

N°. 3 | Du 29 Novembre au 11 Décembre 2020

IDM Infos

Auteur : Marie Hélène Barbot

*Diffusion à l'ensemble du personnel de
l'Institut des Métiers & Bureau AFPP*

Valideur : Fabrice MIROU



REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Sommaire

	TECHNIQUE	3
	<i>Partenariat Faurie Campus-Formation Adultes Contrats de professionnalisation</i>	3
	<i>Qualité : plus de 10 000 prestataires de formation certifiés Qualiopi</i>	4-5
	<i>Apprentissage : la FNADIR affiche sa vigilance malgré une rentrée 2020 réussie</i>	
	SOCIAL	8
	<i>Le gouvernement muscle son plan « un jeune, une solution »</i>	8-9
	<i>Forte crispation sur l'insertion professionnelle des apprentis</i>	10-11
	ECONOMIE	12
	<i>L'apprentissage en 2019</i>	12
	<i>Entretien entre des élèves coiffeurs de Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme) et la start-up Capillum</i>	13-15
	HANDICAP	16
	<i>Majoration de la prise en charge des contrats d'apprentissage des apprentis handicapés</i>	16
	NOUVEAUTES DU CDI	17

Partenariat Faurie Campus-Formation Adultes Contrats de professionnalisation



Source : Facebook Institut des Métiers

Lien vers l'article : <https://fr-fr.facebook.com/IDM63/>

Date de parution : 26 novembre 2020



Un nouveau groupe d'adulte en formation automobile accueilli à l'Institut des Métiers.

C'est avec un immense plaisir que nous avons pu accueillir la première promotion d'un groupe d'adultes dans le cadre de notre nouveau partenariat avec le Groupe Faurie (Faurie Campus).

Au nombre de 8, ils préparent un CQP Mécanicien Spécialiste Véhicules Utilitaires et Industriels.

Les salariés en contrat de professionnalisation alternent périodes en entreprise dans les garages Faurie et semaines de formation à l'Institut des Métiers.

Nous leur souhaitons pleine réussite et une bonne intégration dans le groupe !



Qualité : Plus de 10 000 prestataires de formation certifiés Qualiopi



Source : Centre info, Estelle Durand



Lien vers l'article : <https://www.centre-info.fr/site-centre-info/qualite-plus-de-10-000-prestataires-de-formation-certifies-qualiopi>



Date de parution : 2 décembre 2020



Malgré le contexte sanitaire et les questions sur le référentiel national et la procédure d'audit, le nombre de prestataires certifiés en date du 26 novembre dépasse les 10 000.

L'échéance pour se conformer aux nouvelles obligations en matière de qualité a été repoussée à 2022. Mais de nombreux prestataires de formation se sont déjà mis en conformité avec le nouveau système qualité. Retour d'expériences à l'occasion d'une Matinée de l'Afref.

Qualiopi commence à se déployer dans le paysage de la formation professionnelle. Et ce malgré la crise sanitaire qui a conduit à [reporter son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022](#). Selon le bilan dressé lors de la Matinée de l'Afref^[1] du 26 novembre consacrée au nouveau système qualité, [25 organismes](#) sont aujourd'hui autorisés à délivrer la certification Qualiopi dont 14 déjà accrédités par le Cofrac^[2]. Autre indicateur-clé : « *Un peu plus de 10 000 prestataires sont aujourd'hui certifiés* », constate Sophie Margollé adjointe au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP^[3]. Le mouvement s'est accéléré au cours de l'été, précise-t-elle : « *Depuis début juillet, le nombre de certifiés a été multiplié par trois.* » La possibilité de réaliser l'audit initial à distance, instaurée en juillet, a permis de préserver la dynamique. Autorisée jusqu'à la fin de l'année, cette souplesse pourrait être prolongée jusqu'à fin 2021. Des réflexions sur ce sujet sont en cours, indique Sophie Margollé.

