des emplacements offrant des services d'esthétique en 2015 et la proportion d'emplacements avec et sans employés (travailleurs autonomes) dans chacune des régions administratives.

Tableau 3.4 - Répartition des emplacements selon la région administrative						
	Tous les emplacements*		Emplacements sans employés	%	Emplacements avec employés	%
Salons de beauté (SCIAN 812115) et Autres services de soins personnels (SCIAN 81219)	6 057	100 %	3 966	67 %	2 091	33 %
01 Bas-Saint-Laurent	124	2 %	78	63 %	46	37 %
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	169	3 %	104	62 %	65	38 %
03 Capitale-Nationale	563	9 %	370	66 %	193	34 %
04 Mauricie	159	3 %	109	69 %	50	31 %
05 Estrie	210	3 %	160	76 %	50	24 %
06 Montréal	1509	25 %	890	59 %	619	41 %
07 Outaouais	270	4 %	208	77 %	62	23 %
08 Abitibi-Témiscamingue	85	1 %	65	76 %	20	24 %
09 Côte-Nord	53	1 %	34	64 %	19	36 %
10 Nord-du-Québec	7	0 %	5	71 %	2	29 %
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	33	1 %	26	79 %	7	21 %
12 Chaudière-Appalaches	316	5 %	240	76 %	76	24 %
13 Laval	384	6 %	234	61 %	150	39 %
14 Lanaudière	347	6 %	241	69 %	106	31 %
15 Laurentides	507	8 %	338	67 %	169	33 %
16 Montérégie	1162	19 %	756	65 %	406	35 %
17 Centre-du-Québec	159	3 %	108	68 %	51	32 %

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2015.
 Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec.
 * : Prendre note que, dû aux arrondis et à la confidentialité des données, la somme des composantes n'égalise pas toujours le total.

La proportion d'établissements avec ou sans employés est variable d'une région à l'autre. La région de Montréal qui regroupe le plus grand nombre d'emplacements au Québec compte une proportion plus élevée d'emplacements avec employés (41 %).

Certaines régions regroupent une proportion plus faible d'emplacements avec employés. C'est le cas des régions de Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (21 %) de l'Outaouais (23 %), de Chaudière-Appalaches (24 %), de l'Abitibi-Témiscamingue (24 %) et de l'Estrie (24 %).

Il ne faut pas perdre de vue que ces données par emplacement n'incluent pas les travailleurs autonomes déclarant un revenu de moins 30 000 \$ et offre donc un portrait partiel de l'offre de services réelle dans les différentes régions du Québec.

3.6 Le lieu de travail des répondants selon le sondage en milieu de travail

Le sondage en milieu de travail a permis d'en arriver à un portrait plus précis du type d'entreprises du sous-secteur de l'esthétique que ne le permet le système de classification SCIAN. Le tableau suivant présente le lieu de travail des répondants.

Tableau 3.5 - Sondage en milieu de travail - Lieu de travail des répondants

Quel est le PRINCIPAL lieu de travail où vous exercez votre profession?

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Salon de beauté, institut de beauté ou d'esthétique	46 %	40 %	55 %	71 %
À votre domicile	18 %	26 %	0 %	4 %
Salon de coiffure	17 %	19 %	16 %	10 %
Spa, centre de détente ou de santé	7 %	1 %	20 %	7 %
En entreprise	4 %	5 %	3 %	6 %
Salon de bronzage	2 %	3 %	0 %	0 %
Studio de tatouage	2 %	3 %	0 %	0 %
Clinique médicale	0 %	0 %	3 %	0 %
Centre de conditionnement physique	0 %	0 %	1 %	0 %
Autres	3 %	2 %	3 %	2 %

Source : Sondage Léger, 2016

Les travailleurs du sous-secteur de l'esthétique pratiquent principalement leur métier dans un salon de beauté (46 %). Les travailleurs autonomes sont proportionnellement plus nombreux à travailler à leur domicile (26 %). Une plus grande proportion de travailleurs autonomes exerce sa profession en spa, centre de détente ou de santé (20 %).

Il est intéressant de comparer les résultats quant au lieu de travail des travailleurs autonomes avec ceux obtenus lors d'un sondage réalisé en 2011

Tableau 3.6 - Sondage en milieu de travail - Lieu de travail des travailleurs autonomes en 2011 et en 2016

	Travailleurs autonomes 2011 (n=106)	Travailleurs autonomes 2016 (n=283)
Salon de beauté, institut de beauté ou d'esthétique	23 %	40 % ↑
À votre domicile	46 %	26 % ↓
Salon de coiffure	21 %	19 % ↓
Autres	10 %	14 % ↑

Source : Sondage Léger, 2011 et 2016



Par rapport au sondage réalisé en 2011, le nombre de travailleurs autonomes qui pratique à domicile a considérablement diminué (-20 %). On retrouve 17 % plus de travailleurs autonomes exerçant leur profession dans une entreprise offrant des services d'esthétique. Ceci laisse croire que la pratique de location d'espaces en milieu de travail serait en croissance.

4. L'emploi dans la profession

4.1 Les sources de données sur l'emploi

Les données produites par Statistique Canada constituent la principale source d'information sur l'emploi, notamment par le biais du recensement qui est mené tous les cinq ans. Le recensement est la source de données la plus fiable au plan statistique puisqu'il ne s'agit pas d'une enquête par échantillonnage, mais d'une enquête auprès de l'ensemble de la population. Les données relatives à l'emploi recueillies dans le cadre du recensement sont classifiées par code SCIAN (industries) et par code CNP (professions).

Le Recensement a été remplacé en 2011 par l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM 2011), une enquête faite auprès de la population sur une base facultative. Statistique Canada a réintroduit le recensement en 2016, mais compte tenu des délais de traitement statistique de l'information recueillie, les données issues de cette enquête plus récente ne seront disponibles que vers la fin de l'année 2017.

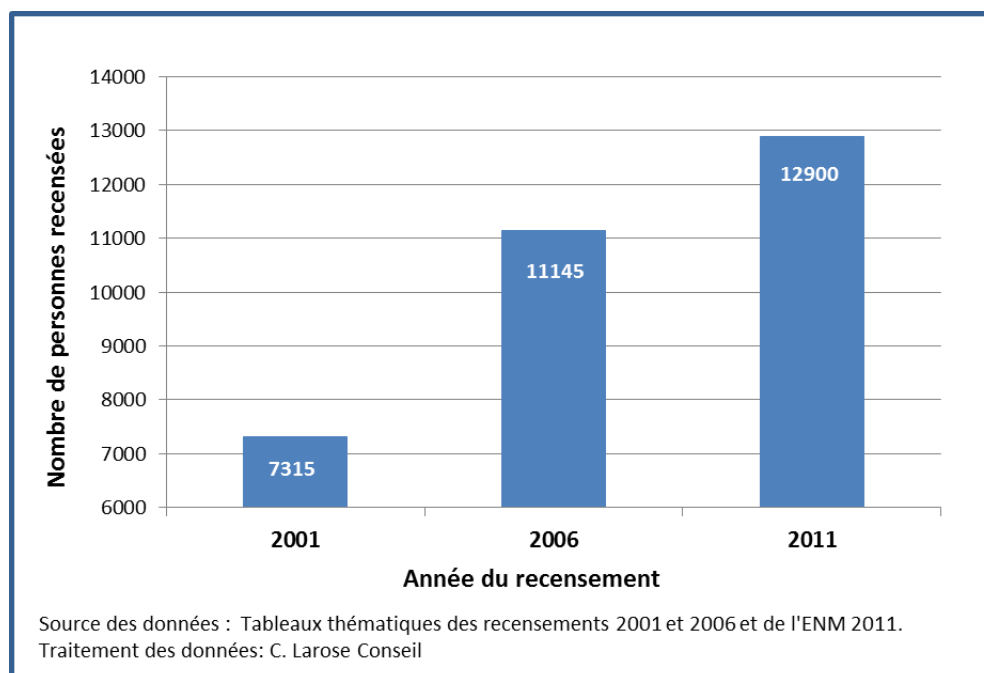
Les données les plus récentes sur l'emploi au Canada, et qui sont analysées dans le présent rapport, proviennent donc de l'ENM 2011.

4.2 L'évolution de l'emploi dans la profession

On compte 12 900 personnes en emploi dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé selon l'ENM 2011.

Le graphique 4.1 illustre l'évolution de l'emploi dans ce groupe SCIAN de 2001 et 2011. On constate que la profession est en croissance constante depuis 2001. **Après avoir doublé entre 2001 et 2006, le nombre d'emplois dans la profession aurait ralenti sa croissance, augmentant de 16 % entre 2006 et 2011.**

Graphique 4.1 - Variation de l'emploi total de 2001 à 2011 – Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé



4.3 L'emploi par secteur d'activité économique

L'ENM 2011 permet de vérifier dans quels secteurs d'activités économiques travaillent les personnes d'une même profession.

On constate dans le tableau 5.1 que 67 % des personnes en emploi dans la profession d'esthéticiennes/esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé au Québec se retrouvent dans les services de soins personnels (SCIAN 8121).

Plus de 22 % des personnes en emploi dans la profession travailleraient dans des magasins de produits de santé et de soins personnels (SCIAN 4461) et 2 % dans grands magasins (SCIAN 4521).

Tableau 4.1 - Répartition de l'emploi selon le secteur d'activité économique (SCIAN)

CNP 6482 Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé		Nombre	% de l'ensemble
SCIAN	Nombre total de personnes en emploi dans cette profession (CNP)	12 900	100,0 %
8121	Services de soins personnels	8 675	67,5 %
4461	Magasins de produits de santé et de soins personnels	2 915	22,6 %
4521	Grands magasins	315	2,4 %
6213	Cabinets d'autres praticiens	95	0,7 %
3256	Fabricants de savons, de détachants et de produits de toilette	80	0,6 %
4145	Grossistes-distributeurs de produits pharmaceutiques, articles de toilette, cosmétiques, etc.	80	0,6 %
7211	Hébergement de voyageurs	70	0,5 %
4543	Établissements de vente directe	55	0,4 %
	Autres secteurs d'activités (moins de 50 emplois par secteur)	615	4,8 %

Source des données: Enquête nationale auprès des ménages 2011.

Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec

4.4 La répartition géographique de l'emploi

• L'emploi à l'échelle canadienne

Le tableau 4.2 présente le nombre de personnes en emploi dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé dans les différentes provinces canadiennes. À titre de référence, le tableau met en parallèle la répartition en pourcentage de la population canadienne par province.

Régions	Population Canadienne* répartition en %	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	
Canada	100 %	42 340	100 %
Québec	23 %	12 900	30 %
Ontario	39 %	14 930	35 %
Alberta	11 %	4 580	11 %
Colombie-Britannique	13 %	6 050	14 %
Manitoba	4 %	900	2 %
Saskatchewan	3 %	990	2 %
Nouvelle-Écosse	3 %	820	2 %
Nouveau-Brunswick	2 %	750	2 %
Terre-Neuve-et-Labrador	2 %	280	1 %
Île-du-Prince-Édouard	<1 %	65	<1 %

Source: Enquête nationale auprès des ménages 2011.
 Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec
 *Source de données - population canadienne : Statistique Canada, tableaux CANSIM 051-0001, 2012.

De façon générale, la proportion d'emplois dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé tend à respecter les concentrations de population à l'échelle du Canada.

On note que la **proportion du nombre d'emplois dans la profession au Québec (30 %) est plus élevée que le poids relatif de la population québécoise (23 %) au Canada. En ce sens, le Québec se distingue comme la province où la proportion d'emplois en esthétique est la plus élevée par rapport à la population desservie.** Ceci pourrait s'expliquer par une demande de services plus forte, mais il est aussi possible de faire l'hypothèse que cette situation engendre une concurrence plus soutenue.

On observe une situation inverse en Ontario où la proportion d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (35 %) est inférieure à la proportion de la population ontarienne au Canada (39 %).

- **L'emploi par région administrative**

Le tableau 4.3 présente la répartition des emplois dans la profession d'esthéticiennes/esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé par région administrative au Québec. À titre de référence, le tableau y met en parallèle la répartition en pourcentage de la population du Québec dans chacune de ces régions.

4.3 - Répartition des personnes en emploi selon la région administrative			
Régions	Population du Québec* répartition en %	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	
Ensemble du Québec	100 %	12 895	100 %
01 Bas-Saint-Laurent	2 %	315	2 %
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	3 %	495	4 %
03 Capitale-Nationale	9 %	1 000	8 %
04 Mauricie	3 %	440	3 %
05 Estrie	4 %	550	4 %
06 Montréal	24 %	2 820	22 %
07 Outaouais	5 %	560	4 %
08 Abitibi-Témiscamingue	2 %	155	1 %
09/10 Côte-Nord/Nord-du-Québec	2 %	80	1 %
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %	120	1 %
12 Chaudière-Appalaches	5 %	585	5 %
13 Laval	5 %	770	6 %
14 Lanaudière	6 %	825	6 %
15 Laurentides	7 %	1 320	10 %
16 Montérégie	18 %	2 550	20 %
17 Centre-du-Québec	3 %	310	2 %

Source: Enquête nationale auprès des ménages 2011.
 Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec
 *Source des données pour l'estimation de la population des régions administratives au 1^{er} juillet 2015, Institut de la statistique du Québec.

De façon générale, la proportion d'emplois dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé tend à respecter les concentrations de population à l'échelle du Québec.

On note que la région de Montréal, où se retrouve 24 % de la population compte une plus faible proportion d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (22 %). Il faut toutefois rappeler que les répondants à l'ENM 2011 sont répartis selon leur adresse de résidence et non selon l'adresse de leur milieu de travail. Il est donc possible que plusieurs répondants travaillent à Montréal sans y résider, ce qui pourrait expliquer en partie cet écart.

Inversement les régions des Laurentides (10 %) et de la Montérégie (20 %) comptent une proportion légèrement plus élevée de personnes dans la profession que la proportion de la population en général.

4.5 Le travail autonome dans la profession

• Le travail autonome au Québec

Le tableau 4.4 présente la répartition du nombre de salariés et de travailleurs autonomes dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé au Québec lors du Recensement 2006 et selon l'ENM 2011.

Catégorie de travailleurs (statut d'emploi)	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	
	2006	2011
Total pour la profession	11 145	12 900
Salariés	6 325	7 555
Travailleurs autonomes	4 805	5 350
% de travailleurs autonomes	43 %	41 %

Source des données: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011033. Traitement des données: C. Larose Conseil

On y constate que **41 % des esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé exercent leur profession avec un statut de travailleur autonome. Entre 2006 et 2011, la proportion de travailleurs autonomes aurait toutefois diminué d'environ 2 % dans la profession.**

• Le travail autonome dans les provinces canadiennes

À des fins comparatives, le tableau 4.5 présente **la proportion de salariés et de travailleurs autonomes dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé pour les différentes provinces canadiennes. La proportion de salariés au Québec (59 %) est inférieure à la moyenne canadienne (68 %).**

Province	Salariés	Travailleurs autonomes
Canada	68 %	33 %
Québec	59 %	41 %
Ontario	72 %	28 %
Alberta	71 %	29 %
Colombie-Britannique	70 %	30 %
Terre-Neuve/Labrador	75 %	27 %
Nouvelle-Écosse	70 %	30 %
Nouveau-Brunswick	52 %	48 %
Manitoba	70 %	29 %
Saskatchewan	56 %	44 %
Île-du-Prince-Édouard	54 %	46 %

Source des données: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011033. Traitement des données: C. Larose Conseil

Le Québec compte 41 % de travailleurs autonomes dans la profession et arrive au quatrième rang des provinces qui regroupent le plus grand nombre de travailleurs autonomes. Le Nouveau-Brunswick est la province où l'on

retrouve le plus grand nombre de travailleurs autonomes (48 %) alors que celles de Terre-Neuve/Labrador (27 %) et de l'Ontario (28 %) en comptent une proportion plus faible.

- **Le choix du statut de travailleur autonome**

Le sondage en milieu de travail a permis de questionner les personnes qui exercent leur métier avec un statut de travailleur autonome afin de comprendre pourquoi ils avaient choisi de travailler à ce titre et à quel moment de leur carrière cette décision était prise.

Parmi les raisons évoquées, les plus fréquentes sont le désir d'être son propre patron (35 %), de gérer son propre horaire (28 %) ou encore, d'augmenter son revenu (22 %).

Pour 21 % des répondants, cette décision faisait partie du plan de carrière initial.

