



Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Rapport de synthèse sur l'enquête de terrain de la branche de l'ESTHÉTIQUE

Sommaire

Introduction

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)
2. Déroulement de l'enquête
3. Le marché de l'esthétique

Résultats de l'enquête

1. Données sur les entreprises
2. Données sociodémographiques
3. Données salariales

Genève, le 9 octobre 2006

OGMT_rapport_branche_esth.doc

Introduction

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)

En réponse à une plainte syndicale adressée le 24 novembre 2005 au Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), la Commission des mesures d'accompagnement (CMA) décide, dans sa séance du 12 janvier 2006, d'auditionner le 3 février les trois entreprises dénoncées. Après examen, il s'avère que, pour deux d'entre elles, les conditions salariales sont à considérer comme abusives.

En conséquence, le 31 mars 2006, le CSME mandate l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) pour la réalisation d'une enquête afin de collecter sur le terrain des données sur les différentes catégories de personnel, leur rémunération et le mode détaillé de rémunération (intéressement au chiffre d'affaires, etc.), la durée du travail et du repos. De plus, il demande à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) de se tenir prête à examiner les résultats de l'enquête de l'OGMT dès leur réception, de façon à pouvoir édicter rapidement un Contrat type de travail fixant les salaires minima.

2. Déroulement de l'enquête

Courant avril 2006, l'OGMT procède à l'établissement de la liste des entreprises de la branche de l'esthétique. La rotation des entreprises au sein de cette branche étant importante, la liste est établie par recoupement de plusieurs registres disponibles, notamment le REG et l'annuaire téléphonique électronique. A fin mai 2006, 360 entreprises sont répertoriées, dont 285 sans salarié. Sur les 75 entreprises employant du personnel, une sur deux¹ est visitée entre la mi-juin et la fin août 2006 (37 entreprises exactement).

L'échantillon a été déterminé en fonction de la taille moyenne très réduite des entreprises de la branche : toutes les entreprises avec au moins 3 emplois concernés par le champ de l'enquête (23 entreprises) ont été retenues, le solde (14 entreprises) a été sélectionné de façon aléatoire parmi les entreprises d'un ou deux emplois. Finalement, le critère de localisation géographique (distinction ville / campagne), proposé par la CMA, n'a pas été retenu, car seule une petite minorité d'entreprises est située en dehors de la ville de Genève (sept dans les communes suburbaines et une à la campagne).

3. Le marché de l'esthétique

Il n'existe pas de convention collective de travail signée par les partenaires sociaux dans ce secteur d'activité. En revanche, l'Association suisse des esthéticiennes avec CFC (ASECFC)² édite une convention de travail, laquelle émet des recommandations quant aux conditions de travail dans la branche. A Genève, peu d'entreprises connaissent ce document et, a fortiori, en appliquent les dispositions.

¹ Taux correspondant au « Protocole pour les enquêtes de terrain » dans le cadre de la constatation des conditions de travail en usage à Genève, document approuvé le 8 avril 2005 par le CSME.

² <http://www.asecfc.ch>

Selon les visites effectuées lors de l'enquête, les entreprises de l'esthétique peuvent être classées dans cinq catégories ³:

1. Les instituts de beauté

Les instituts de beauté offrent des soins esthétiques non médicaux comme des massages, de la manucure, de la pédicure, des soins du visage, des épilations à la cire et électrique, du drainage, etc. Les 28 entreprises visitées emploient 112 personnes, principalement des esthéticiennes qualifiées (CFC/CAP ou diplôme d'école privée).

2. Les spas

Les spas se caractérisent par une infrastructure importante et sont spécialisés dans la détente et le bien-être. Les 3 entreprises visitées totalisent 33 emplois concernés par l'enquête (esthéticiennes qualifiées, masseurs).

3. Les centres d'amincissement

Bien que certaines techniques d'amincissement fassent partie des activités courantes des instituts de beauté, quelques entreprises sont spécialisées dans ce créneau. Les 3 entreprises visitées emploient 16 personnes.

4. Les centres de médecine esthétique

Les centres de soins esthétiques dirigés par des dermatologues et autres médecins pratiquent la médecine esthétique et offrent une palette de soins complémentaires. Les 3 entreprises visitées emploient 12 personnes.

5. Les centres de chirurgie esthétique

Ces entreprises n'ont pas été retenues pour l'enquête.

