

# La coiffure cherche ses coiffeurs

Chute des effectifs dans les écoles, pénurie de main-d'œuvre dans les salons, féminisation extrême de la profession, salaires qui ne décollent pas, la coiffure serait-elle en voie de paupérisation ? Chefs d'établissement et d'entreprise tirent la sonnette d'alarme.

Laure-Emmanuelle Bonilla



Monkey Business

**P**as moyen de recruter, les chefs d'entreprise ne trouvent plus de personnel. "Ça dure depuis longtemps, mais là c'est le summum", se lamente Dan. Propriétaire du salon Look Lemon Paris 16<sup>e</sup>, il vient de mettre huit mois pour trouver un collaborateur. "On passe une annonce dans *L'Éclairneur*, ça coûte une fortune pour finalement recevoir des personnes avec un chewing-gum dans la bouche, du vernis mal fait et des cheveux gras... C'est une catastrophe. Et quand je fais faire un essai, on me demande même à être payé", poursuit-il. Pour les apprentis, c'est pareil, il n'en trouve pas. "À croire que les franchises et réseaux ont conclu des accords avec les écoles et que nous indépendants, on passe à la trappe."

Pourtant Dan a un beau salon, un agréable cadre de travail et est prêt à assurer la formation de ses coiffeurs pour un métier qu'il juge "le plus beau du monde". Le même problème se rencontre chez les barbiers les plus branchés. Jeanne, barbier d'Arcachon cherche en vain depuis le mois d'août. Le Bon Coin, Indeed, Instagram, Facebook, le bouche-à-oreille, rien n'y fait. "Et encore précise-t-elle, je ne demande pas forcément du personnel qualifié car je me propose d'assurer la formation. Une personne est bien venue de Bretagne travailler une semaine à l'essai, mais depuis, plus de nouvelle, elle s'est évaporée." Dernière tentative, Jeanne a passé une annonce au London School Barbering et en moins de 24 heures, un jeune a répondu présent. Reste à voir avec les parents, comment organiser les choses.

## Un métier dévalorisé

La coiffure reste une voie de garage, dénigrée par l'Éducation nationale. Résultat, les CFA manquent cruellement de jeunes. "Ma sœur s'est lancée dans un CAP coiffure à Paris et ils ne sont que 15 dans la classe", s'étonne Gabin Ahmed, lui-même fils de coiffeur. Peu s'inscrivent et nombre d'élèves abandonnent en cours de route. Manoëla Rasselet, directrice du CFA de la coiffure de la Sarthe a vu les effectifs cruellement chuter en 2008. "Aujourd'hui, j'ai de plus en plus de demandes d'employeurs à la recherche d'apprentis et pas de jeunes en face. La coiffure a été victime d'un grave problème d'image et d'une campagne de fausse information. Au collège, on a dit aux jeunes que la coiffure était un secteur bouché qui ne recrutait pas." Aujourd'hui, le chef d'établissement est obligé de déployer tous les moyens pour combattre cette "fake news": journées portes ouvertes qui s'étirent jusqu'à tard le soir, présence aux forums de l'emploi en compagnie de professionnels de la coiffure, accueil

des principaux de collèges pour les informer des forts taux de réussite dans les CFA et des opportunités d'insertion des apprentis, ouverture de l'établissement pour les stagiaires de classe de troisième, communication dans la presse. M. Rasselet ne baisse pas les bras. Elle organise même des opérations de *speed recruiting* pour aider les jeunes à travailler leur présentation, et les entreprises à recruter le bon profil.

## Redonner du sens

Selon Universo Gil Mena, directeur du CFA Marc Ruyer de Rouen, le problème ne date pas d'hier: "On a assisté à une lente érosion et aujourd'hui on est au plus bas. La filière générale reste la voie de l'excellence, c'est culturel en France. Le désamour pour les métiers de l'artisanat est général et ne touche pas que la coiffure. L'apprentissage reste réservé aux familles défavorisées ou aux fils de commerçant ou d'artisan. On applique un anti-intellectualisme populaire. On nous fait croire que l'apprentissage échappe à un enseignement de

## Des chiffres alarmants

- La coiffure a perdu 14 541 de ses salariés en neuf ans (entre 2008 et 2017).
- Le nombre d'établissements employeurs dans le secteur accuse une baisse de 2000 établissements depuis 2011.
- La coiffure compte aujourd'hui 53,2% d'établissements sans salariés (hors apprentis et stagiaires).
- Le nombre moyen de salariés par établissement employeurs non alternant est de 2,86.
- En dix ans, la coiffure a perdu 28% de ses apprentis en formation en CFA et 38% des élèves par voie scolaire. En 2017, ces derniers ont enregistré la plus forte chute.

