

UNEC MAG

54

Le journal des adhérents à l'UNEC

COLLECTION 2026

Beauty tech : la beauté
hauteprécision

CONFÉRENCE AU MCB

Génération Z : les nouveaux
codes du management

INTERVIEW

SALVATORE FODERA,
figure emblématique de l'OMC Hairworld



Collection 2026 de Beauty Tech (Page 14)

SOMMAIRE

JURIDIQUE	Congé supplémentaire de naissance : ce qu'il faut savoir	P.4
ÉCONOMIE	Entreprises en difficulté : un portail pour agir	P.6
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE	Pour rénover sans alourdir la facture	P.7
GESTION	Les points à vérifier avant de signer	P.8
MANAGEMENT	Les clés pour mieux manager	P.9
INTERVIEW	Salvatore Fodera, Président mondial de l'OMC	P.12
ARTISTIQUE	Collection 2026 : Beauty tech, la beauté haute précision	P.14

UNEC MAG est une publication de
L'UNION NATIONALE DES ENTREPRISES DE COIFFURE
 36 rue du Sentier 75002 Paris – 01 42 61 53 24 – www.unec.fr
 ISSN 2275 – 0126 – Numéro 54 : octobre-novembre-décembre 2026
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Christophe DORÉ
RÉDACTRICE EN CHEF : Carla CHANTILLON
RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE : Anaëlle QUEINNEC
ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO : Benoît SCHEFFMANN,
 Arnaud LE GAL et Christelle PELKA

ÉDITION DÉLÉGUÉE ET RÉDACTION : éditthéma
MAQUETTE : Cécile GARLANTEZEC LIRIN
MISE EN PAGE : Studio Ancré - studio-ancré.com
CRÉDITS PHOTOS :
 Pages internes : @FreePik - Tous droits réservés.

GARDONS CONTACT! Nous écrire : contact@unec.fr – Nous appeler : 01 42 61 53 24

Cher(e) collègue,

Le contexte économique reste difficile et les entreprises de coiffure en ressentent chaque jour davantage les effets. Hausse des coûts de l'énergie, du prix des carburants, des produits, des loyers, des charges : nos entreprises doivent faire face à des dépenses toujours plus importantes, alors qu'il devient difficile de répercuter intégralement ces hausses sur les prix.

Le coût des déplacements devient également un véritable sujet. De nombreux collaborateurs nous font part de leurs difficultés à financer leurs trajets domicile-travail. Pour certains, aller travailler représente désormais une dépense qui pèse lourdement sur leur budget. Cette situation n'est pas sans conséquence pour nos entreprises : elle complique encore le recrutement et la fidélisation des salariés, alors même que notre profession connaît déjà des tensions importantes sur l'emploi.

Derrière ces réalités économiques, il y a surtout des femmes et des hommes qui entreprennent, qui emploient, qui forment et qui font vivre leur salon. Lorsque les marges se réduisent, ce sont aussi les projets d'investissement, les recrutements, les augmentations de salaire ou encore les transmissions d'entreprises qui deviennent plus difficiles.

Pourtant, la coiffure continue de former, de créer des emplois et de jouer un rôle essentiel dans la vie économique et sociale de nos territoires.

Dans ce contexte, nous devons plus que jamais défendre la valeur de notre métier. La coiffure n'est pas simplement une prestation : c'est un savoir-faire, une expertise, un moment de bien-être et un véritable lieu de lien social.

Nos entreprises ont besoin de stabilité, de visibilité et de mesures adaptées à leurs réalités. Car pour investir, embaucher, former et transmettre, un chef d'entreprise doit pouvoir se projeter.

À l'approche de l'élection présidentielle, l'UNEC prendra ses responsabilités et interpellera les candidats sur les enjeux qui concernent nos entreprises : pouvoir d'achat, coût du travail, emploi, formation et transmission. Nous leur demanderons des réponses concrètes et des engagements pour permettre aux entreprises de coiffure de continuer à investir, recruter et se développer.

Notre profession a besoin d'être entendue. L'UNEC portera cette voix avec détermination.



