



# OBJECTIF COMPETENCES

*Le rendez-vous de l'emploi-formation*

## A LA UNE : NE M'APPELEZ PLUS JAMAIS DIRECCTE !

C'est tout sauf un poisson : au 1<sup>er</sup> avril, suite à leur regroupement avec les Directions Régionales de la Cohésion Sociale (DRCS), les DIRECCTE qui ont absorbé ces compétences connexes, se sont muées en Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Il en résulte, si on consolide ces compétences agrégées, que les DREETS se voient confier au titre du [décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020](#) qui les institue, 3 missions principales :

- la protection (des travailleurs, des entreprises, des consommateurs, des personnes vulnérables...);
- l'accompagnement (des entreprises et des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle, du dialogue social...);
- le développement (des compétences professionnelles, de l'emploi, le développement économique, de l'accès à l'hébergement, au logement, à l'insertion, à l'emploi...).

La déclinaison territoriale des DREETS hors Ile de-France s'effectue sous la bannière de « Directions Départementales Emploi, Travail, Solidarités » (DDETS), aux lieux et place des anciennes UD DIRECCTE.

Concrètement, la transformation des DIRECCTE en DREETS consistant en une simple réorganisation territoriale des services de l'administration du travail, les DREETS reprennent l'ensemble des prérogatives des DIRECCTE. Il n'en résulte de ce fait aucun changement pour les employeurs, hormis celui du nom de l'organisme avec lequel ils étaient en lien.

## SOMMAIRE - Avril 2021 – N° 15

### LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

### LE CARREFOUR DES COMPETENCES

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

### COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- BONNEVAL : Recherche de repreneur d'un site industriel



### APLD : Modification du terme de la période de neutralisation

L'arrêté du 24 mars 2021 abroge l'arrêté du 10 février 2021 lequel prévoyait que la date de fin de la période de neutralisation était fixée au 31 mars 2021.

L'arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable a été publié au Journal officiel du 27 mars. Il abroge, à compter du 28 mars 2021, l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Pour rappel, cet arrêté disposait que la date de fin de la période de neutralisation de l'APLD, s'agissant de l'appréciation de la durée du recours à l'APLD et de la réduction maximale de l'horaire de travail, était fixée au plus tard au 31 mars 2021.

Cependant, un décret à paraître prochainement devrait prolonger la période de neutralisation de 3 mois supplémentaires, soit jusqu'au 30 juin 2021.

Ainsi, les entreprises ayant recours à l'APLD pourront neutraliser au maximum, pour la durée du recours à l'APLD et le calcul de la réduction maximale de l'horaire de travail, les périodes courant du 1<sup>er</sup> novembre 2021 jusqu'au 30 juin 2021.

L'abrogation de l'arrêté du 10 février 2021 permet de ne pas avoir 2 textes prévoyant des dates de fin différentes de neutralisation.

Source : [Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#)

### APLD : Prolongation des périodes de neutralisation

Contrairement à un projet de décret qui prévoyait de proroger jusqu'au 30 juin 2021 les périodes neutralisées au titre de l'APLD, le décret du 31 mars 2021 étend la prolongation maximale de la neutralisation jusqu'à la fin de la période d'urgence sanitaire.

Le décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable a été publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Contrairement au projet de décret qui prévoyait une date de fin de la période de neutralisation au 30 juin 2021 (voir notre publication « APLD : modification du terme de la période de neutralisation »), le présent décret prévoit comme date d'échéance de la neutralisation « au plus tard l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire » étant entendu que le décret y intègre d'ores et déjà d'éventuelles périodes de prolongation dudit état d'urgence sanitaire. En effet, est également intégrée aux périodes neutralisées la prorogation résultant des dispositions législatives relatives à l'état d'urgence sanitaire.



## LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Pour rappel, la neutralisation permet de ne pas prendre en compte s’agissant de l’appréciation de la durée du recours à l’APLD et de la réduction maximale de l’horaire de travail les périodes comprises au plus entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l’emploi. La date de fin de la neutralisation était jusqu’à présent le 31 mars 2021, mais celle-ci avait déjà été abrogée par l’arrêté du 24 mars 2021 (voir notre publication précitée).

Le présent décret entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 2 avril 2021.

Source : [Décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable](#)

### Neutralisation des périodes de recours à L’APLD : Publication d’un nouvel arrêté

L’arrêté du 9 avril 2021, pris en application du décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 et à la suite de l’abrogation de l’arrêté du 10 février 2021, fixe le nouveau terme de la période de neutralisation du recours à l’activité partielle de longue durée au 30 juin 2021.

Conformément à ce nouveau texte, les périodes de recours à l’APLD se situant entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 30 juin 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 9 avril 2021 relatif à l’application du dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction durable d’activité](#)



### **Délai de prescription de l’action en contestation de la rupture du contrat de travail en cas d’acceptation du contrat de sécurisation professionnelle : Fixation du point de départ**

La chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur le point de départ du délai de prescription de l’action en contestation de la rupture du contrat de travail en cas d’acceptation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

En l’espèce, un salarié qui avait adhéré au CSP le 26 février 2015, et dont le terme de la relation de travail était intervenu le 4 mars 2015 en application du délai de réflexion de 21 jours, avait intenté une action prud’homale en contestation de la rupture de son contrat le 2 mars 2016. Le salarié avait donc agi plus de 12 mois après avoir accepté le CSP, mais moins d’un an après la rupture de son contrat de travail.

En se fondant sur l’article L. 1233-67 du Code du travail, la juridiction de première instance ainsi que la Cour d’appel jugent le demandeur forclos dans son action, et refusent de faire droit à ses prétentions. Pour rappel, ce texte dispose que « Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l’adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ».

La Cour de cassation valide le raisonnement développé par les juges du fond, et déboute le salarié. En substance, le délai de prescription de l’action en contestation de la rupture du contrat de travail court donc dès l’acceptation du CSP.

Source : [Cass. soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.564](#)

### **Liste des entreprises adaptées pouvant expérimenter l’accompagnement des transitions professionnelles par le CDD**

Un arrêté daté du 8 mars 2021 complète la liste des entreprises adaptées pouvant mener l’expérimentation d’un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée, le CDD « Tremplin ».

25 nouvelles entreprises adaptées ont été retenues pour mener l’expérimentation sur le CDD « Tremplin », portant le total de celles-ci à 248.



## LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Pour l’Eure-et-Loir, les entreprises retenues sont les suivantes :

Centre-Val-de-Loire	ANAIS Chartres	77562927200912	1824028005	Arrêté du 27 décembre 2019
Centre-Val-de-Loire	ANAIS Vernouillet	77562927201233	24210051	Arrêté du 8 mars 2021
Centre-Val-de-Loire	ANAIS Epernon	77562927201415	24210051	Arrêté du 8 mars 2021

Source : [Arrêté du 8 mars 2021 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail](#)

### Licenciement pour motif économique : Périmètre d’appréciation de l’élément causal lors d’une fusion de secteurs d’activité au sein d’un groupe

La chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur le périmètre d’appréciation du motif économique dans un groupe en cas de fusion de secteurs d’activité.

En l’espèce, un salarié dont le contrat de travail avait été rompu pour motif économique après qu’il ait accepté le contrat de sécurisation professionnelle avait intenté une action prud’homale en contestation du bien-fondé du licenciement dont il avait fait l’objet. Les juges du fond avaient considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L’employeur s’était alors pourvu en cassation, en soutenant que le périmètre d’appréciation de la cause économique retenu par la Cour d’appel n’était pas le bon. Pour rappel, l’article L. 1233-3 du Code du travail dispose que :

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l’entreprise s’apprécient au niveau de cette entreprise si elle n’appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d’activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. [...]

Le secteur d’activité permettant d’apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.



## LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

En l'espèce, le groupe considéré ayant procédé à une fusion organisationnelle de 2 de ses secteurs d'activité – dentaire et médical – en amont du licenciement, il convenait, selon les juges du fond, d'apprécier l'existence de la cause économique au niveau du secteur tel qu'il résultait de l'opération (medtech). A contrario, l'employeur considérait que les 2 activités continuaient de déboucher sur 2 marchés distincts, et qu'il convenait donc d'apprécier les difficultés économiques au niveau du domaine particulier de l'entreprise, à savoir le secteur dentaire.

En reprenant l'argumentaire de la Cour d'appel, les Hauts-magistrats optent pour l'unicité du domaine d'activité. En substance, ils rappellent que les juges du fond avaient constaté que les 2 anciens secteurs « avaient été fusionnés en une seule division [...], placée sous la responsabilité d'une seule personne, afin de mettre en place une nouvelle orientation stratégique et de développer de nouveaux produits nécessitant une prospection ciblée du marché, une haute productivité et une organisation efficace. »

Cette décision est intéressante, dans la mesure où la Cour de cassation ne semble pas poser de systématisme en la matière. Dans le cas d'espèce, si c'est le secteur fusionné qui a été retenu pour l'appréciation du motif économique, c'est uniquement parce que l'employeur n'a pas su caractériser l'autonomie des domaines d'activité. Il y a donc toutes les raisons de penser que si les secteurs avaient pu être différenciés et caractérisés grâce aux éléments prévus par l'article L. 1233-3 du Code du travail, les juges auraient admis une restriction du périmètre d'appréciation de la cause économique.

Source : [Cass. soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-26.054](#)

### Immigration : Nouvelle liste des métiers en tension

Un arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers ressortissants d'États tiers, est publié au Journal officiel du 2 avril 2021.

Les personnes non ressortissantes d'un pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse doivent être munies d'une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle salariée en France. Pour obtenir cette autorisation de travail, plusieurs conditions doivent être satisfaites dont une relative à l'opposabilité de la situation de l'emploi (signifiant que l'employeur doit justifier du fait que ses recherches pour trouver un candidat, via les organismes concourant au service public de l'emploi en France, sont demeurées infructueuses).

Cette condition d'opposabilité de l'emploi n'est toutefois pas applicable lorsque le poste proposé au candidat figure sur la liste des métiers en tension pour la région concernée. Cela signifie que l'employeur n'a pas, dans ce cas, à faire la démonstration de recherches préalables pour obtenir l'autorisation de travail (si les autres conditions sont satisfaites).

Cette liste, initialement fixée par arrêté du 18 janvier 2008, vient d'être modifiée par arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 (entrant en vigueur le lendemain de sa publication).

La nouvelle liste contient de nombreux métiers, emplois et familles professionnelles concernant le secteur de la métallurgie (bien plus que le précédent arrêté).



## LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Par ailleurs, les autres critères pour l’obtention de l’autorisation de travail (et plus généralement, les modalités d’emploi de travailleurs étrangers) ont fait l’objet de modifications réglementaires récentes sur lesquelles nous reviendrons dans le cadre de nos prochaines publications.

Source : [Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l’emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d’un État membre de l’Union européenne, d’un autre État partie à l’Espace économique européen ou de la Confédération suisse](#)

### Liste des entreprises adaptées pouvant expérimenter l’accompagnement des transitions professionnelles par le CDD

Un arrêté daté du 8 avril 2021 complète la liste des entreprises adaptées pouvant mener l’expérimentation d’un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat de travail à durée déterminée, le CDD « Tremplin ».

16 nouvelles entreprises adaptées ont été retenues pour mener l’expérimentation sur le CDD « Tremplin », portant le total de celles-ci à 264.

Source : [Arrêté du 8 avril 2021 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l’expérimentation d’un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l’article L. 1242-3 du Code du travail](#)

### Transitions collectives : Publication d’un questions-réponses par le ministère du travail

Un « Questions-réponses » a été publié par le Ministère du Travail concernant le dispositif « Transco ».