« Compétence non consciente »

Au sein de l'écosystème, le référentiel national et la procédure d'audit suscitent encore de nombreuses interrogations. « *Nous passons beaucoup de temps à déconstruire les idées reçues et à tordre le coup aux rumeurs* », constate Gilles Trichet, consultant qualité au sein du cabinet Lafayette Associés. La plupart des prestataires qu'il accompagne s'imaginent que la certification est hors de portée alors que, bien souvent, ils respectent déjà les exigences du référentiel. Un des enjeux de l'accompagnement consiste alors à mettre en évidence cette « *compétence non consciente* » et à les aider à « *défendre leur conformité lors de l'audit* », suggère le consultant.

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Démontrer sa conformité

Car, dans un secteur d'activité qui repose en partie sur des prestations orales, « *la formalisation des éléments de preuve ne va pas toujours de soi* », constate Gilles Trichet. Selon les premiers retours du terrain, la plupart des candidats passent finalement l'épreuve avec succès. Sur un échantillon de 1500 prestataires qui avaient déjà été audités en juin, 70% ont obtenu d'emblée la certification, les 30% restants se sont vu signaler des non-conformités mineures ou majeures qu'ils ont pu corriger dans les délais impartis, explique Gilles Trichet.

L'audit, une étape-clé

En pratique, la procédure d'audit marque une rupture par rapport à l'ancien système. Et certains acteurs spécialisés dans l'accompagnement des prestataires observent des disparités dans la réalisation de cette étape-clé du processus de certification. En cause : le profil et le parcours des auditeurs. Les spécialistes de la qualité qui ne maîtrisent pas les spécificités des activités de formation auront tendance « *à faire une inspection linéaire des indicateurs* », constate Hubert Grandjean, président d'Afdec Consulting. A l'inverse, les auditeurs issus du secteur de la formation peuvent avoir tendance « *à chercher la petite bête* » ou « *à imposer leur vision des indicateurs* » du référentiel qualité. D'où sa proposition de mettre en place, à l'attention des auditeurs, une « *formation unique* » qui serait validée par des spécialistes.

Des possibilités de recours

Si une très grande majorité des audits se déroulent sans problème, quelques-uns peuvent déboucher sur des incompréhensions. Michel Baujard, président de CFS+, fait ainsi état de quelques signalements de « *non-conformités mineures qui relèvent de la lubie* », ou encore « *d'exigences démesurées* » par rapport à certains indicateurs comme celui qui porte sur les questions de l'accueil et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (indicateur 26). Ces problèmes d'interprétation des indicateurs peuvent surgir quand l'auditeur fait une lecture trop stricte du [guide de lecture du référentiel qualité](#). Ce document propose des exemples d'éléments de preuve à fournir qui ne constituent pas des obligations, rappelle Hubert Grandjean.

Face à des décisions de non-conformité qui sembleraient anormales à l'issue de l'audit, il peut s'avérer utile de se rapprocher du certificateur pour en discuter. En cas de problèmes, les prestataires ont aussi la possibilité de saisir le Cofrac de façon anonyme, précise Michel Baujard.

Notes

1. ↑ Association de réflexion et d'échange sur la formation.
2. ↑ Comité français d'accréditation.
3. ↑ Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Apprentissage : la FNADIR affiche sa vigilance malgré une rentrée 2020 réussie



Source : Centre info, Estelle Durand



Centre Info



Lien vers l'article : <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation/articles-2020/apprentissage-la-fnadir-affiche-sa-vigilance-malgre-une-rentree-2020-reussie>



Date de parution : 3 décembre 2020



Satisfaits du déroulement de la rentrée 2020, les directeurs de CFA réunis en congrès s'interrogent sur l'avenir.

La bonne tenue des effectifs d'apprentis en cette rentrée 2020 constitue un soulagement pour les directeurs de CFA. Mais leur fédération s'inquiète des lourdeurs administratives auxquelles font face les établissements et pointe les risques qui continuent de peser sur l'apprentissage.

