



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : PENDANT LE CONFINEMENT, L'ACTIVITE CONTINUE

En cette drôle d'année, que nous avons hâte d'oublier d'ici un peu plus d'un mois, nous voilà frappés par un second confinement décrété par le Gouvernement. Quand bien même il aura des impacts économiques et sociaux, du fait de l'interdépendance entre secteurs d'activité, il affiche clairement l'objectif d'un maintien des activités dans les secteurs non frappés de fermeture administrative.

L'autre bonne nouvelle de ce re-confinement est que les CFA et organismes de formation peuvent continuer à recevoir une partie de leurs apprentis et stagiaires, dans le respect des nouvelles mesures sanitaires. L'intérêt est clairement de permettre de former et de conforter les compétences dont les entreprises ont besoin. Il peut le cas échéant être de recourir à des actions de formation comme alternative à l'activité partielle.

En tout état de cause, les objectifs en termes de certifications et d'alternants, singulièrement dans le champ de la Métallurgie, semblent globalement tenus, en dépit d'une légère érosion. Les efforts de tous, et en particulier des entreprises qui ont joué le jeu en cette période plus que compliquée, méritent d'être salués !

SOMMAIRE – NOVEMBRE 2020 – N° 10

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Les CV
- Alternance
- Stage
- Les offres d'emploi
- Les compétences disponibles

Activité partielle

A) Jusqu'au 31 décembre 2020

Le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 proroge les taux d'allocation d'activité partielle actuellement en vigueur, et prévoit leur dégradation à compter 1^{er} janvier 2021.

L'article 2 de ce décret fixe la **date d'échéance des taux d'allocation modulés à 60 % et à 70 % de la rémunération brute du salarié** en fonction du **secteur d'activité des entreprises** au **31 décembre 2020** et non au 1^{er} novembre. Les règles d'indemnisation applicables depuis le 1^{er} juin s'appliqueront donc jusqu'à la fin de l'année.

Des secteurs d'activité ouvrant droit à la perception du taux d'allocation dérogatoire sont également ajoutés à ceux ayant initialement été visés par les annexes 1 et 2 du texte susmentionné, mais aucun ne relève de la branche de la métallurgie.

B) A compter du 1^{er} janvier 2021

Le décret n°2020-1316 entérine également la dégressivité de **l'indemnité d'activité partielle versée au salarié** qui passera de 70 % à **60 % à compter du 1^{er} janvier 2021**.

Il ajoute aussi que :

- La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise (corrélativement, [l'article 2 du décret du 16 avril 2020 est abrogé](#), cf. art. 3 du décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020),
- L'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

L'article 1 porte quant à lui **dégradation du taux d'allocation** d'activité partielle versée l'employeur à **36 %** de la rémunération brute du salarié à compter du **1^{er} janvier 2021**.

En substance, ce taux sera **applicable à toute demande d'indemnisation** adressée à l'autorité administrative **au titre des heures chômées** par un salarié **à compter de cette date**.

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

Les autorisations de recours ne pourront plus être données, à partir du 1^{er} janvier 2021, que pour une durée maximale de **trois mois** (contre douze mois actuellement).

Un renouvellement est toujours possible mais dans la limite de six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Seule exception : en cas de recours à l'activité partielle pour le motif de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle pourra avoir lieu pour une durée maximale de six mois renouvelable (avec souscription d'engagements).

Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant le 1^{er} janvier 2021, il n'est pas tenu compte de cette période pour apprécier la nouvelle limite de recours à l'activité partielle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique (CSE) est désormais informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Par ailleurs, lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins cinquante établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, la règle selon laquelle "la totalité des heures chômées est prise en compte" est maintenue.

Elle est complétée par une précision selon laquelle lorsque les congés payés sont dus sous la forme d'une indemnité compensatrice, cette indemnité est versée en plus de l'indemnité d'activité partielle. ■

Source : [Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable \(JO du 31 octobre 2020\) - Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle](#)

ARME (également appelée APLD) :

L'activité partielle en cas de réduction durable de l'activité (ARME, également appelée APLD) est aménagée par un décret du 30 octobre 2020.