Christophe Doré

Président de l'Union nationale des entreprises de coiffure

Parentalité

Congé supplémentaire de naissance : ce qu'il faut savoir

DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET 2026, LES PARENTS SALARIÉS COMME LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS PEUVENT BÉNÉFICIER D'UN OU DEUX MOIS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES APRÈS UNE NAISSANCE OU UNE ADOPTION. DURÉE, PRÉAVIS ET INDEMNISATION : VOICI LES RÈGLES QUE LES DIRIGEANTS DE SALONS DOIVENT CONNAÎTRE, POUR EUX-MÊMES COMME POUR LEURS ÉQUIPES.



Crée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance complète les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, sans les remplacer. Il concerne les parents d'un enfant né ou adopté depuis le 1^{er} janvier 2026, ainsi que ceux dont la naissance était prévue à compter de cette date. Le dispositif est ouvert aux salariés, sous

réserve de leurs droits aux indemnités journalières, mais aussi aux apprentis, stagiaires et travailleurs indépendants. Chaque parent dispose d'un droit individuel et personnel à un ou deux mois : la période inutilisée par l'un ne peut pas être transférée à l'autre. Les parents peuvent s'arrêter simultanément ou se relayer. Les deux mois peuvent être pris à la suite ou fractionnés en deux périodes d'un mois.

QUAND ET COMMENT PRENDRE CE CONGÉ ?

Le congé supplémentaire ne peut commencer qu'après épuisement du congé indemnisé auquel le parent peut prétendre au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil de l'enfant ou de l'adoption. Il doit débuter dans les neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas de fractionnement, chacune des deux périodes doit avoir commencé avant l'expiration de ce délai.

Une mesure transitoire s'applique aux enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 : le délai court à partir du 1^{er} juillet. Le congé doit donc commencer au plus tard le 31 mars 2027. Lorsque les congés initiaux sont prolongés, notamment en cas de naissance multiple, le délai est allongé d'une durée équivalente.

Le salarié doit prévenir son employeur au moins un mois avant son départ, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Sa demande doit préciser la durée, la date de début et l'éventuel fractionnement. Ce délai est ramené à quinze jours lorsque le congé suit immédiatement un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et commence dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer. Cette réduction ne s'applique pas après un congé de maternité.

Pour le responsable du salon, cette information doit permettre d'anticiper l'organisation de l'équipe, les rendez-vous et, si nécessaire, un remplacement. Le congé reste néanmoins un droit lorsque les conditions sont remplies.

UNE INDEMNISATION DÉGRESSIVE

Pour les salariés, la Sécurité sociale verse des indemnités journalières correspondant à 70 % du salaire net antérieur pendant le premier mois, puis à 60 % pendant le second. Le calcul repose sur les trois derniers mois de salaire, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale, fixé à 4 005 euros en 2026. Le bénéficiaire doit notamment justifier d'au moins six mois d'affiliation



et remplir les conditions minimales d'activité. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire pendant cette absence sauf accord plus favorable. La Convention collective de la coiffure étant muette sur le sujet, le dirigeant peut donc choisir de prévoir le maintien de salaire par accord d'entreprise.

Les artisans et autres travailleurs indépendants peuvent également bénéficier du dispositif s'ils sont affiliés depuis au moins six mois et cessent toute activité pendant la période indemnisée. La demande peut être déposée jusqu'à la veille du départ sur le téléservice dédié, puis transmise à la CPAM.

Pour un revenu annuel moyen d'au moins 4 582 euros, l'indemnité atteint, en 2026, 43 euros nets par jour le premier mois et 36,85 euros le second. En dessous de ce seuil, elle est fixée à 6,14 euros nets par jour pendant toute la durée du congé. Le revenu de référence correspond à la moyenne des revenus cotisés des trois années civiles précédentes.

Enfin, une reprise anticipée est possible en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Le salarié doit prévenir son employeur au moins huit jours avant la date souhaitée et joindre les justificatifs nécessaires.

Pour vérifier son éligibilité, calculer les délais et connaître les démarches, téléchargez ici [la note détaillée](#), mise à disposition par l'UNEC, consacrée aux modalités de prise et d'indemnisation de ce nouveau congé.

