

Direction générale de la formation professionnelle et
technique (DGFPT)

Ministère de l'Éducation

ÉTUDE PRÉLIMINAIRE PORTANT SUR
LE REMPLACEMENT CAPILLAIRE
ET LA COLORATION

Rapport final

Septembre 2000

Responsabilité et coordination de l'étude

Guy-Ann Albert, responsable de secteur de formation
Direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de
l'Éducation.

Élaboration et réalisation

Le Groupe DBSF inc.

Hervé Pilon, associé responsable
Gisèle Vachon, analyste et rédactrice
Marie-France Laliberté, enquêtrice

Collaboration

Guy Mercure, conseiller en planification
Jocelyne Lévesque, responsable du secteur de formation Soins esthétiques
Direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de
l'Éducation

SOMMAIRE

La présente étude préliminaire porte sur le remplacement capillaire et la coloration dans le domaine de la coiffure.

Une enquête téléphonique a été menée auprès de six cliniques capillaires et 31 salons de coiffure. Deux entrevues en profondeur ont aussi été faites auprès d'un expert de chacun de ces domaines pour connaître la dynamique du marché du travail. Deux groupes de discussion, un en remplacement capillaire et un en coloration, ont été constitués à la suite de l'analyse des résultats de l'enquête téléphonique afin de préciser, de nuancer et de bonifier l'information obtenue.

L'enquête téléphonique permet de confirmer l'existence d'une fonction de travail spécialisée en remplacement capillaire. Cependant, il n'y a pas de besoins de formation dans ce domaine, compte tenu du marché restreint et des chaînes de franchises qui forment les spécialistes en remplacement capillaire.

Il existe une tâche spécialisée en coloration, exercée par les coiffeuses et coiffeurs expérimentés, fréquemment appelés coloristes ou techniciennes et techniciens en coloration. On trouve ces spécialistes dans les grands salons principalement. C'est après avoir acquis de l'expérience et une formation poussée en coloration obtenue auprès des compagnies de produits que les coiffeuses et coiffeurs expérimentés en viennent à exercer cette tâche spécialisée. Une meilleure formation de base en coloration est souhaitée pour les futurs coiffeurs et coiffeuses.

Il existe actuellement deux programmes d'État dans le domaine de la coiffure au secondaire : *Coiffure* (DEP) et *Coiffure spécialisée* (ASP). Aucun ne comporte un contenu sur le remplacement capillaire, mais les deux offrent des cours en coloration. Ces programmes ont récemment été fusionnés et le nouveau est en phase de développement.

Les pistes d'action suggèrent de sensibiliser les étudiantes et étudiants aux techniques utilisées en remplacement capillaire, et de bonifier le contenu en coloration dans le nouveau programme *Coiffure* (DEP).

TABLE DES MATIÈRES

1 INTRODUCTION	1
2 PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE	3
2.1 OBJECTIFS	3
2.2 DÉLIMITATION DU CHAMP DE RECHERCHE	3
2.2.1 Fonction de travail à l'étude	3
2.2.2 Programmes d'études	4
2.2.3 Secteur d'activité lié au champ de recherche.....	4
2.3 MÉTHODOLOGIE.....	4
2.3.1 La représentativité de l'échantillon.....	5
2.3.2 Considérations méthodologiques.....	7
3 LE MONDE DU TRAVAIL	9
3.1 LE PROFIL DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN COIFFURE.....	9
3.2 LE REMPLACEMENT CAPILLAIRE.....	10
3.2.1 Les techniques utilisées.....	10
3.2.2 La description de la fonction de travail	12
3.2.3 La formation.....	13
3.2.4 Le recrutement	13
3.2.5 Les activités de perfectionnement	14
3.2.6 Les possibilités de cheminement de carrière.....	14
3.2.7 Les perspectives d'évolution de la fonction de travail	14
3.2.8 Les principaux constats	14
3.3 LA COLORATION.....	15
3.3.1 La description de la fonction de travail	15
3.3.2 La formation.....	16
3.3.3 Le recrutement	17
3.3.4 Les activités de perfectionnement	19
3.3.5 Les possibilités de cheminement de carrière.....	20
3.3.6 Les perspectives d'évolution de la fonction de travail	20
3.3.7 Les principaux constats	21
4 LE MONDE DE L'ÉDUCATION	23
4.1 COIFFURE	23
4.1.1 Données sur le programme.....	23
4.1.2 Objectifs du programme	24
4.1.3 Perspectives professionnelles	24
4.1.4 Placement	25
4.1.5 Types d'emplois obtenus.....	26

4.2	COIFFURE SPÉCIALISÉE	27
4.2.1	Données sur le programme.....	27
4.2.2	Objectifs du programme	27
4.2.3	Perspectives professionnelles	27
4.2.4	Placement	28
4.2.5	Types d'emplois obtenus	28
4.3	L'ADÉQUATION ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI.....	29
4.3.1	Remplacement capillaire	29
4.3.2	Coloration	29
4.4	L'HARMONISATION ENTRE LES PROGRAMMES DE FORMATION	30
5	LES PISTES D'ACTION.....	31
	BIBLIOGRAPHIE.....	33
	ANNEXE A : PERSONNES RENCONTRÉES.....	35
	ANNEXE B : GROUPES DE DISCUSSION.....	37
	ANNEXE C : QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE.....	39
	ANNEXE D : LISTE DES ENTREPRISES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE.....	47

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Répartition des entreprises interrogées, selon les services offerts	6
Tableau 2 Principaux changements envisagés et répercussions sur le personnel effectuant de la coloration	20
Tableau 3 Données sur la poursuite des études et sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du programme <i>Coiffure (français)</i> , 1996 à 1998	25
Tableau 4 Données sur la poursuite des études et sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du programme <i>Coiffure (anglais)</i> , 1996 à 1998	25
Tableau 5 Données sur la poursuite des études et sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du programme <i>Coiffure spécialisée</i> , 1996 à 1998	28

1 INTRODUCTION

En octobre 1999, la Direction générale de la formation professionnelle et technique (DGFPT), du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), confiait au Groupe DBSF inc. le mandat d'effectuer une étude préliminaire relative à la révision des programmes du secteur de formation *Soins esthétiques*. L'étude devait porter sur le remplacement capillaire et la coloration.

En conformité avec le mandat obtenu du MEQ, l'étude vise, dans un premier temps, à situer et à caractériser les activités liées au remplacement capillaire et à la coloration dans les cliniques capillaires et les salons de coiffure, et à déterminer s'il s'agit de fonctions de travail spécialisées. Dans un deuxième temps, l'étude vise à tracer le portrait actuel de l'offre de formation. Les besoins de formation liés au remplacement capillaire et à la coloration sont aussi précisés.

Les résultats de l'étude préliminaire permettront d'orienter la révision et l'élaboration des programmes d'études dans ce domaine.

2 PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

2.1 Objectifs

L'étude préliminaire doit répondre aux objectifs suivants :

1. Situer et caractériser les activités liées au remplacement capillaire et à la coloration, dans les salons de coiffure et dans les cliniques capillaires;
2. Décrire les technologies utilisées et leur impact sur l'évolution de la coiffure;
3. Établir s'il s'agit de fonctions de travail spécialisées et décrire les tâches et les responsabilités qui y sont associées;
4. Déterminer le bassin actuel des personnes qui exercent ces activités professionnelles, en précisant leurs caractéristiques;
5. Déterminer les profils professionnels exigés pour occuper les emplois;
6. Établir les tendances du besoin quantitatif et du besoin qualitatif de main-d'œuvre;
7. Décrire les formations existantes;
8. Décrire l'adéquation entre les besoins et l'offre de formation, dégager les grands constats et fournir des pistes d'action;
9. Fournir l'information et les outils nécessaires pour établir la pertinence de développer des spécialisations en remplacement capillaire et en coloration, menant à une attestation de spécialisation au secondaire.

2.2 Délimitation du champ de recherche

2.2.1 Fonction de travail à l'étude

La fonction de travail coiffeuse et coiffeur se trouve dans la *Classification nationale des professions* (CNP) sous le code suivant :

- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières.

Ce code regroupe également les coiffeuses et coiffeurs spécialisés qui effectuent des activités liées au remplacement capillaire et à la coloration, comme en fait foi la définition et les exemples d'appellations contenus dans la CNP.

Selon la définition de la CNP, les coiffeuses et coiffeurs et les barbières et barbiers « coupent les cheveux, font des mises en plis et offrent des services connexes. [Elles et] ils travaillent dans des salons de coiffure, des salons de barbier, des écoles de formation professionnelle de coiffure, des studios et des cliniques spécialisées dans la greffe des cheveux, des établissements de soins de santé, des théâtres et des studios de cinéma ou de télévision».