(Source UNEC)

type général, ce qui est loin d'être le cas. La coiffure est un métier complexe. Hélas, la profession n'a pas su redorer son blason. Surtout en donnant l'illusion que l'on peut tout apprendre très rapidement, devenir barbier en huit heures, qu'il faut couper les cheveux le plus vite possible... Il convient de redonner du sens et du temps pour l'acquisition des savoir-faire. Réintroduire le goût de l'effort, de la persévérance et du travail bien fait." M. Gil Mena voit cependant dans la réforme de l'apprentissage une chance à saisir, celle de s'affranchir de la tutelle de l'Éducation nationale, notamment au niveau des contenus de la formation.

#### Relancer l'artistique

De part et d'autre, les avis sont unanimes. La profession n'a pas su se réenchanter. La révolution qu'a connue la restauration, avec la mise en avant médiatique des grands chefs, n'a pas eu lieu dans la coiffure. Les concours de coiffure, pourtant disputés par des jeunes talentueux et ultra motivés offrent des résultats techniques et académiques, souvent très éloignés des critères esthétiques et des images de mode. Le coiffeur ne fait plus rêver.

Patrick Ahmed se souvient d'un temps où il y avait de véritables stars. "J'avais des modèles, comme Franck Avogadri, qui faisaient un travail admirable sur scène. Aujourd'hui, certains se contentent d'arborez tatouage et piercing et de se fendre de deux à trois coups de ciseaux. J'en ai même vu qui coupaient avec des sécateurs." Et de regretter que les maisons de produits aient privilégié des coiffeurs rapporteurs d'affaires plutôt que de véritables talents.

L'explosion des réseaux sociaux et de cette société de l'image, qui aurait pu

profiter aux professionnels de la coiffure à condition que ces derniers apprennent à communiquer, a son effet boomerang. "N'importe quel coiffeur se prend pour une star sur les réseaux sociaux. Alors qu'il faut souvent réapprendre les bases du métier avant de faire du show. À Ceux qui viennent vers moi et me demandent, « comment faire pour être connu ? », je réponds : c'est un parcours", poursuit Patrick Ahmed. Cette analyse va dans le sens de celle du directeur du CFA de Rouen. La profession a un gros travail à fournir dans sa dimension culturelle. "Arrêtons de nous gargariser avec l'artistique, souvent de pacotille. Il faut réintroduire une dimension culturelle et esthétique dans les apprentissages", souligne-t-il.

#### Motiver les plus jeunes

Les nouvelles générations sont souvent pointées du doigt. Ces jeunes voudraient tout et tout de suite, travailler le moins possible. Pas étonnant que la coiffure ne les motive pas. Le métier ne serait-il

pas tout simplement confronté à un problème générationnel ? "Il est difficile de les faire arriver à l'heure, ils ne sont même pas motivés par l'argent, ils préfèrent le loisir. On a du mal à les comprendre car nous, on n'était pas comme ça à leur âge", entend-on dans les salons. Une solution : adapter son management à ces nouvelles exigences. Ceux qui l'ont compris s'en sortent. Denis Do Amaral, créateur de l'enseigne Loft by Denis remarque que si les jeunes "ont moins envie, ils sont toujours aussi passionnés". Il propose donc de les intéresser à ce qu'ils font, de les mettre très rapidement à l'action et ne pas les cantonner à la coupe homme. Il insiste aussi sur la considération car souvent, les apprentis ne sont pas valorisés. Alors, Denis partage avec eux le savoir et la culture d'entreprise ; il leur explique comment marche le salon : "Il faut que chacun prenne conscience qu'on est tous lié et que l'on va tous dans le même sens. Seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin." Il pratique le management de l'exemplarité. Car les jeunes détestent

l'injustice par-dessus tout. Denis évoque aussi la transparence : "Le tort quand on est maître d'apprentissage est de croire que les choses sont innées et normales. Mais beaucoup pensent que tout ce qui est encaissé dans le salon va directement dans ma poche. Je leur explique la TVA, les coûts fixes comme le loyer, la masse salariale, mais aussi les coûts variables. Je fais le décompte avec eux et ils comprennent. Certains ne savaient même pas que je payais de la TVA."