Avec 350 000 contrats signés à ce stade, selon le ministère du Travail, la rentrée de l'apprentissage 2020 se déroule mieux que prévu. De quoi rassurer les adhérents de la Fédération nationale des directeurs de centres de formation d'apprentis, la Fnadir, qui tient son congrès annuel depuis le 1^{er} décembre et jusqu'au 3 décembre. Les aides exceptionnelles à l'embauche en vigueur jusqu'au 28 février 2021 portent leurs fruits. Mais la crise va avoir des effets durables ce qui laisse planer un risque sur la prochaine rentrée, selon la Fnadir.

Sécuriser la rentrée 2021

D'où sa proposition de maintenir ces aides aux employeurs à la prochaine rentrée ou du moins de prévoir « *un atterrissage en douceur afin qu'il ne se produise pas en 2021, ce que l'on craignait pour la rentrée 2020* », précise Raphaël Arbina, vice-président de la Fnadir. La fédération s'inquiète par ailleurs du sort des 26 000 à 28 000 jeunes entrés en formation sans contrat qui disposent d'un délai de six mois pour trouver un employeur. « *Compte tenu du contexte sanitaire, il serait de bon aloi de leur permettre de rester six mois de plus en formation pour couvrir l'année scolaire et maximiser les chances de trouver un employeur* », suggère Raphaël Arbina.

Retards de paiement

Aux bons chiffres de la rentrée s'ajoute un autre point de satisfaction pour la Fnadir : le [maintien à la rentrée 2021 des niveaux de prise en charge](#) actuellement en vigueur, une décision annoncée par le gouvernement le 24 novembre. Pour autant, d'autres menaces pèsent sur la situation financière des CFA. Jean-Philippe Audrain, trésorier de la Fnadir, évoque par exemple des retards de paiement de la part des opérateurs de compétences qui s'expliqueraient par le fait que ces derniers tardent à fournir les accords de prise en charge. Une situation qui « *met la trésorerie des CFA sous tension* », alerte le trésorier de la fédération.

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Interrogations sur la comptabilité analytique

Autre sujet de vigilance : la comptabilité analytique que devront tenir les CFA et transmettre au régulateur à partir du prochain exercice comptable. Ce sujet fait l'objet d'un groupe de travail en lien avec France compétences. Mais à ce stade, les CFA s'inquiètent de la charge que risque de représenter cette obligation sachant que la réforme a déjà occasionné un surcroît de tâches administratives au sein des établissements. La facturation en tant que telle représenterait, selon le trésorier de la Fnadir, une charge équivalent à 2 ou 3% du coût-contrat : « *Cela pèse lourd dans la comptabilité d'un CFA.* »

La fédération s'interroge par ailleurs sur la finalité de ces « reporting ». Pascal Picault, vice-président, ne remet pas à cause la nécessité d'avoir une vision fine des coûts, « *mais il ne faudrait pas que ce soit un moyen de restreindre nos marges et de nous empêcher de grandir* » alors même que l'environnement concurrentiel créé par la réforme oblige les CFA à dégager des bénéfices pour développer leur offre et innover.

Des statistiques en question

Les indicateurs sur les résultats des CFA (taux de réussite aux examens, taux d'insertion professionnelle, etc.) que prévoit de diffuser prochainement le ministère du Travail suscitent par ailleurs des réserves de la Fnadir. « *De nombreux adhérents nous ont fait part de leur incompréhension par rapport aux chiffres qui seront publiés* », indique Roselyne Hubert, présidente de la fédération. Des interrogations qui tiennent aussi, selon elle, « *au manque de communication sur les méthodes statistiques utilisées et la publication projetée* ». Sur ce sujet crucial pour l'image de l'apprentissage, la Fnadir recommande de prendre le temps nécessaire pour vérifier les données et accompagner les CFA.