Ce décret précise que lorsqu'il est fait application des dispositions permettant d'éviter un remboursement à l'entreprise (soit si celui-ci est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, soit en cas de dégradation des perspectives d'activité par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral), l'employeur est **tenu d'informer les institutions représentatives du personnel** et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Cette information a lieu soit lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande visant à ne pas appliquer les remboursements, soit lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} novembre 2020.

S'agissant du régime d'allocation versée dans le cadre de l'ARME, le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 permet aux secteurs éligibles à une allocation majorée de conserver son bénéfice dans le cadre de l'APLD.

Ces dispositions s'appliquent aux heures chômées par les salariés à compter du 1^{er} novembre 2020.

Il est également énoncé, qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, l'allocation d'activité partielle versée dans le cadre de l'APLD ne suivra pas le régime de l'allocation d'activité partielle de droit commun pour ce qui concerne le taux de l'allocation. L'APLD ne devrait donc pas connaître la dégradation du taux d'allocation à 36 %.

En revanche, le régime de l'assiette de l'allocation d'activité partielle dans le cadre de l'APLD sera identique à celle appliquée dans le cadre de l'activité partielle de droit commun.

En outre, les modifications ultérieures des taux d'allocation d'activité partielle dans le cadre de l'ARME pourront être fixées **par décret simple** (et non via un décret pris en Conseil d'Etat).

Le Ministère a publié le 22 octobre 2020 un questions-réponses « [Activité partielle de longue durée \(APLD\)](#) ». ■

Source : [Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable \(JO du 31 octobre 2020\)](#)

Obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés : Précisions sur les modalités de déclaration et de déduction

Un décret en date du 5 novembre 2020, publié au JO du 6 novembre, vient préciser et modifier des dispositions relatives à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

➤ Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Rappelons que du fait du passage de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) en DSN (Déclaration sociale nominative), deux étapes doivent être distinguées.

En premier lieu, il appartient à chaque employeur, qu'il soit assujetti ou non à l'OETH, de déclarer chaque mois, dans le cadre de la DSN les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

En second lieu, l'employeur assujetti à l'OETH compte tenu de son effectif - employeur occupant 20 salariés ou plus - déclare annuellement son OETH au titre d'une période d'emploi déterminée par décret (le mois de février).



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Au terme du décret du 5 novembre 2020, l'obligation de déclaration annuelle au titre de l'année 2020 est reportée de trois mois. La déclaration annuelle relative à l'OETH devra donc être effectuée via la DSN pour la période d'emploi du mois de mai 2021 (et non de celle du mois de février).

➤ **Recours au secteur adapté/ protégé et travailleurs en situation de handicap**

Jusqu'alors les textes prévoyaient que les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et les travailleurs indépendants handicapés devaient adresser à leurs entreprises clientes une attestation annuelle précisant les montants engagés dans le cadre de leur contrat, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé du travail.

Le décret du 5 novembre élargit le champ d'application de cette obligation aux entreprises de portage salarial, lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

➤ **Dépenses supportées par les entreprises**

- Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services

La loi du 5 septembre 2018 a permis de déduire du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services passé avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

Le décret du 5 novembre 2020 élargit le champ d'application initial permettant ainsi aux entreprises de déduire également les dépenses susmentionnées issues des contrats passés avec des entreprises de portage salarial, lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

- Dépenses déductibles

Les dépenses déductibles ont été drastiquement réduites depuis la loi du 5 septembre 2018, passant de treize à trois.

Le présent décret apporte deux modifications notables. La première porte sur le mode de calcul de ces dépenses et la seconde sur le nombre de dépenses déductibles.

