



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE :

Un prêt qui peut rapporter !

La préservation des compétences demeure prioritaire pour se préparer à la reprise. Par-delà le recours à l'alternance et l'activité partielle de longue durée, l'emprunt et le prêt de main d'œuvre peuvent permettre à certaines entreprises de surmonter cette période d'incertitudes. « UIMM la Fabrique de l'Avenir » propose une plateforme de mise en relation entre les entreprises en recherche de main d'œuvre et celles en capacité de proposer des compétences.

Une entreprise qui aurait besoin rapidement de profils déjà formés et opérationnels mais ne souhaiterait pas recourir aux CDD ou à l'intérim, pourrait y trouver un intérêt.

Le dispositif, qui demeure encore confidentiel, concerne tous les niveaux de qualification, et le cadre juridique proposé par la plateforme est entièrement sécurisé.

Avec le prêt et l'emprunt de main d'œuvre, participons ensemble au maintien des compétences dans les métiers industriels et sur les territoires !

SOMMAIRE - FEVRIER 2021 – N° 13

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

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

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- GEPEP : Profils et postes disponibles



ACTIVITÉ PARTIELLE : ALLONGEMENT DE LA LISTE DES SECTEURS PROTÉGÉS

Le décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 porte modification de la liste des secteurs d'activité dits « protégés », annexée au décret n° 2020-810 du 29 juin 2020. A priori, aucun des secteurs qui ont été ajoutés ne relève de la branche de la métallurgie.

En substance, 8 secteurs ont été ajoutés à l'annexe 1 du décret du 29 juin 2020. Le nouveau texte mentionne :

- les agences artistiques de cinéma ;
- les entreprises de transport ferroviaire international de voyageurs ;
- les exportateurs de films ;
- les commissaires d'exposition ;
- les scénographes d'exposition ;
- les entreprises de covoiturage ;
- la fabrication et distribution de matériels scéniques, audiovisuels et événementiels ;
- les magasins de souvenirs et de piété.

Il convient de noter que les 2 derniers secteurs étaient déjà visés par le décret n° 2020-810, et qu'ils figuraient jusqu'alors en annexe 2.

Le décret n° 2021-70 allonge également la liste des secteurs d'activité mentionnés à l'annexe 2 du texte. 28 nouveaux secteurs y figurent désormais. Le nouveau décret vise :

- les écoles de français langue étrangère ;
- les commerces des vêtements de cérémonie, d'accessoires de ganterie et de chapellerie et de costumes pour les grands événements ;
- les articles pour fêtes et divertissements, panoplies et déguisements ;
- les commerces de gros de vêtements de travail ;
- les antiquaires ;
- les équipementiers de salles de projection cinématographiques ;
- l'édition et la diffusion de programmes radios à audience locale, les éditions de chaînes de télévision à audience locale ;
- les correspondants locaux de presse ;
- la fabrication de skis, fixations et bâtons pour skis, chaussures de ski ;
- la réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- les prestations d'accueil lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel ;
- les prestataires d'organisation de mariage lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel ou de la restauration ;
- la location de vaisselle lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaire est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'événements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès ;
- la fabrication des nappes et serviettes de fibres de cellulose lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaire est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration ;

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

- la collecte des déchets non dangereux lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration ;
- les exploitations agricoles des filières dites festives lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration ;
- les entreprises de transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques des filières dites festives lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration ;
- les activités des agences de presse lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture ;
- l’édition de journaux, les éditions de revues et périodiques lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture ;
- les entreprises de conseil spécialisées lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture ;
- le commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel électrique lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture ;
- les activités des agents et courtiers d’assurance lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture ;
- les conseils pour les affaires et autres conseils de gestion lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture ;
- les études de marchés et sondages lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises de l’évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture ;
- les activités des agences de placement de main-d’œuvre lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, de l’hôtellerie ou de la restauration ;
- les activités des agences de travail temporaire lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, de l’hôtellerie ou de la restauration ;
- les autres mises à disposition de ressources humaines lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’évènementiel, de l’hôtellerie ou de la restauration ;
- la fabrication de meubles de bureau et de magasin lorsqu’au moins 50 % du chiffre d’affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l’hôtellerie ou de la restauration.

Source : [Décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l’allocation d’activité partielle](#)



Neutralisation des périodes de recours à l’APLD : Publication d’un arrêté

L’arrêté du 10 février 2021, pris en application du décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020, fixe le terme de la période de neutralisation du recours à l’activité partielle de longue durée au 31 mars 2021.

En application de ce texte, les périodes de recours à l’APLD se situant entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 décembre 2021 pourront être neutralisées. Pour mémoire, cette neutralisation vaut uniquement pour :

- le calcul de la réduction maximale de l’horaire de travail ;
- le calcul du nombre de mois de recours au dispositif.

À ce stade, il convient également de rappeler que les modalités de mise en œuvre de la neutralisation dépendent de la situation des entreprises :

- Si l’entreprise a obtenu la validation ou l’homologation d’un accord collectif ou d’un document unilatéral avant le 16 décembre 2020 (date de l’entrée en vigueur du décret) : l’entreprise peut conclure un avenant à l’accord collectif ou procéder à une modification du document unilatéral, afin d’exclure explicitement la période ne devant pas être prise en compte. Une nouvelle phase d’instruction administrative est nécessaire (validation ou homologation avec application des délais de 15 et 21 jours).
- Si l’entreprise a obtenu la validation ou l’homologation d’un accord collectif ou d’un document unilatéral à partir du 16 décembre 2020 : la neutralisation est de droit, sans que l’entreprise ait besoin d’en faire mention dans l’accord collectif ou le document unilatéral.
- Si l’activité principale de l’entreprise implique cumulativement un accueil du public et une interruption totale ou partielle de l’activité consécutivement à la Covid-19 (à l’exclusion des fermetures volontaires) : l’avenant à l’accord collectif ou la modification du document unilatéral n’est pas requis.

Source : [Arrêté du 10 février 2021 relatif à l’application du dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable](#)

Impacts de l’ordonnance du 10 février 2021 en matière d’emploi

L’ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 a été publiée au Journal officiel. Elle permet une prolongation de la modulation des taux d’allocation et d’indemnité d’activité partielle ainsi qu’une prolongation de l’indemnisation de certains demandeurs d’emploi.

Prolongation de la modulation des taux d’indemnité et d’allocation d’activité partielle

L’article 2 de l’ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 permet de prolonger de six mois la modulation des taux d’activité partielle applicables tant aux indemnités d’activité partielle (article 1 bis l’ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l’adaptation du taux horaire d’allocation d’activité partielle) qu’aux allocations d’activité partielle (article 1^{er} de l’ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l’adaptation du taux horaire d’allocation d’activité partielle).