Tableau 4.6 - Sondage en milieu de travail - Raisons motivant le choix du statut de travailleur autonome

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous décidé de devenir travailleur autonome ?*

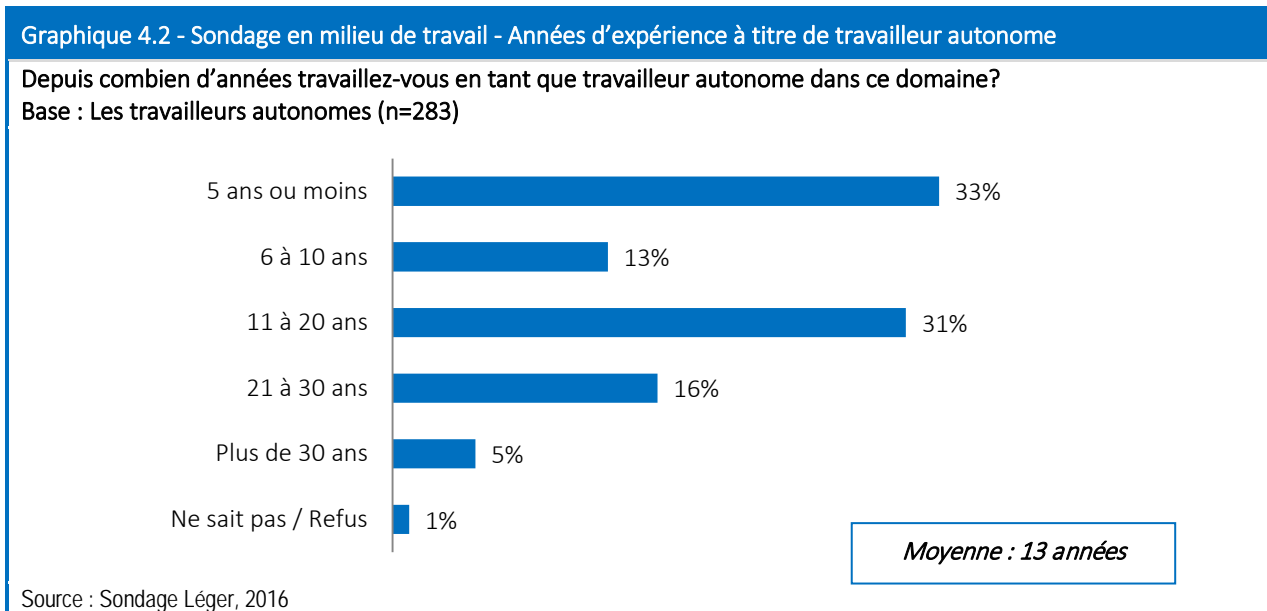
Base : Les travailleurs autonomes (n=283)

	Travailleurs autonomes (n=283)
Pour être mon propre patron	35 %
Pour gérer mon horaire	28 %
Pour avoir la possibilité d'augmenter mon revenu	22 %
C'était mon plan initial de carrière	21 %
En raison de mauvaises conditions de travail	6 %
Suite à un congédiement	2 %
Autres raisons	43 %
Ne sait pas / Refus	2 %

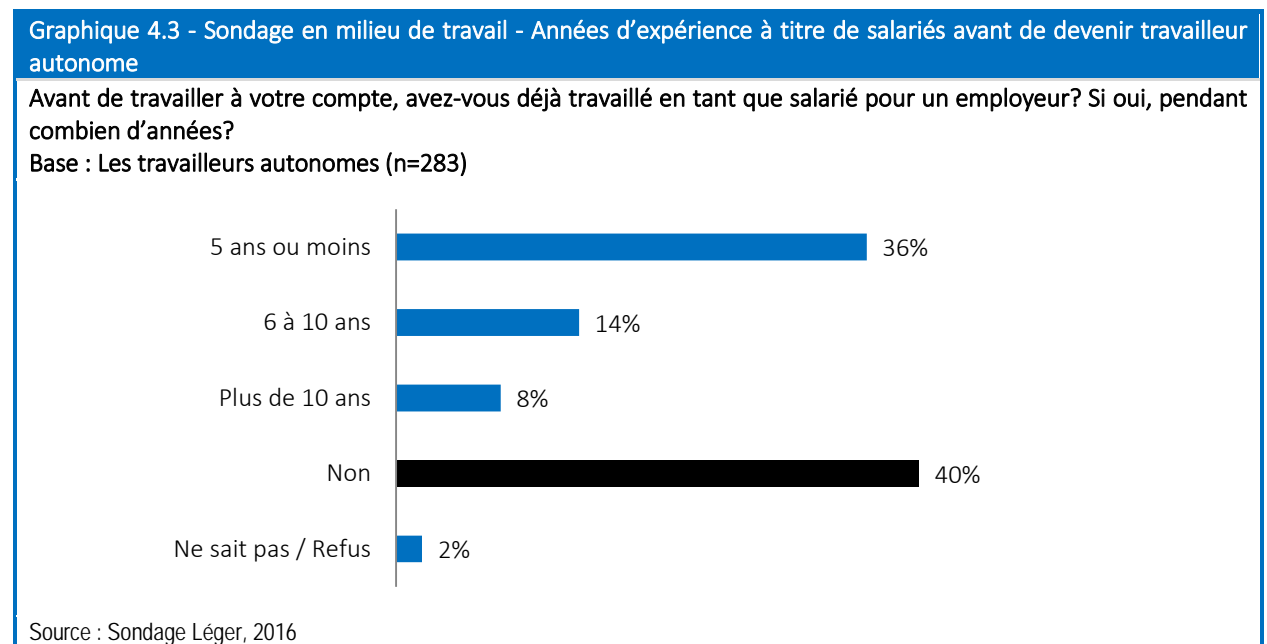
* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

Le graphique 4.2 démontre que les travailleurs autonomes travaillent en moyenne depuis 13 ans sous ce statut.



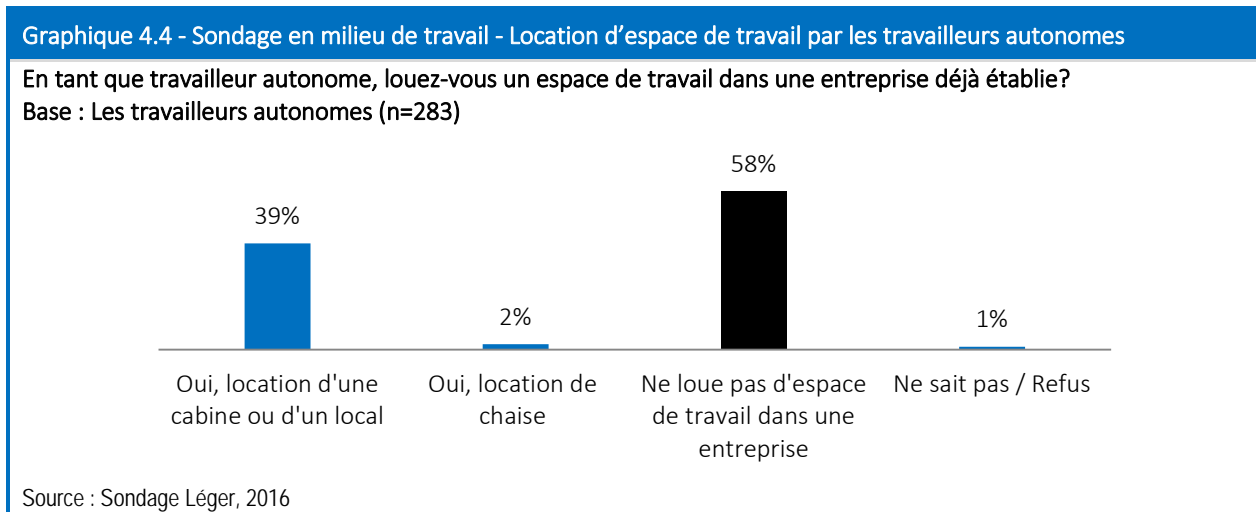
Enfin, les répondants étaient invités à préciser s'ils avaient travaillé à titre de salariés avant de devenir travailleurs autonomes. **Un peu plus du tiers des répondants aurait travaillé moins de cinq ans comme salariés avant de devenir travailleurs autonomes alors que 40 % des répondants indiquent ne pas avoir travaillé comme salariés avant d'acquies ce statut.**



- **La location d'espace chez les travailleurs autonomes**

Le sondage confirme que le statut de travailleur autonome n'est pas toujours associé à du travail à domicile.

Le graphique 4.4 illustre que **près de quatre répondants sur dix, exerçant comme travailleur autonome en esthétique, louent leur espace de travail dans une entreprise déjà établie**. Notons que ces professionnels sont cependant en minorité, puisque 58 % des travailleurs autonomes ont indiqué ne pas louer d'espace de travail.



Les analyses statistiques indiquent que les travailleurs autonomes ayant accumulé plus d'expérience sont significativement moins nombreux à louer un espace de travail.

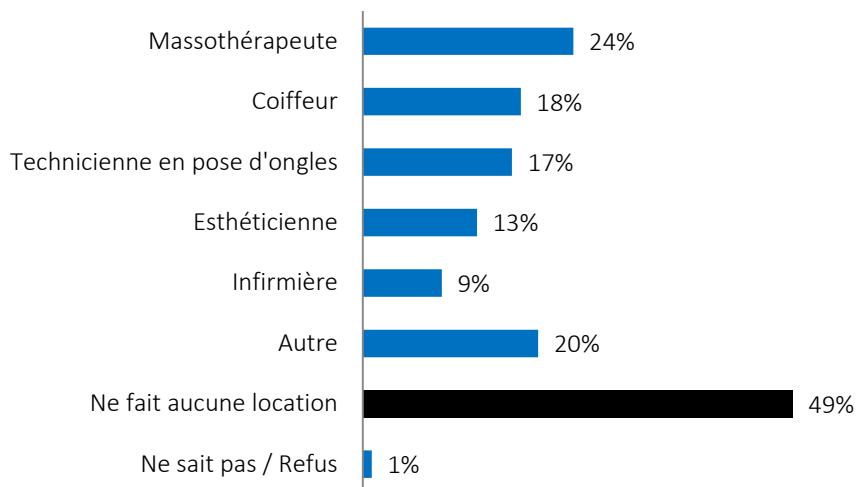
Le sondage a aussi permis de vérifier la fréquence de la location d'espace par les employeurs dans les entreprises offrant des services en esthétique

Le graphique suivant indique que la moitié des employeurs le font, le plus souvent à des massothérapeutes (24 %), des coiffeurs (18 %) ou des techniciennes en pose d'ongles (17 %). 13 % des employeurs répondants indiquent louer un espace dans leur entreprise à des esthéticiennes.

Graphique 4.5 - Location d'espace de travail par les employeurs

Louez-vous des espaces à d'autres professionnels pour compléter votre offre de services à votre clientèle? Si oui, à qui?*

Base : Les employeurs (n=40)



* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

4.6 Le profil général des personnes en emploi

Les données de l'ENM 2011 permettent de cerner les principales caractéristiques du profil des personnes en emploi dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé.

Tableau 4.7 - Caractéristiques des emplois dans la profession		
	Ensemble des professions au Québec	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé
Sexe		
Femmes	47 %	96 %
Hommes	53 %	4 %
Âge		
15 à 24 ans	13 %	23 %
25 à 34 ans	21 %	24 %
35 à 44 ans	22 %	23 %
45 à 54 ans	26 %	20 %
55 ans ou plus	18 %	10 %
Statut d'emploi		
Temps plein	81 %	63 %
Temps partiel	19 %	37 %
Source des données: Enquête nationale auprès des ménages 2011.		
Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec		

On constate que **la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé est très majoritairement composée de femmes (96 %)**, une proportion nettement plus élevée que celle observée dans l'ensemble des professions au Québec (47 %).

La répartition de l'emploi par groupe d'âge indique que l'on retrouve un plus grand nombre de personnes de 15-24 ans dans la profession que ce n'est le cas pour l'ensemble des professions au Québec. Ce constat serait compatible avec la forte croissance de l'emploi dans la profession durant la dernière décennie.

Pour ce qui est du statut d'emploi (temps plein/temps partiel), on constate que le nombre de travailleurs à temps plein (plus de 30 heures semaine) est moins élevé dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (63 %) que pour l'ensemble des professions au Québec (81 %).

4.7 Le niveau de scolarité dans la profession

Le tableau 4.8 présente le plus haut niveau de diplôme obtenu par les esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé selon l'ENM 2011.

Tableau 4.8 - Répartition des personnes en emploi selon le niveau de scolarité			
Plus haut diplôme obtenu	Toutes les professions au Québec	Esthéticiens/ esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	
	% de l'ensemble	nombre	% de l'ensemble
Tous les répondants	100 %	12 895	100 %
Aucun certificat, diplôme ou grade	12 %	965	7 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	20 %	1 875	15 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	19 %	7 130	55 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	20 %	2 105	16 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	5 %	320	2 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire au baccalauréat ou supérieur	23 %	500	4 %

Source: Enquête nationale auprès des ménages 2011.
 Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec

On constate que **la proportion de personnes ayant obtenu un diplôme d'apprenti ou un diplôme d'une école de métier dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (55 %) est largement supérieure à celle observée pour l'ensemble des professions au Québec (19 %).** Ce constat est compatible au fait que le parcours de formation initiale dans le domaine de l'esthétique relève de la formation professionnelle au Québec.

4.8 La perspective d'emploi dans la profession

Le tableau suivant présente la perspective d'emploi sur l'horizon 2015-2019 pour la profession d'esthéticiens / esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé.

Tableau 4.9 - Perspective d'emploi selon la région administrative	
	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé
Ensemble du Québec	Acceptable
Bas-Saint-Laurent	Favorable
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Acceptable
Capitale-Nationale	Restreinte
Mauricie	Acceptable
Estrie	Acceptable
Montréal	Acceptable
Outaouais	Acceptable
Abitibi-Témiscamingue	Restreinte
Côte-Nord	Acceptable
Nord-du-Québec	Acceptable
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Favorable
Chaudière-Appalaches	Acceptable
Laval	Acceptable
Lanaudière	Acceptable
Laurentides	Acceptable
Montérégie	Favorable
Centre-du-Québec	Acceptable
Source : Emploi-Québec, Site Internet de l'IMT, Perspective d'emploi 2015-2019, page consultée en octobre 2016.	

Globalement, pour l'ensemble du Québec et dans une très forte majorité des régions administratives, la perspective d'emploi dans la profession est considérée comme acceptable. Cela signifie qu'en considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront satisfaisantes.

La perspective d'emploi sera **favorable**, dans les régions du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et de la Montérégie ce qui signifie que les probabilités d'intégration au marché du travail y seront meilleures que dans les autres régions du Québec.

La perspective d'emploi est évaluée comme **restreinte** dans les régions de la Capitale-Nationale et de l'Abitibi-Témiscamingue ce qui signifie que les probabilités d'intégration au marché du travail seront plus limitées dans ces régions.

5. Les conditions de travail dans le sous-secteur de l'esthétique

5.1 Le revenu d'emploi dans la profession

- Le revenu par profession selon le sexe

Le tableau qui suit présente le revenu moyen en emploi selon le sexe dans la profession d'esthéticiens / esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé selon l'ENM 2011. Il s'agit du revenu déclaré par les personnes à temps complet, ayant travaillé au moins 49 semaines et plus de 30 heures par semaine en 2010. Il faut cependant garder en tête que ces données datent de 7 ans et pourront être mises à jour par SOINS PERSONNELS QUÉBEC lorsque les données du recensement 2016 seront accessibles.

Profession	Revenu d'emploi à temps plein* en 2010			
	Tous	Sexe masculin	Sexe féminin	Écart féminin/masculin
Ensemble des professions - Québec	50 308 \$	55 984 \$	43 288 \$	-23 %
6562 Esthéticiens / esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	20 834 \$	25 960 \$	20 395 \$	-21 %

Source des données: Enquête nationale auprès des ménages 2011.
 Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec
 * personnes ayant travaillé 49 semaines et plus et 30 heures ou plus en 2010

Le revenu moyen en emploi dans la profession est de 20 834\$ par année en 2010, un revenu inférieur au revenu moyen pour l'ensemble des professions au Québec.

On note un écart salarial entre les hommes et les femmes dans la profession d'esthéticiens / esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (- 21 %) similaire à celui observé dans l'ensemble des professions (- 23 %).

- La connaissance de la Loi sur l'équité salariale

Cet écart de rémunération selon le sexe soulève certains questionnements compte tenu de la forte proportion de femmes dans la profession. Dans le sondage en milieu de travail on a d'ailleurs demandé aux répondants s'ils étaient familiers avec les obligations de la Loi sur l'équité salariale au Québec.

Êtes-vous, très, assez, peu ou pas du tout familier avec la Loi sur l'équité salariale?		
	Les salariés (n=77)	Les employeurs (n=40)
TOTAL FAMILIER	36 %	47 %
Très familier	7 %	16 %
Assez familier	28 %	31 %
TOTAL PAS FAMILIER	58 %	53 %
Peu familier	29 %	32 %
Pas du tout familier	28 %	21 %
Ne sait pas / Refus	7 %	0 %

Source : Sondage Léger, 2016

On constate dans le tableau 5.2 que 58 % des salariés et 53 % des employeurs admettent ne pas être familiers avec cette loi. En fait, seulement 16 % des employeurs et 7 % des salariés se disent « très familiers » avec la loi. Ceci n'est toutefois pas étonnant puisqu'une très forte majorité des entreprises du secteur compte moins de 10 employés et ces entreprises ne sont pas ciblées par cette Loi.

- **Le revenu par profession selon la région administrative**

Le tableau 5.3 présente le revenu annuel moyen à temps plein dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé par région administrative (en 2010).

On y retrouve également le pourcentage d'écart entre le revenu moyen régional et le revenu moyen de la profession pour l'ensemble du Québec. À titre de référence, nous avons aussi ajouté, dans la colonne de gauche du tableau, l'écart de revenu moyen par région pour l'ensemble des professions au Québec.

Tableau 5.3 - Revenu d'emploi moyen à temps plein selon la région administrative			
Région administrative	% d'écart au revenu moyen au Québec pour toutes les professions	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	
		Revenu moyen à temps plein	% d'écart au revenu moyen de la profession
Ensemble du Québec	0 %	20 834 \$	0 %
Bas-Saint-Laurent	-17 %	25 424 \$	22 %
Saguenay--Lac-Saint-Jean	-4 %	19 816 \$	-5 %
Capitale-Nationale	0 %	26 586 \$	28 %
Mauricie	-12 %	18 311 \$	-12 %
Estrie	-13 %	22 549 \$	8 %
Montréal	8 %	21 344 \$	2 %
Outaouais	9 %	21 639 \$	4 %
Abitibi-Témiscamingue	2 %	15 771 \$	-24 %
Gaspésie--Îles-de-la-madeleine	-16 %	17 277 \$	-17 %
Chaudière-Appalaches	-13 %	18 875 \$	-9 %
Laval	1 %	20 223 \$	-3 %
Lanaudière	-7 %	20 086 \$	-4 %
Laurentides	-1 %	18 861 \$	-9 %
Montérégie	4 %	19 995 \$	-4 %
Centre-du-Québec	-19 %	13 940 \$	-33 %

Source des données: Enquête nationale auprès des ménages 2011.
 Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT, Québec

Comme il ne s'agit ici que des répondants ayant déclaré un revenu à temps plein, ces données sont à analyser avec prudence considérant le nombre restreint de répondants dans certaines régions.

Mais l'étude de ces données fournit une information intéressante. Par exemple, le revenu moyen à temps plein pour l'ensemble des professions dans la région du Bas-Saint-Laurent est de 17 % moins élevé que le revenu moyen à temps plein au Québec. Dans cette même région, le revenu moyen à temps plein dans la profession d'esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé est de 22 % plus élevé que pour l'ensemble de cette profession au Québec.

Dans la région de la Capitale-Nationale, le revenu en esthétique est de 28 % plus élevé que le revenu moyen de la profession. En Abitibi-Témiscamingue et dans le Centre-du-Québec, le revenu moyen des esthéticiennes tend à

être moins élevé que dans les autres régions du Québec, mais aussi proportionnellement inférieur au revenu moyen observé dans les autres professions.

5.2 La rémunération

Le sondage en milieu de travail a permis d'approfondir les connaissances sur les conditions de rémunération des travailleurs dans le sous-secteur de l'esthétique.

- **Le type de rémunération des personnes salariées**

On note que **seulement 17 % des salariés répondants sont rémunérés sur une base horaire seulement alors que 80 % d'entre eux indiquent recevoir une commission sous une forme ou une autre.**

La formule de commission la plus répandue est celle sur les produits et services (39 %). Une commission sur les produits est reçue par 32 % des répondants. Seulement 9 % des répondants reçoivent une commission reliée seulement aux services.