Accompagnement Entreprises en difficulté : un portail pour agir

BAISSE D'ACTIVITÉ, TRÉSORERIE TENDUE, HAUSSE DES CHARGES OU DÉPENSE IMPRÉVUE : UN SALON PEUT TRAVERSER UNE PÉRIODE DÉLICATE SANS QUE SON AVENIR SOIT COMPROMIS. UN OUTIL PUBLIC IDENTIFIE GRATUITEMENT LES INTERLOCUTEURS POUR AIDER CHAQUE DIRIGEANT.

Plus le dirigeant agit tôt, plus les solutions sont nombreuses : délais de paiement, accompagnement financier, réorganisation ou procédure amiable. Demander de l'aide permet de protéger son salon, ses salariés et son avenir professionnel.

Sur economie.gouv.fr, un moteur de recherche gratuit permet, en indiquant le département et la taille de l'entreprise, d'obtenir les coordonnées des services compétents à proximité.

Le conseiller départemental aux entreprises en difficulté établit un premier diagnostic confidentiel et oriente le dirigeant. Pour les dettes fiscales ou sociales, la Commission des chefs de services financiers peut accorder des délais de paiement. L'Urssaf et le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants peuvent intervenir pour les cotisations ou si la santé du dirigeant affecte l'activité.

Les correspondants TPE-PME de la Banque de France analysent les difficultés de financement et orientent l'entreprise. Les chambres de métiers et de l'artisanat peuvent établir un diagnostic, aider à bâtir un plan d'action et orienter vers la médiation du crédit, les services fiscaux et sociaux ou une procédure amiable.

PRÉPARER SES DÉMARCHES AVEC L'UNEC

Pour le premier rendez-vous, réunissez les éléments importants : trésorerie, évolution



du chiffre d'affaires, charges, échéances, dettes et prévisions à court terme. L'expert-comptable et le banquier peuvent aider à objectiver la situation.

N'attendez pas des impayés importants : baisse d'activité, cotisations difficiles à régler ou trésorerie en recul sont déjà des signaux d'alerte. Des professionnels peuvent vous écouter, vous conseiller et rechercher des solutions gratuitement et en toute confidentialité.

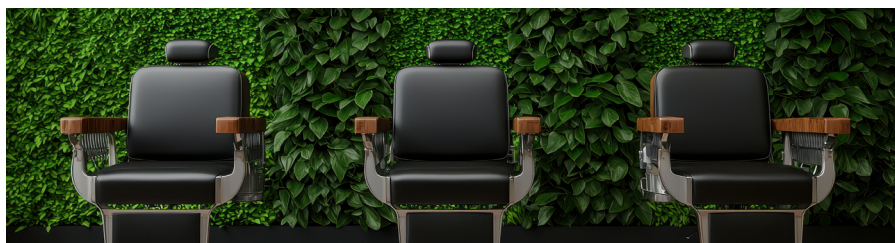
Les services juridique et économique de l'UNEC vous écoutent, vous orientent et vous accompagnent. Consultez aussi la **note détaillée** [🔗](#) présentant les organismes mobilisables, leurs missions et les modalités pour les saisir.

Pour accéder au portail, [🔗](#) cliquez ici.

Travaux

Pour rénover sans alourdir la facture

CLIMATISATION À PLEIN RÉGIME, CHALEUR TRAVERSANT LA VITRINE, ÉQUIPEMENTS ÉNERGIVORES : QUAND LES TRAVAUX S'IMPOSENT, PAR OÙ COMMENCER ET COMMENT LES FINANCER ? ÉVALUER LES BESOINS DU SALON PERMET D'IDENTIFIER LES AIDES ADAPTÉES.



Avant d'installer une pompe à chaleur ou de remplacer les fenêtres, repérez les consommations et les interventions les plus rentables. Plusieurs dispositifs peuvent vous aider. « Performa Environnement » propose un diagnostic gratuit et un plan d'actions avec un expert de la Chambre de métiers et de l'artisanat. Le dispositif gratuit « TPE gagnantes sur tous les coûts » analyse les flux et chiffre les économies possibles : 2 000 à 5 000 euros par an en moyenne.

Lancé par l'ADEME pour remplacer Baisse les Watts, « Mon parcours économies d'énergie » accompagne, lui, les artisans dans leur transition écologique en quatre étapes : diagnostic de la consommation énergétique, plan d'actions, recherche de financement et évaluation des économies réalisées.