Résultats de l'enquête

1. Données sur les entreprises

Selon les données récoltées, les 37 entreprises visitées emploient, au mois de mai 2006, 173 personnes concernées par le champ de l'enquête : esthéticiennes, prothésistes ongulaires, masseurs et masseuses, thérapeutes d'amincissement. Le personnel administratif et d'accueil ainsi que les coiffeuses ont été écartés de l'échantillon.

Part variable du salaire selon la politique de l'entreprise

Dans le secteur de l'esthétique, une commission sur le chiffre d'affaires des soins et/ou de la vente de produits est régulièrement intégrée au salaire mensuel déclaré aux assurances sociales. Cette part variable du revenu prend différentes formes :

	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Commissions sur CA vente et soins	18	48,6	48,6	101	58,4	58,4
Commissions sur CA vente	5	13,5	62,1	17	9,8	68,2
Commissions sur CA soins	3	8,1	70,2	13	7,5	75,7
Aucune commission	11	29,7	100,0	42	24,3	100,0
Total	37	100		173	100	

³ Catégories largement inspirées du mémoire de licence HES de M. G. Varone.

Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire contractuelle de travail par entreprise pour le personnel à plein temps est la suivante :

Nombre d'heures hebdomadaires	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
< 40	1	2,7	2,7	2	1,2	1,2
40	15	40,5	43,2	78	45,1	46,2
41	1	2,7	45,9	7	4,0	50,3
42	9	24,3	70,3	46	26,6	76,9
43	7	18,9	89,2	27	15,6	92,5
44	1	2,7	91,9	1	0,6	93,1
45	3	8,1	100,0	12	6,9	100,0
Total	37	100		173	100	

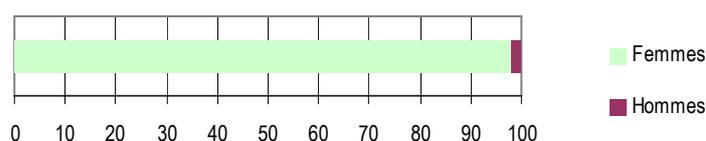
2. Données sociodémographiques

Sur les 173 personnes retenues dans l'échantillon de base, 27 ne peuvent pas être prises en considération dans l'analyse individuelle, car les données sur leurs salaires ne sont pas exploitables (indemnités maladie, accident ou maternité à la place d'un salaire, travailleurs sur appel ou au bénéfice d'un salaire uniquement à la commission). Il reste donc 146 données utiles pour l'analyse de la rémunération.

L'enquête a retenu les mêmes caractéristiques sociodémographiques que l'enquête sur la structure des salaires (LSE). Les résultats obtenus sont présentés ici sous forme graphique.

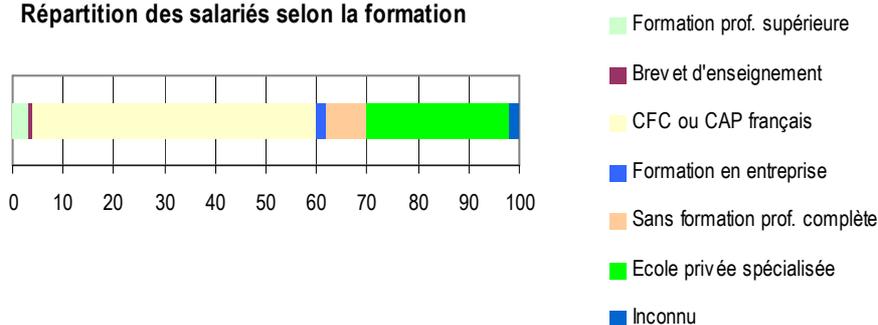
- Les hommes très rares dans l'esthétique**

Répartition des salariés selon le sexe



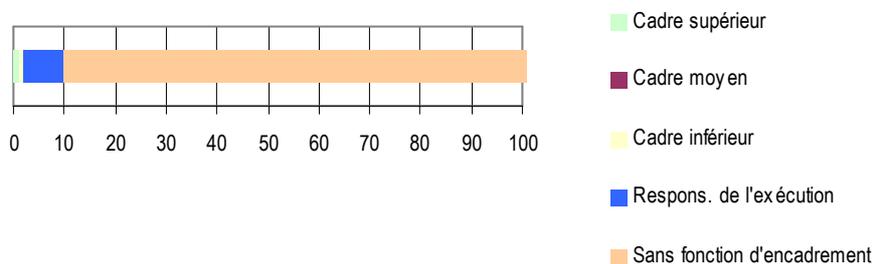
- Plus de 80 % des salariés au bénéfice d'un apprentissage (56%) ou d'un diplôme provenant d'une école privée spécialisée (28%)**