Parmi les appellations proposées par la CNP figurent :

- coiffeur/coiffeuse;
- coiffeur styliste/coiffeuse styliste;
- coloriste.

2.2.2 Programmes d'études

Les programmes d'études faisant l'objet de l'analyse quant à l'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre de formation ministérielle sont les suivants :

- DEP 1085 (français) et 1585 (anglais) Coiffure
- ASP 5147 Coiffure spécialisée

Ces programmes ont récemment été fusionnés, et le nouveau programme est en phase de développement. Les réponses obtenues des entreprises l'ont donc été sur la base des programmes actuels (*Coiffure* et *Coiffure spécialisée*).

2.2.3 Secteur d'activité lié au champ de recherche

Le secteur d'activité correspondant aux fonctions de travail dans le domaine de la coiffure est celui des services personnels.

2.3 Méthodologie

Les résultats présentés dans cette étude sont le fruit d'une recherche effectuée en trois étapes.

Étape N° 1 Cadrage de la démarche et analyse des champs d'activités professionnelles

Cette étape a permis de recueillir l'information disponible sur le remplacement capillaire et la coloration et à mener des entrevues en profondeur avec un intervenant-clé de chacune de ces spécialités¹. Elle a également permis de contacter la Fondation québécoise du cancer pour connaître les services, conseils ou références qu'elle offre à sa clientèle en matière de remplacement

1.¹ Voir l'annexe A.

capillaire. À partir de l'information recueillie, une grille d'entrevue téléphonique a été constituée, afin de pouvoir sonder les entreprises sur les fonctions de travail spécialisées et les besoins de formation². Après avoir consulté une spécialiste du marché du travail et de l'enseignement, la responsable de secteur chargée de l'étude à la Direction générale de la formation professionnelle et technique a approuvé ce questionnaire. C'est aussi à cette première étape que l'échantillon nécessaire à la réalisation de l'étape suivante a été précisé.

Étape N° 2 Enquête auprès des entreprises

Une enquête téléphonique a ensuite été menée dans des cliniques capillaires et des salons de coiffure. Cette enquête a permis de tracer un portrait précis des caractéristiques du marché du travail, ainsi que des attentes, besoins et exigences des employeurs. Deux groupes de discussion ont ensuite été constitués afin d'apporter un éclairage sur le remplacement capillaire et la coloration³.

Étape N° 3 Portrait de l'offre de formation

Cette dernière étape consistait en l'analyse des programmes en vue de vérifier leur adéquation avec les besoins du marché du travail. Cette étape visait également à faire le point sur l'harmonisation entre les programmes d'études.

2.3.1 La représentativité de l'échantillon

Conformément aux exigences du mandat, un échantillon de cliniques capillaires et de salons de coiffure a été constitué. Localisés dans toutes les régions du Québec, ils ont été sélectionnés à partir de listes d'associations, de bottins téléphoniques, de sites Internet et de listes d'employeurs fournies par des établissements d'enseignement dispensant les programmes *Coiffure* (DEP) et *Coiffure spécialisée* (ASP). Nous avons tenu compte du nombre d'entreprises par région, tel que rapporté dans le Portrait de secteur de formation en *Soins esthétiques*, afin d'obtenir un échantillon représentatif⁴.

L'échantillon a donc reçu une attention particulière pour ce qui est de la représentativité selon les régions et des services offerts en remplacement capillaire et en coloration. Pour les cliniques capillaires, nous avons constitué un échantillon à partir des listes de franchisés des trois chaînes dans ce domaine au Québec : Norgil, Hairfax et Normico. Cette précaution permet d'assurer la diversité et l'exhaustivité de l'information recueillie.

En tout, ce sont six cliniques capillaires et 31 salons de coiffure qui ont été joints. Parmi les 31 salons de coiffure, quatre offrent également des services de

2. Voir l'annexe C.

3. Voir l'annexe B.

4. Données de la Direction générale de la planification des programmes et du budget du ministère du Revenu du Québec, rapportées dans le Portrait du secteur de formation *Soins esthétiques*, p. 80.

remplacement capillaire. Dix entreprises (six cliniques et quatre salons) ont donc répondu à la section 3 du questionnaire.

Les entreprises qui ont répondu au sondage proviennent de 20 municipalités et offrent les services suivants :

Tableau 1 Répartition des entreprises interrogées, selon les services offerts

Services offerts	Nombre d'entreprises ⁵
Coiffure et coloration	37 (100 %)
Vente de produits	35 (95 %)
Esthétique	14 (38 %)
Épilation ou électrolyse	13 (35 %)
Remplacement capillaire	10 (27 %)
Massage	10 (27 %)
Manucure et pédicure	5 (14 %)
Bronzage	3 (8 %)

Source : enquête du Groupe DBSF inc., en novembre 1999

Quant à la répartition des entreprises selon le nombre d'employées et d'employés, on trouve :

- 26 entreprises comptant 5 employées et employés et moins;
- 6 entreprises comptant de 6 à 10 employées et employés;
- 5 entreprises comptant 11 employées et employés et plus.

Quatre des six cliniques capillaires rejointes appartiennent à la catégorie des entreprises comptant cinq employées et employés et moins.

5. Une entreprise peut avoir nommé plus d'un service.

2.3.2 Considérations méthodologiques

Un des principaux objectifs de l'étude préliminaire est d'identifier la ou les fonction(s) de travail associée(s) au remplacement capillaire et à la coloration. Pour atteindre cet objectif, nous avons distingué, lors de l'enquête téléphonique, les questions portant sur le remplacement capillaire (section 3 du questionnaire) de celles portant sur la coloration (section 4 du questionnaire). Cette distinction était essentielle afin de recueillir des données permettant de discerner une ou plusieurs fonctions de travail spécialisées dans le domaine de la coiffure.

La section 5 du questionnaire portait sur les besoins de formation (divisés en remplacement capillaire et coloration). Cette section s'adressait, à l'origine, à toutes les entreprises. Cependant, dès le début de l'enquête, nous avons constaté que les entreprises ayant répondu non à la question 2.4 ("Si vous n'offrez pas de service de remplacement capillaire présentement, prévoyez-vous offrir ce service d'ici les trois prochaines années?") n'étaient pas intéressées à répondre à la section portant sur la formation en remplacement capillaire. Nous avons donc choisi de ne pas poser les questions 5.1. à 5.4 à ces entreprises.

L'intervieweuse a dû à maintes reprises expliquer en quoi consistait le remplacement capillaire. Il semblait y avoir une confusion entre soins capillaires, remplacement capillaire et greffe (domaine médical). Cette clarification a permis d'assurer la validité des réponses données par les entreprises.

Pour la section 4 du questionnaire, nous avons distingué le personnel débutant du personnel expérimenté⁶. Nous avons laissé le soin aux entreprises de classer leur personnel dans l'une ou l'autre de ces deux catégories, selon leurs propres critères quant à l'expérience et le niveau de responsabilités des personnes effectuant la coloration. Les entreprises offrant de la coloration (36 entreprises sur 37) ont répondu aux questions portant sur le personnel expérimenté en coloration et sept d'entre elles ont répondu aux questions pour le personnel débutant.

6. Dans le questionnaire, nous parlions de personnel « junior » et de personnel « senior ».

3 LE MONDE DU TRAVAIL

3.1 Le profil du marché du travail en coiffure

La déréglementation dans le domaine de la coiffure, en 1985, a grandement touché ce secteur d'activité. Il s'en est suivi des changements dans la clientèle des salons et le métier⁷. Même si ce sujet n'était pas abordé lors de l'enquête téléphonique, des entreprises ont tenu à expliquer les conséquences de cette déréglementation. Par exemple, la déréglementation a favorisé le travail au noir et la perte de reconnaissance du métier, puisque les personnes qui se déclarent coiffeuse ou coiffeur ne sont plus obligées de détenir une formation pour exercer ce métier. Par conséquent, un nombre croissant de personnes s'improvisent aujourd'hui coiffeuses et coiffeurs.

Autre conséquence de la déréglementation : plus de coiffeuses et coiffeurs exercent leurs activités dans leur résidence. C'était le cas de 22 % de l'échantillon rejoint lors de la réalisation du portrait de secteur de formation⁸. Comme l'ont expliqué des personnes interrogées, « il est difficile pour certains salons de coiffure d'être concurrentiels quand le coût de nos services est plus élevé que celui ou celle qui exerce ses activités dans son sous-sol ». Cette situation a aussi des conséquences néfastes sur les conditions de travail et sur les salaires. Il est fréquent que des salons de coiffure exigent que les coiffeuses et coiffeurs aient leur propre clientèle lors de l'embauche. Des salons optent aussi pour « la location de chaises », plutôt que pour le versement d'un salaire⁹.