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Concrètement, la modulation des taux, qui était prévue jusqu’à une date fixée par décret et au plus tard jusqu’au 30 juin 2021 peut désormais prendre effet au plus tard jusqu’au 31 décembre 2021 (article 2 de l’ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021).

Prolongation de l’indemnisation des demandeurs d’emploi

Les demandeurs d’emploi qui épuisent leur droit à allocation à compter du 30 octobre 2020 bénéficient d’une prolongation de leur indemnisation jusqu’au dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l’état d’urgence sanitaire.

Les allocations concernées par cette prolongation sont les suivantes :

- ARE (article L. 5422-1 du Code du travail) ;
- allocation de solidarité spécifique (article L. 5423-1 du Code du travail) ;
- les salariés des personnes publiques et des entreprises à statut au sens (article L. 5424-1 du Code du travail).

Jusqu’à présent un arrêté devait déterminer la durée de la prolongation. Désormais il est prévu que l’arrêté du ministre chargé de l’emploi peut fixer une date à laquelle prend fin la prolongation des droits des allocataires, uniquement au regard de l’évolution de la situation sanitaire. En cas de nouvelle prolongation de l’état d’urgence sanitaire, la date fixée par arrêté pourra porter une nouvelle prolongation de droits des allocataires (article 1 modifiant l’article 1 bis de l’ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d’urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l’article L. 5421-2 du Code du travail).

Les dispositions de l’article 3 de l’ordonnance sont relatifs aux services de santé au travail et au médecin du travail : elles ne traitent pas d’éléments relatifs à l’emploi.

Source : [Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d’urgence dans les domaines du travail et de l’emploi](#)

Nouveauté en matière de modulation des taux d’allocation d’activité partielle

L’ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021 portant adaptation des mesures d’urgence en matière d’activité partielle a été publiée au Journal officiel. Elle modifie les catégories d’entreprises bénéficiant d’une modulation du taux d’activité partielle.

Pour rappel, le principe de la modulation des taux d’allocation et d’indemnité d’activité partielle est fixé par l’ordonnance du n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l’adaptation du taux horaire d’allocation d’activité partielle.

Pour l’application aux secteurs dits « protégés » dont l’activité dépend d’une part de celles des secteurs relevant du tourisme, de l’hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l’évènementiel et qui subissent d’autre part une très forte baisse de chiffre d’affaires, une modification est opérée.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Pour les entreprises qui entrent aujourd’hui dans le périmètre de l’annexe 2 (employeurs qui ont subi une diminution de chiffre d’affaires d’au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020), l’ordonnance précise que la « très forte baisse de chiffre d’affaires » s’apprécie « sur l’année 2020 ».

En outre, il est précisé qu’une majoration pourra être appliquée pour les entreprises figurant aux annexes I et II dès lors que ces dernières subissent une très forte baisse de chiffre d’affaires qui se prolonge au-delà de l’année 2020. Dans ce dernier cas, la majoration ne s’appliquera qu’aux demandes d’indemnisation adressées à l’ASP au titre des placements en AP ayant lieu entre le 1^{er} mars 2021 et jusqu’à une date fixée par décret et au plus tard le 30 juin 2021.

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur le 1^{er} mars 2021.

Source : [Ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021 portant adaptation des mesures d’urgence en matière d’activité partielle](#)

Assurance chômage : Prorogation de la prolongation des droits en matière de revenus de remplacement

Un arrêté du 30 janvier 2021 modifie la date de terme des mesures d’urgence en matière de revenus de remplacement, portées par l’ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020.

L’arrêté du 30 janvier 2021 modifie les termes de l’arrêté du 9 décembre 2020, pris sur le fondement de l’article 1 bis de l’ordonnance précitée.

Le nouveau texte permet aux demandeurs d’emploi indemnisés ayant épuisé leurs droits entre le 30 octobre 2020 et le 15 février 2021, de continuer à percevoir l’allocation de retour à l’emploi, l’allocation de solidarité spécifique ou l’allocation d’assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics.

La durée de la prolongation est égale au nombre de jours calendaires compris entre la date d’épuisement des droits des intéressés et le 28 février 2021, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre de cette période.

Source : [Arrêté du 30 janvier 2021 portant modification de l’arrêté du 9 décembre 2020 modifié portant mesures d’urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l’article L. 5421-2 du Code du travail](#)



LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Arrêté du 15 février 2021 relatif au régime d’assurance chômage

Un arrêté en date du 15 février 2021 proroge diverses mesures d’urgence mises en place pour les demandeurs d’emploi.

L’arrêté du 15 janvier 2021 modifie le terme des dispositions prises dans le cadre de l’arrêté du 12 janvier 2021.

Sont ainsi prolongées jusqu’au 28 février 2021 les mesures relatives à la durée d’indemnisation, à la période d’affiliation, au délai de forclusion et à la démission légitime.

Source : [Arrêté du 15 février 2021](#) ; [Arrêté du 12 janvier 2021](#)

Accords en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés

Une instruction de la DGEFP relative aux accords agréés en date du 7 janvier 2021 a été publiée au Journal officiel du 27 janvier 2021.

Cette instruction précise les modalités de mise en œuvre des accords en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés à l’aune de la réforme intervenue dans le cadre de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

En conséquence, la circulaire de la DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l’évaluation des accords de groupe, d’entreprise ou d’établissement sur l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés est abrogée.

Source : [Instruction DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l’élaboration d’un accord en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés en application de l’article L. 5212-8 du Code du travail, ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord notamment en vue de son renouvellement](#)



LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

Aides à l'embauche

Diverses aides à l'embauche ont été créés ou révisés dernièrement et vous ont été présentés soit dans les éditions précédentes soit dans ce numéro.

Afin de vous apporter une information la plus lisible possible, vous trouverez ci-joint un tableau récapitulatif des aides à l'embauche déployées actuellement.



#1jeune1solution

Les nouvelles aides à l'embauche

DERNIERE
MISE A JOUR
11 FEVRIER
2021

- JEUNES DE MOINS DE 26 ANS
- APPRENTIS DE MOINS DE 30 ANS
- SALARIÉS SOUS CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DE MOINS DE 30 ANS
- RÉSIDENTS DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE
- JEUNES TALENTS POUR LES MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE
- TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

**INVESTISSEZ
POUR L'AVENIR**

**RECRUTEZ
DES JEUNES**

Les signataires du « **PACTE ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL** » appellent à la **mobilisation des entreprises** pour qu'elles **préservent et anticipent leurs compétences en recrutant des jeunes.**