Pour rappel, « Transitions collectives » (abrégié « Transco ») est un dispositif qui s’adresse à des salariés dont l’emploi est menacé, qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d’organiser une transition d’un métier vers un autre en évitant de passer par une période de chômage. Il est organisé à ce jour par l’instruction DGEFP / SDPFC/ MDFF/ 2021/13 du 11 janvier 2021.

Le Ministère du Travail a publié un Questions-Réponses, destiné à apporter des éléments de doctrine complémentaires à ceux figurant dans l’instruction du 11 janvier dernier.

Il est notamment précisé que :

- au cas où des métiers porteurs sur le territoire ne figureraient pas sur la liste régionale publiée sur le site Internet des Direccte, les Associations Transitions Pro, qui disposent « d’une marge de manœuvre pour apprécier la nature porteuse d’un projet de reconversion sur le territoire » peuvent « informer les parties prenantes afin de procéder à une éventuelle mise à jour de la liste régionale » ;
- par dérogation aux règles applicables aux projets de transition professionnelle, il est possible de prendre en charge plusieurs actions de formation certifiantes dans le cadre d’un parcours de Transitions collectives ;



## LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

- la période de carence prévue à l'article R. 6323-10-3 du Code du travail ne s'applique pas entre la prise en charge d'un projet de transition professionnelle et la prise en charge d'un parcours de Transitions collectives d'un même salarié (cette position apparaît contraire au texte réglementaire et elle est défavorable à l'employeur. En effet, l'article R. 6323-10-3 du Code du travail prévoit un délai de carence entre 2 autorisations d'absence et non entre 2 financements de projets de transition professionnelle. Tant que le texte réglementaire n'aura pas été modifié, la suppression du délai de carence ne pourra résulter que de l'accord exprès de l'entreprise) ;
- les délais que les salariés doivent respecter pour présenter leur demande de congé à l'employeur (60 jours ou 120 jours selon la durée de l'action) peuvent être réduits, soit directement dans l'accord GEPP, soit par un accord individuel entre le salarié et son employeur ;
- les parcours de formation qui seraient amenés à dépasser 24 mois ou 2 400 ne seront pris en charge que dans cette limite ; pour le financement du reste à charge, le salarié peut cependant solliciter un cofinancement, notamment de l'employeur qui souhaite le recruter à l'issue de son parcours de reconversion ;
- l'accord de prise en charge dans les entreprises d'au moins 300 salariés ne peut pas être implicite car il suppose le financement d'un reste à charge pour l'employeur ;
- les parcours de Transitions collectives ne peuvent pas faire l'objet de compléments de financement issus de fonds publics ou paritaires ;
- il n'existe pas d'incompatibilité entre le recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée pour les salariés d'une entreprise et l'engagement de cette même entreprise dans un parcours de Transitions collectives. Toutefois, le salarié qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives ne pourra pas, au cours de son parcours de formation, continuer à être placé en activité partielle de longue durée ou en activité partielle ;
- l'entreprise doit fournir une attestation indiquant qu'au moment du dépôt d'un dossier auprès de l'AT-PRo, le ou les salariés concernés ne sont pas concernés par une procédure de licenciement économique en cours ;
- lorsqu'une entreprise met en place une RCC, un salarié peut se porter volontaire à un parcours de transitions collectives, dès lors qu'il ne s'engage pas parallèlement dans un départ volontaire au titre de la RCC.

Source : [Questions-réponses relatif au dispositif de Transitions collectives](#)

### Prorogation de mesures d'urgence mises en place pour les demandeurs d'emploi

Un arrêté en date du 16 avril 2021 proroge diverses mesures d'urgence mises en place pour les demandeurs d'emploi.

L'arrêté du 16 avril 2021 modifie le terme des dispositions prises dans le cadre de l'arrêté du 8 mars 2021.