En ce qui concerne le mode de calcul de ces dépenses, le décret précise que l'employeur peut déduire du montant de sa contribution annuelle ces dépenses, au prix hors taxes, dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée en application de l'article D. 5212-20.

Cette précision est importante dans la mesure où dans un premier temps, faute de précisions réglementaires, certains organismes invitaient à prendre en considération le prix TTC et non le prix hors taxes.

La seconde modification apportée par le décret concerne le nombre de dépenses déductibles.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Rappelons que peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, dans la limite de 10 %, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Conformément au Code du travail (article D.5212-23) les dépenses déductibles sont relatives :

- à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
- aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Aux termes du décret, de manière temporaire, soit jusqu'au 31 décembre 2024, trois nouvelles dépenses complémentaires sont assimilées à des dépenses déductibles. Il s'agit :

- de la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- du partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat ;
- des actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées, des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés, ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

➤ Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP)

Outre la modification de la liste des ECAP (non parue à ce jour), la loi Avenir et ses décrets d'application ont également prévu de modifier les modalités de valorisation des ECAP.

Désormais, les ECAP ne sont plus valorisés sous forme de minoration après application d'un coefficient mais sous forme de déduction à la contribution. Le montant de cette déduction est égal au produit suivant : nombre de salariés de l'entreprise occupant un ECAP x 17 SMIC horaire brut. ■

Source : [Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés](#)



Mauvaise appréciation des risques inhérents à une opération en amont d'une procédure de licenciements pour motif économique : Existence d'un droit à l'erreur

Dans une décision du 4 novembre 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation précise qu'une erreur de l'employeur dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion n'est pas suffisante pour caractériser une faute à l'origine de la situation économique dans laquelle se trouve l'entreprise.

Selon la Cour, si l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise est susceptible de priver les licenciements consécutifs à une réorganisation de cause réelle et sérieuse, il n'en va pas de même lorsque c'est une erreur d'appréciation des risques qui est commise lors d'un choix de gestion.

En l'espèce, une entreprise appartenant à un groupe avait accepté de prendre des décisions dans l'intérêt de sa holding. Elle avait ainsi utilisé une importante partie de ses ressources financières dans le cadre d'une opération de « LBO » (leverage buy-out), et avait asséché les sources de financements dédiées aux investissements stratégiques. L'entreprise s'étant trouvée inadaptée à la nouvelle configuration du marché, celle-ci a dû procéder à des licenciements pour motif économique afin d'assurer sa réorganisation en vue de sauvegarder sa compétitivité.

Ayant considéré que les choix de gestion de la filiale étaient de nature à caractériser la faute de l'employeur, la Cour d'appel avait jugé les licenciements sans cause réelle et sérieuse, et avait condamné l'entreprise à verser les indemnités correspondantes aux salariés concernés.

La Haute juridiction procède à la cassation de l'arrêt d'appel, aux motifs que l'erreur commise par la filiale ne caractérise pas une faute, mais résulte d'une mauvaise appréciation des risques inhérents à tout choix de gestion effectué par l'employeur. ■

Source : [Cass. soc, 4 novembre 2020, pourvois n° 18-23.029 à 18-23.033](#)

Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans : Précisions de l'administration

L'Administration se prononce sur le cas des intérimaires embauchés par la suite au sein de l'entreprise utilisatrice.

Le décret n° 2020-982 du 5 août 2020, publié au Journal officiel du 6 août 2020, instaure une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans. L'Administration a précisé l'interprétation à donner au 6° de l'article 1 pour le cas des intérimaires embauchés par la suite au sein de l'entreprise utilisatrice.