Trouver les financements adaptés

Une fois les priorités définies, le financement dépend de l'ampleur du projet. Pour des travaux importants, le Prêt Vert couvre de 50 000 à 5 millions d'euros. Il s'adresse aux entreprises ayant au moins trois ans d'activité, hors microentreprises, et doit être complété par un concours bancaire équivalent. Pour un besoin plus limité,

le Prêt Action Climat finance la transition écologique des TPE et PME éligibles, mais exclut les entreprises individuelles, notamment les micro-entrepreneurs.

D'autres aides peuvent alléger la facture selon les travaux envisagés. Les certificats d'économies d'énergie (CEE) concernent notamment l'isolation, le remplacement d'appareils énergivores ou les équipements utilisant une énergie renouvelable. Ils sont proposés par des fournisseurs spécialisés. L'implantation du salon ouvre aussi des pistes régionales : Prêt Transition écologique jusqu'à 500 000 euros en Île-de-France, Chèque Vert de 2 000 à 10 000 euros dans le Grand Est ou SUD Prêt Climat de 10 000 à 300 000 euros en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Pour vous orienter parmi ces solutions, le **portail Transition écologique**  des entreprises réalise un diagnostic à 360 degrés et sélectionne les aides nationales, régionales et locales adaptées au salon. Un conseiller peut également vous accompagner via le site **Conseillers-Entreprises** . Bien préparée, la rénovation devient un investissement dans le confort, la performance et l'avenir du salon.



Bail commercial

Les points à vérifier avant de signer

DURÉE, LOYER, CHARGES, TRAVAUX OU CONDITIONS DE DÉPART : LE BAIL COMMERCIAL ENGAGE DURABLEMENT L'ENTREPRISE. AVANT DE LOUER, REPRENDRE OU RÉNOVER UN SALON, QUELQUES VÉRIFICATIONS S'IMPOSENT POUR ÉVITER LES MAUVAISES SURPRISES.

Le bail commercial encadre la location d'un local dans lequel est exploitée une activité artisanale, comme celle d'un salon de coiffure. Sa durée minimale est généralement de neuf ans. Le locataire peut toutefois, sauf exception, donner congé à l'issue de chaque période de trois ans, avec un préavis d'au moins six mois.

Même si un bail verbal est juridiquement possible, un contrat écrit reste indispensable pour définir les obligations de chacun. Activité autorisée, loyer, révision, dépôt de garantie, charges, travaux ou conditions de cession : chaque clause doit être examinée avec attention.

Un état des lieux doit être établi à l'entrée et à la sortie du locataire. Le contrat doit aussi comporter un inventaire précis des charges, impôts, taxes et redevances répartis entre les parties. La taxe foncière, par exemple, ne peut être refacturée au locataire que si le bail le prévoit clairement.

TRAVAUX : QUI DOIT PAYER ?

En principe, les grosses réparations touchant à la structure et à la solidité de l'immeuble – murs porteurs, charpente, toiture ou voûtes – relèvent du

propriétaire. Pour les baux conclus ou renouvelés depuis novembre 2014, ces dépenses, ainsi que certains travaux liés à la vétusté ou à une mise aux normes, ne peuvent pas être imputées au locataire. Le chef d'entreprise doit, de son côté, assurer l'entretien courant du local et les réparations locatives : peintures, revêtements, vitrages, serrures, stores, petites réparations de plomberie ou d'électricité et entretien des équipements. Dans un salon, les clauses concernant la climatisation, le chauffage, la ventilation ou les installations électriques doivent être étudiées avec attention.

En cas de désordre, le locataire doit prévenir rapidement le propriétaire, de préférence par écrit. Une déclaration trop tardive, ayant contribué à aggraver les dommages, pourrait conduire à lui faire supporter une partie des travaux.

Pour accompagner les professionnels, les experts de l'UNEC ont élaboré un **guide complet consacré aux baux commerciaux** et des **fiches pratiques**, notamment sur la répartition des travaux. Durée du bail, loyer, renouvellement, charges, réparations ou résiliation : ces ressources sont disponibles en exclusivité dans l'espace adhérent de l'UNEC.