Sont ainsi prolongées jusqu'au 30 avril 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 16 avril 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 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"

### 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**  
8 AVRIL 2021

**FRANCE RELANCE**

- 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
<p><b>AIDE À L'EMBAUCHE JEUNES -26 ans</b> Décret n°2021-363 du 31 mars 2021</p> <p>« Questions-réponses »</p>	<p><b>4 000 €/salarié</b> (proratization en fonction de la durée du contrat et du temps de travail)</p> <p>L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat versée pour le salarié concerné (sauf VTE).</p>	<p>Droit commun</p> <p>Eligible à la réduction générale des cotisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>secteurs marchands et non marchands</li> <li>CDI ou en CDD de 3 mois minimum</li> <li>salaires inférieur ou égal à 1,6 fois le SMIC</li> <li>entreprises à jour de leurs cotisations</li> <li>pas de licenciement économique depuis le 01/01/20 sur le poste concerné par l'aide</li> <li>le salarié recruté ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020</li> </ul> <p><b>Exclusions :</b> Particuliers, collectivités territoriales, établissements publics, SEM</p>	<p><b>31 mai 2021</b> (contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 mai 2021)</p>	<p>Demande en ligne à compter du <b>1<sup>er</sup> octobre 2020</b> sur le site de l'<b>Agence de Service de Paiement (ASP)</b></p> <p>Plate-forme d'appel : <b>0 809 549 549</b></p> <p><b>En savoir plus</b></p>



TABLEAU SYNOPTIQUE DES AIDES À L'EMBAUCHE

AIDE EXCEPTIONNELLE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS ET DE SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE		CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER	
	ANNÉE	-18 ANS					+18 ANS
<p><b>jeune -30 ans</b>                      Sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés</p> <p>Formations concernées :                      • <b>entreprise - de 250 salariés :</b> préparation d'un diplôme ou titre professionnel équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles</p> <p>• <b>entreprise + de 250 salariés :</b> préparation d'un diplôme ou titre professionnel équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles</p> <p><b>Contrat d'apprentissage*</b></p>	1	5 000€	8 000€	Droit commun Eligible à la réduction générale des cotisations (+ exo cotisations salariales si salaire <79% SMIC)	Conditions pour les entreprises de + de 250 salariés : S'engager à employer 5% d'alternants au 31/12/2021 ou compter 3% d'alternants et s'engager à une progression de 10% en 2021	31 décembre 2021 (contrats conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2021 et le 31 décembre 2021) au titre de la première année d'exécution du contrat	Opérateur de compétences (OPCO) Plate-forme d'assistance ASP 0 809 549 549 En savoir plus

\* A noter : si les textes changent, le système reste exactement le même que celui qui prévalait antérieurement aux décrets. Rien ne change en ce qui concerne le process, les contrats et les entreprises éligibles



**TABLEAU SYNOPSIS DES AIDES À L'EMBAUCHE**

	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE		CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER											
	ANNÉE	-18 ANS					+18 ANS										
<b>AIDE EXCEPTIONNELLE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS ET DE SALARIÉS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</b> Décret 2021-363 du 31 mars 2021  <b>Contrat de professionnalisation*</b>	<b>PUBLICS</b> Pour toutes les entreprises : préparation d'un diplôme ou titre professionnel équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles et d'une qualification professionnelle		Droit commun Eligible à la réduction générale des cotisations	<b>Conditions pour les entreprises de + de 250 salariés :</b> S'engager à employer 5% d'alternants au 31/12/2022 ou compter 3% d'alternants et s'engager à une progression de 10% en 2022	<b>31 décembre 2021</b> Contrats conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2021 et le 31 décembre 2021 au titre de la première année d'exécution du contrat	Plate-forme d'assistance ASP <b>0 809 549 549</b>  <b>En savoir plus</b>											
	<b>REVALORISATION TEMPORAIRE DE L'AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS</b> Décret 2021-363 du 31 mars 2021	<b>ENTREPRISES - DE 250 SALARIÉS</b> : préparation d'un diplôme ou titre professionnel équivalant au moins au niveau 4	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ANNÉE</th> <th>-18 ANS</th> <th>+18 ANS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>5 000€</td> <td>8 000€</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2 000€</td> <td>2 000€</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1 200€</td> <td>1 200€</td> </tr> </tbody> </table> Les primes versées les 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années concernent uniquement les contrats visant un diplôme inférieur ou égal au bac.	ANNÉE	-18 ANS	+18 ANS	1	5 000€	8 000€	2	2 000€	2 000€	3	1 200€	1 200€	<b>Conditions pour les entreprises de + de 250 salariés :</b> S'engager à employer 5% d'alternants au 31/12/2022 ou compter 3% d'alternants et s'engager à une progression de 10% en 2022	<b>31 décembre 2021</b> Contrats conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2021 et le 31 décembre 2021 au titre de la première année d'exécution du contrat
ANNÉE	-18 ANS	+18 ANS															
1	5 000€	8 000€															
2	2 000€	2 000€															
3	1 200€	1 200€															

