



### **Recruter dans la filière institut et SPA**

*C'est aujourd'hui un challenge que de faire coïncider offre et demande.*

*Beaucoup de diplômés en demande d'emploi, beaucoup d'offres qui ne trouvent pas preneur !*

*Nous ne pouvons plus continuer dans cette voie de l'échec pour tous*

### **Présentation de l'Etude :**

**« CAPE Esthétique 2016, Coordination des Actions pour l'Emploi en Esthétique »**

**Elodie Vialle**

*Présidente « Rendez-vous avec l'Excellence » Agence de recrutement et de coaching spécialisée dans l'Esthétique et le SPA*

**Stéphanie Dulac**

*Directrice Générale de l'Agence de recrutement « Rendez-vous avec l'excellence »*





# CAPE ESTHETIQUE 2016

Coordination des Actions  
pour l'Emploi en  
Esthétique



# Qui sommes nous?

- Agence de recrutement spécialisée dans le secteur Esthétique/Spa
- Prise en charge de la recherche de collaborateurs qualifiés
- 3 consultantes
- Une équipe d'indépendants actifs focalisés sur les missions qui nous sont confiées
- **Notre garantie** : satisfait de nos services ou remboursé



# Nos missions et services

- Accompagnement à la signature de **200 contrats finalisés depuis 2012**
- **Intervention dans les écoles** Esthétique / Spa sur toute la France
- **Créateur du Club Privé ISTYA** – Atteindre l'Excellence par l'entraide et la formation
- **Créateur de la première Web Radio** pour les professionnels du bien-être "**DEM'S Radio**"
- **Créateur du groupe 1er groupe Facebook français de recherche d'emplois** ciblé dans le secteur Esthétique/Spa
- Organisateur officiel des **soirées " Réseau-Emploi "**
- **Créateur du 1er blog de conseils spécialisés dans l'accompagnement des candidats vers l'emploi** en Esthétique / Spa



# But de l'étude

- *Donner au secteur esthétique les moyens d'être en phase avec les nouvelles attentes des professionnels et du grand public*
- *Comment ?*

En recueillant les témoignages des différents acteurs du secteur : étudiantes, enseignants et directeurs d'établissement, gérantes d'instituts et de spa, esthéticiennes à domicile, esthéticiennes salariées

## ***Sources :***

***Un groupe Facebook « Offres d'emplois esthéticiennes »***

***19 000 membres - qui regroupent différents acteurs de la filière esthétique / spa***

- ***des professionnelles en postes ou en recherche d'emplois***
- ***des professeurs, des établissements scolaires et des étudiantes.***



# Le constat

- Le secteur présente aujourd'hui **un écart inquiétant** entre **les capacités des diplômés** et **les attentes de recruteurs**
- Cet écart continue à se creuser d'année en année



# Le contenu des diplômes et la flexibilité du référentiel

- **CAP esthétique** : un programme loin de la réalité professionnelle actuelle
- **BP / BAC PRO** : quelques points à améliorer à signaler
- **BTS MECP** : recruteurs non initiés au contenu du diplôme
- **CQP Spa Praticien** : problème au niveau de la qualité des modelages. Absence d'apprentissage de la vente
- **CQP Spa Manager** : problèmes de communication auprès des élèves concernant les subtilités du métier
- **Diplômes Supérieurs préparés en alternance (Bachelor, Licence etc...)** : énorme difficultés des élèves à trouver des employeurs en alternance



# Pour l'institut de Beauté

## Les points faibles de la formation des esthéticiennes

- Trop peu d'esthéticiennes dont la formation est en adéquation avec les offres des recruteurs de l'institut

### **Exemples de manques signalés**

- pas de connaissance de l'épilation du maillot intégral
- pas de connaissance de la technique du vernis semi-permanent
- pas de connaissance des appareils réellement utilisés en institut
- pas de maîtrise des techniques de maquillage tendance type « Fashion Week »
- une maîtrise imparfaite des techniques de soins du corps



# Pour l'institut de Beauté Des recruteurs trop exigeants

De nombreux recruteurs font l'amalgame  
« Esthéticienne- Prothésiste Ongulaire " et pensent  
qu'ils vont trouver facilement un profil « global  
concept », ce qui est loin d'être le cas.