TABLEAU SYNOPTIQUE DES AIDES À L'EMBAUCHE

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
AIDE À L'EMBAUCHE JEUNES -26 ans (décret n°2020-982 du 5 août 2020) « Questions-réponses »	jeunes -26 ans	4 000 €/salarié (proratization en fonction de la durée du contrat et du temps de travail) L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat versée pour le salarié concerné (sauf VTE).	Droit commun Eligible à la réduction générale des cotisations	<ul style="list-style-type: none"> • secteurs marchands et non marchands • CDI ou en CDD de 3 mois minimum • salaire inférieur ou égal à 2 fois le SMIC • entreprises à jour de leurs cotisations • pas de licenciement économique depuis le 01/01/20 sur le poste concerné par l'aide • le salarié recruté ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 <p>Exclusions : Particuliers, collectivités territoriales, établissements publics, SEM</p>	31 mars 2021 (contrats conclus entre le 1 ^{er} août 2020 et le 31 mars 2021)	Demande en ligne à compter du 1^{er} octobre 2020 sur le site de l' Agence de Service de Paiement (ASP) Plate-forme d'appel : 0 809 549 549 En savoir plus



LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

TABLEAU SYNOPTIQUE DES AIDES À L'EMBAUCHE

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE			CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
AIDE À L'EMBAUCHE APPRENTI * voir aides complémentaires INFRA « Questions-réponses » texte attendu	jeune -30 ans • Formations concernées : du cap au master Sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés	ANNÉE	-18 ANS	+18 ANS	Droit commun Eligible à la réduction générale des cotisations (+ exo cotisations salariales si salaire <79% SMIC)	• secteurs marchands et non marchands • conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés : - employer déjà 5% d'alternants - ou 3% d'alternants et progression de 10% en 2020	31 mars 2021 (contrats conclus entre le 1 ^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021)	OPCO branche (opérateurs de compétences) Plate-forme d'assistance ASP 0 820 825 825 En savoir plus
		1	5 000€	8 000€				
		2	2 000€	2 000€				
		3	1 200€	1 200€				
		Les primes versées les 2èmes et 3èmes années concernent uniquement les contrats visant un diplôme inférieur ou égal au BAC. L'aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes mais elle cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH.						
AIDE À L'EMBAUCHE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION * voir aides complémentaires INFRA texte attendu	jeunes -30 ans • formations concernées : un diplôme ou un titre jusqu'au master ou un certificat de qualification professionnelle	ANNÉE	-18 ANS	+18 ANS	Droit commun Eligible à la réduction générale des cotisations	• secteurs marchands et non marchands • conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés : - employer déjà 5% d'alternants - ou 3% d'alternants et progression de 10% en 2020	31 mars 2021 (contrats conclus entre le 1 ^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021)	OPCO branche (opérateurs de compétences) En savoir plus
		1	5 000€	8 000€				
		L'aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.						

TABLEAU SYNOPTIQUE DES AIDES À L'EMBAUCHE

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE			CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
AIDE À L'EMBAUCHE EMPLOIS FRANCS Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020	sans condition d'âge et niveau de diplôme • embauche d'une personne résidant dans un QPV demandeurs d'emploi ou adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, ou jeune suivi par une mission locale • sans condition géographique pour l'entreprise	Public de + 26 ans			Droit commun Eligible à la réduction générale des cotisations	• secteurs marchands et non marchands • CDI ou CCD d'au moins 6 mois • entreprises à jour de leurs cotisations sociales • ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date d'embauche • pas de licenciement économique dans les 6 derniers mois sur le poste concerné par l'aide Exclusions : Particuliers, collectivités territoriales, établissements publics et SEM	Emplois Francs : 31 décembre 2021 Emplois Francs + : 31 mars 2021 (contrats conclus entre le 15 octobre 2020 et le 31 mars 2021)	POLE EMPLOI Formulaire de demande téléchargeable sur le site du ministère chargé de l'emploi En savoir plus
		15 000€ / 3 ans	CDD +6 mois 5 000€ / 2 ans					
		ANNÉE	ANNÉE	ANNÉE				
		1	8 000€	1	2500€			
		2	8 000€	2	2500€			
		3	8 000€					
		Jeunes de - 26 ans						
		CDI	CDD +6 mois					
		17 000€ / 3 ans	8 000€ / 2 ans					
		ANNÉE	ANNÉE	ANNÉE				
		1	7 000€	1	5500€			
		2	8 000€	2	2500€			
		3	8 000€					
		Proratization en fonction de la durée du contrat et du temps de travail L'aide est non cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'exception de l'aide au contrat de professionnalisation						

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

TABLEAU SYNOPTIQUE DES AIDES À L'EMBAUCHE

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
AIDE À L'EMBAUCHE VOLONTARIAT TERRITORIAL EN ENTREPRISE « VERT » (VTE)	Jeune à partir du niveau Bac+2 en alternance ou de niveau Bac+3 minimum diplômé depuis moins de deux ans	4 000 €/salarié L'aide est cumulable avec l'aide à l'embauche (soit potentiellement jusqu'à 8 000€) Contrat de 12 mois minimum ou CDI	Droit commun	TPE - PME - ETI • métiers de transformation écologique des modèles économiques	Contrat conclus à compter du 1er septembre 2020	BPI France (dépôt des offres en ligne) https://bpi france-creation.fr/moment-de-vie/vte-dispositif-recruter-jeunes-talents

AIDES SPECIFIQUES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

AIDE À L'EMBAUCHE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (TH) (Décret no 2020-1223 du 6 octobre 2020)	sans condition d'âge • Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH)	4 000 €/salarié (proratisation en fonction de la durée du contrat et du temps de travail) L'aide est cumulable avec l'offre de services et les aides financières de l'AGEFIPH	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire	• secteurs marchands et non marchands • CDI ou CDD de 3 mois minimum • salaire inférieur ou égal à 2 fois le SMIC • entreprises à jour de leurs cotisations • pas de licenciement économique depuis le 01/01/20 sur le poste concerné par l'aide • le salarié recruté ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1 ^{er} septembre 2020 Exclusions : Particuliers, collectivités territoriales, établissements publics, SEM	30 juin 2021 (contrats conclus entre le 1 ^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021)	Demande en ligne à compter du 4 janvier 2021 sur le site de l'Agence de Service de Paiement (ASP) En savoir plus
---	--	--	--	--	--	--

Pour en savoir plus :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relevance-activite/plan-jeune-1solution/>

TABLEAU SYNOPTIQUE DES AIDES À L'EMBAUCHE

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
AIDE MAJOREE A LA CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVEC UNE PERSONNE HANDICAPEE	• Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance	-de 1 000 € à 3 500 € pour un contrat de 6 à 36 mois - 4 000 € pour un CDI L'aide est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides de droit commun.	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire (+ exo cotisations salariales si salaire <79% SMIC)	Entreprises de droit privé	Contrats conclus entre le 11 mai 2020 et le 28 février 2021	AGEFIPH www.agefiph.fr ou se rapprocher de la <u>Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans</u>
AIDE EXCEPTIONNELLE DE SOUTIEN A L'EMPLOI D'UNE PERSONNE HANDICAPEE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE	• Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance	• 1 500 € âgé de moins de 18 ans et jusqu'à 21 ans • 2 000 € âgé de plus de 21 ans et jusqu'à 35 ans • 2 500 € âgé de plus de 35 ans L'aide est temporaire et non renouvelable.	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire (+ exo cotisations salariales si salaire <79% SMIC)	Entreprise de droit privé de <u>moins de 250 salariés</u>	Embauche avant la crise sanitaire et contrat en cours à la date de la demande qui se poursuit au-delà du 31 août 2020.	AGEFIPH www.agefiph.fr ou se rapprocher de la <u>Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans</u>



LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

TABLEAU SYNOPTIQUE DES AIDES À L'EMBAUCHE

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
AIDE MAJOREE A LA CONCLUSION D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AVEC UNE PERSONNE HANDICAPEE	• Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance	• de 1 500 € à 4 500 € pour un contrat de 6 à 36 mois • 5 000 € pour un CDI	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire	Entreprises de droit privé	Contrats conclus entre le 11 mai 2020 et le 28 février 2021	AGEFIPH www.agefiph.fr ou se rapprocher de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans
AIDE EXCEPTIONNELLE DE SOUTIEN A L'EMPLOI D'UNE PERSONNE HANDICAPEE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	• Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance	• 1 500 € âgé de moins de 40 ans • 2 000 € âgé de plus de 40 ans et jusqu'à 50 ans • 3 000 € âgé de plus de 51 ans L'aide est temporaire et non renouvelable.	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire	Entreprise de droit privé de moins de 250 salariés	Embauche avant la crise sanitaire et contrat en cours à la date de la demande qui se poursuit au-delà du 31 août 2020	AGEFIPH www.agefiph.fr ou se rapprocher de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans

Pour recruter, vous pouvez vous adresser sur votre territoire à :

- > l'agence Pôle emploi ou le 3995 (Tous publics)
- > La Mission locale (Jeunes 16-25 ans)
- > Cap emploi (Personnes en situation de handicap)
- > l'APEC (Public Bac + 2 à Bac + 5)

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-jeune-solution/>

LES PARTENAIRES DU « PACTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉGIONAL »



FNE-Formation : Publication d’une nouvelle instruction

L’instruction du 27 janvier 2021 relative à la mobilisation du FNE-Formation dans le cadre de parcours de formation abroge l’instruction du 9 novembre 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19. Elle prévoit les modalités de mise en place du FNE-formation en 2021.

Le dispositif, mis en place à compter du 1er janvier 2021, est désormais ouvert à l’ensemble des salariés des entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée) et aux entreprises en difficulté au sens de l’article L. 1233-3 du Code du travail (hors cas de cessation d’activité).

Le taux d’intensité de l’aide est progressif, selon la taille de l’entreprise.

Les modalités de conventionnement reposent dorénavant sur des conventions nationales avec les Opérateurs de compétences.

Les actions de formation doivent prendre la forme d’un parcours structuré pour le salarié, afin d’acquérir des compétences spécifiques en lien avec le contexte Covid-19 (hors formations obligatoires), une certification ou un diplôme, ou des compétences permettant d’accompagner ou anticiper les mutations économiques.

Comme attendu, cette instruction reprend le contenu de la Convention conclue entre l’État et l’Opco 2i qui a servi de modèle à ce nouveau cadre applicable au FNE-formation.

Source : [Instruction du 27 janvier 2021 relative à la mobilisation du FNE-Formation dans le cadre de parcours de formation.](#)

Taxe d’apprentissage à verser en 2021

En application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises ne sont pas redevables, à titre exceptionnel, de la taxe d’apprentissage due pour les rémunérations versées en 2019. Seule la contribution supplémentaire à l’apprentissage (CSA) est due par les entreprises de 250 salariés et plus.

En revanche, les entreprises sont de nouveau redevables de la taxe d’apprentissage au titre des rémunérations versées à compter de 2020, à travers des acomptes de taxe d’apprentissage.

Le taux de la taxe d’apprentissage due par les entreprises et établissements, situés en dehors des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, demeure fixé à 0,68 % (article 1599 ter B, alinéa 2, du Code général des impôts). Par dérogation, ce taux est fixé à 0,44 % pour les entreprises et les établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, quel que soit le siège du principal établissement de l’entreprise (articles R. 6261-13 du Code du travail et 1599 ter J, alinéa 2, du Code général des impôts).

Pour le calcul de la taxe d’apprentissage, les rémunérations imposables sont arrondies à l’euro le plus proche. La fraction d’euro égale à 0,50 est comptée pour 1 (article 1599 ter B du Code général des impôts).



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Sont exonérées de la taxe d'apprentissage, les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels un contrat régulier d'apprentissage a été passé, lorsque la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel, soit en 2021, 111 930 € (CGI, art. 1599 ter A, 3., 1°).

Ce qui change :

La taxe d'apprentissage due par les entreprises et établissements, est désormais composée de deux fractions :

- une fraction de 87 % destinée exclusivement au financement de l'apprentissage (s'inspire de l'ex « Quota »). Cette fraction est de 100 % pour les entreprises et établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- une fraction de 13 %, dénommée solde de la taxe d'apprentissage, destinée au financement des formations initiales technologiques ou professionnelles hors apprentissage et au financement d'organismes agissant pour l'insertion professionnelle ou la promotion des métiers (s'inspire de l'ex « Hors-Quota »).

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, dans l'attente du transfert de la collecte aux Urssaf prévue en 2022, les entreprises sont tenues de verser à l'Opco 2i, pour la fraction destinée au financement de l'apprentissage (87 %), les entreprises doivent s'acquitter en 2021 :

- de la taxe d'apprentissage 2020, avant le 1^{er} mars 2021 : le versement du solde restant dû (soit 2 %) de la fraction de la taxe d'apprentissage due pour le financement de l'apprentissage (soit 87 %), calculée sur la masse salariale 2020.
- de la taxe d'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021, par le versement :
 - d'un premier acompte avant le 1^{er} mars 2021 : 60 % de la fraction de la taxe d'apprentissage due pour le financement de l'apprentissage (soit 87 %), dont l'assiette est calculée sur la masse salariale de 2020, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021.
 - d'un second acompte avant le 15 septembre 2021 : 38 % de la fraction de la taxe d'apprentissage due pour le financement de l'apprentissage (soit 87 %), dont l'assiette est calculée sur une projection de la masse salariale de 2021.
 - du solde de 2 % de la fraction de la taxe d'apprentissage due pour le financement de l'apprentissage (soit 87 %), dont l'assiette est calculée sur la masse salariale 2021 à verser avant le 1^{er} mars 2022.