Tableau 5.4 - Sondage en milieu de travail - Type de rémunération des salariés

En tant que salarié, quel est votre type de rémunération?

Base : Les salariés

	Salariés (n=77)
Salaires à l'heure seulement	17 %
Salaires à l'heure et commission sur les services	9 %
Salaires à l'heure et commission sur les produits	32 %
Salaires à l'heure et commission sur les services et sur les produits	39 %
Autre	3 %

Source : Sondage Léger, 2016

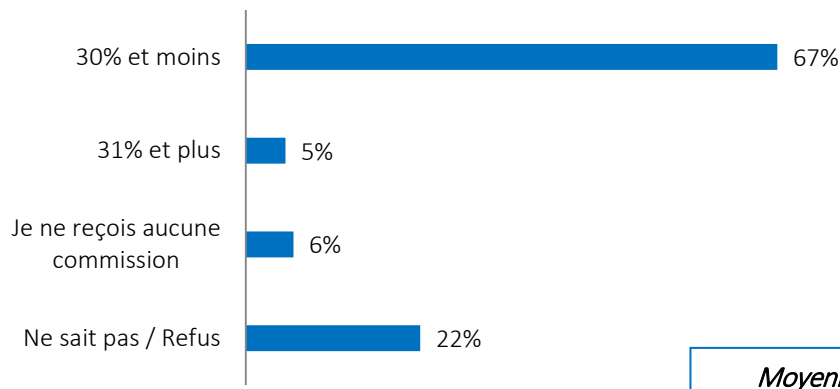
- **Les commissions**

Au salaire de base s'ajoute donc souvent une commission sur les services ou produits vendus. **Pour les salariés déclarant recevoir une commission, ces commissions représentent en moyenne 14 % de leur revenu.**

Graphique 5.1 - Sondage en milieu de travail - Pourcentage du revenu provenant de commissions

Quel pourcentage de votre revenu total provient des commissions?

Base : Les salariés recevant une commission sur les services (n=62)



Source : Sondage Léger, 2016

- Les revenus provenant de la vente de produits chez les travailleurs autonomes

Les deux tiers des travailleurs autonomes déclarent des sources de revenus provenant de la vente de produits. Parmi les travailleurs recevant des commissions, cette source représente en moyenne 22 % de leur revenu total.

Cette proportion a tendance à être supérieure chez les professionnels ayant plus d'expérience.

Tableau 5.5 - Sondage en milieu de travail - Proportion du revenu imputable à la vente de produits

En plus de vos honoraires, avez- vous des sources de revenus provenant de la vente de produits? Si oui, quelle est la proportion de votre revenu qui provient de la vente de produit?

Base : Les travailleurs autonomes

	Travailleurs autonomes (n=283)
TOTAL OUI	66 %
1 % à 9 %	9 %
10 % à 19 %	19 %
20 % et plus	37 %
NON	31 %
Ne sait pas / Refus	4 %
<i>Moyenne</i>	22 %

Source : Sondage Léger, 2016

- Les pourboires

Les répondants ont été questionnés afin d'identifier la proportion de clients laissant un pourboire.

Les répondants estiment qu'en moyenne 58 % de la clientèle ayant recours à des services d'esthétique laisse un pourboire.

Tableau 5.6 - Sondage en milieu de travail - Proportion des clients laissant un pourboire

Quelle proportion de vos clients, en pourcentage, laisse un pourboire?

Base : Les répondants salariés, les travailleurs autonomes et les employeurs pratiquant le métier

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=35)
0 %	4 %	5 %	3 %	0 %
1 % à 25 %	16 %	17 %	12 %	25 %
26 % à 50 %	24 %	26 %	23 %	10 %
51 % à 75 %	14 %	9 %	25 %	25 %
76 % à 99 %	35 %	36 %	35 %	28 %
100 %	3 %	3 %	2 %	4 %
Ne sait pas / Refus	3 %	4 %	1 %	9 %
<i>Moyenne</i>	58 %	56 %	62 %	57 %

Source : Sondage Léger, 2016

- Les attentes salariales

Dans l'ensemble, les professionnels en esthétique indiquent majoritairement que les revenus provenant de leur pratique en soins personnels correspondent à leurs attentes.

Ceci est d'autant plus vrai parmi les salariés (85 %). Plus de travailleurs autonomes indiquent toutefois ne pas être satisfaits de leur revenu (26 %).

Tableau 5.7 - Sondage en milieu de travail - Adéquation entre les revenus et les attentes salariales

Est-ce que vos revenus provenant de la pratique en soins personnels correspondent tout à fait, assez, peu ou pas du tout à vos attentes?

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
TOTAL OUI	77 %	73 %	85 %	79 %
Correspond tout à fait	24 %	27 %	18 %	11 %
Correspond assez bien	53 %	46 %	67 %	68 %
TOTAL NON	23 %	26 %	15 %	21 %
Correspond peu	17 %	20 %	11 %	11 %
Ne correspond pas du tout	5 %	6 %	3 %	10 %
Ne sait pas / Refus	0 %	1 %	0 %	0 %

Source : Sondage Léger, 2016

5.3 Les autres conditions de travail

- Les congés annuels

Le tableau 5.8 indique qu'en moyenne, les professionnels du secteur de l'esthétique ont bénéficié d'environ une semaine et demie de vacances payées au cours de la dernière année.

Les employeurs ont pris en moyenne plus de semaines de congés payés au cours de la dernière année (2 semaines). La moitié des travailleurs autonomes (48 %), le tiers des salariés (35 %) et 16 % des employeurs mentionnent n'avoir pris aucune semaine de vacances au cours de la dernière année. Les travailleurs autonomes sont plus nombreux (48 %) à ne bénéficier d'aucune semaine de vacances payées, ce qui est compatible avec ce statut où l'on ne retrouve pas les avantages sociaux reliés à un emploi.

Tableau 5.8 - Sondage en milieu de travail - Nombre de semaines de vacances payées

Au cours de la dernière année, combien de semaines de vacances payées avez-vous prises?

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Aucune	42 %	48 %	35 %	16 %
1 semaine	9 %	8 %	8 %	20 %
2 semaines	23 %	15 %	39 %	29 %
3 semaines	12 %	13 %	8 %	13 %
4 semaines et plus	12 %	14 %	6 %	21 %
Ne sait pas / Refus	2 %	2 %	3 %	0 %
<i>Moyenne</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,4</i>	<i>2,1</i>

Source : Sondage Léger, 2016

- Les avantages sociaux

On a questionné les salariés afin de savoir s'ils recevaient des avantages sociaux de la part de leurs employeurs. C'est le cas pour 79 % d'entre eux.

Ces avantages prennent principalement la forme de rabais sur les soins (68 %) et sur les produits (67 %), de formations gratuites (57 %) ou encore, de services gratuits (32 %).

Tableau 5.9 - Sondage en milieu de travail - Les avantages sociaux reçus de l'employeur	
Quels avantages sociaux vous sont offerts par votre employeur? *	
Base : Les salariés	
	Salariés (n=77)
TOTAL OUI	79 %
Rabais sur les soins	68 %
Rabais sur les produits	67 %
Formation gratuite	57 %
Services gratuits	32 %
Assurance collective (médicaments)	8 %
Repas gratuits	15 %
Régime volontaire d'épargne retraite	7 %
Assurance invalidité	6 %
Contribution à un REER	3 %
Autres bénéfices marginaux	4 %
Aucun avantage n'est offert	18 %
Ne sait pas / Refus	3 %
* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.	
Source : Sondage Léger, 2016	

Les employeurs ont aussi été questionnés afin de connaître les avantages sociaux qu'ils offrent à leurs employés.

Le tableau 5.10 présente les différents types d'avantages offerts par les employeurs. Comme déjà mentionné par les salariés, plusieurs employeurs offrent principalement des rabais sur les produits (66 %) ou sur les soins (57 %), de la formation gratuite (55 %) ou encore, des services gratuits (38 %).

Tableau 5.10 - Les avantages sociaux offerts aux employés par les employeurs

Qu'offrez-vous comme avantages sociaux à vos employés?*	
Base : Les employeurs	
	Employeurs (n=40)
TOTAL OUI	73 %
Rabais sur les produits	66 %
Rabais sur les soins	57 %
Formation gratuite	55 %
Services gratuits	38 %
Repas gratuits	35 %
Assurance collective (médicaments)	3 %
Assurance invalidité	3 %
Régime volontaire d'épargne retraite (RVER)	2 %
Contribution à un REER	2 %
Autres avantages sociaux	13 %
Aucun bénéfice n'est offert	27 %

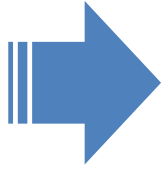
* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

Les employeurs avaient aussi été sondés en 2011 pour identifier les avantages offerts aux employés. Le tableau suivant compare les réponses obtenues, bien qu'une certaine variation puisse être reliée à la variation dans la taille de l'échantillon.

Tableau 5.11 - Les avantages sociaux offerts aux employés par les employeurs en 2011 et 2016

	Employeurs 2011 (n=100)	Employeurs 2016 (n=40)
Rabais sur les produits	86 %	66 % ↓
Rabais sur les soins	79 %	57 % ↓
Formation gratuite	71 %	55 % ↓
Services gratuits	54 %	38 % ↓
Repas gratuits	20 %	35 % ↑
Assurance collective	14 %	3 % ↓
Assurance invalidité	12 %	3 % ↓
Contribution à un REER	3 %	2 % ↓
Aucun bénéfice n'est offert	10 %	27 % ↑

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source 2011: Sondage Léger, 2011 - Source 2016: Sondage Léger, 2016



On constate que le nombre d'employeurs offrant des avantages sociaux à leurs employés est moins important en 2016 qu'il ne l'était en 2011. 17 % plus d'employeurs déclarent n'offrir aucun avantage à leurs employés. Rappelons que les employeurs sont plus nombreux en 2016 à devoir réduire l'investissement dans leur entreprise en lien avec le contexte économique. Il semble que ces contraintes aient également pu affecter à la baisse les avantages offerts aux employés.

5.4 Temps travaillé et horaire de travail

- Le nombre d'heures travaillées par semaine

Le sondage en milieu de travail indique que les professionnels du sous-secteur de l'esthétique travaillent en majorité à temps plein (63 %) soit 35 heures par semaine en moyenne.

Les employeurs consacrent, quant à eux plus de temps, soit environ 44 heures par semaine à la pratique de la profession et sont significativement plus nombreux en proportion à pratiquer à temps plein (86 %).

Les analyses statistiques soulèvent qu'une plus forte proportion de professionnels plus âgés travaille à temps partiel.

Tableau 5.12 - Sondage en milieu de travail - Nombre d'heures travaillées par semaine

Combien d'heures par semaine exercez-vous votre métier tenant compte des différents lieux de travail?

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
TOTAL TEMPS PARTIEL	31 %	32 %	34 %	14 %
Moins de 20 heures	6 %	8 %	3 %	4 %
20 à 29 heures	25 %	24 %	32 %	10 %
TOTAL TEMPS PLEIN	63 %	60 %	64 %	86 %
30 à 39 heures	24 %	21 %	34 %	14 %
40 heures et plus	39 %	39 %	30 %	72 %
Ne sait pas / Refus	6 %	8 %	2 %	0 %
<i>Moyenne</i>	<i>35 heures</i>	<i>34 heures</i>	<i>33 heures</i>	<i>44 heures</i>

Source : Sondage Léger, 2016

- **L'horaire de travail**

En moyenne, 36 % des heures travaillées sont complétées le soir ou la fin de semaine. Notons que les professionnels ayant plus d'expérience tendent à moins travailler sur ces créneaux horaires.

Tableau 5.13 - Sondage en milieu de travail - Proportion des heures travaillées le soir et les fins de semaine

Quelle proportion de ces heures est travaillée le soir et la fin de semaine?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
0 %	6 %	8 %	2 %	2 %
1 % à 25 %	31 %	31 %	32 %	32 %
26 % à 50 %	46 %	41 %	55 %	63 %
51 % à 75 %	6 %	9 %	0 %	0 %
76 % à 99 %	0 %	0 %	0 %	0 %
100 %	6 %	6 %	7 %	0 %
Ne sait pas / Refus	5 %	5 %	4 %	2 %
<i>Moyenne</i>	36 %	35 %	38 %	33 %

Source : Sondage Léger, 2016

- **Le nombre d'heures de travail dans un autre emploi**

Le tableau 5.14 permet de constater qu'environ deux répondants sur dix (19 %) indiquent détenir un autre emploi en parallèle. Ces personnes y consacrent en moyenne 16 heures par semaine. Les employeurs sont moins nombreux à occuper un autre emploi (5 %), mais ceux qui le font y consacrent plus de temps (27 heures).

Tableau 5.14 - Sondage en milieu de travail - Le nombre d'heures consacrées à un autre emploi

En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous à un autre emploi?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
TOTAL OUI, a un autre emploi	19 %	21 %	18 %	5 %
Moins de 20 heures	11 %	13 %	8 %	0 %
20 à 29 heures	7 %	7 %	9 %	1 %
30 à 39 heures	1 %	2 %	0 %	3 %
40 heures et plus	0 %	0 %	0 %	0 %
Ne sait pas / Refus	4 %	4 %	0 %	0 %
Aucun autre emploi	77 %	74 %	78 %	95 %
<i>Moyenne</i>	<i>16 heures</i>	<i>15 heures</i>	<i>18 heures</i>	<i>27 heures</i>

Source : Sondage Léger, 2016

Parmi la quarantaine de répondants qui déclarent avoir un autre emploi, 53 % des revenus en moyenne proviennent avant tout de leur travail dans les services d'esthétique.

Tableau 5.15 - Sondage en milieu de travail - Proportion des revenus imputable au travail dans les services de soins personnels

Quelle proportion de l'ensemble de vos revenus provient de votre travail dans le service des soins personnels?

Base : Les répondants consacrant une ou plusieurs heures par semaine à un autre emploi

	Ensemble (n=43)
0 %	0 %
1 % à 25 %	20 %
26 % à 50 %	36 %
51 % à 75 %	3 %
76 % à 99 %	25 %
100 %	6 %
Ne sait pas / Refus	11 %
<i>Moyenne</i>	<i>53 %</i>
Source : Sondage Léger, 2016	

6. Les pratiques de gestion dans le sous-secteur de l'esthétique

6.1 Les principaux enjeux

Les répondants au sondage ont été invités à identifier les principaux problèmes vécus au niveau de leur pratique professionnelle ou les enjeux liés à la gestion des ressources humaines dans le cadre de leur travail.

Tableau 6.1 - Sondage en milieu de travail - Problèmes importants dans le cadre du travail

Parmi les énoncés suivants, lesquels considérez-vous comme des problèmes importants dans le cadre de votre travail?*				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Insécurité financière	56 %	62 %	43 %	50 %
Forte concurrence	56 %	59 %	52 %	40 %
Valorisation de la profession	34 %	32 %	40 %	25 %
Non-reconnaissance par les régimes d'assurances	33 %	39 %	23 %	20 %
Difficulté à bâtir une clientèle	31 %	31 %	34 %	19 %
Non-reconnaissance par les professionnels de la santé	30 %	31 %	27 %	33 %
Recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée	30 %	24 %	36 %	62 %
Heures de travail atypiques (soir et fin de semaine)	28 %	29 %	25 %	29 %
Formation initiale inadéquate ou trop variable	26 %	29 %	21 %	25 %
Assurer la relève	25 %	25 %	19 %	47 %
Difficulté à fidéliser la clientèle	23 %	24 %	20 %	25 %
Problèmes de santé et sécurité au travail	22 %	25 %	12 %	26 %
Travail au noir	16 %	19 %	7 %	26 %
Isolement	14 %	18 %	6 %	6 %
Non-reconnaissance officielle par les autorités gouvernementales	17 %	17 %	18 %	18 %
Difficulté à l'administration et à la gestion des affaires	14 %	17 %	8 %	17 %
Difficulté liée à la gestion des ressources humaines (roulement élevé, rétention de la main-d'œuvre, s'ajuster à la nouvelle génération)	12 %	11 %	13 %	25 %
Autres problèmes	1 %	2 %	0 %	0 %
Aucun problème	7 %	9 %	3 %	8 %

*Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

L'insécurité financière et la forte concurrence sont les principaux problèmes que perçoivent les répondants dans leur travail et sont mentionnées par 56 % des répondants.

La valorisation de la profession (34 %) et la non-reconnaissance par les régimes d'assurances (31 %) sont aussi identifiées comme préoccupations par environ le tiers des répondants.

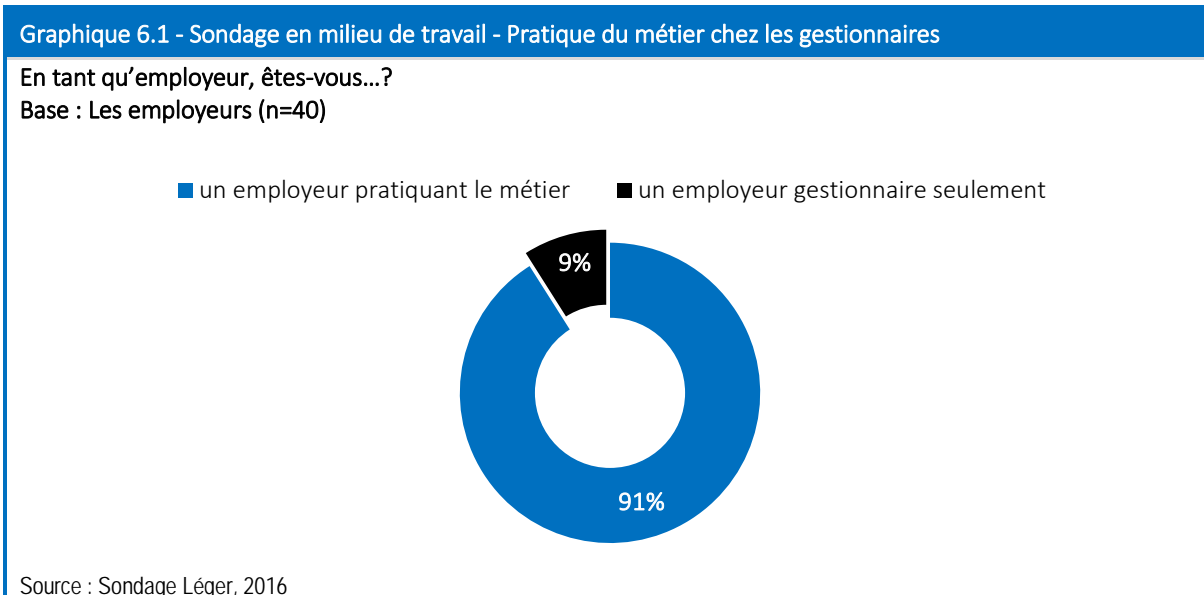
Pour les travailleurs autonomes, la non-reconnaissance de la profession par les régimes d'assurances (39 %), les problèmes de santé et sécurité au travail (25 %) ainsi que l'isolement (18 %) sont perçus comme étant des problèmes plus importants que pour les autres catégories de répondants.