Il existe deux principaux regroupements de professionnels : l'Association professionnelle des coiffeuses et coiffeurs du Québec (APCCQ) et la Corporation des coiffeuses et coiffeurs du Québec (CCCQ). La première compte quelque 450 membres et vise « à regrouper les gens de la profession dans le but de leur offrir du soutien technique et des services financiers (rabais, escomptes, assurances individuelles et collectives), mais surtout, de travailler à la reconnaissance de la profession par l'obtention d'une loi souple et actualisée¹⁰ ». La deuxième, la Corporation des coiffeuses et coiffeurs du Québec, compte quelque 200 membres et se consacre à la préparation d'un rapport sur la coiffure au Québec dans le but d'assurer la survie et la valorisation de la coiffure au Québec par une loi gouvernementale¹¹.

7. MEQ (1998). *Portrait du secteur de formation Soins esthétiques*. DGFPT, p. 18.

8. Ibid., p.18.

9. À titre indicatif, quatre salons de coiffure de notre échantillon louent des chaises.

10. MEQ (1998). *Portrait du secteur de formation Soins esthétiques*. DGFPT, p. 22.

11. Ibid., p. 22.

Perspectives d'avenir envisagées par les entreprises interrogées

Quoique la déréglementation ait grandement touché les salons de coiffure dans le passé, nous constatons que les entreprises de notre échantillon envisagent l'avenir positivement :

1. Sur le plan du personnel	
• Une stabilité	17
• Une croissance	17
• Une diminution	1
• Ne sait pas	2
2. Sur le plan du chiffre d'affaires	
• Une stabilité	9
• Une croissance	25
• Une diminution	3

La croissance sera moins marquée sur le plan du personnel que sur celui du chiffre d'affaires. Il ne faut pas oublier que ce secteur d'activité est caractérisé à la fois par des ouvertures et des fermetures de salons.

Mentionnons qu'une des entreprises n'offrant pas de service de remplacement capillaire au moment de l'enquête envisage de le faire d'ici trois ans.

3.2 Le remplacement capillaire

Selon les intervenantes et intervenants consultés, une cinquantaine d'entreprises offre des services de remplacement capillaire au Québec. Chacune compte en moyenne un à deux spécialistes.

3.2.1 Les techniques utilisées

Nous présentons d'abord les principales techniques de remplacement capillaire existant sur le marché. Ces techniques sont utilisées :

- Lors de la perte complète des cheveux à la suite de traitements de chimiothérapie;
- Lors de la perte des cheveux à la suite d'une maladie ou en raison de la prise d'hormones;
- Pour améliorer ou changer son aspect physique sans teindre ou laisser pousser ses cheveux;
- Pour faire une nouvelle coiffure lors de circonstances spéciales (postiche).

Voici une brève description de ces techniques¹².

Les perruques, demi-perruques, postiches

Ces prothèses capillaires, faites avec des cheveux naturels ou avec des cheveux synthétiques, couvrent la tête en tout ou en partie.

Le volumateur

Cette technique, surtout utilisée dans les cas de perte partielle de cheveux, consiste à densifier les cheveux clairsemés en fixant sur la tête de la cliente ou du client une pièce tissée montée sur un filet. Cette extension est installée par tissage avec les cheveux restants (on passe les cheveux de la cliente ou du client à travers les mailles du filet de la pièce de cheveux) et demande un ajustement ou une remise en place aux six à huit semaines pour tenir compte des nouvelles pousses et pour entretenir, laver et nettoyer le filet. Ce sont surtout les femmes qui optent pour cette technique.

Le « cheveu de contact¹³ »

Les “cheveux de contact” sont une pièce de cheveux ajoutée à ceux d'une personne et fixée solidement au cuir chevelu grâce à un adhésif spécial. Cette pièce de cheveux est constituée d'un micro-transparent sur lequel on a injecté des cheveux synthétiques ou des cheveux naturels. Sur le plan esthétique, cette technique a l'avantage de laisser l'apparence d'une chevelure naturelle (la pellicule transparente permet de voir le cuir chevelu) et d'être pratiquement indécélable au toucher. Cette technique est surtout utilisée dans les cas de calvitie; par conséquent, ce sont surtout les hommes qui recourent à la technique du “cheveu de contact”.

Le tissage

Aussi appelée extension, la technique consiste à tisser ou à coller des mèches de cheveux aux cheveux de la cliente ou du client. Cette technique permet de rallonger les cheveux courts et de donner du volume à volonté.

Les techniques offertes dans les entreprises consultées

Sur les 10 entreprises offrant des services de remplacement capillaire, cinq offrent des services de greffe de cheveux ou font affaire avec des cliniques donnant ce service. La greffe de cheveux, qui est une technique médicale, doit être effectuée par des chirurgiens ou des médecins.

12. Ibid., p.23-24 et site Internet de Norgil (www.norgil.com).

13. Le terme “cheveu de contact” est exclusif à Norgil (technique brevetée). Nous retenons ce terme, car il semble être le plus connu, et même si d'autres chaînes utilisent d'autres expressions pour désigner cette technique.

3.2.2 La description de la fonction de travail

Titres d'emploi

Les personnes pratiquant le remplacement capillaire dans les 10 entreprises offrant ce service ont l'un des titres d'emploi suivants :

- Technicienne ou technicien en remplacement capillaire 4
- Coiffeuse ou coiffeur (pas de titre particulier) 2
- Coiffeuse spécialisée ou coiffeur spécialisé en remplacement capillaire 2
- Spécialiste en remplacement capillaire 1
- Capillitologue 1

Interrogés sur l'appellation qui serait la plus appropriée, les membres du groupe de discussion ont opté pour *spécialiste en remplacement capillaire*. C'est cette appellation que nous utiliserons à partir de maintenant.

Dans ces 10 entreprises, les spécialistes en remplacement capillaire sont toutes des coiffeuses ou des coiffeurs. Ils effectuent les tâches suivantes :

Tâches effectuées

- Évaluer les besoins de la cliente ou du client et conseiller sur la ou les technique(s) de remplacement capillaire la ou les plus appropriée(s) en fonction de certains critères (analyse du cuir chevelu, résultat désiré, coûts d'entretien, budget du client, etc.).
- Prendre les empreintes pour commander les pièces de cheveux.
- Essayer et poser les prothèses.
- Ajuster la prothèse aux cheveux naturels (coupe de cheveux, coloration).
- Effectuer l'entretien régulier de la prothèse (laver, couper, colorer, réparer).

Les spécialistes consultés précisent que l'application de permanentes, de coloration ou d'autres produits ou techniques est fort différente en remplacement capillaire, car ils doivent travailler avec des cheveux naturels ou synthétiques qui ne sont pas ceux de la cliente ou du client. Ces techniques ou produits réagissent différemment sur ces types de cheveux. Ensuite, l'approche avec la clientèle demande du doigté, beaucoup d'écoute et de psychologie. La clientèle qui désire recourir au remplacement capillaire n'aime pas son apparence physique. Des clientes et clients vivant avec le cancer doivent faire face aux conséquences de la chimiothérapie. Les spécialistes en remplacement capillaire doivent être sensibles à ce que vivent ces personnes et bien les conseiller dans leur choix.

3.2.3 La formation

La formation des coiffeuses et coiffeurs spécialisés en remplacement capillaire est la suivante (une entreprise peut avoir mentionné plus d'une formation) :

- DEP en coiffure 8
- Formation suivie dans une école privée de coiffure 4

Ces données sont à interpréter avec prudence. En effet, nous avons constaté, lors de l'enquête téléphonique, que les entreprises ne distinguaient pas toujours la formation en coiffure offerte par le ministère de l'Éducation de celle offerte par les écoles privées de coiffure. De plus, ils ne semblaient pas connaître la différence entre certains diplômes, comme la formation de base (DEP *Coiffure*) et la formation spécialisée (ASP *Coiffure spécialisée*).

Les spécialistes en remplacement capillaire ont reçu, dans les 10 entreprises, une formation dans ce domaine. Cette formation a été offerte, dans huit de celles-ci, par le franchiseur. Dans les deux autres cas, les spécialistes en remplacement capillaire ont acquis leur formation grâce à des échanges, notamment avec des homologues européens.

3.2.4 Le recrutement

Exigences à l'embauche

Lors de l'embauche de spécialistes en remplacement capillaire, les entreprises ont certaines exigences liées à la formation, à l'expérience, aux compétences et à l'appartenance à une association professionnelle. Plus précisément, elles exigent de ce personnel de :

- Détenir une formation en coiffure 9
- Avoir de l'expérience 4¹⁴
- Avoir une belle personnalité et démontrer du professionnalisme et de la discrétion 3
- Appartenir à l'Association professionnelle des coiffeuses et coiffeurs du Québec (APCCQ) 1

Difficultés à recruter

Quatre des 10 entreprises offrant des services de remplacement capillaire ont déclaré rencontrer des difficultés à recruter du personnel pour donner ce service. Ces difficultés ont trait au manque de compétence et de connaissances. Une entreprise a également rapporté le manque d'intérêt de ses coiffeuses et coiffeurs à pratiquer le remplacement capillaire.