A noter : Les entreprises de moins de 11 salariés n'avaient aucun acompte à verser en 2020 et seront redevables de la fraction de la taxe d'apprentissage due pour le financement de l'apprentissage (soit 87 %), par un versement unique, à effectuer avant le 1^{er} mars 2021, au titre des rémunérations versées en 2020.



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Pour la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées en 2021, les entreprises de moins de 11 salariés doivent également s'acquitter du versement :

- d'un premier acompte avant le 15 septembre 2021 : 40 % de la fraction de la taxe d'apprentissage due pour le financement de l'apprentissage (soit 87 %), dont l'assiette est calculée sur la masse salariale 2020, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021.
- du solde avant le 1^{er} mars 2022 : 60 % de la fraction de la taxe d'apprentissage due pour le financement de l'apprentissage (soit 87 %), dont l'assiette est calculée sur la masse salariale 2021.

Avant le 1^{er} juin 2021, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont tenues de verser en direct aux organismes et établissements bénéficiaires (13 % de la taxe d'apprentissage due), calculé sur la masse salariale 2019.

1. Financement de l'apprentissage (87 %)

a) Principe

La fraction de 87 % de la taxe d'apprentissage est exclusivement dédiée au financement de l'apprentissage, en particulier les coûts des contrats d'apprentissage, selon le niveau de prise en charge fixé par la branche, ou, à défaut, en fonction du [décret « carence »](#) (C. trav. art. L. 6332-14, I, 1°).



b) Déduction

En application de l'article L. 6241-2 et de l'article D. 6241-29 du Code du travail, une entreprise qui dispose d'un centre de formation d'apprentis, accueillant ses apprentis, ou qui finance le développement d'offres nouvelles par apprentissage, peut déduire dans la limite de 10 % de cette fraction (87 %) :

1. Les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose (CFA d'entreprise) ;
2. Les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage jamais dispensée sur le territoire national, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

L'entreprise peut choisir alternativement ou cumulativement de déduire les versements susmentionnés. Dans tous les cas, les dépenses au titre des catégories définies ci-dessus ne pourront être déduites que dans la limite de 10 % de la part de 87 %, sur la base des dépenses réelles effectuées par l'entreprise au titre de l'année précédant leur déduction (C. trav. art. D. 6241-32).

2. Financement au titre du solde de la taxe d'apprentissage (13 %)

Le solde de la taxe d'apprentissage, soit 13 %, est calculé sur la masse salariale de l'année précédant l'année au titre de laquelle la taxe est due. A la différence du dispositif « hors quota » qui préexistait, ce solde de 13 % est directement affecté par les entreprises aux structures bénéficiaires. Il permet aux employeurs de financer directement alternativement ou cumulativement deux types de dépenses libératoires (C. trav. art. L. 6241-4, R. 6241-19) :

1. Les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, conduisant à l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP, ainsi que l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;
2. Les subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations (dons en nature).

a. Dépenses des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage

Conformément aux dispositions de l'article L. 6241-5 du Code du travail, sont habilités à percevoir en direct de la part des entreprises et avant le 1^{er} juin, le solde de la taxe (13 %), les établissements et organismes habilités dans ces trois listes :



- Les organismes figurant sur une liste nationale établie par l'arrêté du 22 décembre 2020 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Cette liste est établie pour trois ans et les organismes y figurant justifient d'un niveau d'activité suffisant, déterminé par le décret n° 2019-1438, pour prétendre continuer à y être inscrits.

Nota : Ce niveau d'activité est fixé en fonction du nombre d'actions mises en œuvre et de leur périodicité, du nombre de bénéficiaires, de régions et de départements concernés, en fonction des ressources et des moyens engagés. Au titre d'une année, les ressources et moyens engagés sont appréciés au regard du nombre d'actions mises en œuvre qui ne peut être inférieur à un au sein d'au moins deux régions. Le nombre de bénéficiaires de ces actions ne peut être inférieur à dix (D. 6241-33 du Code du travail).



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

A noter : Le montant versé par les entreprises à ces organismes agissant, au plan national, pour la promotion des formations et des métiers est plafonné à 30 %.

- Les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, dont la liste est établie par décision du président du Conseil régional, et publiée par le Préfet de région, au plus tard le 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due.
- La liste des formations dispensées par les établissements, services ou écoles habilités à bénéficier des dépenses libératoires (R. 6241-21 du Code du travail) et établis dans la région, dont la liste est arrêtée et publiée par le Préfet de région, au plus tard le 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due, soit :
 1. Les établissements publics d'enseignement du second degré ;
 2. Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :
 - Être lié à l'Etat par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;
 - Être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;
 - Être reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 443-2 du même code (liste fixée par l'arrêté du 23 novembre 2020) ;
 3. Les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ;
 4. Les établissements gérés par une chambre consulaire et les établissements d'enseignement supérieur consulaire mentionnés à l'article L. 711-17 du code de commerce. La loi de finances rectificative n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 précise que les établissements d'enseignement supérieur consulaires mentionnés à l'article L. 711-17 du Code de commerce entrent dans le champ de ces établissements ;
 5. Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ou leurs groupements agissant pour leur compte ;
 6. Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports ;
 7. Les écoles de la deuxième chance, mentionnées à l'article L. 214-14 du code de l'éducation, les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, mentionnés à l'article L. 130-1 du code du service national, et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;
 8. Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation ;



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

9. Les établissements ou services mentionnés au 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
10. Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1 ;
11. Les écoles de production mentionnées à l'article L. 443-6 du code de l'éducation (liste fixée par l'arrêté du 23 novembre 2020).

b. Les dons au CFA

L'entreprise peut choisir d'affecter tout ou partie du solde de la taxe d'apprentissage (13 %) via des subventions versées au CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées. Les subventions pouvant être prises en compte sont celles versées au CFA entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année au titre de laquelle la taxe est due, soit pour la taxe due en 2021, entre le 1^{er} juin 2020 et le 31 mai 2021.

Les centres de formation d'apprentis établissent un reçu libératoire destiné à l'entreprise daté du jour de livraison des matériels et équipements et indiquant l'intérêt pédagogique de ces biens ainsi que la valeur comptable justifiée par l'entreprise déterminé par arrêté. Cet arrêté précise :

Pour l'entreprise, cette valorisation s'effectue selon les modalités suivantes :

- sur la base du prix de revient pour le matériel neuf ;
- sur la base de la valeur d'inventaire pour les produits en stock ;
- sur la base de la valeur résiduelle comptable pour le matériel d'occasion.

Dans tous les cas, cette valorisation est déterminée toutes taxes comprises.