GÉNÉRATION Z

Les clés pour mieux manager

NOUVELLES FAÇONS DE COMMUNIQUER, BESOIN DE RETOURS FRÉQUENTS, ATTENTES AUTOUR DE L'ÉQUILIBRE DE VIE OU DE LA FORMATION... L'ARRIVÉE DE LA GÉNÉRATION Z INVITE LES DIRIGEANTS À AJUSTER LEURS PRATIQUES. POUR MIEUX COMPRENDRE CES ATTENTES, RENDEZ-VOUS À LA CONFÉRENCE ORGANISÉE PAR L'UNEC AU MCB, LE DIMANCHE 11 OCTOBRE À 11H30.

L' UNEC vous donne rendez-vous dans l'espace conférence du MCB pour répondre à une question devenue incontournable : « Comment manager la génération Z en salon ? » Gratuite et ouverte à tous les chefs d'entreprise de la coiffure, cette rencontre de 40 minutes privilégiera une approche concrète et directement applicable.

Comment poser un cadre sans instaurer un management trop vertical ? Faire respecter une consigne tout en laissant une place au dialogue ? Reconnaître les progrès, encourager les initiatives et donner envie aux jeunes salariés de développer leurs compétences ? La conférence apportera des repères pour mieux communiquer avec cette génération et prévenir les incompréhensions au sein de l'équipe.

Nés entre 1997 et 2012, les membres de la génération Z prennent progressivement leur place dans les salons. Leur rapport au travail diffère parfois de celui de leurs aînés. Ils recherchent davantage d'équilibre entre vies professionnelle et privée, souhaitent évoluer dans un environnement collaboratif et accordent une grande importance à la reconnaissance comme à l'acquisition de nouvelles compétences.

Ces attentes ne signifient pas qu'ils refusent l'autorité ou manquent de motivation. Les jeunes salariés ont souvent besoin de comprendre le



sens des règles, de recevoir des retours réguliers et de pouvoir mesurer leur progression. Feedbacks fréquents, objectifs découpés en étapes visibles, espaces de dialogue ou possibilités de formation peuvent ainsi favoriser leur engagement.

L'enjeu n'est pas de renoncer aux exigences indispensables au bon fonctionnement du salon, mais de trouver la bonne manière de les expliquer et de les transmettre. Une évolution des pratiques qui peut aussi profiter à l'ensemble de l'équipe.

Pour aller plus loin

Une question particulière ou une situation vécue dans votre salon mérite un échange plus approfondi ? À l'issue de la conférence, l'intervenante sera présente sur le stand de l'UNEC durant l'après-midi du 11 octobre. Vous pourrez la rencontrer pour prolonger la discussion et obtenir des réponses plus personnalisées.

Entretien professionnel

Les cinq étapes pour être prêt

OBLIGATOIRE DANS TOUTES LES ENTREPRISES, L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL AIDE LE SALARIÉ À RÉFLÉCHIR À SON ÉVOLUTION ET L'EMPLOYEUR À ANTICIPER LES BESOINS DE SON ÉQUIPE. VOICI LE MODE D'EMPLOI POUR EN FAIRE UN ÉCHANGE UTILE.



Cet entretien ne doit pas être confondu avec l'évaluation annuelle. Il ne sert pas à juger les résultats ou le comportement du salarié, mais à envisager son avenir professionnel : évolution des compétences, qualification, formation, mobilité ou reconversion. Il concerne tous les employeurs et tous les salariés, y compris les apprentis.

1. REPÉRER LA BONNE ÉCHÉANCE

Le premier entretien doit avoir lieu au cours de la première année suivant l'embauche, puis tous les quatre ans. Il doit aussi être proposé après certaines absences : congé de maternité, parental,

d'adoption, de proche aidant, sabbatique ou supplémentaire de naissance, mandat syndical ou arrêt longue maladie de plus de six mois. Cette obligation s'applique si aucun entretien n'a été réalisé dans les douze mois précédant la reprise. Tous les huit ans, un état des lieux vérifie que les entretiens ont bien eu lieu et que le salarié a bénéficié d'une formation, d'une certification ou d'une progression salariale ou professionnelle. Un entretien de mi-carrière est également organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de l'année des 45 ans. Un autre rendez-vous est prévu à 58 ou 59 ans pour aborder le maintien dans l'emploi et la fin de carrière.