Les employeurs qui se remettent en question revoient les conditions de travail. Manoëlla Rasselet (CFA de la Sarthe) entend, lors de ses journées portes ouvertes, de nouvelles questions. Les parents comme les enfants s'inquiètent des horaires de travail. Va-t-il falloir travailler jusqu'à 19 h ? Et le samedi ? "La coiffure sera certainement obligée de suivre la restauration et d'accorder un samedi par mois", conclut-elle. Ainsi, Denis insiste sur le fait qu'au-delà de 39 heures, le principe dans ses salons est celui du volontariat.

#### Chouchouter ses collaborateurs

On est passé d'une crise économique à une crise sociale. Les salons ne manquent pas de clients mais de collaborateurs pour s'occuper d'eux. La demande étant supérieure à l'offre, les employeurs aguerris cherchent avant tout à chouchouter les employés, quitte à se lancer dans une opération de séduction. "On a l'équipe que l'on mérite", avance Éric Pfalzgraf qui consacre 70% de son temps aux ressources humaines. Pour lui, le nerf de la guerre, c'est le recrutement. Voilà pourquoi il porte beaucoup d'attention aux candidatures spontanées et organise une base de données dans laquelle puiser en cas de besoin. "On les remercie de l'intérêt qu'ils portent à notre marque. On les accueille avec les

## Des jeunes passionnés... mais lucides



**Dylan Merceron, 20 ans**  
La coiffure est un métier exigeant : si on n'est pas passionné, on n'y arrive pas. Moi je suis motivé par le côté artistique. C'est un métier d'art qui peut s'exercer au quotidien, dans le salon, sur les clientes. Pour trouver un travail, j'ai su me démarquer parce que je suis un garçon et que je fais des concours. Et puis, je me suis déplacé directement dans les salons pour me présenter. C'est important de se montrer. Les réseaux sociaux comme Instagram sont utiles, notamment pour montrer ses réalisations. Les employeurs s'y penchent de plus en plus avant de recruter.



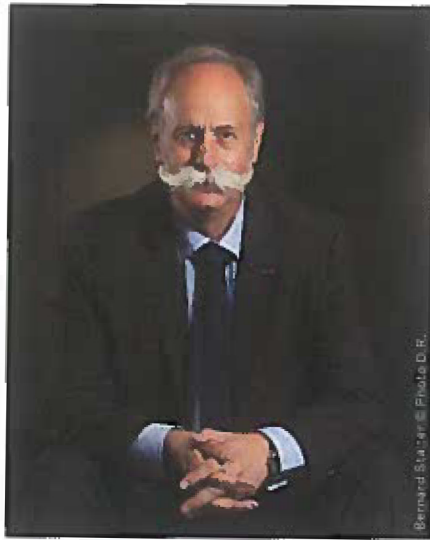
**Titouan Thierry, 20 ans**  
Il est plus simple de trouver un travail quand on est un homme. Cela permet de se démarquer dans une profession qui, dans la tête des gens, reste un métier de femme. Aussi beaucoup de jeunes filles font de la coiffure par défaut, parce qu'on les y a orientées d'office. Ce qui n'est pas le cas pour un garçon. Au départ, je voulais être ingénieur du son mais finalement, j'ai préféré écouter ma deuxième passion, la coiffure. C'est un métier que j'adore. Il est lié à la mode et à l'image et il faut toujours se mettre au goût du jour. J'aime beaucoup la relation avec la clientèle. Le salaire ne me préoccupe pas. Se lever tous les matins pour aller travailler avec le sourire est déjà une chance.



**Charlotte André, 19 ans**  
Je m'aperçois que de moins en moins de personnes ont envie de faire ce métier. Travailler de 9h à 19h, y compris le samedi, ça va quand on est jeune. Mais quand on a des enfants, ça fait peur.



Universo Gil Mena, directeur du CFA Marc Ruyer, entouré de ses élèves.



Bernard Stalter © Photo D.R.

## LES RÉPONSES DE BERNARD STALTER, président de l'UNEC

**Pourquoi les employeurs ne trouvent-ils plus de coiffeurs ?**  
Le manque de personnel qualifié n'est pas spécifique à la coiffure. 700 000 emplois restent non pourvus chaque année dans le monde artisanal. C'est un problème de valorisation des métiers. Dans les médias, on parle des chefs cuisiniers mais pas des coiffeurs. Il y a aussi un problème d'orientation scolaire. On a dit que la coiffure était bouchée, on a envoyé les gens ailleurs. En août 2013, on a supprimé les indemnités compensatrices à la formation et le nombre d'apprentis a chuté de 20%, ce qui correspond au personnel aujourd'hui manquant.