\* A noter : si les textes changent, le système reste exactement le même que celui qui prévalait antérieurement aux décrets. Rien ne change en ce qui concerne le process, les contrats et les entreprises éligibles

**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																								
<p><b>AIDE À L'EMBAUCHE EMPLOIS FRANCS</b></p> <p>Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020</p>	<p><b>Public de + 26 ans</b></p> <table border="1"> <tr> <td>CDI</td> <td>CDD +6 mois</td> </tr> <tr> <td>15 000€ / 3 ans</td> <td>5 000€ / 2 ans</td> </tr> <tr> <td>ANNÉE</td> <td>ANNÉE</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2 500€</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5 000€</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>5 000€</td> </tr> </table> <p><b>Jeunes de - 26 ans</b></p> <table border="1"> <tr> <td>CDI</td> <td>CDD +6 mois</td> </tr> <tr> <td>17 000€ / 3 ans</td> <td>8 000€ / 2 ans</td> </tr> <tr> <td>ANNÉE</td> <td>ANNÉE</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>7 000€</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5 000€</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>5 000€</td> </tr> </table> <p>Proratise en fonction de la durée du contrat et du temps de travail</p> <p>L'aide est non cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'exception de l'aide au contrat de professionnalisation</p>	CDI	CDD +6 mois	15 000€ / 3 ans	5 000€ / 2 ans	ANNÉE	ANNÉE	1	2 500€	2	5 000€	3	5 000€	CDI	CDD +6 mois	17 000€ / 3 ans	8 000€ / 2 ans	ANNÉE	ANNÉE	1	7 000€	2	5 000€	3	5 000€	<p>Droit commun</p> <p>Eligible à la réduction générale des cotisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>secteurs marchands et non marchands</li> <li>CDI ou CDD d'au moins 6 mois</li> <li>entreprises à jour de leurs cotisations sociales</li> <li>ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date d'embauche</li> <li>pas de licenciement économique dans les 6 derniers mois sur le poste concerné par l'aide</li> </ul> <p><b>Exclusions :</b> Particuliers, collectivités territoriales, établissements publics et SEM</p>	<p>Emplois FranCS : <b>31 décembre 2021</b></p> <p>Emplois FranCS + : <b>31 mai 2021</b> (contrats conclus <b>entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021</b>)</p>	<p><b>POLE EMPLOI</b></p> <p>Formulaire de demande téléchargeable sur le site du ministère chargé de l'emploi</p> <p><b>En savoir plus</b></p>
CDI	CDD +6 mois																												
15 000€ / 3 ans	5 000€ / 2 ans																												
ANNÉE	ANNÉE																												
1	2 500€																												
2	5 000€																												
3	5 000€																												
CDI	CDD +6 mois																												
17 000€ / 3 ans	8 000€ / 2 ans																												
ANNÉE	ANNÉE																												
1	7 000€																												
2	5 000€																												
3	5 000€																												
<p><b>sans condition d'âge et niveau de diplôme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>embauche d'une personne résidant dans un QPV</li> </ul> <p>demandeurs d'emploi ou adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, ou jeune suivi par une mission locale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sans condition géographique pour l'entreprise</li> </ul>																													