De leur côté, les employeurs considèrent que le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée est le principal problème lié à leur travail (62 %). Ils ont également été plus nombreux à avancer le fait d'assurer la relève (47 %) et les difficultés liées à la gestion des ressources humaines (25 %).

6.2 Les responsabilités et outils de gestion

- Les responsabilités de gestion

La quasi-totalité des employeurs répondants (91 %) pratique dans la profession en esthétique en plus de s'occuper de la gestion de l'entreprise.



Le tableau 6.2 indique que globalement, les professionnels en esthétique consacrent en moyenne 76 % de leur temps de travail à pratiquer leur métier. Cette proportion est moins élevée chez les employeurs (65 %) qui consacrent plus de temps à des tâches administratives (20 %). Les travailleurs autonomes consacrent davantage de temps à la pratique de leur métier (77 %).

Tableau 6.2 - Sondage en milieu de travail - Répartition du temps consacré à diverses tâches

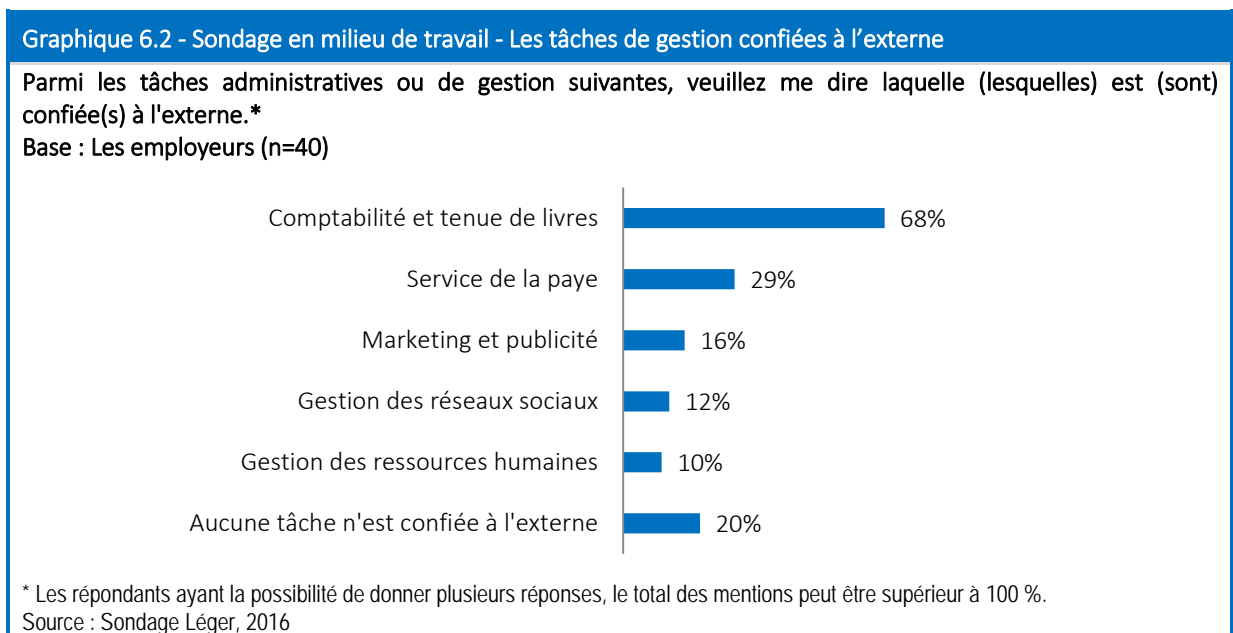
En moyenne, quelle proportion de vos heures de travail, consacrez-vous aux trois catégories suivantes?
Moyennes présentées

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Pratique de votre métier	76 %	77 %	74 %	65 %
Tâches administratives ou de gestion	13 %	12 %	15 %	20 %
Autres activités ou services offerts à la clientèle	11 %	10,7 %	11 %	15 %

Source : Sondage Léger, 2016

- **Les tâches de gestion externalisées**

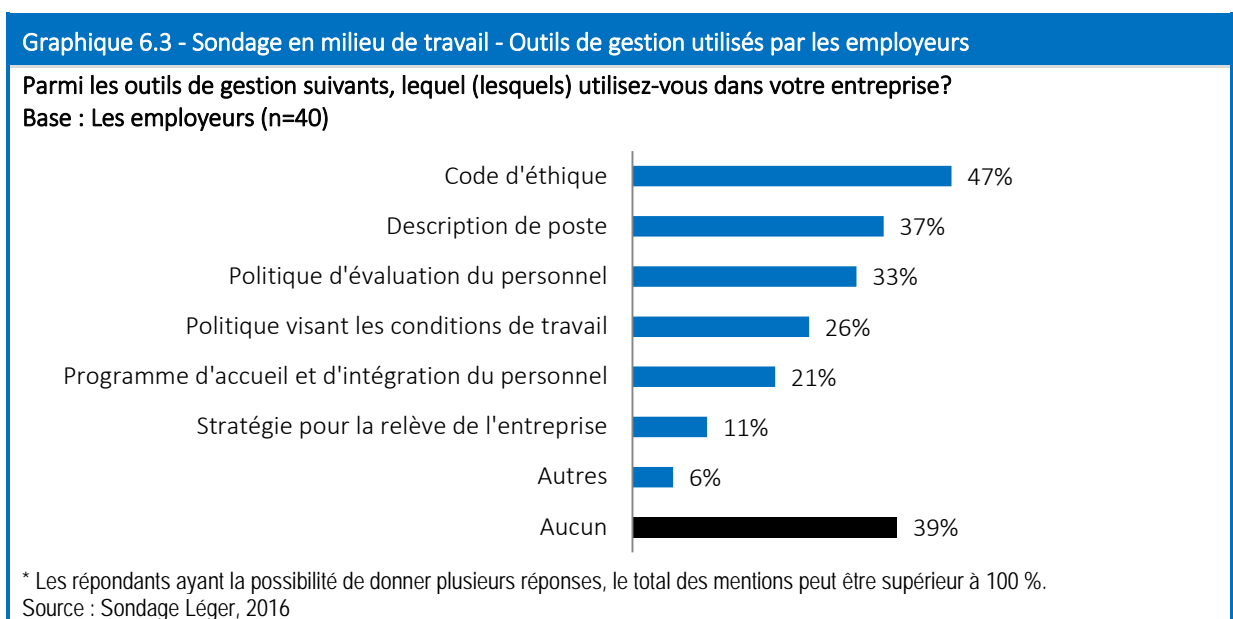
Le graphique 6.2 indique que globalement, les tâches qui sont confiées à l'externe sont celles qui demandent des connaissances spécifiques et une certaine expertise dans le domaine.



La comptabilité et tenue de livres arrivent ainsi au premier rang alors que 68 % des employeurs en esthétique externalisent ces activités. Notons que 20 % des employeurs ne confient aucune tâche à l'externe.

- **Les outils de gestion utilisés**

Les employeurs ont été questionnés sur les différents outils de gestion utilisés en milieu de travail. Le graphique 6.3 indique que le code d'éthique (47 %) est l'outil de gestion le plus utilisé par les employeurs.



Près de quatre employeurs sur dix (37 %) ont recours à des descriptions de postes et le tiers des répondants disposent d'une politique d'évaluation du personnel. Notons que près de quatre employeurs sur dix indiquent n'utiliser aucun outil de gestion.

6.3 L'environnement technologique

Le tableau 6.3 indique que les trois quarts des répondants du sous-secteur de l'esthétique ont recours à des technologies de l'information dans le cadre de leurs fonctions.

Tableau 6.3 - Sondage en milieu de travail - Technologies utilisées

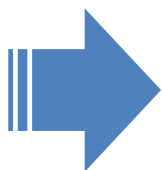
Dans le cadre de vos fonctions, utilisez-vous les nouvelles technologies de l'information suivantes?*

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Pinterest, LinkedIn, etc.)	73 %	68 %	87 %	74 %
L'Internet en général	59 %	50 %	77 %	72 %
Site Web personnalisé	47 %	33 %	77 %	55 %
Logiciels (comptabilité, gestion de rendez-vous, fiches clients)	42 %	29 %	73 %	49 %
Envois de courriels aux clients	36 %	25 %	61 %	50 %
Vous n'utilisez aucune de ces technologies	17 %	22 %	4 %	15 %
Autres	1 %	1 %	1 %	3 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

Les salariés sont plus friands de nouvelles technologies. Un plus grand nombre d'entre eux ont recours aux réseaux sociaux (87 %), Internet, des sites Web personnalisés (77 %), des logiciels (73 %), ou encore à des envois de courriels aux clients (61 %) dans l'exercice de leurs fonctions.

Bien que moins nombreux que les salariés, plusieurs employeurs ont également recours à ces technologies. Les travailleurs autonomes sont plus nombreux à n'avoir recours à aucune technologie de l'information dans le cadre de leurs fonctions.



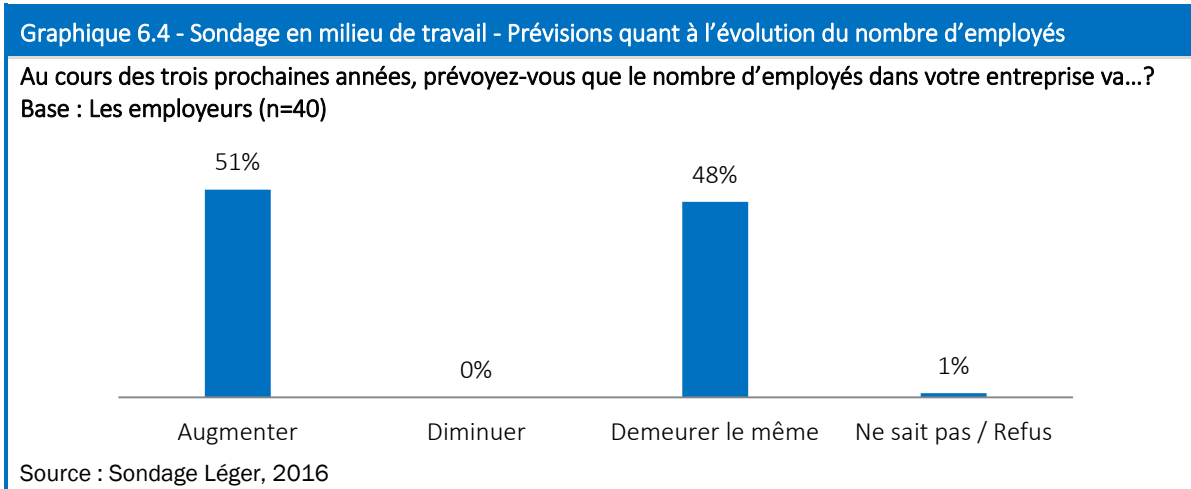
Par rapport au sondage réalisé en 2011, on note que le recours aux médias sociaux a fait un bond spectaculaire dans les technologies mentionnées : 27 % plus d'employeurs et 40 % plus de travailleurs autonomes mentionnent y avoir recours dans le cadre de leurs fonctions en 2016.

(Note : la donnée n'est pas disponible en 2011 pour la catégorie de salarié.)

6.4 Le recrutement

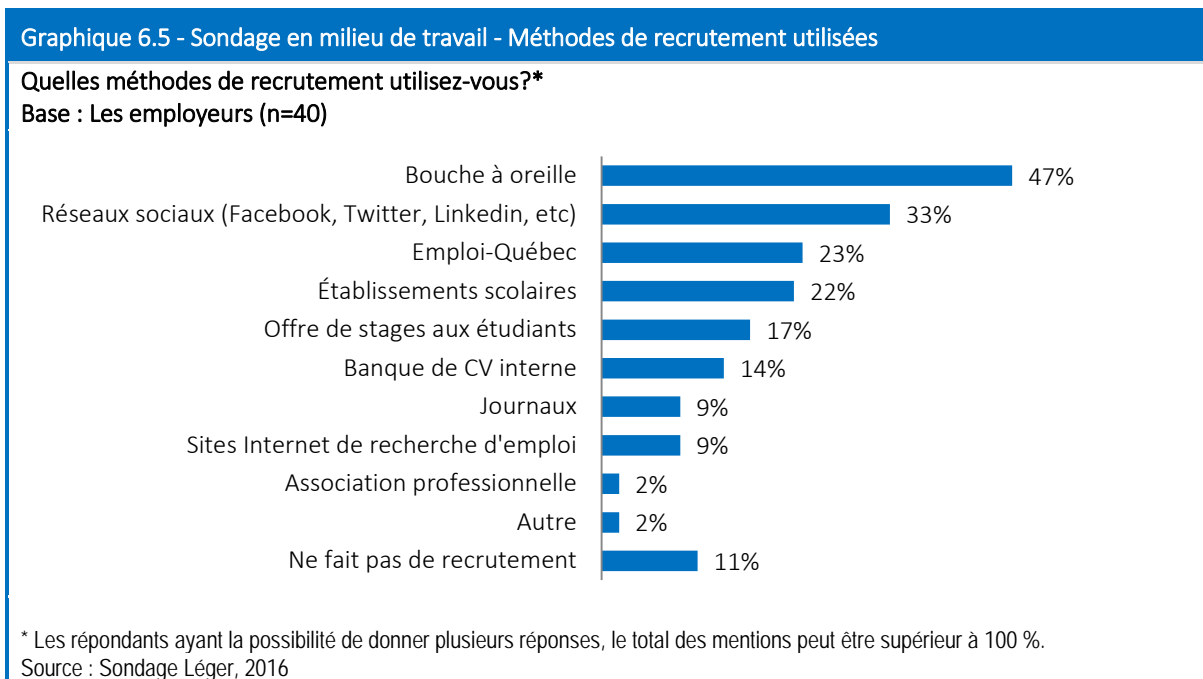
- Les prévisions de croissance du nombre d'employés

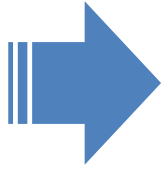
Lorsqu'on interroge les employeurs sur l'évolution du nombre de leurs employés au cours des trois prochaines années, les résultats sont partagés: **51 % des employeurs prévoient une hausse du nombre d'employés alors que 48 % prévoient que la situation sera stable.** Rappelons que 72 % des employeurs prévoyaient une augmentation de leur chiffre d'affaires.



- Les méthodes de recrutement

Lorsque vient le temps de recruter de nouveaux employés, **47 % des employeurs ont recours au bouche-à-oreille.** Les autres moyens les plus utilisés sont les réseaux sociaux (33 %) et Emploi-Québec (23 %). Le recours aux établissements scolaires et l'offre de stages aux étudiants sont aussi des mécanismes utilisés par environ un employeur sur cinq.





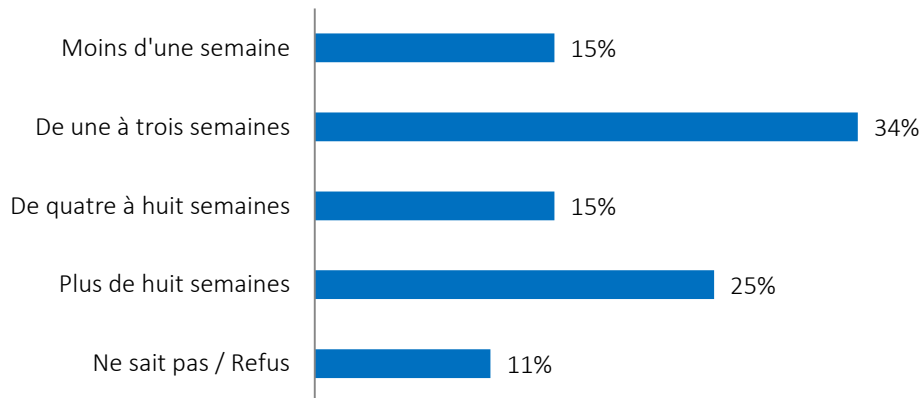
Notons que lors du sondage de 2011, le bouche-à-oreille se positionnait aussi en première place des moyens de recrutement privilégiés par les employeurs. Mais, à ce moment, seulement 3 % des employeurs identifiait les réseaux sociaux comme un moyen efficace de recrutement. En 2016, ce mécanisme de recrutement arrive en deuxième place des mécanismes de recrutement et est utilisé par 33 % des employeurs.

Le graphique 6.6 illustre que la durée du processus de recrutement varie d'un employeur à l'autre. Pour près de la moitié des employeurs, trois semaines ou moins sont nécessaires pour pourvoir un poste vacant. Une proportion relativement importante des répondants indique néanmoins avoir besoin de plus de huit semaines pour recruter de nouveaux employés (25 %).

Graphique 6.6 - Sondage en milieu de travail - Nombre de semaines nécessaire pour combler un poste

De façon générale, combien de semaines sont nécessaires pour combler un poste?