Source : [Décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle](#) ; [Décret n° 2019-1438 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de déductions de la taxe d'apprentissage et au niveau d'activité des organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage](#) ; [Décret n° 2019-1491 du 27 décembre 2019 relatif au solde de la taxe d'apprentissage](#) ; [Arrêté du 30 décembre 2019 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage](#) ; [Arrêté du 13 février 2020 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage](#) ; [Arrêté du 27 décembre 2019 fixant les modalités de détermination de la valeur comptable des subventions sous forme d'équipements et de matériels définies au 2° de l'article L. 6241-4 du code du travail](#)



Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

ENTREPRISES DE 11 SALARIES ET PLUS Contribution due au titre de la masse salariale de 2021

Contributions	Pourcentage de la masse salariale*	Dates des Versements	Destinataire du versement
Contribution à la formation professionnelle	1 % de la masse salariale totale	1 ^{er} acompte de 60 % au plus tard le 28 février 2021 (calculé sur la base de la masse salariale 2020, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021) 2 ^{ème} acompte de 38 % au plus tard le 14 septembre 2021 (sur une projection de la masse salariale de 2021) Solde au plus tard le 28 février 2022 (sur masse salariale réelle 2021)	OPCO 2i
CPF-CDD	1 % de la masse salariale des CDD (hors contrats exonérés**)	Versement au plus tard le 28 février 2022	OPCO 2i
Taxe d'apprentissage	0,5916 % (0,44 % en Alsace et Moselle) ****	1 ^{er} acompte de 60 % au plus tard le 28 février 2021 (calculé sur la base de la masse salariale 2020, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021) 2 ^{ème} acompte de 38 % au plus tard le 14 septembre 2021 (sur une projection de la masse salariale de 2021) Solde au plus tard le 28 février 2022 (sur masse salariale réelle 2021)	OPCO 2i

* Revenu d'activité, tel que défini à l'art. L242-1 du Code de la Sécurité sociale
Pour la taxe d'apprentissage, tel que défini à l'article L. 6241-1-1 du Code du travail (loi de finances pour 2021)

** L'article D. 6331-72 du Code du travail précise que les contrats à durée déterminée ne donnant pas lieu au versement de la contribution CPF CDD sont :

- les contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- les contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;
- les contrats mentionnés à l'article L. 6321-9.

****87 % de 0,68 %, soit 0,5916 %



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Contributions	Pourcentage de la masse salariale*	Dates des Versements	Destinataire du versement
Taxe d'apprentissage	0,0884 % (hors Alsace et Moselle) *****	Versements directs jusqu'au 31 mai 2021. (Calcul sur masse salariale 2020)	Versement direct par les entreprises aux structures bénéficiaires
Contribution supplémentaire à l'apprentissage dans les entreprises de 250 salariés et +	En fonction du seuil de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP)***	Versement le 28 février 2022 au plus tard	OPCO 2i

***CFIP : volontariat international en entreprise, convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation. A ces publics s'ajoutent les salariés recrutés en CDI à l'issue de leur contrat en alternance.

*****13 % de 0,68 %, soit 0,0884 %



LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES Contribution due au titre de la masse salariale de 2021

Contributions	Pourcentage de la masse salariale*	Dates des Versements	Destinataire du versement
Contribution à la formation professionnelle	0,55 % de la masse salariale totale	1 ^{er} acompte avant 15 septembre 2021 : 40 % sur la masse salariale 2020, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021. Solde avant le 1 ^{er} mars 2022 : 60 % sur la masse salariale 2021.	OPCO 2i
CPF-CDD	1 % de la masse salariale CDD (hors contrats exonérés**)	1 ^{er} acompte avant 15 septembre 2021 : 40 % sur la masse salariale 2020, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021. Solde avant le 1 ^{er} mars 2022 : 60 % sur la masse salariale 2021.	OPCO 2i
Taxe d'apprentissage	0,5916 % (0,44 % en Alsace et Moselle) ***	1 ^{er} acompte avant 15 septembre 2021 : 40 % sur la MS 2020, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale de 2021. Solde avant le 1 ^{er} mars 2022 : 60 % sur la masse salariale 2021.	OPCO 2i
Taxe d'apprentissage	0,0884 % (hors Alsace et Moselle) ****	Versements directs jusqu'au 31 mai 2021 (Calcul sur masse salariale 2020)	Versement direct par les entreprises aux structures bénéficiaires

* Revenu d'activité, tel que défini à l'art. L242-1 du Code de la Sécurité sociale
Pour la taxe d'apprentissage, tel que défini à l'article L. 6241-1-1 du Code du travail (loi de finances pour 2021)

** L'article D. 6331-72 du Code du travail précise que les contrats à durée déterminée ne donnant pas lieu au versement de la contribution CPF CDD sont :

- les contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- les contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;
- les contrats mentionnés à l'article L. 6321-9.

*** 87 % de 0,68 %, soit 0,5916 %

**** 13 % de 0,68 %, soit 0,0884 %



LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

COVID-19 : Adaptation des durées de périodes de formation en milieu professionnel et des durées d’expérience ou d’activité professionnelle pour l’obtention de certains diplômes

Le décret n° 2021-161 du 15 février 2021 adapte, pour la session d’examen 2021, les durées de périodes de formation en milieu professionnel et les durées d’expérience ou d’activité professionnelle exigées des candidats.

Le décret n° 2020-161 du 15 février 2021, publié au Journal officiel du 16 février, déroge, pour la session 2021, aux dispositions du Code de l’éducation relatives aux durées de formation en milieu professionnel et d’expérience ou activité professionnelle exigées des différentes catégories de candidats se présentant au certificat d’aptitude professionnelle, au brevet professionnel, au baccalauréat professionnel, au brevet des métiers d’art, au diplôme de technicien des métiers du spectacle et à la mention complémentaire.

Les dispositions du décret entrent en vigueur à compter du 17 février 2021.

Source : [Décret n° 2021-161 du 15 février 2021 portant adaptation des durées des périodes de formation en milieu professionnel et des durées d’expérience ou d’activité professionnelle exigées pour l’obtention des diplômes professionnels du certificat d’aptitude professionnelle, du brevet d’études professionnelles, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d’art et de la mention complémentaire pour la session 2021](#)



LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Les CV

CV 2021/02/06 : Employé polyvalent

CV 2021/02/07 : Assistant comptable

Compétences : Codifier une facture, saisie comptable, préparation et réalisation des TVA, préparer et réaliser un bilan comptable.

Titulaire d'un BTS comptabilité gestion

CV 2021/02/08 : Chef de Projet / Direction technique

Compétences : Réalisation de cahier des charges. Choix technologique (process). Gestion du budget/comptabilité (5 à 7 millions d'€ annuel). Gestion des délais. Gestions des formalités administratives (permis de construire, ICPE...). Suivi de chantier construction usine dans son intégralité. Mise en service des matériels de fabrication. Membre du Comité d'enveloppement durable.

CV 2021/02/09 : Développeur WEB

Compétences : refonte page de gestion interne et compatibilité chrome.