Sur l'interprétation à donner au [6° de l'article 1 du décret n°2020-982](#), dans l'hypothèse d'un intérimaire embauché au sein de l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission, il conviendrait, selon les informations communiquées par les services de la DGEFP, de raisonner sur le même fondement invoqué dans la situation d'un alternant embauché à l'échéance de son contrat, c'est-à-dire la prise en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Les intérimaires étant comptabilisés dans les effectifs, au sens de l’article L.1111-2 du Code du travail, il semblerait donc que l’entreprise, dans ce cas de figure, ne puisse pas percevoir l’aide à l’embauche. ■

Source : [Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans](#)

Emplois francs : Augmentation du montant de l’aide d’Etat pour l’embauche de jeunes de moins de 26 ans

Lors de notre dernier numéro, nous vous avons présenté cette mesure en attente de texte, c’est chose faite.

Le décret n°2020-1278 du 21 octobre 2020 porte augmentation du montant de l’aide financière pour l’embauche de jeunes de moins de 26 ans éligibles au dispositif. Il prolonge par ailleurs la durée d’applicabilité des dispositions du texte initial.

L’article 1 du décret du 21 octobre 2020 porte création d’une aide dérogatoire, plus favorable que l’aide initiale, destinée aux entreprises embauchant des jeunes de moins de 26 ans éligibles au dispositif emplois francs. En synthèse et conformément au décret du 26 décembre 2019, les jeunes nouvellement embauchés devront résider au sein d’un quartier prioritaire de la politique de la ville, et se trouver dans l’une des situations visées par le texte (être demandeur d’emploi inscrit à Pôle emploi en catégorie 1,2,3,6 ou 8, adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle, ou être un jeune suivi par une mission locale non inscrit en tant que demandeur d’emploi).

Conformément aux termes du décret modificatif, pour tout CDI ou CDD d’au moins 6 mois conclu avec ces publics entre le 15 octobre 2020 et le 31 janvier 2021, l’employeur percevra :

- pour les CDI : 7 000 euros pour la première année puis 5 000 euros pour les années suivantes, dans la limite de 3 ans
- pour les CDD : 5 500 euros pour la première année, puis 2 500 euros pour l’année suivante, dans la limite de 2 ans

Cette aide n’est pas cumulable avec les autres aides à l’insertion, à l’accès ou au retour à l’emploi. Le cumul est cependant autorisé avec les aides financières mobilisables dans le cadre du recrutement en contrat de professionnalisation, à l’exception de l’aide prévue à l’article 76 de la loi de finances rectificative n°2020-935 du 30 juillet 2020.

En tout état de cause, les aides octroyées dans le cadre du dispositif emplois francs ne sont pas dues pour les périodes d’absence du salarié qui n’ont pas donné lieu au maintien de sa rémunération, et pour les périodes au cours desquelles celui-ci a été placé en position d’activité partielle ou d’activité réduite pour le maintien en emploi (D. n°2020-1278 du 21 octobre 2020, art. 1).

Enfin, le décret modifie la date de terme du dispositif d’aides à l’embauche en emplois francs « de droit commun », initialement fixée au 31 décembre 2020. Les dispositions relatives à l’aide destinée aux salariés de 26 ans et plus sont donc applicables aux contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2021. ■

Source : [Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs \(JO du 22 octobre\)](#)



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

COVID-19 : Modalités de mise en œuvre du stage durant le confinement

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) a publié une circulaire, en date du 30 octobre 2020, s'agissant de la mise en œuvre du confinement adapté dans l'enseignement supérieur et la recherche.

La circulaire précise que « *les stages peuvent avoir lieu pendant le confinement. Dès lors que la structure d'accueil en stage considère que la mission confiée au stagiaire ne peut être effectuée à distance, le stage peut être accompli en présentiel au sein de la structure d'accueil* ».

Pour ce faire, le stagiaire devra se munir :

Stagiaire se rendant au sein l'établissement de formation	Stagiaire se rendant au sein de l'entreprise d'accueil
– Attestation de déplacement dérogatoire Cocher : « Déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou un établissement d'enseignement ou de formation, déplacements professionnels ne pouvant être différés, déplacements pour un concours ou un examen. » – Titre d'identité du stagiaire – Justificatif de l'établissement	– Justificatif de déplacement professionnel rempli par l'entreprise – Titre d'identité

Pour rappel, lorsque le stage puisse se réaliser à distance, cela doit figurer dans la convention de stage ou par la voie d'avenant à la convention de stage. ■

Source : [Circulaire du 30 octobre 2020](#)

COVID-19 : Stage de troisième

Le Ministère de l'éducation nationale a publié sur son site internet les modalités de mise en œuvre des stages de troisième.