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Le gouvernement muscle son plan « un jeune, une solution »



Source : Centre info, Estelle Durand

Lien vers l'article : <https://www.centre-info.fr/site-centre-info/le-gouvernement-muscle-son-plan-un-jeune-une-solution>

Date de parution : Le 30 novembre 2020



Trois nouvelles mesures sont mises en place par le gouvernement afin de soutenir les jeunes en recherche d'emploi.

Le plan de soutien à l'emploi et à l'insertion professionnelle des jeunes s'enrichit de nouvelles mesures pour couvrir davantage de situations individuelles. Ces évolutions représentent un coût additionnel de plus de 500 millions d'euros.

« *Ne laisser aucun jeune sans solution* ». Pour tenir cet engagement pris il y a quatre mois, le Premier ministre Jean Castex et la ministre du Travail Élisabeth Borne, ont annoncé jeudi 26 novembre, un renforcement du [plan de soutien aux jeunes](#) avec pour objectif de couvrir davantage de situations individuelles. « *Nous voulons garantir à chaque jeune qui s'engage dans un parcours vers l'emploi un accompagnement par un conseiller et un soutien financier en fonction de ses besoins* », a détaillé la ministre Travail lors de la conférence de presse sur les mesures d'allègement du confinement.

Activer le Pacea pour les jeunes inscrits à l'Apec ou à Pôle emploi

En pratique, les jeunes diplômés suivis par Pôle Emploi ou par l'Apec qui rencontreraient des difficultés financières pourront bénéficier d'une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros par mois en moyenne. Ce soutien financier sera activé par le biais du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea). Ce dispositif mobilisé par les Missions locales bénéficiera d'une enveloppe supplémentaire de 140 millions d'euros afin d'accroître le montant de l'allocation et le nombre de bénéficiaires. Selon l'entourage de la ministre, 50 000 jeunes seraient potentiellement concernés par cette mesure.

50 000 entrées supplémentaires en Garantie jeunes

En complément, le ministre du Travail va augmenter le budget alloué à la Garantie jeunes à hauteur de 280 millions d'euros. Cette enveloppe permettra d'accroître le nombre d'entrées dans ce dispositif ou de prolonger la durée des parcours engagés afin de mieux accompagner les bénéficiaires. Les moyens mobilisés correspondent à 50 000 places supplémentaires en Garantie Jeunes, de quoi faire atteindre les 200 000 en deux ans. Un objectif de 150 000 places avait été fixé lors de la présentation du plan « un jeune, une solution » en juillet dernier.



REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Rémunérer les parcours en amont de la formation

Par ailleurs, le ministère du Travail va étendre le bénéfice de la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle à des publics qui jusqu'à présent n'avaient pas forcément droit à une allocation. C'est le cas notamment des jeunes qui sont engagés dans des prépa-apprentissage ou des parcours proposés par les Écoles de la 2ème chance et l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (Epidé). Selon la rue de Grenelle, 35 000 jeunes pourraient bénéficier de cette mesure, soit une enveloppe de 90 millions d'euros mobilisée dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (Pic).

Vers une évolution des dispositifs d'accompagnement

Le déploiement du plan jeunes mobilise les nombreux dispositifs existants en matière d'insertion vers l'emploi. Une offre étoffée qui ne permet pas toujours de répondre de manière optimale à toutes les situations, comme le montrent les dernières mesures annoncées. Conscient des lacunes, le ministère du Travail a engagé, avec les associations qui interviennent auprès des jeunes, des réflexions pour simplifier la palette d'outils et mieux articuler les mesures d'accompagnement et de rémunération. Les ajustements du plan jeunes devraient contribuer à alimenter ces travaux de mise en cohérence.