Base : Les employeurs (n=40)



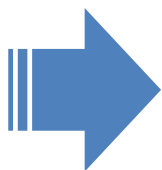
Source : Sondage Léger, 2016

Il est intéressant de comparer la durée du processus de recrutement entre les sondages de 2011 et de 2016 :

Tableau 6.4 - Sondage en milieu de travail - Nombre de semaines pour combler un poste en 2011 et en 2016

	Travailleurs autonomes 2011 (n=101)	Travailleurs autonomes 2016 (n=40)
Moins d'une semaine	8 %	15 % ↑
De une à trois semaines	21 %	34 % ↑
De quatre à huit semaines	40 %	15 % ↓
Plus de huit semaines	26 %	25 % =
Ne sait pas / Refus	6 %	11 % ↑

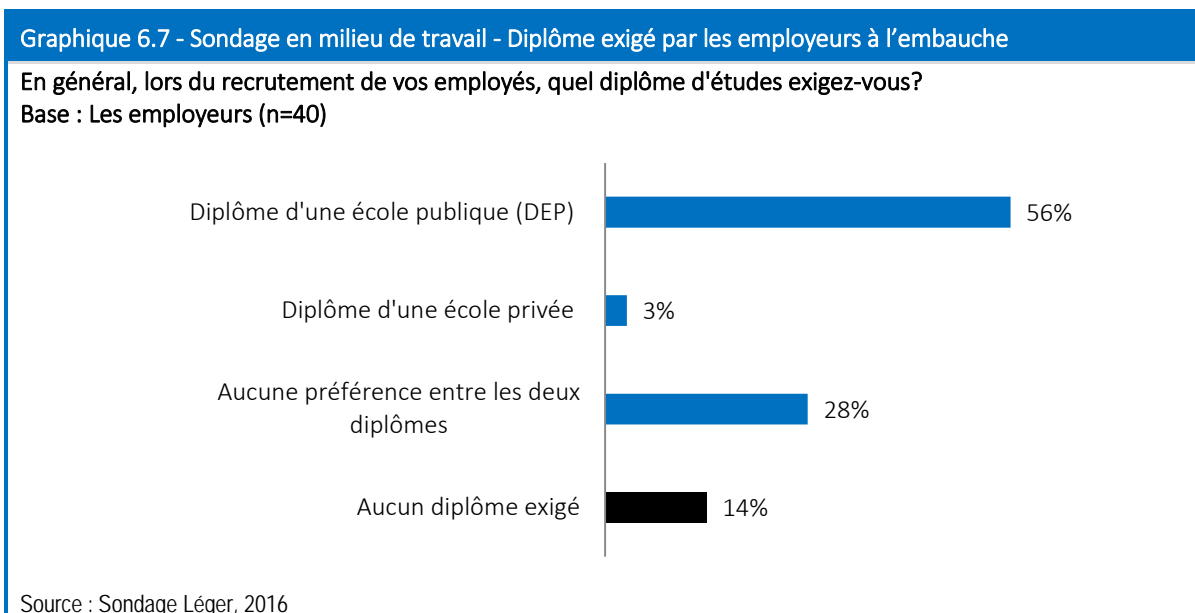
Source : Sondage Léger, 2011 et 2016



On constate que le temps requis pour recruter un nouvel employé serait aujourd'hui plus court qu'en 2011. On pourrait penser que l'incidence des pratiques de recrutement par le web (réseaux sociaux) contribue à accélérer le processus de recrutement. Cette situation pourrait aussi s'expliquer par une plus grande disponibilité de main-d'œuvre sur le marché du travail en esthétique.

- **Les exigences à l'embauche**

Les employeurs ont été invités à préciser leurs exigences de scolarité à l'embauche. **Dans l'ensemble, 86 % des employeurs exigent que les candidats disposent d'un diplôme de formation initiale.** Plus de la moitié des employeurs privilégie un diplôme d'études professionnelles d'une école publique (DEP) lors de l'embauche alors que seulement 3 % des employeurs privilégient un diplôme d'une école privée et que 28 % d'entre eux indiquent n'avoir aucune préférence entre les deux diplômes.



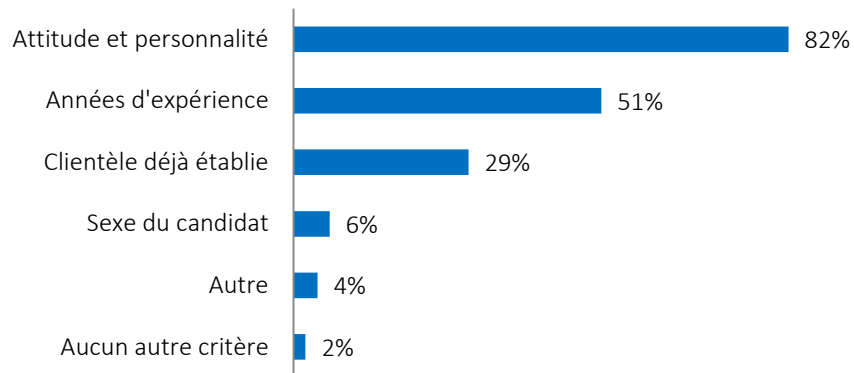
Le graphique 6.8 indique qu'outre la formation, la personnalité et l'attitude sont les critères jugés comme étant les **plus importants par 82 % des employeurs lors du recrutement.** Le nombre d'années d'expérience est également jugé important pour la moitié des employeurs (51 %).

Une minorité d'employeurs (5 %) considèrent le sexe du candidat dans la décision d'embauche.

Graphique 6.8 - Sondage en milieu de travail - Les critères d'embauche jugés importants par les employeurs

Lors du recrutement de vos employés, quel(s) autre(s) critère(s) jugez-vous important?*

Base : Les employeurs (n=40)



* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016



Lors du sondage de 2011, la personnalité et l'attitude étaient identifiées comme un critère important dans le processus de sélection par 40 % des employeurs répondants. En 2016, ce pourcentage est passé à 82 %.

Ceci est certainement compatible avec les préoccupations grandissantes des employeurs quant à la qualité du service à la clientèle.

6.5 La rétention

- L'expérience dans le domaine d'emploi

Les répondants ont été questionnés sur leur expérience en emploi. **Les deux tiers des répondants travaillent en esthétique depuis plus de cinq ans.** Les travailleurs autonomes et les employeurs travaillent dans le domaine de l'esthétique depuis significativement plus d'années (respectivement 16 et 18 années).

On note par ailleurs que 60 % des salariés travaillent dans le domaine depuis moins de cinq ans. Ce constat est cohérent avec l'important apport de nouvelle main-d'œuvre reliée à la croissance de l'emploi en esthétique au cours des dernières années. Les salariés exercent la profession depuis en moyenne huit années.

Tableau 6.5 - Sondage en milieu de travail - Nombre d'années d'expérience dans les services de soins personnels

Depuis combien d'années travaillez-vous dans ce domaine?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
5 ans ou moins	34 %	26 %	59 %	19 %
6 à 10 ans	14 %	13 %	17 %	17 %
11 à 20 ans	28 %	33 %	18 %	24 %
21 à 30 ans	15 %	19 %	5 %	19 %
Plus de 30 ans	8 %	9 %	1 %	21 %
<i>Moyenne</i>	14 ans	16 ans	8 ans	18 ans

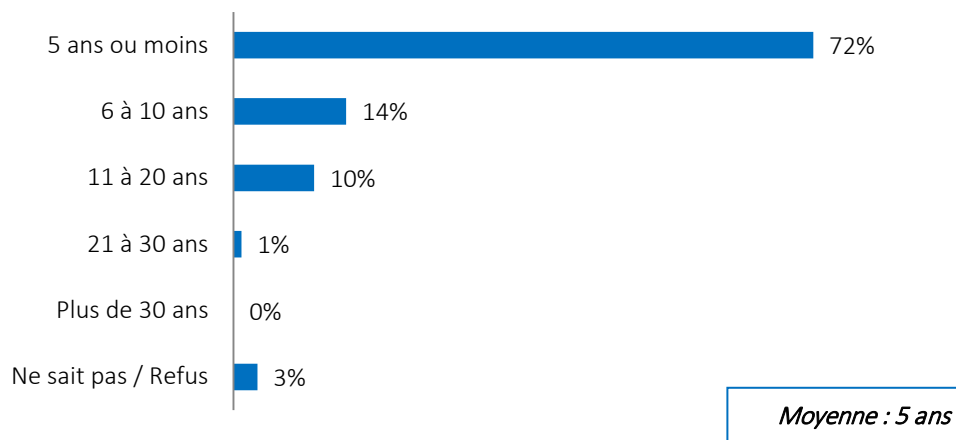
Source : Sondage Léger, 2016

- La durée d'emploi chez le même employeur

On observe dans le graphique 6.9 que les salariés du secteur demeurent en moyenne cinq années au service d'un même employeur.

Graphique 6.9 - Sondage en milieu de travail - Nombres moyens d'années avec le même employeur

En tant que salarié, quelle est la durée moyenne de votre travail pour un même employeur?
Base : Les salariés (n=77)



Source : Sondage Léger, 2016

- **Les raisons qui motivent le changement d'employeur**

Les principales raisons qui poussent les salariés à quitter leur travail pour un autre emploi sont notamment la recherche d'une meilleure relation avec les collègues ou l'employeur (14 %), la recherche de meilleures conditions de travail (12 %) ou encore, la recherche de nouveaux défis à relever (10 %). Notons que près de la moitié des salariés (48 %) indique ne jamais avoir changé d'employeur.

Tableau 6.6 - Sondage en milieu de travail - Raisons qui ont motivé un changement d'employeur	
Avez-vous déjà occupé un poste dans le domaine pour un autre employeur? Si oui, pour quelle (s) raison(s) avez-vous changé d'employeur?*	
Base : Les salariés (n=77)	
	Salariés (n=77)
Pour avoir une meilleure relation avec mes collègues / employeur	14 %
Pour avoir de meilleures conditions de travail	12 %
Pour relever de nouveaux défis	10 %
Pour travailler plus d'heures	7 %
Pour avoir un meilleur horaire	6 %
Pour avoir un meilleur salaire	6 %
Pour accepter l'offre d'un concurrent	3 %
Autre	25 %
N'a jamais changé d'employeur	48 %
Ne sait pas / Refus	2 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

- **Les raisons qui causent les congédiements**

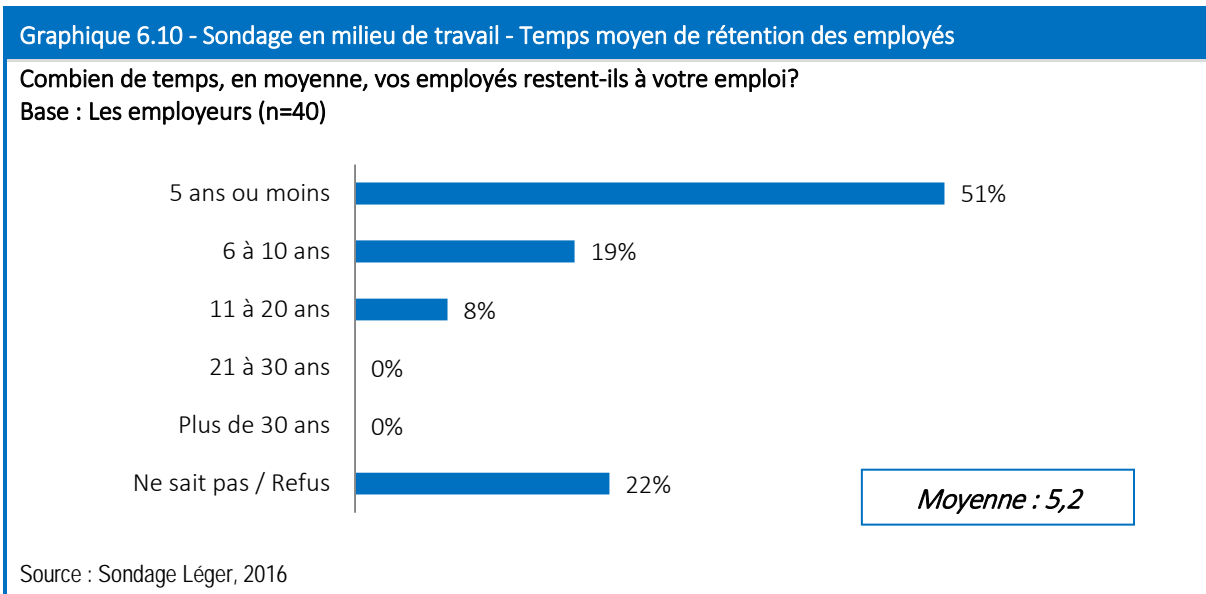
Le tableau 6.7 fait état des raisons qui amènent les employeurs répondants à procéder au congédiement d'employés. **Dans l'ensemble, 72 % des employeurs déclarent n'avoir congédié aucun employé au cours des trois dernières années.**

Tableau 6.7 - Sondage en milieu de travail - Raisons qui causent les congédiements d'employés	
Au cours des trois dernières années, quelle(s) est (sont) la (les) principale(s) raison(s) des congédiements d'employés dans votre entreprise?*	
Base : Les employeurs (n=40)	
	Employeurs (n=40)
Attitude inadéquate face à la clientèle	11 %
Manque de compétences	9 %
Manque de motivation	6 %
Manque d'assiduité et de fiabilité	6 %
Manque de productivité	6 %
Attitude inadéquate face aux collègues ou aux supérieurs	3 %
Manque d'intégrité et de loyauté	2 %
Autre	2 %
Aucun congédiement	72 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

Parmi ceux qui ont congédié des employés, 11 % des employeurs indiquent l'avoir fait parce que l'employé avait une attitude inadéquate face à la clientèle. Ce souci porté à l'attitude est cohérent avec les critères qu'ils jugent importants au moment de l'embauche d'un employé. 9 % des employés congédiés l'ont été à cause d'un manque de compétences.

Le temps moyen de rétention des employés correspond à la moyenne évoquée par les salariés, soit de 5 ans, ce qui constitue un taux de rétention des employés relativement faible.



Parmi les multiples raisons qui expliqueraient les départs volontaires des salariés, la volonté de devenir travailleur autonome (15 %) est celle qui est mentionnée le plus souvent par les employeurs. La recherche de meilleures conditions de travail (11 %) constituerait également une raison de départ volontaire.

Tableau 6.8 - Sondage en milieu de travail - Principales raisons des départs volontaires des employés

Au cours des trois dernières années, quelles sont les principales raisons des départs volontaires des employés de votre entreprise?*
Base : Les employeurs (n=40)

	Employeurs (n=40)
Pour devenir travailleur autonome	15 %
Pour de meilleures conditions de travail	11 %
À cause de problèmes de santé	7 %
Pour lancer sa propre entreprise	6 %
Pour accepter l'offre d'un concurrent	5 %
Pour travailler plus d'heures	4 %
Pour avoir une meilleure relation avec ses collègues / employeur	4 %
Pour un meilleur horaire de travail	3 %
Autre	42 %
Ne sait pas / Refus	5 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

6.6 La planification des mouvements de main-d'œuvre

• Les départs à la retraite

Lorsqu'on interroge les professionnels en esthétique sur le nombre d'années pendant lesquelles ils prévoient encore travailler dans leur profession, les travailleurs autonomes et les employeurs répondent en moyenne respectivement 16 et 17 ans.

Les salariés répondants, qui sont relativement plus jeunes, prévoient travailler, en moyenne, encore 21 ans. Les travailleurs ayant plus d'expérience prévoient travailler moins longtemps.

Pendant encore combien d'années prévoyez-vous exercer votre profession?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
5 ans ou moins	14 %	16 %	13 %	2 %
6 à 10 ans	13 %	14 %	8 %	23 %
11 à 20 ans	28 %	28 %	24 %	35 %
21 à 30 ans	14 %	15 %	15 %	5 %
Plus de 30 ans	8 %	4 %	17 %	6 %
Ne sait pas / Refus	23 %	22 %	23 %	29 %
<i>Moyenne</i>	<i>17 ans</i>	<i>16 ans</i>	<i>21 ans</i>	<i>17 ans</i>

Source : Sondage Léger, 2016

• Les intentions de quitter son emploi

Dans une perspective à court terme, les intentions de carrière des répondants sont plutôt positives pour le sous-secteur de l'esthétique. En effet, 76 % des salariés planifient continuer à travailler dans une entreprise en tant que salarié au cours des trois prochaines années et 17 % des salariés souhaitent y poursuivre leurs activités avec un statut de travailleur autonome. Seulement 7 % des salariés envisagent un changement de métier et 4 % quitteront le marché du travail.

Au cours des trois prochaines années, planifiez-vous...	
Base : Les salariés	
	Salariés (n=77)
Continuer à travailler pour une entreprise en tant que salarié	76 %
Travailler à votre compte comme travailleur autonome	7 %
Pratiquer un autre métier	7 %
Ou quitter le marché du travail	4 %
Démarrer votre propre entreprise (avec employés)	3 %
Ne sait pas / Refus	3 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

6.7 La santé-sécurité au travail

Les répondants au sondage ont été interrogés sur les pratiques reliées à la santé-sécurité au travail dans leur entreprise.

Le tiers des travailleurs autonomes (33 %), et plus de la moitié des salariés (57 %) et des employeurs (54 %) affirment qu'il existe des mesures ou des activités reliées à la santé et à la sécurité au travail dans leur environnement de travail. Les salariés sont significativement plus nombreux à confirmer la présence de ces activités et mesures.

Tableau 6.11 - Sondage en milieu de travail - Présence d'activités liées à la santé-sécurité du travail

Dans votre environnement de travail, existe-t-il des mesures ou des activités reliées à la santé et à la sécurité au travail?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Oui	41 %	33 %	57 %	54 %
Non	54 %	62 %	39 %	36 %
Ne sait pas / Refus	5 %	5 %	3 %	10 %

Source : Sondage Léger, 2016

Les répondants ont été invités à préciser la nature des problèmes de santé rencontrés dans l'exercice de leur travail en esthétique. **Une proportion relativement élevée de professionnels (47 %) indique souffrir de problèmes de santé liés à la pratique de la profession. Les maux de dos (29 %) et les douleurs au cou et aux épaules (25 %) sont les problèmes les plus souvent mentionnés.** Ceci est d'autant plus vrai parmi les travailleurs autonomes puisque 52 % mentionnent avoir des problèmes de santé liés à leur pratique. Rappelons que ces travailleurs sont d'ailleurs plus âgés. Les employeurs sont, quant à eux, plus nombreux à faire état d'épuisement professionnel (11 %).

Tableau 6.11 - Sondage en milieu de travail - Problèmes de santé liés à la pratique

Souffrez-vous de problèmes de santé liés à la pratique de votre profession? Si oui, lesquels?*				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
TOTAL OUI	47 %	52 %	38 %	35 %
Maux de dos	29 %	32 %	25 %	20 %
Douleurs au cou et aux épaules	25 %	31 %	17 %	11 %
Maux de mains (doigts, canal carpien, kyste synovial)	19 %	21 %	14 %	24 %
Tendinites	11 %	13 %	6 %	13 %
Maux de jambes	8 %	8 %	8 %	6 %
Bursites	4 %	6 %	2 %	4 %
Réactions allergiques	5 %	5 %	6 %	6 %
Épuisement professionnel	4 %	3 %	2 %	11 %
Autres	3 %	5 %	1 %	1 %
Aucun problème de santé	53 %	48 %	62 %	65 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

7. La formation initiale dans le sous-secteur de l'esthétique

7.1 Les programmes d'études en formation initiale

Deux programmes d'études reconnus par le MEES (et offerts dans les deux langues) s'adressent spécifiquement à la relève du secteur de l'esthétique. Il s'agit du programme de formation *Esthétique* conduisant à l'obtention d'un DEP et du programme *Épilation à l'électricité* conduisant à une attestation de formation spécialisée.