Conformément à l'annonce du ministère de l'éducation nationale sur son site internet, « en raison du contexte sanitaire, les stages de 3^e sont maintenus, mais rendus facultatifs pour l'année scolaire 2020-2021 ».

La nature du stage de 3^e étant d'observation, si l'activité objet du stage est télétravaillable, nous déconseillons de réaliser ce stage à distance mais, si possible, de le reporter. À l'inverse, si l'activité objet du stage n'est pas télétravaillable, dans ce cas, l'accueil du stagiaire de 3^e est possible sous réserve du respect des règles sanitaires eu égard à la crise actuelle. ■

Source : [Ministère de l'Education nationale, page dédiée aux stages de 3^e](#) - [Ministère de l'Education nationale, questions-réponses](#)



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

FNE-FORMATION : Nouvelle instruction

Les nouvelles modalités de mise en œuvre du FNE-Formation sont précisées par une instruction du 9 novembre 2020.

Le Ministère du Travail a rédigé une nouvelle instruction FNE-Formation en date du 9 novembre 2020 relative aux **nouvelles modalités de mise en œuvre du FNE-Formation**.

Les principales modifications concernent :

- les taux d'intensité de l'aide modifiés à compter du 1^{er} novembre qui varie selon la position du salarié en activité partielle (AP) ou activité partielle de longue durée (APLD) ;
- l'ouverture du financement aux formations internes ;
- l'ouverture aux salariés placés en activité partielle de longue durée ;
- le public éligible, désormais strictement restreint aux salariés placés en activité partielle ou en APLD ;
- la suppression du seuil d'instruction approfondie de 1500€ par salarié ;
- l'encadrement des frais pour l'APLD (en moyenne 6000 euros maximum par an et par salarié). ■

Source : [Instruction FNE-FORMATION](#)

COVID-19 : Publication d'un questions-réponses sur LE FNE-FORMATION

Le Ministère du Travail a publié sur son site internet le 13 novembre 2020 une actualisation de son questions-réponses au sujet du FNE-Formation.

Suite à la parution de la nouvelle instruction FNE-Formation, datée du 9 novembre 2020, le questions-réponses a été actualisé par le ministère du Travail. Sont notamment précisés dans cette nouvelle version :

- les bénéficiaires ;
- les actions et formations éligibles ;
- les dépenses éligibles ;
- le dossier administratif ;
- le niveau de l'aide ;
- les cofinancements ;
- la reprise d'activité et la fin de formation ;
- les exigences de qualité demandées aux organismes de formation ;
- les règles spécifiques et modalités de formation. ■

Source : [FNE – Questions/réponses](#)



LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Les CV

CV 2020-11-64 : Magasinier cariste

Compétences : Conduite de chariots motorisés, chargement/déchargement de produits.

CACES R389 Cat. 3 (validité 2025) – CACES R489 Cat. 1B et 5 (validité 2025)

CV 2020-11-65 : Chef de ligne

Compétences managériales : Prise de décision. Anticipation. Conduite de réunions. Gestion des priorités. Respect des consignes. Reporting

Compétences Techniques : Maîtrise du PAC Office. Maîtrise de logiciel de production ILM. Mécanique. Electricité

CV 2020/11/66 : Responsable de production

Compétences managériales : Encadrement d'équipe jusqu'à 40 collaborateurs. Participation aux recrutements. Gestion des règles de sécurité et de qualité. Mise en place des entretiens individuels. Animation de réunions, reporting. Relation clients/fournisseurs.