14. Ces quatre entreprises exigent en moyenne trois années d'expérience. Cette expérience varie d'une entreprise à l'autre : pour certaines l'expérience doit avoir été acquise en remplacement capillaire, alors que pour d'autres, elle peut avoir été acquise en coiffure seulement.

Prévisions d'embauche et exigences

Nous avons demandé aux 37 entreprises si elles avaient l'intention d'embaucher du personnel en remplacement capillaire au cours des trois prochaines années. Seulement quatre entreprises (11 %) ont répondu par l'affirmative, dont trois des dix entreprises offrant actuellement ce service.

3.2.5 Les activités de perfectionnement

Parmi les entreprises offrant des services de remplacement capillaire, huit prévoient que leurs spécialistes suivront des activités de perfectionnement au cours de la prochaine année. Ces activités consisteront en des séminaires ou des cours portant sur les techniques de remplacement capillaire, la coupe et la coloration. Elles seront offertes par les franchiseurs et les compagnies qui vendent des produits.

3.2.6 Les possibilités de cheminement de carrière

Les entreprises ont mentionné que les possibilités d'avancement ou de promotion pour les spécialistes en remplacement capillaire sont pratiquement inexistantes, à moins d'acquérir sa propre clinique.

3.2.7 Les perspectives d'évolution de la fonction de travail

Seulement 5 des 10 entreprises ont parlé des changements à prévoir dans l'exercice du métier : d'une part, l'amélioration des techniques de greffe de cheveux diminuera les besoins en remplacement capillaire, d'où un besoin moindre de spécialistes en la matière; d'autre part, l'évolution rapide des techniques et des produits nécessitent une formation continue.

3.2.8 Les principaux constats

- Il existe une fonction de travail en remplacement capillaire : les spécialistes en remplacement capillaire.
- Les spécialistes en remplacement capillaire sont des coiffeuses ou des coiffeurs qui ont reçu une formation spécialisée dans ce domaine par une chaîne de franchises. Ils effectuent des tâches spécifiques au remplacement capillaire.
- Les perspectives d'emplois dans ce domaine sont restreintes. De plus, l'amélioration des techniques de greffe de cheveux et les traitements efficaces de repousse élimineront progressivement les prothèses capillaires, entraînant une diminution du besoin de spécialistes en la matière.

3.3 La coloration

3.3.1 La description de la fonction de travail

Nous avons distingué le personnel débutant du personnel expérimenté. Trente-six entreprises ont répondu aux questions portant sur le personnel expérimenté en coloration et sept à celles sur le personnel débutant. La très grande majorité (89 %) confie les tâches liées à la coloration aux coiffeuses et coiffeurs expérimentés. Les spécialistes en coloration, souvent appelés coloristes ou techniciennes ou techniciens en coloration, consacrent une part importante de leur temps à la coloration et se retrouvent surtout dans les grands salons. Les spécialistes qui n'exercent que des tâches liées à la coloration sont très peu nombreux.

Titres d'emploi

Personnel débutant

- Assistante et assistant 5
- Coiffeuse et coiffeur 2

Personnel expérimenté

- Coiffeuse et coiffeur 16
- Technicienne et technicien en coloration 11
- Coiffeuse et coiffeur styliste 7
- Coloriste expert 1

Tâches effectuées

Personnel débutant

Sous la supervision du personnel expérimenté :

- Effectuer les coupes de cheveux, les mises en plis, les permanentes.
- Faire les mélanges (couleurs) selon les indications données.
- Appliquer la couleur selon diverses techniques (mèches, bandes, effets spéciaux, correction de la couleur), tenir compte du temps de pause et rincer.

Le personnel débutant, généralement désigné appelé "assistante et assistant", se voit confier des tâches et des responsabilités graduellement : au début, il est assigné au lavabo; par la suite, des tâches liées à la coupe et à la coloration lui sont confiées, le tout sous la supervision du personnel expérimenté. Au fur et à mesure qu'il acquiert de l'expérience, il peut travailler de manière autonome. Selon les spécialistes consultés, tous les futurs coiffeurs et coiffeuses débutent de cette façon, même ceux qui détiennent une formation en coiffure. Ils ont

précisé que le personnel débutant détenant une ASP *Coiffure spécialisée* exerce plus rapidement des tâches de coloration, puisque sa formation est plus poussée.

Personnel expérimenté

- Effectuer les coupes de cheveux, les mises en plis, les permanentes.
- Conseiller la cliente et le client sur la coloration à appliquer en tenant compte de sa peau, de sa physionomie (“analyse du visage”), de son cheveu (type, pigmentation et état du cheveu) et des résultats désirés.
- Choisir les produits, faire les mélanges ou confier les mélanges au personnel débutant.
- Appliquer selon diverses techniques (mèches, bandes, effets spéciaux, correction de la couleur), tenir compte du temps de pause et rincer.
- Superviser le personnel débutant.

Les spécialistes en coloration, c’est-à-dire les coiffeuses et coiffeurs expérimentés qui consacrent une part importante de leur temps à la coloration, développent une grande maîtrise des principes de la couleur, du ton, de la pigmentation et du spectre des couleurs. Pour acquérir cette maîtrise, ils doivent développer des compétences dans l’utilisation d’une gamme de produits d’une ou de plusieurs compagnies, et connaître les forces et les faiblesses de chacune.

Ces spécialistes analysent judicieusement le besoin et les caractéristiques de la cliente ou du client, appliquent les couleurs méthodiquement, tout en étant capables d’improvisation. La maîtrise de la chimie des couleurs, la méthode, l’écoute, la part de création et, le cas échéant, le travail en harmonie avec la coiffeuse ou le coiffeur, sont les qualités essentielles chez ces spécialistes. Ajoutons que pour être une bonne ou un bon coloriste, il faut d’abord et avant tout être une bonne coiffeuse ou un bon coiffeur.

3.3.2 La formation

La formation du personnel en coloration dans les entreprises est la suivante (une entreprise peut avoir mentionné plus d’une formation) :

Personnel débutant

- | | |
|--|---|
| • DEP en coiffure | 3 |
| • Cours en coloration donnés par des fournisseurs | 2 |
| • Formation suivie dans une école privée de coiffure | 1 |

Personnel expérimenté

• DEP en coiffure	25
• Formation suivie dans une école privée de coiffure	18
• Cours en coloration donnés par des fournisseurs de produits	12
• ASP en coiffure spécialisée	5
• Formation interne donnée par les propriétaires	3
• Formation suivie auprès d'experts (maîtres coloristes)	2

Comme il a été mentionné dans la section 3.2.3, ces données sont à interpréter avec prudence puisque les entreprises ne distinguent pas toutes la formation en coiffure offerte par le ministère de l'Éducation de celle offerte par les écoles privées de coiffure. De plus, des entreprises ne connaissent pas la différence entre certains diplômes, comme la formation de base (DEP *Coiffure*) et la formation spécialisée (ASP *Coiffure spécialisée*). Ainsi, certaines entreprises identifiées comme ayant à leur emploi des personnes diplômées de l'ASP *Coiffure spécialisée* (à partir de la liste des établissements) ont été incapables de dire si leur personnel avait cette formation. On peut donc penser que le personnel de coiffure n'est pas engagé sur la base du diplôme.

Les coloristes ont comme caractéristique d'avoir suivi de nombreuses formations auprès des compagnies de produits. Ces formations jumelées à l'expérience leur ont donné une connaissance approfondie des particularités d'une ou de plusieurs gammes de produits (notamment au niveau de la composition chimique) et les ont habilités à utiliser les meilleures combinaisons de couleurs pour répondre aux exigences de la clientèle.

3.3.3 Le recrutement

Principales exigences

Pour effectuer de la coloration, les entreprises ont certaines exigences liées à la formation, à l'expérience, aux compétences et à l'appartenance à une association professionnelle :

Personnel débutant

• Détenir le DEP en coiffure	2
• Appartenir à l'Association professionnelle des coiffeuses et coiffeurs du Québec (APCCQ)	1
• Avoir une belle personnalité et une facilité de contact avec le public	1

Personnel expérimenté

- Détenir une formation de base en coiffure 34¹⁵
- Avoir une belle personnalité, une apparence soignée, une capacité à bien s'exprimer, de l'entregent, de l'initiative 12
- Avoir de l'expérience 11¹⁶
- Détenir une ASP en coiffure spécialisée 3
- Avoir une bonne réputation 2
- Être disposée à apprendre 2
- Avoir une bonne dextérité manuelle et être rapide 2
- Appartenir à l'Association professionnelle des coiffeuses et coiffeurs du Québec (APCCQ) 2
- Être polyvalent 1
- Avoir de l'imagination 1

Selon les spécialistes consultés, les coloristes recrutés ont d'abord été coiffeuses et coiffeurs. C'est un passage obligé pour devenir une « bonne coloriste » ou un « bon coloriste », puisque pour bien répondre aux exigences de la clientèle, il faut développer un esprit d'équipe avec les coiffeuses et coiffeurs. Seule l'expérience dans cette fonction de travail peut favoriser cette connivence.