Le plan « un jeune, une solution » porte ses fruits

- **Aide à l'embauche** : plus de 128 000 demandes de primes déposées. Près d'un million de jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDD de plus de trois mois ou en CDI entre août et octobre, soit quasiment autant qu'en 2019 à la même période
- **Aide à l'embauche d'un alternant** : 172 000 demandes de primes déposées. 350 000 entrées en apprentissage
- Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (**Pacea**) : 277 600 réalisés. Objectif 2020 : 340 000
- **Garantie jeunes** : 70 500 réalisées. Objectif 2020 : 100 000
- **Accompagnement intensif jeunes (AIJ)** : 120 000 réalisés. Objectif 2020 : 135 000

Forte crispation sur l'insertion professionnelle des apprentis.



Source : Les Echos, Alain Ruello

LesEchos



Lien vers l'article : <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/forte-crispation-sur-linsertion-professionnelle-des-apprentis-1269649>



Date de parution : 30 novembre 2020



La prochaine publication des statistiques sur les résultats de l'apprentissage jette un froid entre le Ministère du Travail et les prestataires de formation.

Nombre de centres de formation d'apprentis rejettent les statistiques que le ministère du Travail s'apprête à publier sur leurs résultats.



La réforme de l'apprentissage de 2018 impose que les taux de réussite de tous les CFA soient publiés chaque année pour éclairer l'orientation des jeunes. (iStock)

Les relations entre les centres de formation d'apprentis (CFA) et le ministère du Travail - leur ministère de tutelle - sont pour le moins compliquées. Après la bataille [pour le maintien de leurs ressources financières](#) jusqu'à la rentrée 2022, un autre vent de contestation a pris de l'ampleur ces derniers jours. Compagnons du Devoir et du Tour de France, CCCA-BTP ou encore Fédération nationale des directeurs de CFA

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

(Fnadir) : plusieurs grands réseaux sont vent debout contre les statistiques que le ministère publiera, mi-décembre normalement, sur leur... efficacité.

Taux d'obtention des diplômes, taux de poursuite d'études, d'interruption en cours de cursus, d'insertion professionnelle, de rupture des contrats ou encore valeur ajoutée - une notion qui permet de mesurer l'apport du centre de formation en fonction du profil des jeunes qu'il recrute et de l'état du marché du travail local : la réforme de l'apprentissage de 2018 a imposé que soient rendus publics chaque année les résultats de chaque CFA, de sorte que chaque jeune ou sa famille puisse faire son choix d'orientation en connaissance de cause.

Rupture de méthode

C'est tout l'objet du travail effectué depuis deux ans par les services statistiques de ministères du Travail et de l'Education nationale (Dares et Depp). Avec un grand changement au passage puisque l'enquête précédente - déclarative, chronophage et limitée dans le pourcentage de répondants - a laissé la place à une analyse plus fine tirée des données de la DSN (déclaration sociale nominative) et de la base élève de l'Education nationale.

Las, à en croire nombre de CFA, les résultats ne refléteraient pas la réalité. La mesure du taux de rupture notamment fait débat, mais pas seulement. Celle du taux d'abandon en cours de formation désavantagerait beaucoup plus qu'avant les sections à faibles effectifs. Plus globalement, la méthodologie utilisée est critiquée par son manque de transparence.

Les désaccords dépassent le cas de tel ou tel centre. C'est l'image de l'apprentissage qui est en jeu : la compilation nationale des chiffres montre en effet que le taux d'insertion professionnelle des jeunes qui suivent cette voie est élevé, mais moins élevé que ce que les chiffres publiés jusque-là montraient, ce qui n'est sans doute pas étranger à la crispation dans les rangs sans pour autant qu'on puisse en mesurer l'ampleur exacte.

Lancement confirmé

« Certains ont reçu leurs chiffres, d'autres non. Le plus complexe c'est de comprendre la méthode : les termes utilisés sont très techniques », critique la présidente de la Fnadir, Roselyne Hubert pour qui « il manque un temps d'échange ». « La publication de ces éléments, même avec des explications, risque d'avoir des conséquences désastreuses pour la réforme alors même que les effectifs résistent plutôt bien », malgré la crise, abonde-t-on dans le milieu du BTP.