Ces programmes ont connu une refonte récente et les programmes révisés seront offerts à partir de l'année 2017-2018.

Ils sont énumérés dans le tableau suivant.

Programme d'études	Code de programme	Durée	Diplôme
Esthétique (français)	5035 (jusqu'en 2016/2017)	1 350 heures	DEP
	5339 (à partir de 2017/2018)	1305 heures	
Esthétique (anglais)	5535 (jusqu'en 2016/2017)	1 350 heures	DEP
	5839 (à partir de 2017/2018)	1 305 heures	
Épilation à l'électricité (français)	5068 (jusqu'en 2016/2017)	450 heures	ASP
Épilation (français)	5349 (à partir de 2017/2018)	540 heures	
Épilation à l'électricité (anglais)	5568 (jusqu'en 2016/2017)	450 heures	ASP
Épilation (anglais)	5849 (à partir de 2017/2018)	540 heures	

Source : Inforoute FPT

À partir de l'année 2017/2018, le programme conduisant au DEP *Esthétique* sera réduit de 45 heures, passant de 1 350 à 1 305 heures. Le programme de l'ASP *Épilation à l'électricité* sera quant à lui enrichi de 450 à 540 heures pour y intégrer des notions de photoépilation. Le nom de ce programme sera modifié pour prendre l'appellation *Épilation*.

Notons par ailleurs qu'un programme de formation menant à une attestation d'études professionnelles (AEP) de 615 heures en soins du corps a été développé en 2010. Destiné aux esthéticiens/esthéticiennes et aux massothérapeutes diplômés, il conduit à un diplôme d'études décerné par les commissions scolaires. Le programme a été conçu pour répondre à une demande des propriétaires de spas afin de développer la polyvalence de leurs employés. À ce jour, le nombre d'étudiants inscrits dans ce programme demeure limité. On parle de neuf inscriptions en 2013/2014 et de huit inscriptions en 2014/2015. Le programme n'est offert que ponctuellement, afin de répondre à des demandes spécifiques d'employeurs.

7.2 Le nombre d'inscriptions et de diplômés dans les programmes d'études

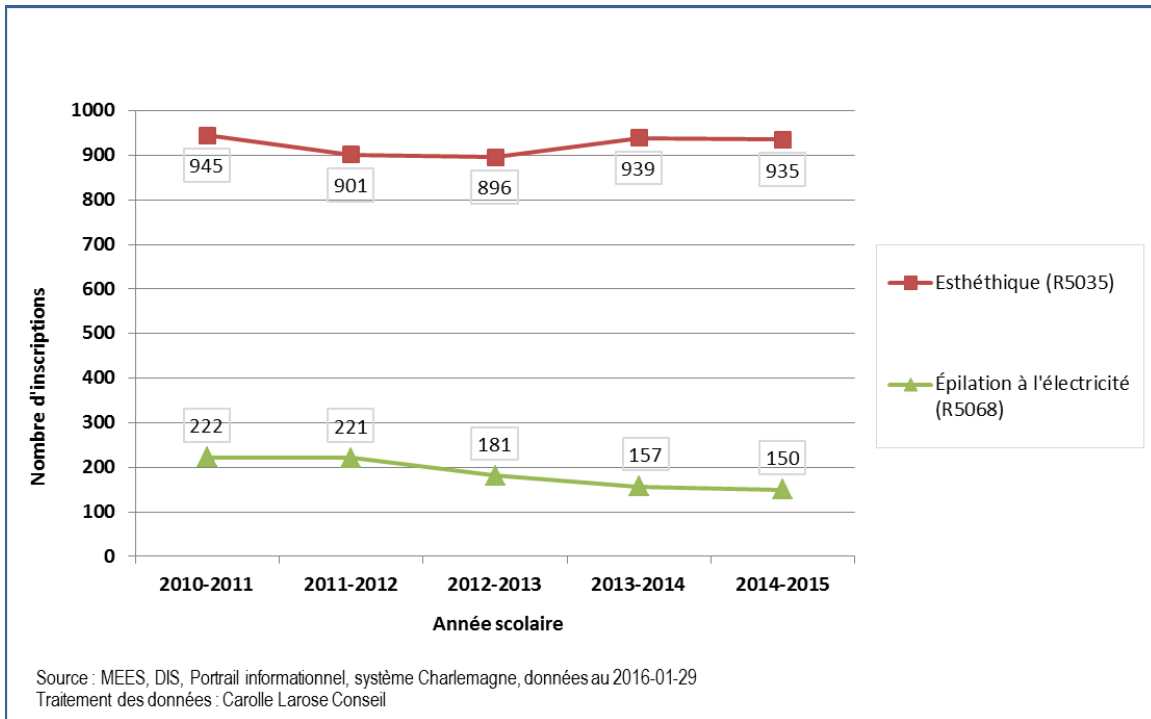
- **Le nombre d'inscriptions**

Les statistiques sur le nombre d'inscriptions et de diplômés dans les programmes d'études en formation professionnelle sont obtenues du MEES.

Le volume d'inscriptions dans un programme varie selon la capacité d'accueil des établissements de formation, le contingentement des programmes, mais aussi selon la demande, c'est-à-dire la force d'attraction de ces programmes auprès des jeunes.

Le tableau suivant présente l'évolution du nombre d'inscriptions au programme de formation professionnelle *Esthétique* et au programme menant à l'attestation professionnelle *Épilation en électricité* sur une période de cinq ans.

Graphique 7.1 - Inscriptions par année solaire sur cinq ans – Programmes de formation professionnelle en esthétique



Bien qu'on observe une légère diminution de 2011 à 2013, le nombre d'inscriptions au programme de formation *Esthétique* s'est repositionné, en 2014/2015, à ce qu'il était il y a cinq ans.

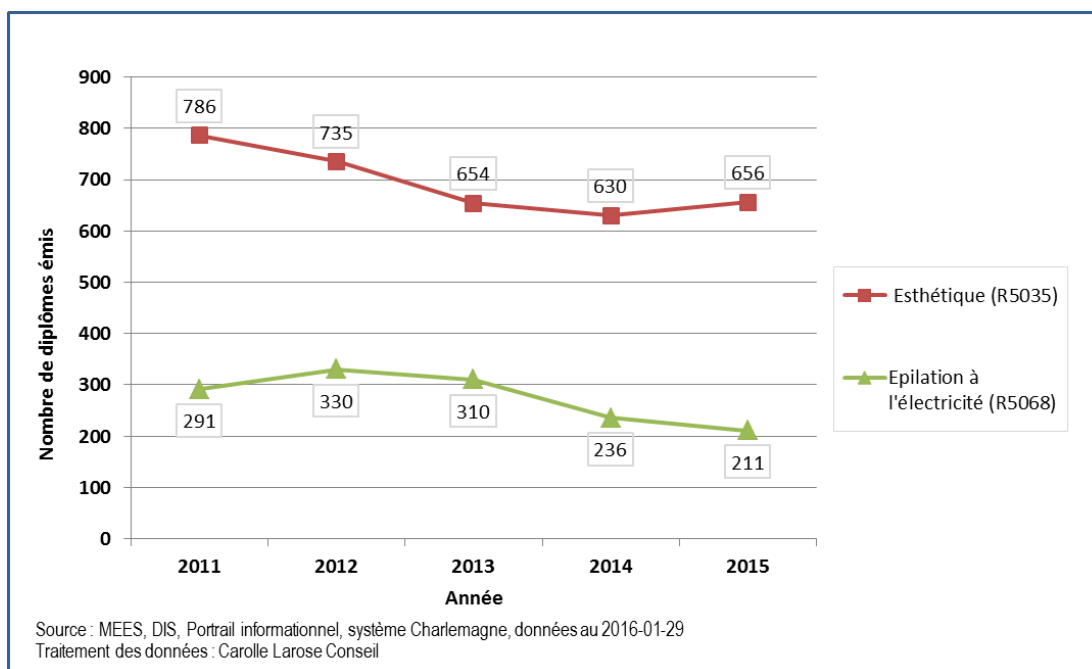
Sur cette même période, le nombre d'inscriptions au programme *Épilation à l'électricité* a fluctué à la baisse, passant de 222 inscriptions en 2010/2011 à 150 en 2014/2015, ce qui représente une diminution de 32 % sur un horizon de cinq ans⁶.

⁶ Les résultats tiennent compte de la clientèle à temps plein et à temps partiel.

- **Le nombre de diplômés**

Le nombre de diplômés annuellement renseigne sur le flux de main-d'œuvre diplômée qui intègre le marché du travail en esthétique. Le tableau suivant présente l'évolution du nombre de diplômés émis dans les programmes du secteur de l'esthétique sur une période de cinq ans.

Graphique 7.2 - Diplômés émis sur cinq ans – Programmes de formation professionnelle en esthétique



Le nombre de diplômés du programme *Esthétique* est passé de 786 diplômés en 2011 à 656 en 2015, ce qui constitue une baisse de 17 %. Comme pour les inscriptions, la situation semble se stabiliser en 2015.

Dans le cas du programme *Épilation à l'électricité*, le nombre de diplômés émis fluctue d'une année à l'autre avec une tendance à la baisse du nombre de diplômés. Entre 2011 et 2015, on y observe une diminution de 27 % du nombre de diplômés émis.

7.3 La situation d'emploi des diplômés

Le MEES effectue annuellement l'enquête de *La relance au secondaire en formation professionnelle* auprès des diplômés des programmes de formation professionnelle. Cette enquête a pour objet de décrire la situation des personnes diplômées environ neuf mois après l'obtention de leur diplôme.

Selon le MEES, cette enquête vise à faire connaître la situation des personnes diplômées comblant ainsi un besoin d'information fiable et actualisée sur l'intégration au marché du travail des nouvelles et nouveaux titulaires d'un diplôme.

- **La répartition des diplômés selon le sexe**

Le tableau 7.2 présente la répartition par sexe des personnes diplômées visées par l'enquête pour les programmes reliés au sous-secteur de l'esthétique. Sont considérées comme des «personnes diplômées visées par l'enquête» toutes les personnes titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) qui ont reçu leur diplôme au cours de l'année scolaire précédant l'enquête.

Tableau 7.2 - Répartition des diplômés selon le sexe - Programmes de formation professionnelle en esthétique											
Programme d'études		Sexe des diplômés visés par l'enquête									
		2010		2011		2012		2013		2015	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
DEP	5035 – Esthétique	0 %	100 %	0,3 %	99,7 %	0,5 %	99,5 %	0,7 %	99,3 %	0,5 %	99,5 %
	5535 - Esthétique (Aesthetics)	ND	ND	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %
ASP	5068 - Épilation à l'électricité	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %	0,9 %	99,1 %
	5568 - Épilation à l'électricité (Electrolysis)	ND	ND	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, La Relance au secondaire en formation professionnelle, 2010 à 2015.
Présentation des données : Carolle Larose Conseil

On constate que **la proportion d'hommes et de femmes parmi les diplômés est constante dans le temps. En 2015, près de 100 % des personnes diplômées des programmes en esthétique sont des femmes.**

- **La répartition des diplômés selon la région administrative**

Le tableau 7.3 présente la répartition des personnes diplômées du programme *Esthétique* selon la région administrative pour l'année 2015. À titre de référence, la répartition régionale de l'emploi en esthétique dans chacune des régions selon l'ENM 2011 a été intégrée au tableau.

Tableau 7.3 - Répartition des diplômés par région administrative en 2015 - Programme Esthétique			
Régions	Esthétique (R5035)		Proportion de l'emploi régional en esthétique*
	Nombre de diplômés	Pourcentage de l'ensemble	
Ensemble du Québec	656	100 %	100 %
01 Bas-Saint-Laurent	19	3%	2 %
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	50	8%	4 %
03 Capitale-Nationale	55	8%	8 %
04 Mauricie	35	5%	3 %
05 Estrie	31	5%	4 %
06 Montréal	117	18%	22 %
07 Outaouais	34	5%	4 %
08 Abitibi-Témiscamingue	16	2%	1 %
09 Côte-Nord	6	1%	1 %
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	7	1%	1 %
12 Chaudière-Appalaches	53	8%	5 %
13 Laval	56	9%	6 %
14 Lanaudière	17	3%	6 %
15 Laurentides	0	0%	10 %
16 Montérégie	129	20%	20 %
17 Centre-du-Québec	31	5%	2 %

Source : MESS, DDIS, Portail informationnel Charlemagne, Données 2015 au 2016-01-29. Présentation des données : Carolle Larose Conseil.
 *Source des données sur la répartition régionale de l'emploi : ENM 2011

Précisons que dans le cas des personnes diplômées, il s'agit de la région administrative de l'établissement d'enseignement où le répondant a suivi sa formation alors que dans le cas de l'ENM, la région administrative est celle du domicile personnel du répondant.

On constate que l'offre élargie de formation professionnelle en esthétique permet l'apport de nouveaux diplômés dans la plupart des régions du Québec. De façon générale, la présence des diplômés par région administrative est en corrélation avec la répartition des emplois observée dans la profession

Les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chaudière-Appalaches et Laval comptent une proportion plus importante de diplômés par rapport à l'emploi régional en esthétique. On note que le programme *Esthétique* n'est toutefois pas offert dans la région des Laurentides qui regroupe pourtant 10 % des emplois de la profession.

- **Le taux d'emploi des diplômés**

Le tableau suivant présente le pourcentage de personnes diplômées qui étaient en emploi au moment de l'enquête pour les années 2010 à 2015 (excluant l'année 2014 où les données n'ont pas été publiées). Sont dites « en emploi » les personnes diplômées visées par l'enquête qui ont déclaré travailler à leur compte ou pour autrui, sans étudier à temps plein.

Tableau 7.4 - Variation du taux d'emploi des diplômés - Programmes de formation professionnelle en esthétique						
Programme d'études		% des répondants détenant un emploi au 31 mars de l'année de l'enquête				
		2010	2011	2012	2013	2015
DEP	Tous les programmes de formation donnant accès à un DEP	73,8 %	77,4 %	75,5 %	76,3 %	73,6 %
	5035 - Esthétique	66,8 %	72,8 %	69,2 %	70,9 %	67,7 %
	5535 - Esthétique (Aesthetics)	65,7 %	63,6 %	ND	56,8 %	ND
ASP	Tous les programmes de formation donnant accès à une ASP	68,1 %	79,5 %	79,9 %	83,0 %	78,7 %
	5068 - Épilation à l'électricité	80,1 %	86,6 %	82,8 %	82,2 %	74,4 %
	5568 - Épilation à l'électricité (Electrolysis)	ND	ND	69,6 %	ND	ND

Source : MEES, La relance au secondaire en formation professionnelle et technique, 2010 à 2015. Présentation des données: Carolle Larose Conseil.
ND : signifie que les données ne sont pas disponibles.

Sur une période de référence de cinq ans, le taux d'emploi annuel dans le programme *Esthétique* (5035) oscille entre 67 % et 73 % pour les personnes diplômées du programme offert en français (5035). C'est un taux d'emploi inférieur au taux d'emploi observé chez l'ensemble des diplômés au Québec qui se maintient au-dessus de 73 %.

Le taux d'emploi est encore moins élevé pour le programme *Esthétique* offert en langue anglaise (5535), où il oscille entre 57 % et 66 %.

- **Le taux de chômage des diplômés**

Le tableau suivant indique le taux de chômage chez les personnes diplômées de l'enquête entre 2010 et 2015 (excluant l'année 2014 où les données n'ont pas été publiées). Le taux de chômage fait référence au rapport entre le nombre de personnes diplômées à la recherche d'un emploi et l'ensemble de la population active (constituée uniquement des personnes en emploi et de celles à la recherche d'un emploi).

Programme d'études		Taux de chômage des diplômés au 31 mars de l'année de l'enquête				
		2010	2011	2012	2013	2015
DEP	Tous les programmes de formation donnant accès à un DEP	12,5 %	10,3 %	10,1 %	10,8 %	11,7 %
	5035 - Esthétique	8,1 %	7,1 %	4,3 %	7,7 %	6,3 %
	5535 - Esthétique (Aesthetics)	25,8 %	16,0 %	ND	19,2 %	ND
ASP	Tous les programmes de formation donnant accès à une ASP	12,4 %	8,7 %	7,7 %	7,0 %	9,5 %
	5068 - Épilation à l'électricité	5,6 %	0,7 %	3,7 %	6,2 %	3,3 %
	5568 - Épilation à l'électricité (Electrolysis)	ND	ND	11,1 %	ND	ND
Source : MEES, La relance au secondaire en formation professionnelle et technique, 2010 à 2015. Présentation des données: Carole Larose Conseil. ND : signifie que les données ne sont pas disponibles.						

Le taux de chômage chez les personnes diplômées du programme *Esthétique* (5035) offert en français est inférieur à celui observé pour l'ensemble des diplômés des programmes d'études professionnelles (DEP) visés par l'enquête. Toutefois, le taux de chômage des diplômés du programme offert en anglais (5535) est nettement plus élevé.

Le taux de chômage chez les personnes diplômées du programme d'ASP *Épilation à l'électricité* (5068) dispensé en français est très faible, nettement inférieur à celui observé chez l'ensemble des diplômés d'une ASP au Québec.

- **Le salaire hebdomadaire moyen des diplômés**

Le tableau 7.6 présente l'évolution du salaire hebdomadaire moyen des diplômés répondants à l'enquête, de 2010 à 2015. Il s'agit du salaire brut moyen gagné par les travailleurs/travailleuses à temps plein au cours d'une semaine normale de travail. Les données concernent uniquement les personnes diplômées qui travaillent pour autrui, excluant donc les travailleurs autonomes.

Globalement, le salaire moyen des diplômés des programmes reliés aux services d'esthétique est inférieur au salaire moyen des diplômés de la formation professionnelle au Québec.

Programme d'études		Salaire hebdomadaire brut moyen					
		2010	2011	2012	2013	2015	Variation en % 2010 à 2015
DEP	Tous les programmes de formation donnant accès à un DEP	647 \$	695 \$	712 \$	723 \$	724 \$	11,9 %
	5035 - Esthétique	447 \$	435 \$	430 \$	432 \$	444 \$	± 0 %
	5535 - Esthétique (Aesthetics)	396 \$	360 \$	ND	408 \$	ND	2,5 %
ASP	Tous les programmes de formation donnant accès à une ASP	674 \$	690 \$	715 \$	722 \$	779 \$	15,6 %
	5068 - Épilation à l'électricité	394 \$	404 \$	430 \$	444 \$	454 \$	15,2 %
	5568 - Épilation à l'électricité (Electrolysis)	ND	ND	451 \$	ND	ND	ND

Source : MEES, La relance au secondaire en formation professionnelle et technique, 2010 à 2015. Présentation des données: Carole Larose Conseil.
ND : signifie que les données de sont pas disponibles.