**Le développement des auto-entrepreneurs n'est-il pas également en cause ?**  
Beaucoup de coiffeurs ont créé leur emploi, 38,1% des salons n'ont plus de salariés, le nombre de salarié a baissé dans

l'entreprise et le nombre d'entreprise a augmenté, c'est un fait. Les salariés ont préféré s'installer en micro-entreprises même s'ils ont des difficultés. Nous ne sommes pas contre ce régime mais nous souhaiterions qu'il soit limité dans le temps.

**Quelles sont les solutions pour revaloriser le métier ?**  
On attend la nouvelle loi de Murielle Pénicaud, ministre du Travail, pour valoriser l'apprentissage. Les 54 heures obligatoires d'orientation au collège, en seconde et première sont une opportunité pour faire découvrir les métiers de l'artisanat, en proposant des stages découverte. Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) a lancé en février la première Semaine de l'apprentissage dans l'artisanat destiné à la découverte des CFA partout en France. Objectif : accueillir dans les quatre années à venir, 60 000 apprentis supplémentaires. La modularisation des diplômes permettra également d'aller dans le bon sens. En effet, selon l'âge et le niveau d'étude, certains modules pourront être acquis, ce qui permettra à des jeunes de 22, 23 ans de rejoindre la coiffure, de créer des passerelles pour les bacs +2.

Par ailleurs, les concours sont un excellent moyen de revaloriser la profession. Nous avons créé l'UNEC Trophy qui allie technicité et tendance. Nous avons obtenu que pendant quatre ans les Championnats du monde se tiennent en France pour revaloriser notre métier. Il y a aussi la réforme ERASMUS qui va permettre à 15 000 apprentis de partir à l'étranger.

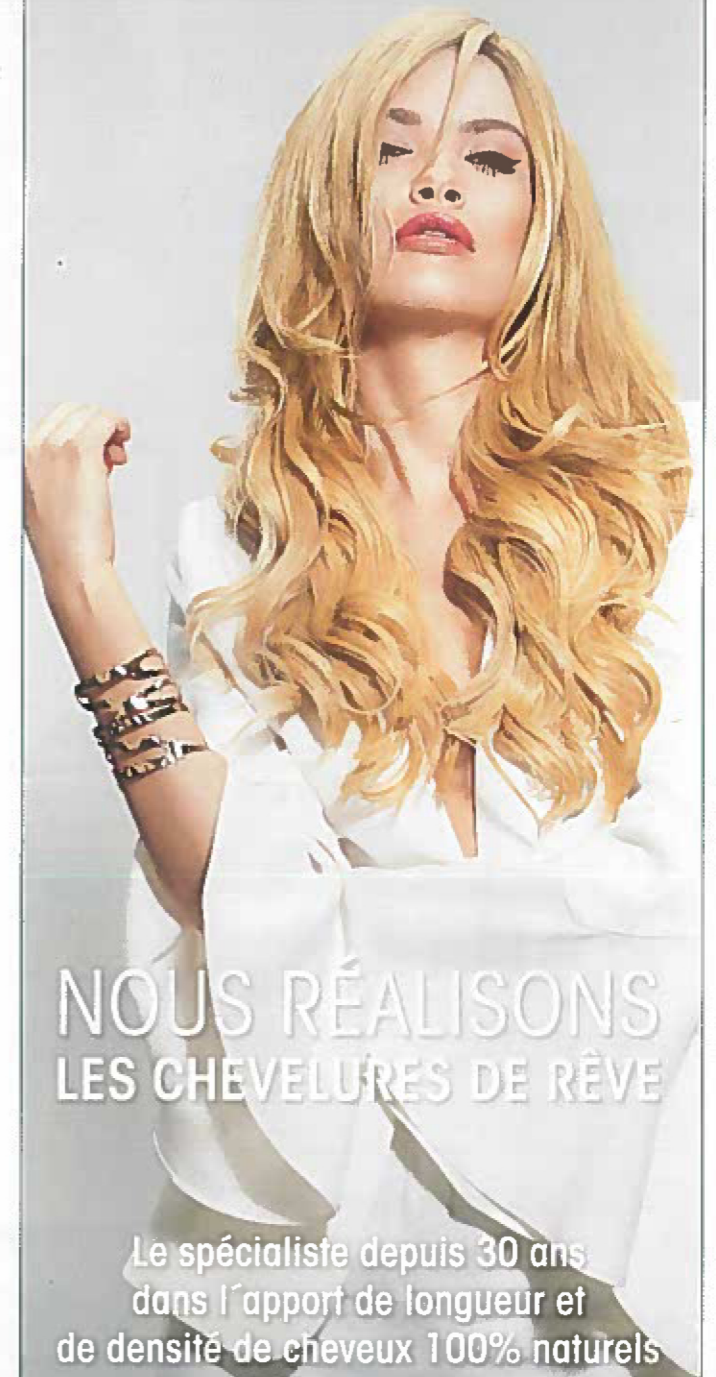
mêmes égards qu'un client, on leur offre le café. C'est le respect des candidatures qui permet aussi de se créer une réputation." Éric Pfalzgraf assure ne pas se forcer et trouver toujours un intérêt à échanger avec les coiffeurs. Il accepte que la vie personnelle des coiffeurs interfère dans la vie du salon. Pour lui, le métier de coiffeur est une profession où l'on doit aimer les gens, les clients, comme son équipe. "Je suis toujours parti du principe que si j'avais les meilleurs coiffeurs, j'aurais des clientes. Avant de fidéliser ces dernières, il faut donc fidéliser les coiffeurs." Il prend le parti des jeunes : "Quand ils sont bons, ils sont meilleurs qu'avant. On ne peut plus les considérer comme des bébés, mais comme des jeunes entrepreneurs." Et de conclure en allant à l'encontre des idées reçues : "En tant que fils de restaurateur, je ne crois pas à la révolution de la restauration. La qualité des jeunes est supérieure dans la coiffure, il y a moins de drogue et d'alcool aussi. Leur niveau est bien plus élevé que dans d'autres métiers de l'artisanat."