Répartition des salariés selon la formation



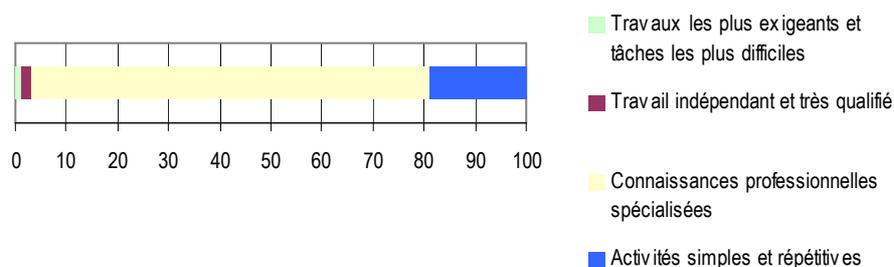
- **Très peu de cadres**

Répartition des salariés selon la position professionnelle



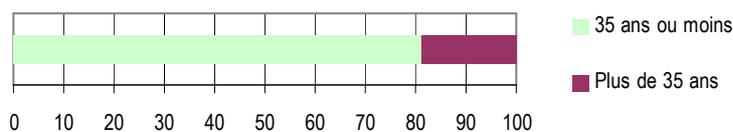
- **Près de 80 % des salariés occupe un poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées**

Répartition des salariés selon le niveau de qualification



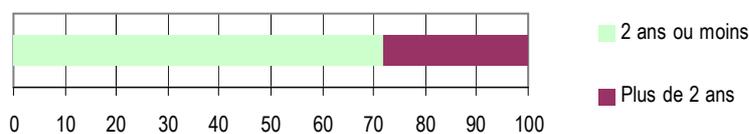
- **Des salariés plutôt jeunes, seulement 19% ont plus de 35 ans**

Répartition des salariés selon l'âge



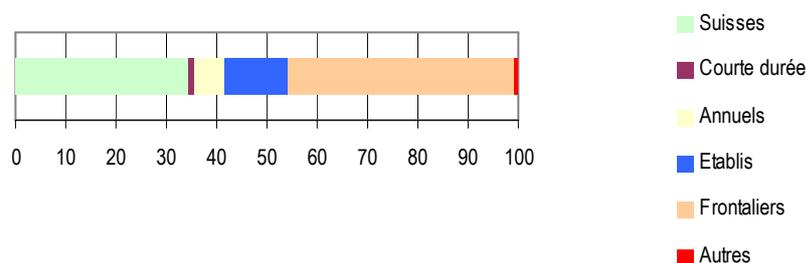
- **L'ancienneté dans la même entreprise est réduite, seulement 28% des salariés y travaillent depuis plus de 2 ans**

Répartition des salariés selon l'ancienneté dans la même entreprise



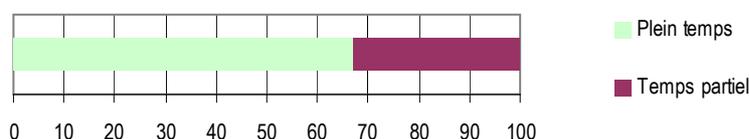
- **Des salariés surtout frontaliers (45 %) ou suisses (34 %)**

Répartition des salariés selon la nationalité ou le permis de séjour



- **Une majorité de salariés (2/3) travaille à plein temps**

Répartition des salariés selon le taux d'activité



3. Données salariales

Les données présentées dans ce rapport ne font pas référence à la méthode de l'équation des salaires. En effet, l'utilisation de cette méthode n'est possible qu'avec les résultats de l'enquête sur la structure des salaires (LSE). Or les résultats de la LSE 2004 ne sont pas utilisables pour la branche de l'esthétique en raison du nombre trop faible d'entreprises et de salariés dans l'échantillon. En outre, comme cette branche est caractérisée par une forte rotation des entreprises, il était de toute façon préférable de procéder à un recensement des entreprises de la branche plus récent.