De 2010 à 2015, le salaire hebdomadaire moyen des personnes diplômées du programme *Esthétique* (5035) est demeuré plutôt stable. Sur cette même période, le salaire moyen des personnes diplômées dans l'ensemble des programmes de formation menant à un DEP a augmenté de 11,9 %.

Le salaire déclaré par les personnes diplômées du programme d'ASP *Épilation à l'électricité* (5068) a par ailleurs augmenté de 15,2 % ce qui se rapproche de la moyenne nationale pour l'ensemble des programmes menant à une ASP au Québec (15,6 %).

7.4 Les perceptions en lien avec la formation initiale

Le sondage en milieu de travail a permis d'interroger les répondants sur leur formation initiale et sur leurs perceptions à l'égard des programmes de formation initiale.

- **La formation initiale des répondants**

Le tableau 8.7 indique que **83 % des répondants disposent uniquement d'un diplôme de formation initiale pour pratiquer leur profession.**

Tableau 7.7 - Sondage en milieu de travail - Type de diplôme obtenu par les répondants

Q32. Quel diplôme d'études détenez-vous pour pratiquer votre profession?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une école publique	56 %	51 %	69 %	55 %
Diplôme d'une école privée	27 %	31 %	14 %	35 %
Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	10 %	9 %	12 %	7 %
Aucun diplôme	6 %	8 %	3 %	4 %
Ne sait pas / Refus	1 %	0 %	2 %	0 %

Source : Sondage Léger, 2016

La majorité des répondants qui pratiquent dans le sous-secteur de l'esthétique sont titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une école publique. Nous observons qu'une proportion significativement supérieure de salariés détient un DEP (69 %) alors qu'un nombre supérieur de travailleurs autonomes détient un diplôme d'une école privée (31 %).

- **Le niveau de satisfaction à l'égard de la formation initiale**

Le sondage en milieu de travail a permis de questionner les répondants détenteurs d'un diplôme d'études quant à leur niveau de préparation à l'entrée sur le marché du travail.

Tableau 7.8 - Sondage en milieu de travail - Satisfaction à l'égard de la formation reçue

Suite à votre formation initiale, diriez-vous que vous avez été très bien, assez bien, peu ou très peu préparé aux réalités et besoins du marché du travail?

Base : Les répondants détenant un diplôme d'études pour pratiquer leur profession

	Ensemble des répondants (n=382)	Travailleurs autonomes (n=272)	Salariés (n=72)	Employeurs (n=38)
TOTAL BIEN PRÉPARÉ	77 %	77 %	79 %	68 %
Très bien préparé	36 %	36 %	40 %	23 %
Assez bien préparé	41 %	41 %	39 %	46 %
TOTAL PEU PRÉPARÉ	23 %	23 %	21 %	32 %
Peu préparé	15 %	14 %	16 %	19 %
Très peu préparé	8 %	9 %	5 %	12 %
Ne sait pas / Refus	0 %	0 %	1 %	0 %

Source : Sondage Léger, 2016

Globalement les professionnels de l'esthétique sont satisfaits de leur formation initiale. En effet, 77 % des travailleurs autonomes, 79 % des salariés et 68 % des employeurs considèrent avoir été bien préparés aux réalités et besoins du marché du travail.

Les répondants ont été invités à identifier des pistes d'amélioration pour les programmes d'études de base.

Tableau 7.9 - Sondage en milieu de travail - Pistes d'amélioration des programmes d'études de base

Selon vous que faudrait-il ajouter ou modifier aux programmes d'études de base pour mieux préparer les étudiants aux réalités du marché du travail? * Question ouverte.

Base : Les répondants détenant un diplôme d'études pour pratiquer leur profession

	Ensemble des répondants (n=382)	Travailleurs autonomes (n=272)	Salariés (n=72)	Employeurs (n=38)
Offrir plus de pratique durant la formation	17 %	16 %	16 %	34 %
Meilleure connaissance de la réalité du métier (difficultés, conditions de travail, etc.)	13 %	12 %	15 %	17 %
Offrir plus de cours en gestion d'entreprise (Comptabilité, Marketing, Publicité) / expérience en gestion d'entreprise	12 %	14 %	7 %	6 %
Offrir plus de cours en service à la clientèle / bâti sa clientèle	11 %	8 %	14 %	20 %
Cours plus approfondis/spécialisés	10 %	4 %	21 %	18 %
Offrir plus de stages / plus d'heures de stage	9 %	10 %	7 %	8 %
Formation prolongée	6 %	6 %	6 %	2 %
Programme de formation plus à jour	6 %	5 %	9 %	2 %
Rien en particulier	4 %	3 %	5 %	4 %
Professeurs plus qualifiés	3 %	4 %	0 %	3 %
Offrir plus de cours sur la vente de produits	2 %	1 %	4 %	2 %
Offrir des cours sur la gestion du temps	1 %	2 %	0 %	4 %
Offrir plus de cours sur l'anatomie	1 %	1 %	0 %	0 %
Offrir des cours sur les techniques thérapeutiques	1 %	1 %	1 %	0 %
Étudiants plus motivés/disciplinés	1 %	1 %	0 %	3 %
Offrir des cours en estime de soi / croissance personnelle	0 %	0 %	0 %	4 %
Formation standardisée/encadrée par le gouvernement	0 %	0 %	0 %	4 %
Autres	7 %	7 %	10 %	4 %
Ne sait pas / Refus	22 %	27 %	14 %	3 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

Les travailleurs autonomes et les employeurs mettraient en priorité sur une augmentation des activités plus pratiques durant la formation (respectivement 16 % et 34 %). Pour les salariés, une amélioration des programmes passe avant tout par des cours plus approfondis et plus spécialisés (21 %). Les employeurs sont également nombreux à mentionner cet élément et le besoin de cours liés au service à la clientèle.

Les répondants étaient aussi invités à identifier les faiblesses perçues des programmes d'études de base. Le tableau 7.10 présente les lacunes identifiées par les répondants.

Tableau 7.10 - Sondage en milieu de travail - Faiblesses perçues de la formation de base

Q35. Selon vous, quels sont les principales lacunes ou points faibles de la formation de base?*

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Pas assez d'heures de pratique	28 %	26 %	27 %	41 %
Pas de technique de vente	18 %	17 %	23 %	11 %
Pas assez approfondie / superficielle	17 %	14 %	22 %	21 %
Pas assez d'info sur la gestion, l'administration	12 %	13 %	11 %	5 %
Trop peu ou pas de stage	10 %	7 %	12 %	22 %
Manque d'information sur la réalité du métier (difficultés, conditions de travail, etc.)	4 %	4 %	2 %	9 %
Approche client (techniques d'entrevue, sexualité et pratique professionnelle, relation d'aide)	4 %	3 %	3 %	13 %
Manque d'encadrement / formation non personnalisée	3 %	3 %	4 %	0 %
Professeurs non qualifiés	2 %	3 %	0 %	0 %
Formation pas à jour	2 %	2 %	3 %	4 %
Manque d'uniformité de la formation de base / trop de disparité entre les écoles	2 %	2 %	1 %	9 %
Meilleure sélection des étudiants	2 %	1 %	3 %	4 %
Formation trop courte	1 %	1 %	1 %	0 %
Autres	8 %	8 %	8 %	6 %
Aucun point négatif	28 %	31 %	26 %	13 %
Ne sait pas / Refus	6 %	5 %	6 %	10 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

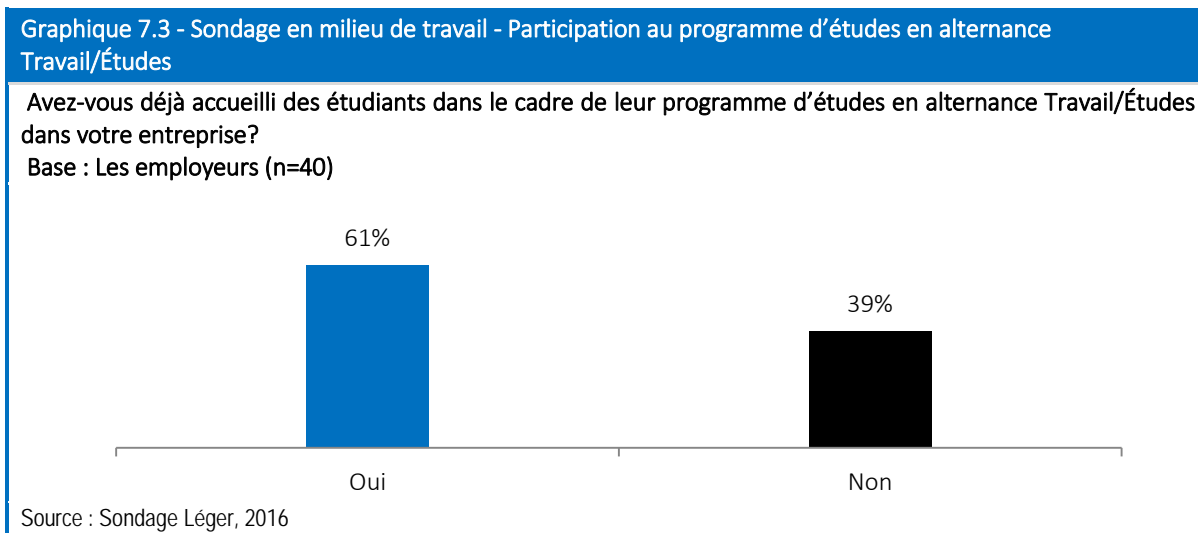
Le manque d'heures de pratique est la principale lacune identifiée par l'ensemble des répondants en ce qui a trait à la formation de base. Notons que les employeurs sont significativement plus nombreux en proportion à mentionner le manque de stage (22 %), l'approche client (13 %) et le manque d'uniformité de la formation de base (9 %) comme points faibles.

- **La participation au programme d’alternance travail études**

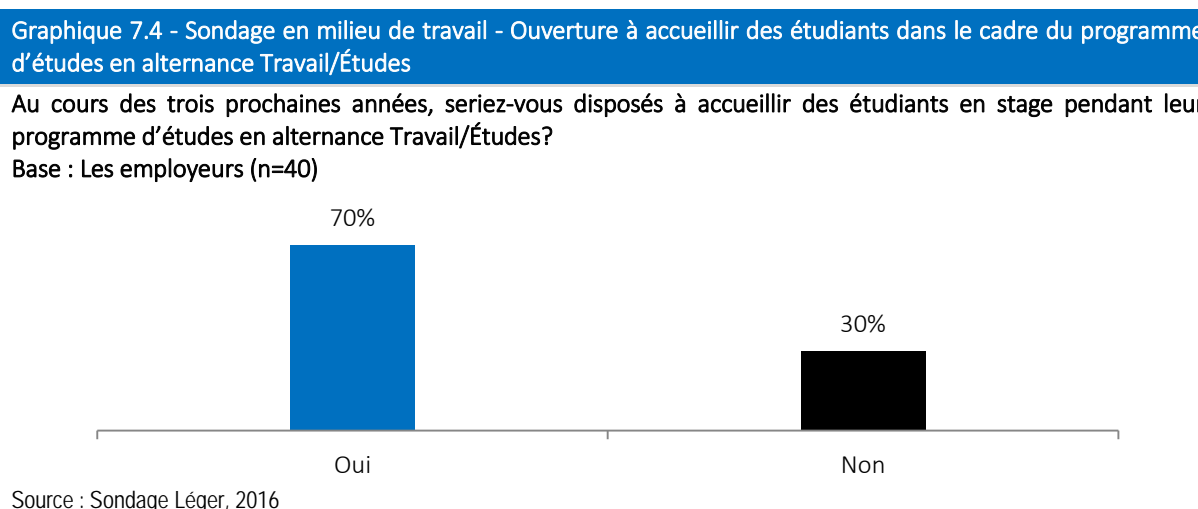
Dans le cadre du sondage en milieu de travail, les employeurs ont été interrogés afin de connaître leur participation au programme d’études en alternance Travail/Études.

61 % d’entre eux indiquent avoir déjà accueilli des étudiants au sein de leur entreprise dans le cadre d’un programme d’études en alternance Travail/Études.

Ce constat est étonnant puisque la formule d’ATE est encore peu implantée dans les centres de formation professionnelle offrant le programme esthétique. Il est donc possible que les employeurs confondent ATE et stage de fin de formation.



Les employeurs démontrent par ailleurs une ouverture à la formule alternance Travail/Études. Sept employés sur dix (70 %) indiquent être disposés à accueillir des étudiants en stage pendant leur programme d’études en alternance Travail/Études au cours des trois prochaines années.



8. La formation continue dans le sous-secteur de l'esthétique

8.1 Les besoins de formation continue

Les professionnels du secteur de l'esthétique étaient questionnés pour connaître la fréquence à laquelle ils complétaient de la formation continue, suite à leur formation initiale.

Tableau 8.1 - Sondage en milieu de travail - Fréquence du recours à la formation continue

À la suite de votre formation de base, à quelle fréquence avez-vous effectué de la formation continue?				
	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
TOTAL OUI	82 %	83 %	79 %	90 %
Plusieurs fois par année	21%	16 %	26 %	41 %
Quelques fois par année	26%	26 %	24 %	25 %
Une fois par année	25%	27 %	21 %	21 %
Une fois par deux ans	11 %	13 %	8 %	2 %
N'a pas suivi de formation continue	16 %	15 %	19 %	10 %
Ne sait pas / Refus	2 %	2 %	2 %	0 %

Source : Sondage Léger, 2016

Il en ressort que la grande majorité des répondants a effectué de la formation continue. Les employeurs sont cependant plus assidus, puisqu'ils sont significativement plus nombreux (41 %) à déclarer effectuer de la formation continue plusieurs fois par année.

Globalement, la formation est suivie à des fréquences variables, de plusieurs fois par année (21 %) à une fois par deux ans (11 %). Notons que 16 % des répondants indiquent ne pas effectuer de formation continue.

Le tableau 8.2 fait état du nombre d'heures consacrées à la formation continue après la formation initiale.

Tableau 8.2 - Sondage en milieu de travail - Nombre d'heures de formation continue complétées

Combien d'heures de formation continue, à la suite de votre formation de base, avez-vous complétées, jusqu'à maintenant?

Base : Les répondants ayant déjà effectué des heures de formation continue à la suite de leur formation de base

	Ensemble des répondants (n=400)	Travailleurs autonomes (n=290)	Salariés (n=78)	Employeurs (n=32)
Moins de 100 heures	27 %	27 %	31 %	17 %
100 à 199 heures	14 %	12 %	22 %	5 %
200 à 299 heures	4 %	4 %	5 %	0 %
300 à 399 heures	5 %	3 %	9 %	8 %
400 à 499 heures	2 %	1 %	4 %	0 %
500 à 599 heures	3 %	1 %	6 %	4 %
600 à 699 heures	5 %	7 %	2 %	0 %
1000 heures et plus	9 %	8 %	7 %	18 %
Ne sait pas / Refus	32 %	36 %	14 %	50 %
<i>Moyenne</i>	<i>460 heures</i>	<i>447 heures</i>	<i>343 heures</i>	<i>1 195 heures</i>

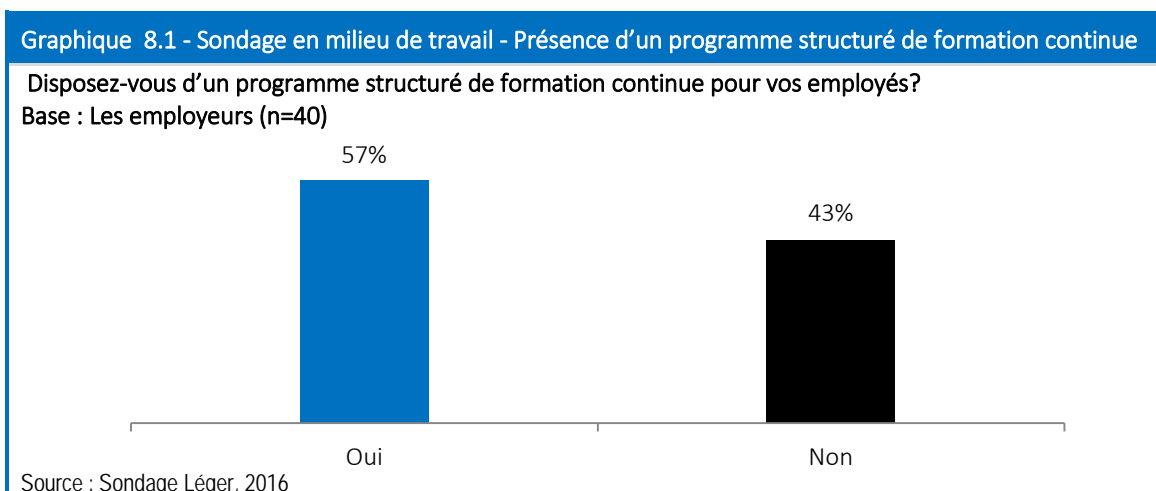
Source : Sondage Léger, 2016

Les employeurs sont les répondants qui ont consacré le plus de temps à la formation continue avec en moyenne de 1 195 heures de formation au cours de leur carrière.