De plus, les coloristes doivent posséder des compétences plus poussées en ce qui concerne la consultation : ils doivent bien comprendre ce que la clientèle désire et faire le meilleur choix de couleurs pour répondre à sa demande. Cette fonction de travail demande aussi d'avoir de la méthode, d'être logique et d'avoir un sens artistique. Les coloristes reconnaissent que la formation contribue pour beaucoup à l'acquisition d'une méthode et d'un savoir-faire en coloration.

Difficultés à recruter

Le tiers des entreprises concernées a déclaré rencontrer des difficultés à recruter du personnel pour offrir des services en coloration. Les difficultés rencontrées par ces entreprises ont trait aux facteurs suivants :

- Le manque d'expérience 5
- Le manque de formation 3
- Le travail au noir 2
- Le nombre insuffisant de personnes ayant des compétences en coloration

15 Rappelons que les entreprises éprouvent des difficultés à distinguer la formation offerte par l'État (DEP *Coiffure*) de celle offerte par les écoles privées. Plus de la moitié ont répondu à l'intervieweuse "cours de base suivi n'importe où", en spécifiant que l'important, "c'était d'avoir des coiffeuses et des coiffeurs capables d'effectuer de la coloration". La durée de ces formations peut varier considérablement.

16 Ces entreprises exigent trois années d'expérience en moyenne. Les entreprises n'ont pas apporté de précisions quant à la nature de cette expérience.

	2
• L'incapacité à s'offrir un spécialiste en coloration (petit salon)	1
• La difficulté à trouver des personnes qui s'adaptent aux habitudes (exigences) du salon	1

Prévisions d'embauche et exigences

Le quart des entreprises prévoit engager des coiffeuses et coiffeurs spécialisés en coloration au cours des trois prochaines années. Parmi celles-ci, sept comptent cinq employés et employées et moins, une en compte de six à dix et une en compte onze et plus. De ces neuf entreprises, aucune n'a apporté de précision quant à la formation qu'elle exigera de ce personnel.

3.3.4 Les activités de perfectionnement

Les activités de perfectionnement suivies au cours des deux dernières années

Le personnel en coloration de 32 des 36 entreprises (89 %) a suivi des activités de perfectionnement au cours des deux dernières années. Ces activités ont porté sur les produits, les couleurs, les techniques, la coupe de cheveux et le stylisme. Ces activités ont eu lieu dans le cadre de cours (19) (on fait venir une technicienne en coloration à l'emploi d'une compagnie de produits au salon) ou lors de "convention" et de congrès (14) offerts par les fournisseurs de produits.

Les activités de perfectionnement prévues pour la prochaine année

Le même nombre d'entreprises prévoient offrir de la formation à son personnel en coloration au cours de la prochaine année. Tout comme pour les activités suivies les années précédentes, celles de l'année à venir porteront sur les produits, les couleurs, les techniques, la coupe de cheveux et le stylisme. Ces activités auront également lieu dans le cadre de cours (23) ou lors de "convention" et de congrès (15) offerts par des fournisseurs de produits. Une entreprise a mentionné que la propriétaire offrira la formation.

3.3.5 Les possibilités de cheminement de carrière

Vingt-cinq entreprises ont mentionné des possibilités de cheminement de carrière¹⁷ pour leurs coiffeuses et coiffeurs spécialisés en coloration :

- devenir représentante ou représentant pour une compagnie 10
- devenir coloriste ou technicienne et technicien en coloration 7
- faire des présentations (lors de “conventions”) 5
- ouvrir son propre salon de coiffure 3

3.3.6 Les perspectives d'évolution de la fonction de travail

Le tiers des entreprises prévoient des changements dans l'exercice des fonctions des coiffeuses et coiffeurs effectuant de la coloration. Les données sont synthétisées au tableau 3 :

Tableau 2 Principaux changements envisagés et répercussions sur le personnel effectuant de la coloration

Changements envisagés	Répercussions
Évolution des produits et des techniques de coloration (8)	Nécessite du perfectionnement
Le temps de pose diminue (lors de l'application des produits) (1)	Possibilité d'augmenter la clientèle, car la coloration s'applique plus rapidement
Produits plus écologiques (1)	Meilleur environnement de travail (odeur)
Les pharmacies prennent le marché de la coloration (1)	Il faut être des “pros” (les meilleurs) pour contrer cette concurrence
Effectuer plus de vente, de marketing (1)	Nécessite de la formation en vente

Source : enquête du Groupe DBSF inc, en novembre 1999

Les personnes consultées lors du groupe de discussion ont rappelé la croissance du marché dans le domaine de la coloration. De plus en plus de jeunes et d'hommes fréquentent les salons de coiffure pour des services en coloration, ce qui augmente le besoin en personnel et fait augmenter le chiffre d'affaires. Toujours selon ces personnes, 12 % du marché de la coiffure provient

17 Plusieurs répondants ont eu de la difficulté à comprendre le sens de “cheminement de carrière”. D'autres termes tels que avancement, promotion, nouvelles opportunités ont été utilisés pour les aider à répondre à cette question.

de la coloration. Parmi les personnes qui recourent à la coloration, 20 % fréquentent les salons de coiffure.

3.3.7 Les principaux constats

- Pour la coloration, le personnel débutant se voit confier, sous la supervision du personnel expérimenté, les mélanges de couleurs et, dans certains cas, leur application. Le personnel expérimenté exerce plutôt des tâches liées à la consultation, au choix des produits, à l'application des produits et à la supervision du personnel débutant (rappelons que la très grande majorité des entreprises consultées (89 %) confie les tâches liées à la coloration au personnel expérimenté). Les coiffeuses et coiffeurs exercent aussi des tâches habituelles liées à la coiffure (coupe de cheveux, mises en plis, permanentes).
- Les coloristes et techniciennes ou techniciens en coloration sont des coiffeuses et coiffeurs expérimentés qui consacrent une part importante de leur travail aux tâches liées à la coloration.
- Pour effectuer ces tâches, ces spécialistes doivent posséder, notamment, une grande maîtrise des principes de la couleur et une connaissance approfondie d'une ou de plusieurs gammes de produits.
- Une formation de base en coiffure et l'expérience et le perfectionnement auprès de compagnies de produits rendent les coiffeuses et coiffeurs expérimentés capables d'exercer des tâches spécialisées en coloration.
- Les principales exigences des entreprises à l'égard de leurs coiffeuses et coiffeurs effectuant de la coloration et des coloristes sont la formation, l'expérience et des qualités personnelles telles qu'une belle personnalité, une apparence soignée, une capacité à bien s'exprimer, de l'entregent et de l'initiative.
- Le tiers des entreprises offrant des services en coloration ont déclaré rencontrer des difficultés à recruter du personnel. Les difficultés rencontrées par ces entreprises ont trait principalement au manque d'expérience et de formation en coloration.
- Le marché de la coloration est en évolution grâce à de nouvelles clientèles (les jeunes et les hommes). Au cours des trois prochaines années, le quart des entreprises prévoient engager du personnel spécialisé en coloration.
- L'évolution des produits et techniques de coloration nécessite une formation continue.

4 LE MONDE DE L'ÉDUCATION

Il existe actuellement deux programmes de formation dans le domaine de la coiffure : *Coiffure* (DEP) et *Coiffure spécialisée* (ASP). Ces deux programmes couvrent l'ensemble du domaine et, par conséquent, ne préparent pas spécifiquement aux deux fonctions de travail étudiées (spécialiste en remplacement capillaire et coloriste). Un nouveau programme, né de la fusion du DEP et de l'ASP, est en phase de développement.