Tous les salaires indiqués sont bruts et concernent le mois de mai 2006. Ils sont convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines à 40 heures de travail. Cette façon de procéder (identique à celle utilisée dans le cadre de la LSE) permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

Part fixe et part variable de la rémunération mensuelle standardisée

Les salaires selon le décile (D) ou le quartile (Q)

	Total		Part fixe*		Part variable
D1	3'197	D1	2'791	D1	0
D2	3'513	D2	3'022	D2	0
D3	3'741	D3	3'333	D3	0
D4	3'970	D4	3'535	D4	65
D5 (médiane)	4'040	D5 (médiane)	3'654	D5 (médiane)	145
D6	4'262	D6	3'883	D6	338
D7	4'545	D7	4'000	D7	455
D8	4'758	D8	4'515	D8	701
D9	5'080	D9	4'784	D9	1'047
Q1	3'621	Q1	3'200	Q1	0
Q2 (médiane)	4'040	Q2 (médiane)	3'654	Q2 (médiane)	145
Q3	4'660	Q3	4'173	Q3	586

* Y compris un 12^e des primes mensuelles régulières et un 12^e du 13^e salaire

Guide de lecture :

Les **déciles** partagent la distribution des salaires en dix groupes d'effectifs égaux :

- Le premier décile (D1) sépare les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres 90%.
- D2 sépare les 20 % des salariés avec les rémunérations les plus basses et ainsi de suite.
- D5, qui représente la médiane, partage les salariés en deux groupes de taille égale.

Sur le même principe, les **quartiles** partagent les salariés en quatre groupes d'effectifs égaux :

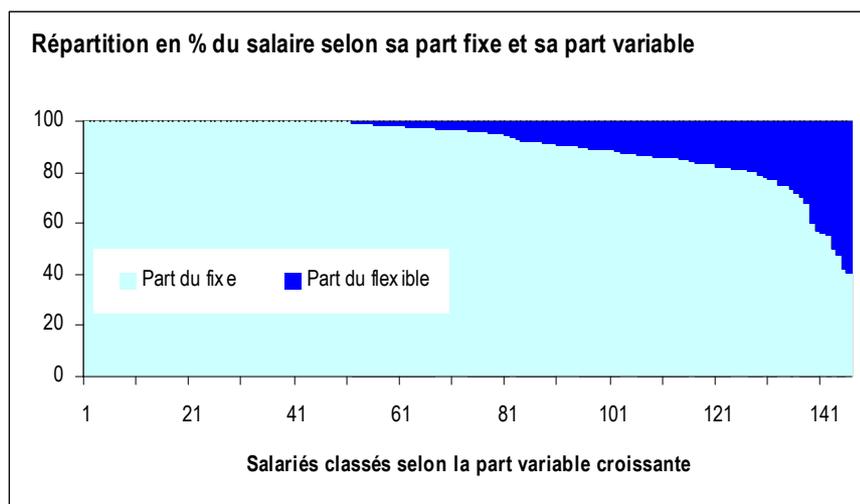
- Le premier quartile (Q1) sépare les 25 % des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres 75%.
- Q2 représente la médiane.

Interprétation

Les 3 distributions (salaire total, part fixe, part variable) sont largement indépendantes ; par exemple, l'absence de part variable dans la rémunération, qui concerne près des 30% des salariés, n'est pas liée aux salaires les plus bas ; à ceux-ci sont associées, dans bien des cas, les parts variables les plus élevées (cf. graphique « Répartition en % du salaire selon sa part fixe et sa part variable »). C'est pourquoi un décile du « salaire total » n'est pas la somme des déciles correspondants de la « part fixe » et de la « part variable ».

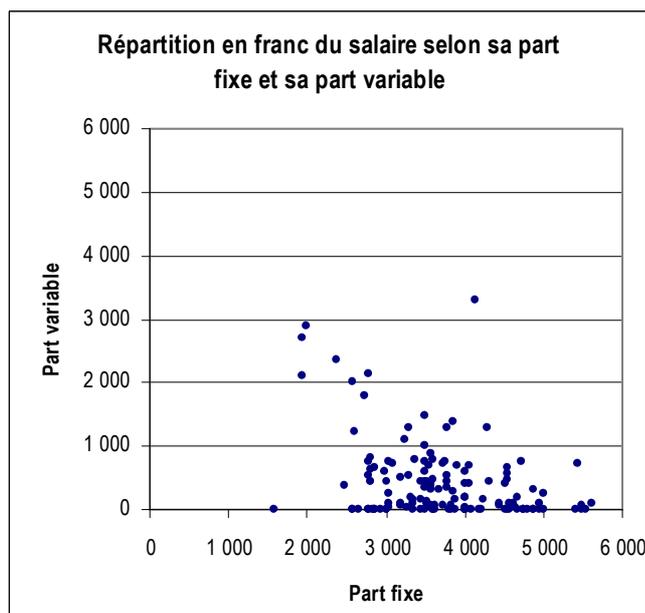
Seulement 10% des salariés ont une rémunération inférieure à CHF. 3'200.- et 25% à CHF. 3'620.-. Le salaire médian est de CHF. 4'040.-