Prise au dépourvu par cette montée de contestation, la Dares rétorque qu'une première présentation a eu lieu en juillet 2019, suivie en décembre d'une première consultation. Fin février de cette année, une présentation plus aboutie a eu lieu, complétée par une autre le 9 octobre dernier avant, donc, la transmission des résultats, en novembre.

A minima, un gros travail d'explication s'impose entre les deux camps d'ici au 17 décembre, date retenue pour le lancement officiel du site Internet. Pas question en effet, fait-on savoir à la Dares, de repousser l'échéance à février 2021, comme l'a demandé le secrétaire général des Compagnons du Devoir, Jean-Claude Bellanger, dans une dépêche publiée par l'agence AEF.

L'apprentissage en 2019

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion



<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-contrat-d-apprentissage>

1 décembre 2020



Points clés de l'article

Comme chaque année, la DARES actualise les données statistiques sur l'apprentissage.

Entretien entre des élèves coiffeurs de Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme) et la start-up Capillum, qui récupère et recycle les cheveux



Source : La Montagne

LA MONTAGNE

Lien vers l'article :

<https://www.lamontagne.fr/clermont-ferrand-63000/actualites/entretien-entre-des-eleves-coiffeurs-de-clermont-ferrand-puy-de-dome-et-la-start-up-capillum-qui-recupere-et-recycle-les-cheveux>



Date de parution : 9 décembre 2020



Points clés de l'article

Des élèves en CAP Coiffure au Lycée Marie Curie de Clermont-Ferrand ont interrogé les fondateurs de la jeune entreprise Capillum, qui récupère et recycle les cheveux à des fins médicales et dépolluantes.



Les élèves du lycée Marie-Curie face aux deux fondateurs de Capillum. © BOILEAU FRANCK

Depuis 2019, l'entreprise clermontoise Capillum réconcilie économie et écologie en recyclant les cheveux à des fins médicales et dépolluantes. Dans le cadre d'un travail de rédaction avec le quotidien *La Montagne*, à Clermont-Ferrand, les élèves de terminale en CAP Métiers de la coiffure du lycée Marie-Curie ont rencontré les fondateurs de l'entreprise clermontoise Capillum, qui récupère et recycle des cheveux.

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Qui êtes-vous ?

James Taylor : J'ai 25 ans, je suis diplômé de l'école supérieure de commerce de Clermont-Ferrand et je suis directeur général de Capillum. Je m'occupe en particulier de la partie recherche et développement, du recyclage, des recherches médicales et des finances.

Clément Baldellou : J'ai 26 ans, je suis aussi diplômé de l'école supérieure de commerce de Clermont-Ferrand et je suis le président de Capillum. Ma partie, c'est davantage la logistique de la collecte, la communication, les contact avec les coiffeurs et les mairies...

Quel est le but de votre entreprise ?

Nous voulons être des acteurs de l'économie circulaire et transformer ce que l'on considère comme un déchet en une véritable ressource.

Chaque année, en France, 4.000 tonnes de cheveux partent à la poubelle. Les cheveux sont une matière première inépuisable, qui peut être transformée. Une fois recyclés, ils peuvent servir à la recherche médicale (avec la kératine qu'ils contiennent) ou être utilisés pour la dépollution en cas de catastrophe pétrolière, comme à l'île Maurice en juillet dernier.

Quand avez-vous créé Capillum ?

La société par actions simplifiée est née en avril 2019. Au départ, c'était un projet de fin d'études. On a mis trois ans à le développer en passant par un incubateur (aide à la création d'entreprise) et un accélérateur. Nous sommes maintenant installés à Aubière, à l'espace Turing 22, et nous avons des entrepôts à Clermont, Gerzat...

Combien de personnes employez-vous ?