4.1 Coiffure

4.1.1 Données sur le programme¹⁸

Coiffure	
Numéro du programme	1085 (français) 1585 (anglais)
Durée de la formation	1350 heures
Sanction des études	DEP
Secteur de formation	Soins esthétiques
Année d'implantation	1989-1990
Établissements autorisés (42)	CFP Val-d'Or – CS de l'Or-et-des-Bois Centre polymétier – CS de Rouyn-Noranda CF Rimouski-Neigette – CS des Phares CFP Marie-Rivier – CS des Chênes Centre André-Morissette – CS des Chênes CFP Pozer – CS de la Beauce-Etchemin CFP de Black Lake – CS de L'Amiante CFP de Lévis – CS des Navigateurs CFP André-Jacob – CS de L'Estuaire CFP A-W-Gagné – CS du Fer CFP 24-Juin – CS de la Région-de-Sherbrooke CFP Chandler – Grande-Rivière – CS René-Lévesque CFP des Riverains – CS des Affluents CFP de l'Argile – CS des Samares CFP – CS Pierre-Neveu CF Paul-Émile-Dufresne – CS de Laval CFP Bel Avenir – CS du Chemin-du-Roy CFP de la Pointe-du-Lac – CS de la Vallée-des-Tisserands École professionnelle de Saint-Hyacinthe – CS de Saint-Hyacinthe Centre Bernard-Gariépy – CS de Sorel-Tracy CFP de Châteauguay – CS des Grandes-Seigneuries CFP Chanoine-Armand-Racicot – CS des Hautes-Rivières

¹⁸ Données tirées de l'Inforoute FPT.

	Centre régional intégré de formation – CS du Val-des-Cerfs CFP Pierre-Dupuy – CS Marie-Victorin Centre fédéral de formation Collège Inter-Dec CFP Antoine-de-St-Exupéry – CS de la Pointe-de-l'Île CFP Pierre-Dupuy – CS de Montréal CFP de Verdun – CS Marguerite-Bourgeoys CFP Nunavik – CS Kativik CFP Compétences-Outaouais – CS des Draveurs CFP Marie-de-l'Incarnation – CS de la Capitale CFP L'Oasis – CS des Rives-du-Saguenay CFP d'Alma – CS du Lac-Saint-Jean CFP Roberval – CS du Pays-des-Bleuets Laurier MacDonald Vocational – CS English-Montréal St. Pius X Vocational Centre – CS English-Montréal Rosemount Technology Centre – CS English-Montréal CFP Gordon Robertson – CS Lester-B.-Pearson Vocational Education Center – CS Eastern Townships CFP H.S. Billings – CS New Frontiers
--	---

4.1.2 Objectifs du programme

Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour utiliser les règles et les mesures d'hygiène, de santé et de sécurité liées à l'usage des produits caustiques et corrosifs; analyser le cuir chevelu et le cheveu; conseiller à la cliente ou au client un style de coiffure qui s'apparente à sa personnalité; se servir des notions de couleur en coloration capillaire; réaliser les tâches courantes en coiffure telles que la coupe de cheveux, la mise en plis, la mise en forme, les mèches et la permanente; réaliser des tâches complémentaires telles que la taille ou le rasage de la barbe, des favoris et de la moustache; accomplir des tâches liées à l'accueil et à la vente.

4.1.3 Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises préparent les personnes diplômées à occuper des postes associés au code CNP suivant :

- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières

4.1.4 Placement

Les tableaux 3 et 4 présentent la situation des personnes diplômées du programme *Coiffure* (français et anglais) pour les promotions de 1996, de 1997 et de 1998.

Tableau 3 Données sur la poursuite des études et sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du programme *Coiffure* (français), 1996 à 1998

	Promotion 1996	Promotion 1997	Promotion 1998
Personnes diplômées (N)	916	1069	1007
Répondantes et répondants en emploi (%)	65,4	68,5	69,4
➤ À plein temps (% R) ¹⁹	69,7	70,1	n.d.
➤ En rapport avec la formation (% R, tp) ²⁰	72,3	66,3	n.d.
➤ Taux de chômage (% R)	24,2	22,0	18,6
➤ Salaire hebdomadaire moyen (\$)	256	269	n.d.
Répondantes et répondants aux études (%)	4,6	4,0	6,6

Source : Données de La Relance

Tableau 4 Données sur la poursuite des études et sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du programme *Coiffure* (anglais), 1996 à 1998

	Promotion 1996	Promotion 1997	Promotion 1998
Personnes diplômées (N)	58	75	109
Répondantes et répondants en emploi (%)	39,6	43,4	50,7
➤ À plein temps (% R) ²¹	78,9	69,6	n.d.
➤ En rapport avec la formation (% R, tp) ²²	80,0	56,3	n.d.
➤ Taux de chômage (% R)	38,7	46,5	39,7
➤ Salaire hebdomadaire moyen (\$)	316	331	n.d.
Répondantes et répondants aux études (%)	16,7	3,8	8,0

Source : Données de La Relance

19 Il s'agit du pourcentage de répondantes et de répondants en emploi à temps plein.

20 Il s'agit du pourcentage de répondantes et de répondants occupant un emploi à temps plein lié à leur formation.

21 Il s'agit du pourcentage de répondantes et de répondants en emploi à temps plein.

22 Il s'agit du pourcentage de répondantes et de répondants occupant un emploi à temps plein lié à leur formation.

4.1.5 Types d'emplois obtenus

Les données sur la situation des personnes diplômées du programme *Coiffure* au 31 mars 1997 (promotion de 1996) fournissent l'information suivante sur les principaux types d'emplois liés à la formation des répondantes et répondants en emploi :

Français

- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières (98,5 %);
- 6421 Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses, vente au détail (0,6 %);
- 6482 Esthéticiens/esthéticiennes, électrologistes et personnel assimilé (0,6 %);
- 5226 Autre personnel technique du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (0,3 %).

Anglais

- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières (100,0 %).

À l'entrée sur le marché du travail, les personnes diplômées ne sont pas des coiffeuses et des coiffeurs accomplis. Pour s'accomplir pleinement dans leur profession, ils doivent d'abord avoir un entraînement à la tâche dans les entreprises où ils sont recrutés.

4.2 Coiffure spécialisée

4.2.1 Données sur le programme²³

Coiffure spécialisée	
Numéro du programme	5147 (français)
Durée de la formation	480 heures
Sanction des études	ASP
Secteur de formation	Soins esthétiques
Année d'implantation	1994-1995
Établissements autorisés (8)	CF Rimouski-Neigette – CS des Phares CF Paul-Émile Dufresne – CS de Laval CFP Bel Avenir – CS du Chemin-du-Roy CFP Antoine-de-St-Exupéry – CS de la Pointe-de-l'Île CFP de Verdun – CS Marguerite-Bourgeoys CFP Marie-de-l'Incarnation – CS de la Capitale CFP L'Oasis – CS des Rives-du-Saguenay CFP Gordon-Robertson – CS Lester-B.-Pearson

4.2.2 Objectifs du programme

Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour accomplir les tâches du métier telles qu'elles sont effectuées dans les salons de coiffure haut de gamme. Être en mesure d'utiliser des techniques de communication dans une consultation avec la cliente ou le client; d'appliquer les principes de la colorimétrie à la coloration créative; de tracer un croquis de coiffure personnalisée en se fondant sur les données morphologiques du visage et de la silhouette d'une personne; de procéder à des coupes stylisées; de réaliser des styles de permanente associés à des techniques spécialisées d'enroulage et de montage de la chevelure; d'effectuer des colorations créatives en se servant notamment des techniques récentes de balayage, de dégradé de couleurs ou de décoloration. Développer les attitudes et les habiletés nécessaires pour élaborer une coiffure de style qui soit adaptée à la physionomie, à la morphologie et à la personnalité de la cliente ou du client. Vendre des services et des produits capillaires ou des accessoires pour rehausser la coiffure.

4.2.3 Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises préparent les personnes diplômées à occuper des postes associés au code CNP suivant :

- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières

²³ Données tirées de l'Inforoute FPT.

4.2.4 Placement

Le tableau 5 présente la situation des personnes diplômées du programme *Coiffure spécialisée* pour les promotions de 1996, de 1997 et de 1998.

Tableau 5 Données sur la poursuite des études et sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées du programme *Coiffure spécialisée*, 1996 à 1998

	Promotion 1996	Promotion 1997	Promotion 1998
Personnes diplômées (N)	55	143	110
Répondantes et répondants en emploi (%)	61,0	61,3	75,9
> À plein temps (% R) ²⁴	64,0	64,4	n.d.
> En rapport avec la formation (% R, tp) ²⁵	81,3	83,0	n.d.
> Taux de chômage (% R)	34,2	31,1	16,7
> Salaire hebdomadaire moyen (\$)	278	255	n.d.
Répondantes et répondants aux études (%)	0,0	1,7	3,8

Source : Données de La Relance

On constate que l'intégration en emploi est meilleure pour les personnes qui détiennent une ASP en coiffure spécialisée. Cependant, les salaires sont relativement les mêmes pour les personnes diplômées qui détiennent seulement le DEP *Coiffure* et les personnes qui détiennent le DEP *Coiffure* et l'ASP *Coiffure spécialisée*.

4.2.5 Types d'emplois obtenus

Les données sur la situation des personnes diplômées du programme *Coiffure* au 31 mars 1997 (promotion de 1996) fournissent l'information suivante sur les principaux types d'emplois liés à la formation des répondantes et répondants en emploi :

- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières (100,0 %).