Des ressources utiles

Pour vous accompagner, les experts de l'UNEC ont conçu un **guide complet**  comportant des fiches de préparation, des modèles d'information et des formulaires pour chaque entretien. Tous ces documents sont disponibles en exclusivité dans votre espace adhérent, en exclusivité.

Le dirigeant peut centraliser toutes ces dates dans un tableau mentionnant, pour chaque salarié, son embauche, ses entretiens, ses formations, ses absences et ses prochaines échéances.

2. PRÉPARER LE RENDEZ-VOUS

Il est recommandé de convoquer le salarié par écrit huit à quinze jours à l'avance et de lui transmettre une trame pour l'aider à réfléchir à son parcours, à ses compétences et à ses projets.

Le responsable rassemble les informations utiles : poste occupé, formations suivies, missions confiées et évolutions intervenues depuis le précédent échange. Il prévoit un temps suffisant, pendant les horaires de travail, dans un lieu confidentiel. Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent demander l'aide d'OPCO EP.

3. CONDUIRE UN ÉCHANGE CONSTRUCTIF

Le rendez-vous débute par un rappel de son objectif : parler de l'avenir professionnel, et non évaluer le travail accompli. Quelques questions permettent de lancer la discussion : quelles compétences le salarié utilise-t-il ? Lesquelles souhaite-t-il développer ? Rencontre-t-il des difficultés ? Comment imagine-t-il la suite de son parcours ?

Dans un salon, l'échange peut porter sur de nouvelles techniques, la relation client, la vente, le numérique, les stocks, le management ou la prévention des troubles physiques. C'est aussi le moment de présenter le compte personnel de formation, le conseil en évolution

professionnelle, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences.

L'employeur écoute les attentes sans devoir accepter immédiatement chaque demande. Il doit les confronter aux besoins et aux possibilités du salon pour rechercher des solutions réalistes.

4. FORMALISER L'ÉCHANGE

Après le rendez-vous, un document écrit reprend les sujets abordés, les souhaits du salarié et les actions envisagées. Une copie lui est obligatoirement remise. Pour rendre ce bilan opérationnel, il est utile d'indiquer les prochaines étapes : formation à rechercher, financement à étudier et date du suivi.

L'entretien professionnel et l'évaluation annuelle peuvent se tenir le même jour, mais doivent rester séparés. Deux temps et deux supports distincts évitent de confondre performances et perspectives d'évolution.

5. ASSURER LE SUIVI

Le chef d'entreprise actualise son tableau, recherche les formations et les financements, répond au salarié et conserve convocations, comptes rendus et justificatifs. Ces documents permettent de suivre les actions et de prouver le respect de l'obligation.

À défaut, l'employeur peut devoir verser des dommages et intérêts si le salarié démontre un préjudice. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement de 3 000 euros sur le CPF peut aussi être exigé lorsque, sur huit ans, le salarié n'a bénéficié ni de tous les entretiens requis ni d'une formation non obligatoire.

Salvatore Fodera

« L'engagement de toute une vie »

L'OMC HAIRWORLD, VÉRITABLE COUPE DU MONDE DE LA COIFFURE, LES 11 ET 12 OCTOBRE À PARIS, CÉLÉBRERA AUSSI 80 ANS D'HISTOIRE MONDIALE PARTAGÉE. L'OCCASION D'UN ÉCHANGE PASSIONNANT AVEC SALVATORE FODERA, FIGURE EMBLÉMATIQUE DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA COIFFURE.

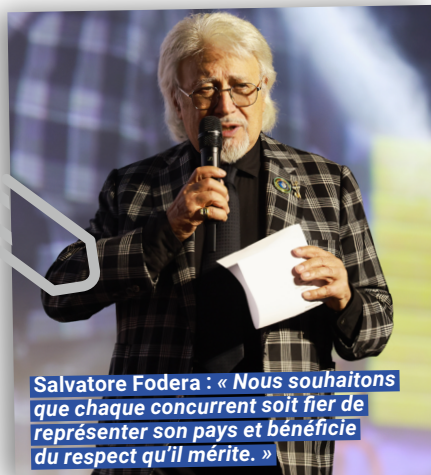
La première organisation mondiale de la coiffure trouve son origine dans l'immédiat après-guerre, en 1946.

Quel était son objectif à l'époque ?