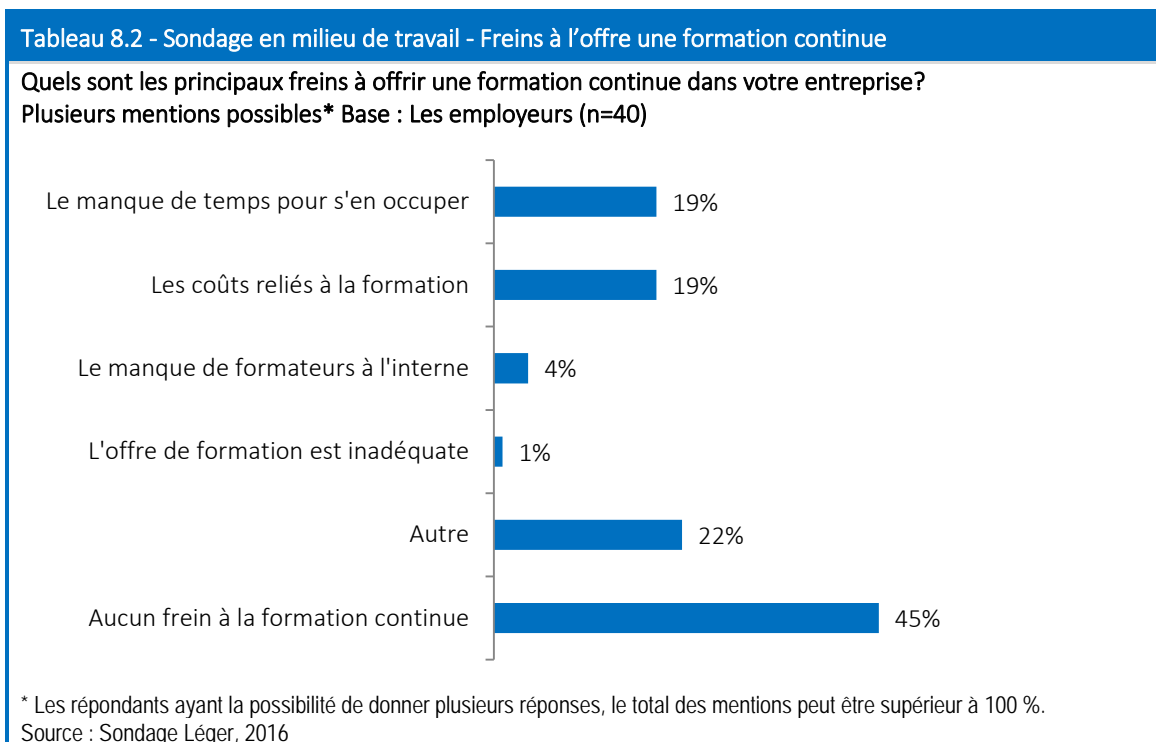
Les travailleurs autonomes ont complété en moyenne 447 heures de formation alors que les salariés ont complété en moyenne 343 heures de formation.

8.2 Les pratiques de gestion de la formation continue

Pour ce qui est des programmes de formation continue, plus de la moitié des employeurs (57 %) mentionne disposer d'un programme de formation structuré pour leurs employés.



Le graphique 8.2 présente les perceptions des employeurs quant aux freins à l'offre de formation continue.



Notons que 45 % des employeurs ne perçoivent aucun frein à la formation et précisent même que l'offre de formation ne constitue pas un problème.

Les coûts reliés à la formation et le manque de temps pour s'en occuper constituent les principaux freins à la formation continue, et ce, pour 19 % des répondants.

8.3 Les thèmes de formation continue

Le sondage en milieu de travail a permis d'approfondir avec les répondants les thèmes de la formation continue reçue ou souhaitée.

- **La formation continue reçue**

La plupart des travailleurs du sous-secteur de l'esthétique mentionnent avoir reçu de la formation continue au cours des trois années précédant le sondage. **La connaissance des produits, la vente de produits et les soins du visage arrivent en tête de liste des activités de formation continue suivies par le plus grand nombre de répondants.**

Tableau 8.3 - Sondage en milieu de travail - Formation continue reçue			
Après votre formation de base en esthétique, veuillez indiquer les sujets pour lesquels vous avez PERSONNELLEMENT suivi des activités de formation continue <u>au cours des trois dernières années</u> ?*			
Base : Les répondants ayant déjà effectué des heures de formation continue à la suite de leur formation de base			
	Travailleurs autonomes (n=249)	Salariés (n=66)	Employeurs (n=39)
Connaissance de produits	53 %	56 %	69 %
Soins du visage	40 %	41 %	54 %
Vente de produits	40 %	54 %	64 %
Électrolyse	35 %	52 %	40 %
Pose d'ongles	26 %	32 %	31 %
Soins des cils	26 %	27 %	39 %
Soins des pieds	25 %	19 %	30 %
Soins du corps	24 %	39 %	31 %
Service à la clientèle	23 %	35 %	44 %
Gestion d'entreprise (Comptabilité, Marketing, Publicité)	21 %	19 %	35 %
Laser	20 %	45 %	47 %
Maquillage de base	18 %	34 %	28 %
Microdermabrasion	16 %	24 %	35 %
Lumière intense pulsée	15 %	39 %	36 %
Photorajeunissement	15 %	25 %	31 %
Massothérapie	11 %	12 %	23 %
Gestion des ressources humaines	9 %	13 %	26 %
Maquillage permanent	8 %	0 %	17 %
N'a pas suivi d'activités de formation continue	13 %	1 %	4 %
Ne sait pas / Refus	2 %	1 %	0 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.
Source : Sondage Léger, 2016

Les salariés et les employeurs ont été plus nombreux à suivre de la formation relative au laser (respectivement 45 % et 47 %) et à la lumière intense pulsée (39 % et 36 %). Une proportion supérieure de salariés indique aussi avoir été formée sur l'électrolyse (52 %), les soins du corps (39 %) et le maquillage de base (34 %).

Une proportion supérieure d'employeurs a indiqué avoir reçu de la formation liée à la vente de produits (64 %), le service à la clientèle (44 %), la gestion d'entreprise (35 %) et la microdermabrasion (35 %).

- **Les compétences à renforcer**

Du côté des compétences à développer durant les prochaines années, les intérêts fluctuent selon la catégorie de répondants. Les intentions de renforcement des compétences par de la formation continue semblent moins présentes chez les travailleurs autonomes alors que 38 % d'entre eux n'identifient aucune compétence à renforcer au cours des trois prochaines années. Cette proportion est significativement inférieure chez les salariés (10 %) et les employeurs (13 %).

Tableau 8.4 - Sondage en milieu de travail - Compétences à renforcer

Au cours des trois prochaines années, quelle compétence liée à votre pratique, souhaiteriez-vous PERSONNELLEMENT approfondir en priorité?*

	Travailleurs autonomes (n=283)	Salariés (n=77)	Employeurs (n=40)
Soins du visage	13 %	8 %	12 %
Gestion d'entreprise (Comptabilité, Marketing, Publicité)	12 %	18 %	30 %
Maquillage permanent	11 %	7 %	11 %
Vente de produits	11 %	19 %	8 %
Laser	10 %	10 %	12 %
Photorajeunissement	10 %	20 %	17 %
Pose d'ongles	10 %	7 %	4 %
Microdermabrasion	9 %	15 %	9 %
Connaissance de produits	9 %	24 %	15 %
Maquillage de base	8 %	4 %	0 %
Soins des cils	8 %	15 %	5 %
Soins des pieds	7 %	13 %	15 %
Soins du corps	7 %	7 %	8 %
Lumière intense pulsée	6 %	10 %	7 %
Massothérapie	6 %	16 %	6 %
Service à la clientèle	5 %	8 %	16 %
Électrolyse	4 %	11 %	7 %
Gestion des ressources humaines	2 %	12 %	23 %
Soins médico esthétiques	2 %	0 %	6 %
Endermologie / traitements anticellulite	1 %	2 %	0 %
Cosmétologie	1 %	1 %	0 %
Autres	6 %	10 %	8 %
Ne prévoit pas suivre d'activités de formation continue	38 %	10 %	13 %
Ne sait pas / Refus	2 %	6 %	11 %

* Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100 %.

Source : Sondage Léger, 2016

Significativement plus de salariés déclarent être intéressés par de la formation, notamment sur la connaissance des produits (24 %), le photorajeunissement (20 %), la vente de produits (19 %), la massothérapie (16 %) ou encore, les soins des cils (15 %).

Les employeurs souhaitent développer leurs compétences sur des aspects liés au fonctionnement de leur entreprise, notamment la gestion d'entreprise (30 %), la gestion des ressources humaines (23 %) ou encore, le service à la clientèle (16 %). Le photorajeunissement est également un sujet qui suscite l'intérêt de 17 % des employeurs.

9. La qualification professionnelle dans le sous-secteur de l'esthétique

Au cours des dernières années, l'environnement de travail et la pratique de soins esthétiques se sont transformés. L'évolution technologique est continue et a élargi la gamme de services offerts à la clientèle. Conséquemment, la pratique en esthétique évolue et se complexifie. Les préoccupations relatives à un meilleur encadrement des compétences des esthéticiennes et des esthéticiens au Québec sont présentes depuis de nombreuses années.

En 2012, les résultats d'une étude de pertinence pour une éventuelle norme professionnelle en esthétique convergent vers une même conclusion : les esthéticiennes, les esthéticiens et les employeurs du secteur de l'esthétique sont favorables à l'élaboration d'une norme professionnelle et au développement d'outils d'apprentissage dans le cadre d'un PAMT. Pour une très grande majorité des personnes rencontrées, cette option est vue comme un grand pas vers un meilleur encadrement de la profession et une optimisation des compétences en esthétique.

L'étude conclut que l'esthéticienne débutante doit, après sa formation initiale, être guidée par une esthéticienne expérimentée et devra exercer son métier pendant un certain temps avant d'en maîtriser tous les aspects. Les employeurs sont convaincus de la nécessité de cet encadrement compte tenu de l'impact de leurs compétences sur la qualité des services offerts dans leur entreprise. Le niveau de maîtrise de la tâche des esthéticiennes et des esthéticiens qu'ils emploient aurait un impact direct sur leur capacité à fidéliser et élargir leur bassin de clientèle. Les employeurs confirment que l'encadrement du personnel débutant constitue un passage obligé vers la rentabilité des services offerts et considèrent la norme professionnelle comme complémentaire à la formation initiale des esthéticiennes et esthéticiens. SOINS PERSONNELS QUÉBEC a enclenché les travaux de développement de la norme professionnelle en esthétique en 2013.

9.1 Le PAMT en esthétique

Les outils d'apprentissage (carnet de l'apprenti et guide du compagnon) ne sont disponibles pour l'encadrement du PAMT en milieu de travail que depuis novembre 2015. Le tableau 9.1 présente le nombre d'ententes signées dans le cadre du PAMT en esthétique, par région administrative, depuis le début du programme en 2015.

	2015-2016		2016-2017	
	Ententes PAMT	Certificats de qualification	Ententes PAMT	Certificats de qualification
Bas-St-Laurent 01			6	
Saguenay Lac-Saint-Jean 02			2	
Capitale-Nationale 03	1			
Estrie 05			2	
Montréal 06	1		7	3
Côte-Nord 09			1	
Laval 13			5	
Laurentides 15	1		4	1
Montérégie 16	2		7	
Total	5	0	34	4

Cinq ententes ont été ratifiées entre des entreprises et des Centres locaux d'emploi durant la première année d'implantation du programme. Le nombre de démarches PAMT a augmenté à 34 durant la seconde année et quatre certificats de qualification ont été émis dans le cadre de ce tout nouveau PAMT.

9.2 La RCMO en esthétique

Le développement de la norme professionnelle en esthétique a aussi conduit au développement d'outils permettant la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) dans cette profession. Bien que cette démarche et ses outils d'évaluation ont été élaborés et approuvés, le financement nécessaire à son implantation n'est pas encore disponible.

Ce processus permettra aux esthéticienne et esthéticiens expérimentés de s'inscrire dans une démarche d'évaluation leur permettant de démontrer leur pleine maîtrise des compétences essentielles de la norme professionnelle et le cas échéant d'obtenir leur certificat de qualification professionnelle.

10. Pistes de réflexion à approfondir dans le sous-secteur de l'esthétique

La présente analyse sectorielle a permis de faire le point sur les données récentes reliées à l'emploi en esthétique. Elle fournit également une lecture actualisée de la réalité de travail et des perceptions des employeurs, salariés et travailleurs autonomes actifs dans le milieu de travail.

En conclusion à cette analyse sectorielle, il est apparu utile de faire émerger certaines pistes de réflexion qui pourraient guider les partenaires de SOINS PERSONNELS QUÉBEC dans les travaux qui suivront cette étape de recherche.

• Au niveau de la gestion des ressources humaines

- ✓ **Est-ce qu'il serait profitable d'accélérer le virage vers les nouvelles technologies de l'information dans les milieux de travail du sous-secteur de l'esthétique ? Si oui comment ?**

Nous savons déjà que par rapport à l'enquête réalisée en 2011, les employeurs sont plus nombreux à utiliser les nouvelles technologies de l'information, notamment les réseaux sociaux. SOINS PERSONNELS QUÉBEC pourrait réfléchir à des moyens concrets pour accompagner activement les entreprises dans ce virage technologique vers une optimisation de ces technologies qui peuvent permettre d'optimiser son offre de services tout autant que ses pratiques de gestion interne.

- ✓ **Est-ce que le recours à un programme d'alternance travail étude permettrait de renforcer les liens avec la relève et les institutions ?**

Les employeurs se disent ouverts à l'accueil de stagiaires en alternance travail-études, une formule qui a été peu exploitée dans les programmes de formation professionnels en esthétique à ce jour.

Alors que le recrutement demeure l'enjeu numéro un des employeurs au niveau de la GRH, cette option pourrait-elle être exploitée davantage en collaboration avec certains établissements de formation professionnelle ? L'ATE constitue une vitrine pour se faire connaître comme employeur et un moyen de s'investir dans la préparation d'une relève compétente.

- ✓ **Serait-il utile de s'intéresser de plus près à la délimitation des frontières entre le travail de l'esthéticienne et la médecine esthétique pour préserver le champ de pratique de la profession ?**

Si les travailleurs autonomes et les salariés disent avoir établi peu de collaboration avec d'autres professionnels de la santé, ces interactions sont plus présentes du côté des employeurs alors qu'un répondant sur cinq aurait notamment interagi avec des infirmières ou des médecins généralistes. Ceci, alors que 70 % des employeurs ont la perception que la délimitation entre la pratique de l'esthétique versus la pratique de la médecine esthétique n'est pas claire.

Cet enjeu mérite-t-il d'être creusé davantage ? Certains outils de gestion pourraient-ils contribuer à clarifier les zones floues dans l'objectif de « sécuriser » les interventions des professionnelles en esthétique ?

• Au niveau du développement des compétences

- ✓ **Devrait-on identifier des stratégies pour augmenter la visibilité et stimuler l'accès au PAMT en esthétique ?**

Le PAMT en esthétique est encore récent et son implantation dans les différentes régions du Québec se fait très lentement. Alors que la promotion du PAMT relève de Centres locaux d'emploi, y aurait-il lieu de réfléchir à des stratégies de promotion complémentaires qui pourraient être initiées par SOINS PERSONNELS QUÉBEC.

Pourrait-on par exemple, faire d'une pierre deux coups et en faire la promotion auprès des finissantes du DEP qui se dirige vers le marché du travail tout en recueillant leurs perceptions sur les programmes de formation initiale révisés (voir autre piste de réflexion au niveau de l'information sur le marché du travail).

- **Au niveau de l'information sur le marché du travail**

- ✓ **Y aurait-il lieu de monitorer les changements apportés aux programmes de formation initiale en esthétique ?**

Le nombre d'inscription et de diplômes émis dans le programme de formation professionnelle *Esthétique* a connu une baisse pour finalement se stabiliser en 2015. On constate par ailleurs une baisse du nombre d'inscriptions au programme d'ASP *Épilation à l'électricité*. Alors que ces deux programmes viennent d'être révisés, y aurait-il lieu d'assurer un suivi de ces changements pour s'assurer que cette transition répond aux besoins du marché du travail?

Devrait-on, par exemple, envisager d'établir une collaboration avec le MEES ou certains centres de formation professionnels pour monitorer le changement ou encore rencontrer directement des étudiants ou diplômés du programme ?

- ✓ **Serait-il utile d'explorer la pertinence et la faisabilité de recueillir une information plus fiable sur la rémunération en esthétique ?**

Les données disponibles sur la rémunération datent déjà de 2010 et présentent un portrait partiel et inexact des paramètres actuels de rémunération en esthétique. Le plafonnement de la rémunération des diplômés du programme de formation professionnelle *Esthétique* et la tendance à une réduction du nombre d'entreprises offrant des avantages sociaux à leurs employés suscitent également un questionnement. Ces facteurs pourraient-ils avoir un impact négatif sur la capacité du secteur à attirer la relève dans les programmes de formation professionnelle ?

Devrait-on approfondir notre connaissance des paramètres de rémunération actuels dans le secteur ? Mais une enquête de rémunération dans un secteur fortement constitué de travailleurs autonomes présente certes un défi de taille. Devrait-on explorer avec des firmes spécialisées en rémunération, la faisabilité d'une étude qui permettrait d'obtenir une information plus fidèle sur les revenus annuels moyens dans la profession ?

- ✓ **Devrait-on faire des représentations pour améliorer la classification des entreprises du secteur (code SCIAN) ?**

L'un des principaux facteurs à l'origine des difficultés d'interprétation des données du secteur réside dans les limites des systèmes de classification actuels. La classification SCIAN a notamment été révisée par Statistiques Canada en 2007, 2012, et tout récemment en 2017. Un bref examen du site de Statistique Canada confirme que la consultation pour la révision de 2017 avait débuté en 2014 par une phase de consultation prévoyant un processus d'appel de propositions de changement.

Bien que les prochaines consultations pour la révision des classifications du SCIAN ne débutent vraisemblablement que dans quelques années, SOINS PERSONNELS QUÉBEC devrait-il se préparer à faire des représentations dans le cadre de ces consultations ? Pour améliorer l'analyse et le traitement des données du secteur des soins personnels, pourrait-on, par exemple, envisager de :

- Fusionner les SCIAN 812 114 *Salons de coiffure pour hommes* et 812 116 *Salons de coiffure mixtes* en une seule classe;
- Recentrer la définition de la classe SCIAN 812115 *Salons de beauté*, pour en exclure les références à la coiffure ;

Y aurait-il lieu de se faire conseiller par la DIS sur les mécanismes pour ce faire et sur le contenu des avis à formuler pour augmenter ses chances de succès dans ces représentations ?

11. Références

EMPLOI QUÉBEC, l'information sur le marché de travail [www.imt.emploiquebec.net].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Perspectives démographiques du Québec et des régions 2011-2061, septembre 2014.

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

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, La relance au secondaire en formation professionnelle 2010, 2011, 2012, 2013. [www.mels.gouv.qc.ca/relance/secondaire/resec.htm].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, L'inforoute de la formation professionnelle et technique [www.inforoutefpt.org].

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

SERVICE CANADA, EMPLOI AVENIR QUÉBEC [www.servicecanada.gc.ca].

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

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

STATISTIQUE CANADA, Recensement 2001.

STATISTIQUE CANADA, Recensement 2006.

STATISTIQUE CANADA, Registre des entreprises, Données obtenues de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

STATISTIQUE CANADA, Enquête nationale auprès des ménages, Données obtenues de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.