Compétences Techniques : Installation, maintenance, dépannage Electrotechnique et Electromécanique. Habilitation électrique BR. Maîtrise du Pack Office

Langue : Anglais opérationnel – niveau intermédiaire

CV 2020/11/67 : Opérateur de production

15 ans d'expérience.

Compétences : Contrôler le fonctionnement d'un équipement (électrique, de soudure, de cintrage, de pesée) et faire la maintenance de premier niveau. Montage de pièces mécaniques. Propreté des équipements. Manipulation d'outils de mesure (balance, calibre à coulisse). Habilitation électrique BE ESSAI et BR. Bac pro maintenance des systèmes mécaniques automatisés

CV 2020/11/68 : Opérateur logistique

Compétences : Manager une équipe (bonne répartition de la charge, polyvalence et autonomie de chacun), approvisionnement, réception. Gestion des stocks.

CV 2020/11/69 : Opérateur de production

Compétences : Assurer la production dans le respect des objectifs. Alimenter une machine en production. Suivre les stocks

CV 2020/11/70 : Superviseur de production

Compétences : Management d'équipe. Planification des activités de production. Organisation de la charge de travail, des moyens et des ressources. Participation à la résolution de problèmes (8D et QRQC).

Maîtrise des logiciels de production (GPAO). CACES 3.

CV 2020/11/71 : Ingénieur conseil (proposition de service)

Compétences : Techniques de gestion de la diversité (méthodologie Variety Reduction Program développée par la Japanese Management Association)
Ingénierie des Systèmes (méthode Arcadia), complétée par une expertise mécanique (capteurs et actionneurs intelligents, nouvelles interfaces homme / machine). **Management de la Qualité** basé sur l'attitude San Gen Shugi (méthode QRQC, de la détection des problèmes jusqu'à la standardisation). Prévention de problèmes de conception en environnement de diversité contrôlée (méthode Toyota GD3 : Good design / Good Discussion DRBFM / Good Dissection DRBTR). **Management de l'aptitude des équipes** à exécuter (méthode 4DX, notamment appliquée à la résolution de problèmes et à la réduction des coûts)
Langue : Anglais courant

CV 2020/11/72 : Comptable

Compétences : Comptabilité clients. Comptabilité générale / fiscalité : Déclarations mensuelles (TVA, DEB+BES), suivi des dossiers de TVA étrangères.
Comptabilité analytique : Coût de revient kilométrique, détermination charges fixes et variables.
Langues : Anglais (bilingue) – Allemand (scolaire)
Formation : DUT de GEA (option comptabilité finances). Licence d'anglais.

CV 2020/11/73 : Conditionneur

Compétences : Emballage, étiquetage, surveillance des flux, contrôle qualité

CV 2020/11/75 : Opérateur régleur sur machine CN

Compétences : Lire un plan. Contrôler le bon déroulement d'un usinage. Contrôler la pièce et régler la machine en conséquence. Entretien de la machine. Organiser son temps de travail en fonction des priorités.
Formation : CQPM

CV 2020/11/74 : Opérateur de production

Compétences : Vérifier et maintenir l'état de propreté des équipements de production. Contrôler l'état de fonctionnement et de sécurité des équipements de production. Effectuer les relevés de mesure du produit

CV 2020/11/76 : Ingénieur d'études en biologie cellulaire

Formation : Titulaire d'un master BBMC
Compétences : Maîtrise des techniques de routine en laboratoire. RT-qPCR. Migration sur gel d'agarose. Optimisation des méthodes. Immuno-histochimie. Imagerie microscope Leica

CV 2020/11/77 : Soudeur

Compétences : Préparation du plan de travail (température, matériaux...). Réglage des paramètres de soudage. Nettoyage, contrôle et polissage de la soudure. Utilisation des différentes techniques de soudure (MIG, MAG, TIG). Contrôler les pièces, l'assemblage et réaliser les finitions (meulage, ébavurage, redressage). Intervenir sur des matériaux en inox, acier. Lecture de plan, de schéma. Technique de traçage. Etude de plan. Assemblage, roulage

Alternance

4 élèves de l'école d'ingénieur Polytech à Orléans, spécialité « Smart building » recherche leur entreprise pour les accueillir pendant 3 ans en apprentissage.