Salvatore Fodera : L'objectif était de réunir les organisations nationales de coiffure et d'esthétique afin d'échanger des idées, de partager des connaissances et de nouer des liens d'amitié à l'échelle internationale. Cette coopération autour de notre passion commune a rehaussé le prestige de notre métier.

Cette ambition a-t-elle évolué au cours de ces 80 ans d'histoire ?

S. F. : Notre esprit fondateur demeure, mais notre mission s'est élargie. Après avoir été élu président de l'OAI* en 1998, j'ai présenté en 2000 la proposition de réunir le CIC** et l'OAI au sein d'une seule organisation mondiale : l'Organisation Mondiale de la Coiffure (OMC). En nous appuyant sur cet héritage, nous avons développé une plateforme internationale dédiée à la formation, à la compétition et à la reconnaissance professionnelle.



Salvatore Fodera : « Nous souhaitons que chaque concurrent soit fier de représenter son pays et bénéficie du respect qu'il mérite. »

Quel regard portez-vous sur votre parcours personnel et sur le développement d'OMC Hairworld ?

S. F. : J'ai débuté ma carrière à 12 ans en Sicile. Mon parcours et mon rêve de devenir champion du monde, formateur et leader international m'ont permis de comprendre en profondeur le dévouement que requiert notre métier. Je suis fier d'être le fondateur et président de l'OMC et de l'OMC Hairworld. Mon ambition a toujours été d'aider des professionnels talentueux à développer leurs compétences et à acquérir une reconnaissance mondiale. C'est l'engagement de toute une vie.

« Une communauté internationale unie où le talent s'épanouit, où l'excellence est reconnue »

En cette année du 80^e anniversaire, comment envisagez-vous l'avenir d'OMC ?

S. F. : Notre avenir repose sur la formation, l'innovation et l'émergence de la prochaine génération. Nous devons créer des opportunités pour les jeunes professionnels tout en préservant la qualité, l'équité et le prestige de nos championnats. Ma vision est que nous restons une communauté internationale unie où le talent s'épanouit, où l'excellence est reconnue.



▲ Le rendez-vous parisien des 11 et 12 octobre rassemblera un millier de concurrents représentant plus de 50 pays.

L'OMC Hairworld revient à Paris les 11 et 12 octobre. Que représente Paris pour vous ?

S. F. : Paris incarne l'élégance, la mode et l'inspiration artistique. Pour moi, c'est aussi le lieu où des professionnels du monde entier se réunissent autour de leur passion pour les cheveux et la beauté. Notre collaboration avec MCB by Beauté Sélection offre un cadre merveilleux à ce rassemblement international.

« Se préparer à un championnat du monde renforce la créativité, la précision et la confiance en soi »

Qu'attendez-vous de cet événement ?

S. F. : Je m'attends à une célébration exceptionnelle de la créativité, de l'excellence technique et de l'amitié. Nous souhaitons que chaque concurrent soit fier de représenter son pays et bénéficie du respect qu'il mérite. La soirée de remise des OMC Global Awards, le 10 octobre, rendra également hommage à ceux qui ont contribué à façonner notre organisation et notre profession.

Combien de pays sont représentés ?

S. F. : Plus de 50. Nous accueillons plus de 1 000 concurrents issus des cinq continents, preuve de la puissance et de la diversité internationales de notre profession.

Comment se compose le jury ?

S. F. : Nos jurés sont des professionnels internationaux expérimentés, désignés par les organisations nationales affiliées à l'OMC. La sélection tient compte des qualifications, de l'expertise, des exigences du concours et d'une représentation internationale équilibrée.

Comment percevez-vous l'évolution récente des grands concours de coiffure ?

S. F. : Ils se sont diversifiés, reflétant les évolutions dans les domaines de la mode, de la coloration, de la coiffure masculine et du travail en salon. La communication numérique a également accru la visibilité internationale des concurrents. Pour moi, la valeur durable d'un concours réside dans la discipline qu'il exige. Se préparer à un championnat du monde renforce la créativité, la précision et la confiance en soi, des qualités dont les professionnels tirent profit tout au long de leur carrière.

Avez-vous un message particulier à adresser aux coiffeurs français ?