- 70 % des personnes formées ne réussissent pas leur journée d'essai, si celui-ci porte sur une pose d'ongles.
- La spécialité de prothésiste onguulaire implique le recrutement de spécialistes



# L'augmentation du niveau d'exigence général des professions du bien-être est souhaitable

- Certains comportements des jeunes entrants sont inacceptables
- Une sélection rigoureuse des étudiants est recommandée
- Les recruteurs souhaitent de plus en plus souvent recruter des candidats justifiant d'une mention à l'examen
- Les recruteurs attendent des candidates avec un niveau de culture générale de plus en plus élevé
- L'esthétique aurait tout intérêt à calquer son niveau d'exigence sur celui de branches qui ont une réputation stricte telle que l'hôtellerie par exemple.



# L'encadrement de l'élève après son diplôme

- Accompagnement fréquemment promis .....mais souvent inexistant !
- Les écoles doivent s'associer avec des professionnels du recrutement en amont et en aval
- Les écoles doivent être en capacité d'afficher le pourcentage de placement de leurs étudiantes 6 mois après l'obtention du diplôme afin d'éviter les abus de confiance et les promesses non tenues



# Le savoir-être et le développement des personnalités

- Les candidats ne connaissent pas les principes de base de la « **Luxury Attitude** »
- La confiance en soi est désormais une compétence indispensable
- La fidélisation de la clientèle passe aujourd'hui en partie par un professionnalisme sans faille, et un lien privilégié avec la praticienne
- L'accueil de la clientèle étrangère et la connaissance des standards internationaux reste un mystère pour trop de diplômées des cursus esthétiques supérieurs
- L'apprentissage de l'anglais professionnel est anecdotique



# L'accès aux nouvelles technologies

- Les professionnels reçoivent un flot d'informations contradictoires
- La réglementation évolue trop lentement
- Une première expérience professionnelle dans le cadre des diplômes avec des appareils à technologies innovantes serait un atout important pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes entrants.



# La réglementation de l'esthétique à domicile

- Pas de cadre d'exercice identifié, ni de contrôle
- Ne fermons pas les yeux sur cette branche de l'esthétique qui se développe anarchiquement
- La formation des esthéticiennes à domicile doit être encadrée



# L'encadrement du free-lance

- Le concept du free-lance est en plein développement
- De nombreuses dérives et abus sont constatés suite à la méconnaissance de ce statut
- Le free-lance représente pour les employeurs une possibilité d'expansion considérable



# La mobilité et l'apprentissage de l'anglais

- Problème récurrent et handicapant pour les candidats
- Très peu d'échanges sur ces sujets en classe
- Proposition de nouvelles opportunités comme des séjours " Fille au pair "



# Synthèse des pistes d'amélioration

- Le contenu des diplômes et la notion de flexibilité du référentiel
- L'augmentation du niveau d'exigence général des professions du bien-être
- Le savoir-être et le développement de la personnalité
- L'accès aux nouvelles technologies
- Le développement des formations qualifiantes en prothésie / stylisme ongulaire et de cils
- L'encadrement de l'esthétique à domicile
- L'encadrement du free lance
- La mobilité dans la vie professionnelle et l'apprentissage de l'anglais
- L'encadrement de l'élève dans son parcours " post diplôme "



# Les solutions

- Une responsabilisation de TOUS les acteurs de la filière en interne
- Des choix courageux pour faire évoluer l'exigence globale du secteur
- Une organisation globale et active en faveur de l'emploi est à mettre en oeuvre par les établissements d'enseignement
- L'optimisation des diplômes et de la formation en rapport avec les attentes réelles du marché et des recruteurs s'impose.