Respectivement, les 10% et 25% des salariés ont un salaire fixe inférieur à CHF. 2'790.- et CHF. 3'200.-. Les 30% des salariés ne touchent aucune commission. Pour les 10% des salariés qui perçoivent les commissions les plus élevées, celles-ci dépassent CHF. 1'050.- par mois (pour les 25%, CHF. 585.- par mois).



Guide de lecture

- Pour la cinquantaine de salariés dont la rémunération est uniquement fixe (sur la gauche du graphique), l'aire est uniformément claire.
- Ensuite, la proportion de la part variable du salaire va en augmentant (aire plus foncée).
- Elle finit par dépasser la moitié du salaire total (à l'extrême droite du graphique).



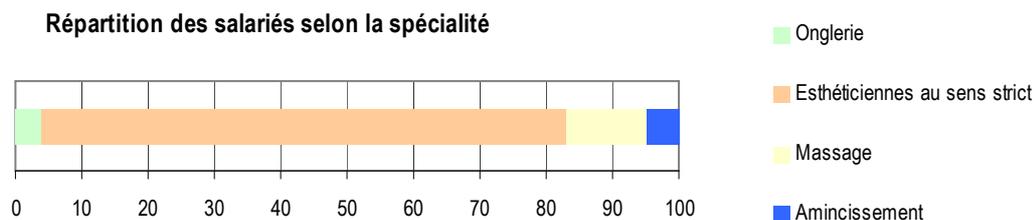
Guide de lecture

- La cinquantaine de salariés dont la rémunération est uniquement fixe se trouvent sur la même ligne (axe - abscisse - « Part fixe » en bas du graphique).
- Pour les autres, plus le montant de salaire variable est important, plus ils se situent sur le haut du graphique.

Résultats selon le domaine d'activité et le niveau de formation

La répartition des salariés par spécialité montre que la majorité (79 %) des personnes sont actives dans le domaine de l'esthétique au sens strict. Les « esthéticiennes au sens strict » forment donc la seule spécialité d'une taille suffisante pour disposer de résultats salariaux spécifiques. Les résultats sont donc présentés pour l'ensemble de la branche de l'esthétique et pour les esthéticiennes au sens strict, les autres spécialités ne pouvant être prises en compte.

Comme le nombre de salariés par sous-catégorie est plus faible, l'utilisation des quartiles à la place des déciles est requise.



Les salaires (quartiles) selon les deux niveaux de formation les plus courants, pour l'ensemble de l'esthétique et les esthéticiennes au sens strict

	Total		CFC ou CAP		Ecoles privées spécialisées	
	Ensemble esthétique	Esthéticiennes	Ensemble esthétique	Esthéticiennes	Ensemble esthétique	Esthéticiennes
Q1	3 621	3 616	3 622	3 622	3 439	3 146
Q2	4 040	4 117	4 056	4 166	3 986	3 688
Q3	4 660	4 731	4 658	4 663	4 597	4 669
Nombre de salariés	146	115	82	67	41	25

Synthèse

La moitié des salariés de la branche de l'esthétique gagne entre CHF. 3'621.- et CHF. 4'660.- par mois, le salaire médian étant de CHF. 4'040.-. Les 25% les moins bien payés gagnent moins de CHF. 3'621.- par mois (cela pour l'ensemble de la branche, CHF. 3'616.- pour les seules esthéticiennes).

Le salaire médian des esthéticiennes au sens strict est légèrement plus élevé (CHF. 4'117.-) mais sa distribution est plus étalée. Les titulaires d'un CFC ou d'un CAP sont légèrement mieux rémunérés que les esthéticiennes ayant une formation en école privée spécialisée.