Un troisième associé, spécialisé en chimie, vient de nous rejoindre. Nous avons aussi recruté une alternante à l'Ecole de commerce de Clermont sur un poste de community manager, pour gérer les réseaux sociaux, et une commerciale-assistante de direction, en CDI. Nous sommes très contents de pouvoir créer des emplois.

Votre collecte est-elle uniquement régionale ou touchez-vous la France entière voire le monde ?

Pour le moment, nous collectons en France uniquement, mais nous recevons des cheveux de partout, d'Europe surtout et même de Dubaï.

Nous espérons un jour pouvoir collecter mondialement. Cette dynamique internationale date de la catastrophe de l'île Maurice. Comme l'île avait fait un appel aux dons, nous avons joué un rôle pionnier de collecteurs à cette occasion. Nous avons été contactés par l'intermédiaire d'une ONG et nous travaillons maintenant avec des ONG internationales pour constituer des stocks d'urgence en prévision d'autres catastrophes pétrolières.

Quel est le processus de collecte des cheveux ?

A Clermont-Ferrand, nous allons chercher les cheveux directement chez les coiffeurs. Quand ils nous appellent, nous récupérons les sacs pleins des Capibacs et nous leur donnons en échange des sacs vides.

Pour le reste de la France, nous disposons de 17 entrepôts où les coiffeurs peuvent directement déposer les sacs de cheveux.

Le but, c'est que demain nous arrivions à collecter partout en France pour que ce soit plus facile pour tous les coiffeurs.

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Nous avons fait un test à Issoire, avec les facteurs qui peuvent récupérer les sacs quand ils déposent le courrier chez les coiffeurs. Faire appel aux facteurs est un bon compromis puisque nous ne voulons pas générer plus de déchets que ceux que nous collectons.

Que faites-vous de tous ces cheveux ?

Nous avons cinq à sept tonnes de stocks. Ces cheveux seront envoyés vers les centres de recyclage pour être transformés en produits de dépollution, par exemple des produits absorbant le pétrole dans des zones portuaires, ou dans des laboratoires pour que la kératine soit utilisée pour des soins médicaux (soin de la peau).

Nos innovations sont validées, nous attendons les brevets. La commercialisation débutera en 2021.

Combien de salons de coiffure ont adhéré à votre projet ?

Nous avons 350 adhérents et 700 se sont inscrits sur notre site pour entrer dans la démarche.

Le lycée Marie-Curie récolte les cheveux dans ses salons d'application. Avez-vous des partenariats avec d'autres établissements scolaires ?

Votre lycée a été le premier à travailler avec nous. Aujourd'hui, nous avons d'autres lycées et centres de formation d'apprentis.

L'idée est de faire entrer tous les CFA dans la démarche. Nous sommes attachés à la pédagogie, pour que les élèves d'aujourd'hui aient les bons gestes de demain. Quand ils ouvriront leur salon, ils doivent penser tout de suite au recyclage des cheveux.

Vous êtes lauréats du prix Entreprises des Trophées initiatives. Qu'avez-vous fait de ce prix ?

Concrètement, il nous a servi à améliorer la collecte. Nous avons pu financer nos kits de recyclage (boîtes de collecte "Capibacs", sacs, stickers) et enrichir notre site internet : Capillum.fr. Au total, nous avons déjà gagné une douzaine de prix, soit 80.000 €.

Où voyez-vous votre entreprise dans 5 ans ?

Il faut qu'on trouve des solutions pour développer les relations avec les pays européens.

Nous souhaiterions être « les récupérateurs et les recycleurs de cheveux » à l'échelle européenne afin de réduire encore davantage les déchets.

Nous espérons également créer de nouveaux produits dans la dépollution, l'isolation... et créer encore plus d'emplois. C'est l'ambition de Capillum : réconcilier économie et écologie en créant des emplois et en réduisant les déchets.