S. F. : Rejoignez-nous, soutenez les concurrents et célébrez notre métier ! Votre présence et votre enthousiasme feront de ce 80^e anniversaire un moment vraiment inoubliable.

*Organisation artistique internationale de la coiffure

**Comité international de la coiffure

Collection 2026

Beauty tech : la beauté haute précision

GRAPHIQUES OU MOUVANTES, STRUCTURÉES SANS JAMAIS PARAÎTRE FIGÉES : LES TROIS SILHOUETTES DE « BEAUTY TECH » EXPLORENT UNE COIFFURE OÙ LA MAÎTRISE DU GESTE SAIT SE FAIRE OUBLIER. SIGNÉE COIFFEUR EN FRANCE, CETTE COLLECTION EST RÉSERVÉE EXCLUSIVEMENT AUX MEMBRES DU CLUB UNEC.

« **L**a technique ne se montre pas, elle se met au service de la beauté. » Cette phrase résume l'ambition de « Beauty Tech », la nouvelle collection réalisée par Coiffeur en France, sous la direction de Raphaël Perrier et avec le soutien de L'Oréal Produits Professionnels. À la rencontre de la beauté, de la mode et de la technicité, elle revendique une identité visuelle forte sans perdre de vue les attentes des femmes et les tendances observées en salon.

Lignes graphiques et mouvements naturels, textures maîtrisées mais vivantes, teintes profondes ou lumineuses : chaque look se construit dans le contraste. Derrière un résultat fluide, léger, presque « sans effort », se cachent la précision de la coupe, le placement des volumes, le travail de la matière et la maîtrise du styling.

TROIS SILHOUETTES, TROIS ÉCRITURES

La collection se décline en trois propositions. Sur la coupe longue cuivrée, le dégradé et le contouring autour du visage accompagnent des longueurs souples, tandis que le mouvement révèle toute la profondeur de la couleur. La coupe courte blonde affirme une structure plus graphique : son jeu de longueurs encadre le visage avec précision, tout en préservant légèreté et féminité.

La troisième silhouette fait la part belle aux boucles. Construite autour du volume et de la



texture naturelle, cette coupe courte maîtrise la forme sans contraindre la matière. La boucle reste libre et mobile, au service d'une allure forte et contemporaine.

LA TECHNIQUE COMME LANGAGE

Du long au court, du lisse au bouclé, un même principe relie ces créations : la technique ne constitue jamais une fin en soi. Elle permet d'équilibrer les volumes, de valoriser le visage et de laisser vivre le cheveu. Pensées pour être comprises, appropriées puis réinterprétées par les professionnels, ces propositions placent l'expertise du coiffeur au cœur du résultat.

« Beauty » porte l'émotion et la désirabilité ; « Tech », le savoir-faire nécessaire pour les faire naître. Leur rencontre signe une collection actuelle et inspirante, attachée à l'essentiel : sublimer chaque personne qui la porte.

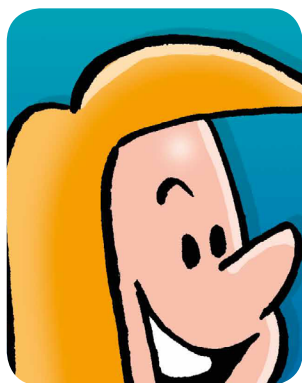


La collection Coiffeur en France est créée exclusivement, deux fois par an, pour les adhérents de l'UNEC. Des photos step by step, des vidéos ainsi que des photos HD de la collection sont disponible sur votre espace adhérent.

ALERTE AVANTAGES

Soutien scolaire | Garde d'enfant | Endométriose | Coaching | ...

De quel avantage, pris en charge, avez-vous besoin aujourd'hui ?
Flashez et découvrez-les !



Une action à l'initiative des partenaires sociaux de la branche Coiffure

En partenariat avec

NOUVEAU

Blond Studio No Bleach™ Crème Soins Éclaircissante.

Jusqu'à 4 tons d'éclaircissement maîtrisé.
46% de casse en moins¹.



L'ORÉAL
PROFESSIONNEL
PARIS

¹Test instrumental en comparant à une décoloration classique L'Oréal Professionnel.
L'Oréal France SNC - 30 rue d'Alsace 92300 Levallois-Perret - 919 434 894 RCS Nanterre.