Langages : C#, SQL et JS.Framework /
Librairie : .NET Framework 4, .NET MVC, VueJS

Formation : Titre Professionnel
DÉVELOPPEUR LOGICIEL (Wild Code
School d'Orléans)

Stage

DE ST 2021/02/05 : Etudiant en DUT Génie électrique informatique industrielle

recherche une entreprise susceptible de l'accueillir pour une période de stage du 06 avril au 25 juin 2021.

Langues : Anglais (B2) – Espagnol (B1)

OFFRE n° OF21/02/10 : GESTIONNAIRE PAIE ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL (H/F)

Type de contrat : CDD 6 mois

Mission : Gestion de la paie : Vous recueillez, préparez et saisissez les éléments variables et fixes (absences, primes ...) selon le process en vigueur dans l'entreprise. Vous traitez et contrôlez les bulletins de salaire. Vous gérez les prêts, pensions, saisies arrêts, acomptes. Vous traitez les dossiers des nouveaux collaborateurs et les soldes de tous comptes. Vous assurez le suivi des droits conventionnels (CP, RTT, RC). Vous participez au traitement des tâches poste-paie (tableaux bords, charges sociales, fichiers comptables...). Vous participez au changement du logiciel de paie.

Gestion administrative du personnel : Vous assurez le suivi des dossiers individuels. Vous éditez les diverses attestations en fonction des besoins ou demandes. Vous renseignez et conseillez les collaborateurs sur toute question relative au calcul de la paie et à son environnement. Vous assurez le suivi des dossiers arrêts de travail (maternité, maladie, accident ...). Vous êtes en relation permanente avec les responsables d'unités et selon les dossiers à traiter, avec les partenaires extérieurs.

Informations complémentaires : La connaissance du logiciel SAGEX3 people et/ou SILAE peut être un plus.

Offre diffusée le 26 février 2021

OFFRE n° OF20/02/11 : RESPONSABLE D'ACTIVITE LOGISTIQUE (H/F)

Expérience : Vous justifiez d'une première expérience établie en tant que Manager d'une exploitation logistique et maîtrisez le principe d'adaptation de la charge de travail aux ressources.

Mission : vous avez pour principale mission de manager une équipe d'une dizaine de collaborateurs (dont 2 administratifs et 7 Préparateurs de Commandes / Caristes) : Vous assurez la définition du planning de chacune des équipes en analysant la volumétrie prévisionnelle du client. Vous exécutez les plans d'actions définis conjointement avec votre N+1. Vous êtes responsable du respect des procédures définies et veillez à la mise en œuvre et à l'application des règles en matière de qualité, sécurité et environnement. Vous êtes amené(e) à participer à la mise en place de nouveaux projets sur votre périmètre. Vous communiquez avec les différents interlocuteurs de la structure (le service administration logistique et/ou gestion de projets en interne et le client et/ou les fournisseurs en externe). Vous transmettez l'esprit d'entreprise et les valeurs du Groupe à vos équipes. Vous pouvez être amené(e) à gérer des actions de gestion de ressources humaines (recrutement intérimaire, formation, entretien annuel, développement des potentiels) en lien avec votre N+1.

Offre diffusée le 26 février 2021

OFFRE n° OF20/02/12 : REFERENT T.I.C. (Technique de l'Information et de la Communication) (H/F)

Expérience : 1 an minimum

Formation : MASTER 1 minimum

Mission : Réaliser une veille sur les outils et pratiques en lien avec la mission. Recenser les besoins des formateurs. Animer des ateliers de formation auprès des formateurs et/ou les accompagner individuellement sur la conception pédagogique et la création de supports de formation à distance. Participer au déploiement de la stratégie de la FOAD de l'établissement (planification, suivi, etc.). Réaliser les tutoriels pour les différents utilisateurs. Gérer diverses solutions web pédagogiques

Informations complémentaires : L'offre s'inscrit dans le cadre d'un remplacement d'un collaborateur suite évolution de poste. Les grandes missions (finalité du poste dans l'activité de l'entreprise) consistent à : Concevoir et développer des solutions de formation digitale et de e-learning. Développer la culture numérique et les pratiques pédagogiques innovantes et digitales des formateurs. Maitrise de Moodle. Connaissance de la suite Office

Offre diffusée le 26 février 2021

OFFRE n° OF20/02/13

“ RESPONSABLE DEVELOPPEMENT ET ACCOMPAGNEMENT – H/F

Humando, entreprise du Réseau Adecco Insertion, est engagée au quotidien pour concilier insertion professionnelle et enjeux économiques.

Les équipes Humando sont habitées par les mêmes valeurs : Sens du service, Responsabilité et Innovation. Elles apportent aux entreprises et aux candidats le service et l'accompagnement dont ils ont besoin avec pour objectif de rapprocher durablement de l'emploi les publics éligibles à l'**insertion par l'activité économique**.

Vous êtes convaincus comme nous que chacun a sa place dans notre société ? Alors, rejoignez nos équipes!

Humando Insertion est en plein développement, dans ce cadre nous recherchons un **Responsable Développement et Accompagnement H/F** Sur Châteaudun – Nogent le Rotrou

Les missions à la clé sont les suivantes :

- Vous assurez l'accompagnement social et professionnel des intérimaires et gérez leur parcours d'insertion jusqu'à l'emploi durable.
- Vous développez commercialement l'agence à laquelle vous êtes rattaché.e.
- Vous créez, développez et maintenez un réseau de Prescripteurs/Partenaires.
- Vous veillez au respect des règles liées à la mise à disposition du personnel intérimaire.

Vous êtes rigoureux.se, polyvalent.e et tenace. Votre sens relationnel est reconnu. Vous avez le sens du service et êtes en capacité de gérer vos priorités.

Vous possédez les techniques de négociation commerciale et vous êtes à l'aise en relation clientèle et prescripteurs.

Vous maîtrisez les techniques d'entretiens individuels et collectifs, les outils informatiques (pack office et bases de données) et possédez une aisance rédactionnelle

Pour postuler, merci d'envoyer votre candidature en précisant la référence de l'offre à l'adresse suivante : rh@humando.fr

Offre diffusée le 26 février 2021

OFFRE n° OF21/02/14 : 55 ouvriers de l'État par le ministère des armées (H/F)

Recrutement de la 12^{ème} Base de Soutien du Matériel (BSMAT), François PIQUET, délégué à l'accompagnement régional du ministère des armées pour la région Centre-Val de Loire, souhaite porter à votre connaissance le recrutement pour 2021 de 55 ouvriers de l'État par le ministère des armées.