**La concurrence de pôle emploi**  
Reste la question des salaires jugés pas assez élevés. Ce qui amène certains à préférer pointer à Pôle emploi. "Le chômage est trop proche du minimum syndical", déplore Claude Tarentino, qui cumule le handicap de se trouver à la frontière du Luxembourg où le Smic est bien plus élevé. Dans un métier essentiellement féminin et une société où la rémunération des femmes est considérée par le couple comme un salaire d'appoint, certaines coiffeuses préféreraient s'arrêter pour toucher le chômage et s'occuper de leurs enfants. Les chefs d'entreprise vont jusqu'à dire que leur plus grand concurrent est Pôle emploi. Et de s'agacer quand des coiffeurs n'acceptent pas de CDI, préférant rester quatre mois, et toucher

la prime de précarité pour enchaîner ensuite sur quatre à cinq mois de chômage. Ils déplorent également les abandons de poste. Las, certains essaient de les juguler en les requalifiant en absence autorisée non payée, afin d'éviter que les salariés déserteurs soient en plus indemnisés. De fait, cela attise les situations conflictuelles et crée un climat social tendu dans une profession de gens qui marchent à l'affect. La suspicion règne et on hésite à investir dans un employé sachant que les coiffeurs, très courtisés, sont tentés à aller voir ailleurs. La solution serait-elle d'augmenter enfin les prix pour faire repartir les salaires à la hausse ? Force est de constater les paradoxes. Notamment quand les plus jeunes refusent une prime, préférant l'échanger contre du temps libre.

Si les multisalons et les plus grandes structures arrivent à s'en sortir, les petits salons sont dans une impasse. Une des solutions pourrait être d'adhérer à un groupement, ne pas rester isolé pour bénéficier de la force du nombre, offrir des formations innovantes, réaliser des shows qui donneront envie aux coiffeurs les plus motivés de rejoindre le groupe. Mais aussi faire office de bureau de recrutement. C'est ce que propose Patrick Ahmed via la communauté Hairdressers Spirit. Il n'a pas attendu les difficultés pour se poser la bonne question avec son fils Gabin : comment rendre ce métier beau et attractif ? Réponses : exigence et excellence, adaptation aux nouvelles mentalités et remise en question permanente. Car le métier est en train de muter, ses acteurs évoluent et les managers n'ont d'autres choix que d'accompagner ce changement. Encore faudrait-il que la profession unisse ses efforts pour informer les jeunes et le grand public que la coiffure peut encore être une voie d'avenir.

Hairdreams®  
THE ART OF HAIR CREATION



NOUS RÉALISONS  
LES CHEVELURES DE RÊVE

Le spécialiste depuis 30 ans  
dans l'apport de longueur et  
de densité de cheveux 100% naturels

Devenez partenaire Hairdreams - profitez de nos conditions „Anniversaire“!

www.hairdreams.com ✉ crm@hairdreams.com

hairdreams hairdreamsofficial

+43 316 6057 3327 +43 664 84 859 64