ALT 2020/11/13 : Apprenti ingénieur, titulaire BTS Techniques Physiques pour l'Industrie et le Laboratoire.

Expérience : 5 mois en tant qu'assistant qualité développement/coordonateur qualité.

Langue : Anglais (600/900 TOEIC) – Espagnol (lu)

Contact : Christophe LEGER – Directeur de Polytech
Tel : 06 74 79 03 44

ALT 2020/11/14 : Apprenti ingénieur, titulaire BTS Fluide Energie Domotique (sportif de haut niveau)

Contact :

Christophe LEGER – Directeur de Polytech
Tel : 06 74 79 03 44

ALT 2020/11/14 : Apprenti ingénieur, titulaire d'un DUT GEII.

Compétences : DAO (Autocad) – CAO (Ltpice, Pspice, Dialux, Psim, PVsyst). Programmation (PL7 pro, Unity pro, Quartus II)
Langue : Anglais

Contact : Christophe LEGER – Directeur de Polytech
Tel : 06 74 79 03 44

ALT 2020/11/15 : Apprenti ingénieur, titulaire BTS Electrotechnique. Compétences : Maitrise des logiciels : Microsoft office, -PL7 Pro pour automate Schneider, ElecCalc, See, Electrical, Dialux , S7 pour automate Siemens.
Habileté B2, B2V, BR, BC

Contact : Christophe LEGER – Directeur de Polytech
Tel : 06 74 79 03 44

Stage

OF ST20/11/01 : Animateur Communication

ENTREPRISE RECHERCHE STAGIAIRE : Communication et/ou Audiovisuel niveau Bac+2 à Bac+5. Vous maîtrisez des logiciels de la Suite Adobe (Photoshop, Illustrator, After Effect, Première Pro) ainsi que la chaîne graphique. Vous êtes à l'aise avec le matériel technique (caméra, micro-cravate, perche ...) et la conception de contenu (générique, habillage graphique...)

Mission : Vous aurez pour principale mission la réalisation de vidéos afin de promouvoir la société en interne et en externe. Vous réalisez des prises de vues : photos, vidéos, sons et lumières. Vous réalisez le montage de séquences vidéo (sous différents formats : web, HD...). Vous créez les génériques, habillages graphiques etc. afin de donner vie aux images en respectant la charte graphique du Groupe. Vous préparez le matériel et l'espace d'enregistrement. Vous organisez des actions de communication.

Informations complémentaires : Vous êtes mobile et effectuez des déplacements sur nos différents sites (majoritairement sur le 28 et 78) – véhicule fourni.

Offre publiée le 30/11/2020

Stage

DE ST20/11/02 : Assistante ressources humaines

Stagiaire, actuellement en formation « titre professionnel assistante ressources humaines » recherche entreprise d'accueil pour un stage d'une durée de 14 semaines

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF20/11/24 : ACHETEUR INTERNATIONAL (H/F)

Expérience : 1 à 3 ans d'expérience dans une fonction similaire

Formation : BAC à BAC +2 en Commerce International – Idéalement BAC+5 type Master Gestion des Achats Internationaux.

Vous êtes un fin négociateur et faites preuve d'une grande force de persuasion. Vous parlez couramment l'anglais et savez rédiger toutes les correspondances relatives à la mission en anglais et français. Vous maîtrisez les incoterms. La pratique d'une autre langue étrangère serait un plus.