24 Il s'agit du pourcentage de répondantes et de répondants en emploi à temps plein.

25 Il s'agit du pourcentage de répondantes et de répondants occupant un emploi à temps plein lié à leur formation.

4.3 L'adéquation entre la formation et l'emploi

4.3.1 Remplacement capillaire

Il existe une fonction de travail spécialisée en remplacement capillaire dans le domaine de la coiffure : les *spécialistes en remplacement capillaire*.

Pour le présent et le futur, le besoin limité de ces spécialistes ne justifie pas la mise sur pied d'un programme, d'autant moins que les franchiseurs répondent de façon très satisfaisante aux besoins de formation. Neuf entreprises consultées ont exprimé le désir que soit offerte dans le programme DEP *Coiffure* une sensibilisation au remplacement capillaire afin que les étudiantes et étudiants connaissent les techniques utilisées dans ce domaine.

4.3.2 Coloration

Il existe une tâche spécialisée en coloration exercée par des coiffeuses et des coiffeurs expérimentés : les coloristes ou techniciennes ou techniciens en coloration. Le marché de la coloration est en croissance, et le quart des entreprises prévoient engager du personnel spécialisé en coloration au cours des trois prochaines années.

La tâche spécialisée en coloration s'exerce après avoir acquis plusieurs années d'expérience et après avoir suivi des formations spécialisées auprès des compagnies qui vendent des produits. La formation initiale du DEP *Coiffure* constitue une base importante pour l'acquisition de connaissances et de compétences dans ce domaine, qui seront par la suite complétées par le perfectionnement et la pratique.

Les entreprises font état du manque de formation de base en coloration dans les programmes actuels (DEP *Coiffure* et ASP *Coiffure spécialisée*). On constate que les personnes diplômées de l'ASP *Coiffure spécialisée* ont une meilleure formation en coloration que les personnes diplômées du DEP *Coiffure*, mais qu'elles ne sont pas mieux payées. Les entreprises désirent que le contenu du programme soit bonifié pour que les personnes diplômées répondent mieux aux exigences du marché du travail. Elles proposent que les heures consacrées à la pratique soient augmentées pour que les étudiantes et étudiants développent plus de compétences en cours de formation.

4.4 L'harmonisation entre les programmes de formation

- Les programmes *Coiffure* (DEP) et *Coiffure spécialisée* (ASP) sont les deux seuls programmes dans le domaine de la coiffure. Il n'y a donc pas d'autres programmes à harmoniser. Ces deux programmes ont récemment été fusionnés, et le nouveau programme est en phase de développement.
- Ces deux programmes ne visent pas d'une façon spécifique la fonction de travail de spécialiste en remplacement capillaire et la tâche spécialisée en coloration, même si les personnes en cause ont, pour la majorité, une formation de base en coiffure.
- Selon les résultats de l'enquête et les entrevues menées, les programmes actuels ne contiennent pas assez de contenu lié à la coloration pour répondre aux exigences du marché du travail en ce qui concerne les coiffeuses et coiffeurs.

5 LES PISTES D'ACTION

Remplacement capillaire

Étant donné :

- qu'il existe une fonction de travail spécialisée en remplacement capillaire;
- que le marché du travail restreint dans ce domaine ne justifie pas la mise sur pied d'un programme spécialisé;
- que les franchiseurs répondent bien aux besoins de formation des spécialistes en remplacement capillaire;
- que les coiffeuses et coiffeurs ont intérêt à connaître les techniques utilisées pour bien conseiller leurs clientes et clients ou les orienter vers d'autres ressources;

Nous recommandons

De sensibiliser et d'intéresser les étudiantes et étudiants aux techniques utilisées en remplacement capillaire au cours de leur formation en *Coiffure* (DEP).

Coloration

Étant donné :

- qu'il existe une tâche spécialisée en coloration;
- que cette tâche est exercée par des coiffeuses et coiffeurs expérimentés;
- que la formation initiale en coloration est jugée insuffisante;

Nous recommandons

Que la durée de la formation en coloration et le niveau de performance attendu à l'entrée sur le marché du travail soient plus élevés dans le nouveau DEP *Coiffure*.

BIBLIOGRAPHIE

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (1993). *Classification nationale des professions (CNP) : description des professions.*

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (1998). *La relance au secondaire en formation professionnelle. Le placement au 31 mars 1997 des personnes diplômées de 1995-1996.* DGFPT, 64 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (1998). *Portrait du secteur de formation Soins esthétiques.* Direction générale de la formation professionnelle et technique.

ANNEXE A : PERSONNES RENCONTRÉES

Personnes rencontrées en entrevue pour le démarrage de l'étude

M^{me} Gabrielle Gélinas Centre de formation professionnelle Bel-Avenir et
propriétaire de salon

M. André Descôteaux Norgil

M. Réal Audet Salon Signature

ANNEXE B : GROUPES DE DISCUSSION

Personnes qui ont participé au groupe de discussion sur le remplacement capillaire

M ^{me} Gabrielle Gélinas	Centre de formation professionnelle Bel-Avenir et propriétaire de salon
M. André Descôteaux	Norgil
M ^{me} Norma Milot	Normico
M ^{me} Guy-Ann Albert	Ministère de l'Éducation

Personnes qui ont participé au groupe de discussion sur la coloration

M ^{me} Gabrielle Gélinas	Centre de formation professionnelle Bel-Avenir et propriétaire de salon
M ^{me} Guy-Ann Albert	Ministère de l'Éducation
M ^{me} Jocelyne Lévesque	Ministère de l'Éducation
M. Pierre Ladouceur	Chez Ladouceur Coiffure
M. Mario Roy	Coiffure Louis Robert
M ^{me} Josée Normandin	Les Ailes de la mode
M ^{me} Lise Tremblay	Coiffure Lise Tremblay
M ^{me} Nicole Cadieux	L'Oréal Professionnel

Personnes qui nous ont accordé une entrevue téléphonique complémentaire

M ^{me} Julie Dallaire	Julie Dallaire
M. Réal Audet	Salon Signature

**ANNEXE C : QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE
TÉLÉPHONIQUE**

Questionnaire d'entrevue téléphonique pour les entreprises

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1.1 Nom de l'entreprise : _____ Nom du répondant : _____
 Ville : _____ Fonction du répondant : _____
 Téléphone : _____ Nombre d'employés : _____

SECTION 2 : PROFIL DE L'ENTREPRISE

2.1 Quels sont les services offerts par votre entreprise ?

Coiffure et coloration Esthétique Autres
 Remplacement capillaire Vente de produits Précisez : _____
 Épilation et/ou électrolyse Massage

2.2 Quelle proportion de votre chiffre d'affaires est liée (%) :

au remplacement capillaire ? _____ % (remplir les sections 3, 4 et 5)

à la coloration ? _____ % (remplir les sections 4 et 5 seulement)

2.3 Au cours des trois prochaines années, votre entreprise prévoit ...

	<u>une stabilité</u>	<u>une diminution</u>	<u>une croissance</u>	<u>NSP</u>
a) sur le plan des activités liées au remplacement capillaire:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) sur le plan des activités liées à la coloration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) sur le plan du personnel :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) sur le plan du chiffre d'affaires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4 Si vous n'offrez pas de service de remplacement capillaire présentement, prévoyez-vous offrir ce service d'ici les 3 prochaines années ?

non oui

Précisez : _____

SECTION 3 : REMPLACEMENT CAPILLAIRE

3.1 Quelles sont les techniques de remplacement capillaire utilisées dans votre entreprise ?

- | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 1. Cheveu de contact | <input type="checkbox"/> | 2. Volumateur | <input type="checkbox"/> |
| 3. Tissage | <input type="checkbox"/> | 4. Perruques, demi-perruques, postiches | <input type="checkbox"/> |
| 5. Autres techniques non-médicales, précisez : _____ | | | |

3.2 Est-ce que votre entreprise offre également des services de greffes de cheveux? Oui Non

3.3 Quels sont les titres d'emplois (appellation) des personnes pratiquant du remplacement capillaire ?

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| -” Coiffeur spécialisé en remplacement capillaire | <input type="checkbox"/> | -” Technicien en remplacement capillaire | <input type="checkbox"/> |
| -” Autre appellation _____ | | | |

3.4 Combien, parmi ces personnes effectuant du remplacement capillaire, sont des coiffeurs? _____

3.5 Quelles sont les 5 principales tâches effectuées par ce personnel ?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

3.6 Quelle est la formation de base de votre personnel effectuant du remplacement capillaire ?

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| Diplôme d'études professionnelles (DEP) en coiffure | <input type="checkbox"/> | Attestation (ASP) en coiffure spécialisée | <input type="checkbox"/> |
| Formation suivie dans une école privée de coiffure | <input type="checkbox"/> | Autres formations , précisez : _____ | |

3.7 Ce personnel a-t-il reçu une formation spécialisée en remplacement capillaire ? Non Oui Si oui, qui a offert cette formation ?