Prix entreprise. Dans le cadre des Trophées initiatives de la Banque populaire, organisés en partenariat avec le Rectorat, le Centre pour l'éducation aux médias et à l'information, et *La Montagne*, des élèves de CAP coiffure du lycée Marie-Curie de Clermont-Ferrand ont réalisé cet article sur la société Capillum, lauréate régionale et nationale du prix Entreprise des Trophées initiatives.

Interview réalisée par Sarah Bouchami, Sarah Ferreira, Viviane Fourneyron, Marie Nicolas, Cameron Raynaud, Sarah Van De Meerssche

Majoration de la prise en charge des contrats d'apprentissage des apprentis handicapés



Source : Centre info, Delphine Fabian



Lien vers l'article : <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/majoration-de-la-prise-en-charge-des-contrats-dapprentissage-des-apprentis-handicapes>



Date de parution : 27 novembre 2020



Le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage des personnes handicapées sera majoré en 2021.

Un décret du 26 novembre 2020 majore le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage des personnes handicapées, dans la limite de 4 000 euros, à compter du 1er janvier 2021.

En application de l'[article L6332-14 du Code du travail](#), les niveaux de prise en charge versés aux centres de formation d'apprentis (CFA) par les opérateurs de compétences seront majorés pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, selon des niveaux d'intervention fixés par arrêté dans la limite de 4 000 euros, pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap ([art. D6332-82 du Code du travail](#) modifié). Jusqu'à présent, c'est une majoration du niveau de prise en charge de 50 % maximum qui était prévue.

Le décret instaure donc un plafond de 4 000 €. Le montant de la majoration du niveau de prise en charge sera établi selon les niveaux d'intervention fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la Formation professionnelle et du ministre chargé du Handicap, c'est-à-dire selon un référentiel, pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap.

[Décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés](#)

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

Cheveux au vent

La tresse
Laetitia
Colombani



Inde. Smita est une Intouchable. Elle rêve de voir sa fille échapper à sa condition misérable et entrer à l'école.

Sicile. Giulia travaille dans l'atelier de son père. Lorsqu'il est victime d'un accident, elle découvre que l'entreprise familiale est ruinée.

Canada. Sarah, avocate réputée, va être promue à la tête de son cabinet quand elle apprend qu'elle est gravement malade.

Liées sans le savoir par ce qu'elles ont de plus intime et de plus singulier, Smita, Giulia et Sarah refusent le sort qui leur est réservé et décident de se battre. Vibrantes d'humanité, leurs histoires tissent une tresse d'espoir et de solidarité.

Trois femmes, trois vies, trois continents. Une même soif de liberté.

Un ethnologue chez le coiffeur
Michel Messu



Voilà un livre qui décoiffe !

Nous aimons sentir l'odeur du shampooing, nous sommes fascinés par le bruit des ciseaux, effrayés par celui de la tondeuse, nous nous laissons bercer ou amuser par les conversations en feuilletant des magazines, et nous sommes parfois bien surpris de voir notre visage en sortant d'un salon de coiffure. Mais, plus fondamentalement, pourquoi allons-nous chez le coiffeur ?

Telle est la question simple que pose Michel Messu, qui travaille depuis de nombreuses années sur l'identité et les images que l'on a de soi. Et la réponse ne réside pas seulement dans la beauté, le plaisir ou la dimension pratique d'une coupe de cheveux. Derrière l'apparente simplicité des gestes quotidiens par lesquels nous entretenons nos cheveux, se cachent d'anciens rituels et une puissance symbolique qui expliquent en grande partie nos choix et la façon dont les grandes entreprises de cosmétiques construisent leurs produits et leur publicité pour mieux nous séduire.

Alors, entrez dans ce livre comme dans un salon de coiffure. Laissez-vous porter par ce qui s'y cache, vous en sortirez avec une nouvelle tête, et une meilleure compréhension de ce que se coiffer veut dire.

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06

Date de révision : 25/11/2020

Version : 2

L'ECLAIREUR