Mission : Vous élaborez des appels d'offres. Vous prospectez les marchés à l'international. Vous trouvez des fournisseurs au meilleur prix. Vous négociez les contrats et les marchés. Vous veillez au respect des marges d'achat. Vous fiabilisez les sources d'approvisionnement. Vous analysez les risques fournisseurs et sous-traitants.

Offre publiée le 30/11/2020

OFFRE n° OF20/11/25 : CONDUCTEUR SPL NATIONAL (camion remorque) (H/F)

Formation : CAP/BEP de niveau V ou d'une expérience professionnelle acquise dans le transport.

Vous possédez le permis EC et FIMO/FCO en cours de validité.

Vous acceptez les déplacements nationaux et les découches.

Mission : Vous conduisez un véhicule lourd en vue d'assurer l'enlèvement et la livraison de marchandises, à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreints selon la réglementation du travail et du transport routier et les impératifs de satisfaction de la clientèle. Vous réalisez les opérations liées à la livraison de MEGA GRANDS VOLUMES et effectuez les livraisons de commandes auprès des clients. Vous identifiez le trajet en fonction des consignes de livraison et vérifiez les documents. Vous préparez et chargez les marchandises dans le véhicule selon le plan de tournée de livraison. Vous actualisez les données de suivi de livraison ou de l'enlèvement. Vous vérifiez et assurez l'entretien courant du véhicule et des équipements, et devez rendre compte des incidents.

Offre publiée le 30/11/2020

OFFRE n° OF20/11/26 :
JOB WEEK-END - OUVERT AUX ETUDIANTS

Offre publiée le 30/11/2020

OFFRE n° OF20/11/27 :
Emballeurs Caissiers

Offre publiée le 30/11/2020

OFFRE n° OF20/11/28 : CONDUCTEURS PL REGIONAL (H/F)

Formation : CAP/BEP, Bac. De formation de niveau V ou d'une expérience professionnelle acquise dans le transport. Vous possédez le permis C et FIMO/FCO/ADR en cours de validité

Mission : Vous assurez le transport de marchandises de divers clients au départ d'Auneau (28) et livraison sur la Région Parisienne + Région Centre. Vous êtes notre ambassadeur auprès de nos clients : vous veillez donc à véhiculer une bonne image de la société et vous respectez les procédures de nos clients. En véritable professionnel de la route, vous veillez au respect de la législation routière. En soutien de l'exploitation, vous veillez au bon suivi des documents de transport et de l'entretien du véhicule et des équipements.

Offre publiée le 30/11/2020

Les compétences disponibles

ENT/2020/13

Bassin d'emploi :
Châteauroux

Activité de l'entreprise :
Construction aéronautique et spatiale

Nombres de postes : 26

- 1 Ingénieur méthodes industrialisation
- 1 Responsable de production
- 1 Assistante de direction
- 1 Contrôleur de productions aéronautiques
- 2 Assistantes comptabilité/finance
- 2 Opérateurs de maintenance
- 1 Opérateur conditionnement
- 1 Gestionnaire de commande
- 16 employés du secteur production (stratifieurs, ajusteurs, peintres)

ENT/2020/14

Bassin d'emploi : Chartres

Activité de l'entreprise :
Transport

Nombres de postes : 1

Suite à une inaptitude physique, une entreprise est contrainte de licencier du personnel

Poste : Préparateur de commandes-cariste

Apte à : « un poste physique léger sans conduite de chariot ou autre véhicule d'entreprise, sans travail qui nécessite une concentration soutenue ou vigilance particulière. »

Directeur de la publication : Alexandre PENNAZIO - Conception, rédaction : UIMM - MEDEF - Impression : UIMM - MEDEF
Le bulletin « OBJECTIFS COMPETENCES » est édité par l'UIMM et le MEDEF Eure-et-Loir
5 rue Vlamincq 28000 CHARTRES - www.uimm28.org / www.medef-eureetloir.fr – n° ISSN 2727-3474 Dépôt légal : à parution - Tél. : 02 37 33 63 00 / Fax : 02 37 28 48 31