- | | |
|--|--------------------------|
| Formation offerte par les franchiseurs | <input type="checkbox"/> |
| Autres formations, précisez _____ | |

3.8 Quelles sont vos principales exigences pour votre personnel effectuant du remplacement capillaire en termes de...

-" Formation : _____

-" Expérience : a) nombre d'années : _____
b) pertinence : _____

-" Appartenance à une association ou une corporation professionnelle ? (si oui, précisez) : _____

-" Compétences : _____

-" Autres : _____

3.9 Éprouvez-vous des difficultés à recruter du personnel en remplacement capillaire? Non Oui
Si oui, pourquoi ? (nombre insuffisant, compétences inadéquates, etc.) _____

3.10 Ce personnel suivra-t-il des activités de perfectionnement au cours de la prochaine année ? Non Oui
Si oui, quelles seront ces activités ? _____
Qui offrira ces activités ? _____

3.11 Des changements sont-ils à prévoir dans l'exercice de la fonction de travail du personnel effectuant du remplacement capillaire (ex. nouvelles techniques et technologies, nouvelles modes et tendances etc)? *Si oui, quels seront les impacts sur l'exercice de la profession (tâches à effectuer et compétences à acquérir) ?*

Changements	Impact sur l'exercice de la profession
1.	
2.	
3.	

3.12 Quelles sont les possibilités de cheminement de carrière pour le personnel en remplacement capillaire ?

SECTION 4 : COLORATION

4.1 Distinguer-vous, dans votre entreprise, le personnel "junior" ou "senior" en coloration (en termes d'expérience, de responsabilité, etc.) ?

4.2 Non Oui (note pour l'enquêteur : si la personne répond "non", tenter d'établir si ce sont des personnes d'expérience qui font cela afin de remplir la section "Junior" ou "Senior")

JUNIOR	SENIOR
4.2 a) Quels sont les titres d'emplois (appellations) des personnes effectuant de la coloration dans votre entreprise : -" Coiffeur <input type="checkbox"/> -" Coiffeur styliste <input type="checkbox"/> -" Technicien en coloration <input type="checkbox"/> -" Autre, précisez _____	4.2 b) Quels sont les titres d'emplois (appellations) des personnes effectuant de la coloration dans votre entreprise : -" Coiffeur <input type="checkbox"/> -" Coiffeur styliste <input type="checkbox"/> -" Technicien en coloration <input type="checkbox"/> -" Autre, précisez _____
4.3 a) Quelles sont les 5 principales tâches effectuées par ce personnel ? 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	4.3 b) Quelles sont les 5 principales tâches effectuées par ce personnel ? 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
4.4 a) Quelle est la formation de vos coiffeurs spécialisés en coloration ? Diplôme d'études professionnelles (DEP) en coiffure <input type="checkbox"/> Attestation (ASP) en coiffure spécialisée <input type="checkbox"/> Formation dans une école privée de coiffure <input type="checkbox"/> Autres formations, précisez : _____	4.4 b) Quelle est la formation de vos coiffeurs spécialisés en coloration ? Diplôme d'études professionnelles (DEP) en coiffure <input type="checkbox"/> Attestation (ASP) en coiffure spécialisée <input type="checkbox"/> Formation dans une école privée de coiffure <input type="checkbox"/> Autres formations, précisez : _____

<p>4.5 a) Quelles sont vos principales exigences pour vos coiffeurs spécialisés en coloration, en termes de...</p> <p>Formation : _____</p> <p>Expérience : a) nombre d'années : _____ b) pertinence : _____</p> <p>Appartenance à une association ou à une corporation professionnelle (si oui, précisez) : _____</p> <p>Compétences : _____ _____ _____</p> <p>Autres : _____</p>	<p>4.5 b) Quelles sont vos principales exigences pour vos coiffeurs spécialisés en coloration, en termes de...</p> <p>Formation : _____</p> <p>Expérience : a) nombre d'années : _____ b) pertinence : _____</p> <p>Appartenance à une association ou à une corporation professionnelle (si oui, précisez) : _____</p> <p>Compétences : _____ _____ _____</p> <p>Autres : _____</p>
---	---

4.6 Éprouvez-vous des difficultés à recruter des coiffeurs spécialisés en coloration ? Non Oui

Si oui, pourquoi ? (nombre insuffisant, compétences inadéquates, etc.) _____

4.7 Est-ce que ce personnel a suivi des activités de perfectionnement au cours des deux dernières années ? Non Oui

Si oui, quelles étaient ces activités ? _____

Qui a offert ces activités? _____

4.8 Est-ce que vous prévoyez que ce personnel suivra des activités de perfectionnement au cours de la prochaine année ? Non Oui

Si oui, quelles seront ces activités ? _____

Qui offrira ces activités ? _____

- 4.9 Des changements sont-ils à prévoir dans l'exercice de la fonction de travail des coiffeurs spécialisés en coloration (ex. nouvelles techniques, nouveaux produits, nouveaux appareils, nouvelles modes et tendances, etc) ? *Si oui*, quels seront les impacts sur l'exercice de la profession (tâches à effectuer et compétences à acquérir) ?

Changements	Impact sur l'exercice de la profession
1.	
2.	
3.	

- 4.10 Quelles sont les possibilités de cheminement de carrière pour les coiffeurs spécialisés en coloration ? _____

SECTION 5 FORMATION (toutes les entreprises)

REPLACEMENT CAPILLAIRE

- 5.1 Si vous pouviez embaucher une personne spécialisée en remplacement capillaire, élargiriez-vous votre gamme de services ? Non Oui
- 5.2 Dans les 3 prochaines années, prévoyez-vous embaucher ou augmenter votre personnel en remplacement capillaire? Non Oui
Si oui, Exigerez-vous d'eux une formation particulière (spécifique) ? Précisez : _____
- 5.3 Selon vous, serait-il pertinent de créer un programme d'État (du ministère de l'Éducation) spécialisé en remplacement capillaire ?
Non Oui
Précisez : _____
- 5.4 Dans l'éventualité où un programme spécialisé en remplacement capillaire serait créé, engageriez vous des personnes diplômées de ce programme ? Non Oui

COLORATION

5.5 Dans les 3 prochaines années, prévoyez-vous embaucher ou augmenter le nombre de coiffeurs spécialisés en coloration ? Non Oui

Si oui, Exigerez-vous d'eux une formation particulière (spécifique) ? Précisez : _____

5.6 Selon vous, serait-il pertinent de créer un programme d'État (du ministère de l'Éducation) spécialisé en coloration ? Non Oui

Précisez : _____

5.7 Dans l'éventualité où un programme spécialisé en coloration serait créé, engageriez vous des personnes diplômées de ce programme ?

Non Oui

**SECTION 6 : AUTRES COMMENTAIRES ET RENSEIGNEMENTS DONNÉS PAR LES ENTREPRISES LORS DE L'ENTREVUE
TÉLÉPHONIQUE**

ANNEXE D : LISTE DES ENTREPRISES AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE

Salons de coiffure

ABC Salons de coiffure	Saint-Bruno
Absolu féminin coiffure	Saint-Hilaire
Accord Coiffure inc.	Vimont
André Claude Coiffure	Rimouski
Avant Garde Coiffure Design	Sherbrooke
Avant-Goût Coiffure	Saint-Hyacinthe
Beaupré Manon Coiffure	Beauport
Blondie Coiffure Esthétique enr.	Duvernay
Capil-Art	Montréal
Casino Coiffure Elle & Lui	Gatineau
Coiffure Design enr.	Alma
Coiffure Intégrale	Saint-Hyacinthe
Coiffure Marie Maxim	Rimouski
Coiffure Techni-Coupe SENC	Saint-Jérôme
Daphné Coiffure	Saint-Hyacinthe
L'ère du temps	Trois-Rivières
La Boîte à coupe	Québec
Les Jumelles	Montréal
Ligné DC Coiffure	Québec
Orbite Coupe et Beauté	Montréal
Salon Astral enr.	Montréal
Salon Beau Look	Montréal
Salon Capucine coiffure inc.	Cap-Rouge
Salon Carole Charron	Montréal
Salon de coiffure Coiff-Tech	Alma
Salon de coiffure Franceska	Ste-Foy
Salon de coiffure l'Octopus	Trois-Rivières
Salon de coiffure Nouveau Look enr.	Piedmont
Salon En tête enr.	Saint-Sauveur
Salon L'Unique	Montréal
Salon Marie-France Villette	Montréal

Cliniques capillaires

Centre beauté Alain Bergeron	Sherbrooke
Coiffure V.C.R. inc.	Québec
Hairfax	Alma
Hairfax	Joliette
Le centre de la coiffure	Victoriaville
Normico	Trois-Rivières