Les postes sont répartis de la façon suivante :

12^{ème} BSMAT – site de Neuvy-Pailloux (Indre)

- 1 poste chaudronnerie / tôlerie
- 1 poste ouvrier des techniques de l'optique et de l'optronique/optronique
- 31 postes mécanicien de maintenance / mécanique générale

12^{ème} BSMAT – site de Gien (Loiret)

- 1 poste chaudronnerie / tôlerie
- 2 postes conducteur traitement des matériaux / peinture industrielle
- 3 postes ouvrier des techniques de l'optique et de l'optronique/optronique
- 16 postes mécanicien de maintenance / mécanique générale

Offre diffusée le 26 février 2021

OFFRE n° OF21/02/15 : Usineur (H/F)

Expérience : Débutant accepté

Mission : Etude du projet et définition du processus de fabrication (usinage et impression 3D de fichiers STL, parcours d'outils CNC...). Choix des outils et machines : machines 5 axes, usineuses, imprimante 3D... Réglage et entretien des machines de production. Gestion des stocks matières et fournitures. Suivi du rythme de production. Contrôle du respect des consignes de production et de sécurité. Gestion des problèmes et blocages éventuels : panne, outils défectueux... Etudes CNC des parcours d'outils.

Offre diffusée le 26 février 2021

Les compétences disponibles

ENT 2021/02/14

Bassin d'emploi :
Nogent le Rotrou

Activité de l'entreprise :
Transport

Nombres de postes : 1

Une entreprise est contrainte de licencier du personnel suite à une inaptitude physique.

Proposition : réorientation professionnelle vers **un poste sans** conduite des engins une ambiance bruyante et dans un endroit avec beaucoup de circulation d'engins ou de camions.

ENT 2021/02/15

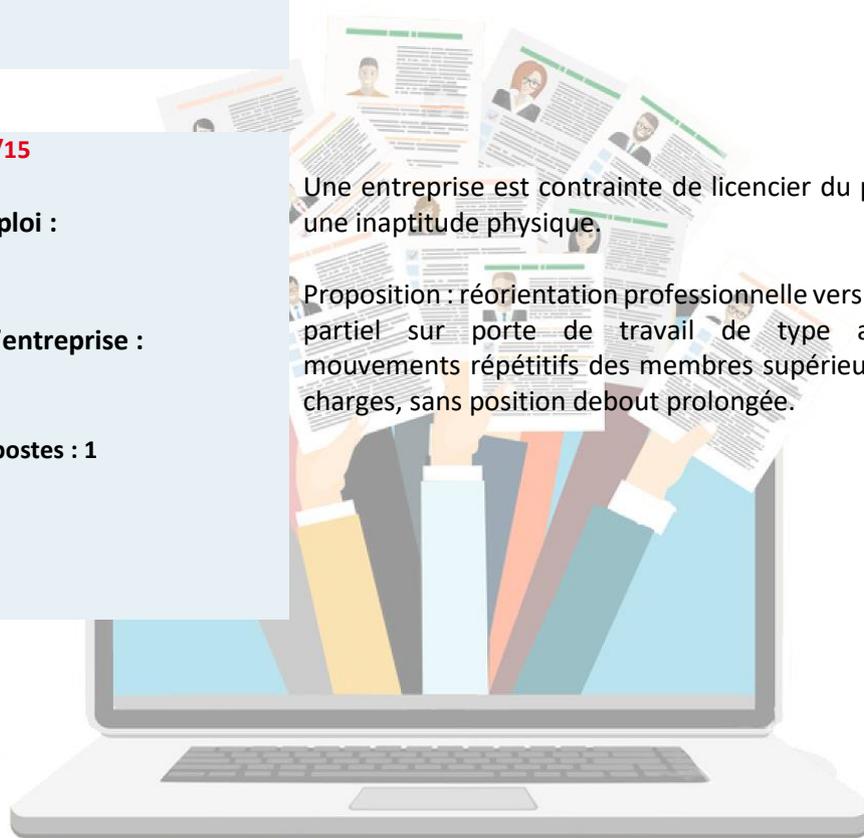
Bassin d'emploi :
Chartres

Activité de l'entreprise :
Logistique

Nombres de postes : 1

Une entreprise est contrainte de licencier du personnel suite à une inaptitude physique.

Proposition : réorientation professionnelle vers un poste à temps partiel sur porte de travail de type administratif sans mouvements répétitifs des membres supérieurs, sans ports de charges, sans position debout prolongée.



Géraldine PAPIN

Direction générale

GEPEP - Groupement d'Employeurs

Le Jardin d'entreprises

1 rue Denis Poisson

28000 Chartres

02 37 88 36 95 - 06 23 83 25 78

www.gepep.fr



Géraldine PAPIN
Directrice Générale

1 rue Denis Poisson 28000 CHARTRES
02 37 88 36 95 - 06 23 83 25 78

www.gepep.fr



GEPEP

Groupement
d'Employeurs
Promoteur
d'Emplois
Partagés

Le GEPEP développe la fonction **Responsable Qualité en temps partagé !**

Cette fonction représente un enjeu clé dans le secteur de l'industrie, avec le GEPEP les entreprises ont la possibilité de partager à plusieurs les compétences d'un.e salarié.e.

Les + GEPEP :

- Un expert à disposition 1 à 3 jour(s) par semaine
- Gestion administrative et suivi opérés par le GEPEP
- Une grande souplesse pour répondre au mieux à aux besoins des entreprises

Voici nos actualités pour la qualité :

- Justine A., **Responsable qualité** – Zone Chartres, disponible 2 jours par semaine
- Création d'un maillage pour un poste d'**Animateur Qualité** – Zone Chartres, 2 jours par semaine de disponible

Justine A.
Responsable qualité
Disponible 2 jours par semaine
Zone Chartres

Animateur qualité H/F
Maillage en cours
Disponible 2 jours par semaine
Zone Chartres

Nous développons toujours les profils tertiaires tels que comptabilité, gestion, communication...

Nous avons d'autres projets en cours, sur d'autres secteurs géographiques, contactez-nous pour en savoir plus !

Retrouvez nos profils disponibles et maillages en cours



Stéphanie D.
Administratif et gestion
Disponible de 1 à 3 jours par semaine
Zone Nogent-le-Rotrou / Chartres



Isabelle M.
Chargée de communication/digital marketing
Disponible 2 jours par semaine
Zone Dreux



Karine H.
Comptabilité et gestion
Disponible 1 jour par semaine
Zone Nogent-le-Rotrou



Maillage en cours
Assistant.e de gestion
Recrutement en cours - Démarrage début mars
Zone Chartres



Quentin O.
Chargé de communication
Disponible 2 jours par semaine
Zone Chartres



Laurène P.
Assistante administrative et comptable
Disponible 1 jour par semaine
Zone Chartres



DISPONIBLE EN MARS 2021

Justine A.
Responsable qualité
Disponible 2 jours par semaine
Zone Chartres



Maillage en cours
Animateur qualité H/F
2 jours par semaine
Zone Chartres



Maillage en cours
Assistant.e comptable expérimenté.e
Recrutement en cours - Démarrage fin mars
Zone Chartres

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