TABLEAU SYNOPSIS DES AIDES À L'EMBAUCHE

PUBLICS	MONTANT DE LAIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
<b>AIDE À L'EMBAUCHE VOLONTARIAT TERRITORIAL EN ENTREPRISE « VTE » (VTE)</b>	<b>4 000 €/salarié</b> L'aide est cumulable avec l'aide à l'embauche (soit potentiellement jusqu'à 8 000€)	Droit commun	TPE - PME - ETI • métiers de transformation écologique des modèles économiques • contrat de 12 mois minimum ou CDI	Contrat conclus à compter du <b>1<sup>er</sup> septembre 2020</b>	BPI France (dépôt des offres en ligne) <a href="https://bpi.france-creation.fr/">https://bpi.france-creation.fr/</a> moment-de-vie/vte-dispositif-recruter-jeunes-talents

AIDES SPECIFIQUES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

<b>AIDE À L'EMBAUCHE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (TH)</b> Décret no 2020-1223 du 6 octobre 2020	<b>4 000 €/salarié</b> (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 économiques 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 <sup>er</sup> septembre 2020 <b>Exclusions :</b> Particuliers, collectivités territoriales, établissements publics, SEM	<b>30 juin 2021</b> (contrats conclus entre le <b>1<sup>er</sup> septembre 2020</b> et le <b>30 juin 2021</b> )	Demande en ligne à compter du <b>4 janvier 2021</b> sur le site de l'Agence de Service de Paiement (ASP)  <b>En savoir plus</b>
--	--	--	--	--	---

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



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
<b>AIDE MAJOREE A LA CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVEC UNE PERSONNE HANDICAPEE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-de <b>1 000 € à 3 500 €</b> pour un contrat de 6 à 36 mois</li> <li>- <b>4 000 €</b> pour un CDI</li> <li>L'aide est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH et les aides de droit commun.</li> </ul>	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire (+ exo cotisations salariales si salaire <79% SMIC)	Entreprises de droit privé	Contrats conclus entre le <b>11 mai 2020 et le 31 décembre 2021</b>	<b>AGEFIPH</b> www.agefiph.fr ou se rapprocher de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans
<b>AIDE EXCEPTIONNELLE DE SOUTIEN A L'EMPLOI D'UNE PERSONNE HANDICAPEE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>1 500 €</b> âgé de moins de 18 ans et jusqu'à 21 ans</li> <li>- <b>2 000 €</b> âgé de plus de 21 ans et jusqu'à 35 ans</li> <li>- <b>2 500 €</b> âgé de plus de 35 ans</li> <li>L'aide est temporaire et non renouvelable.</li> </ul>	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire (+ exo cotisations salariales si salaire <79% SMIC)	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 <b>jusqu'au 30 juin 2021</b> .	<b>AGEFIPH</b> www.agefiph.fr ou se rapprocher de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans

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



TABLEAU SYNOPSIS DES AIDES À L'EMBAUCHE

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
<b>AIDE MAJORÉE A LA CONCLUSION D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AVEC UNE PERSONNE HANDICAPEE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>de <b>1 500 € à 4 500 €</b> pour un contrat de 6 à 36 mois</li> <li><b>5 000 €</b> pour un CDI</li> </ul>	Droit commun Eligible à la réduction générale bas salaire	Entreprises de droit privé	Contrats conclus <b>entre le 11 mai 2020 et le 31 décembre 2021</b>	<b>AGEFIPH</b> <a href="http://www.agefiph.fr">www.agefiph.fr</a> ou se rapprocher de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans
<b>AIDE EXCEPTIONNELLE DE SOUTIEN A L'EMPLOI D'UNE PERSONNE HANDICAPEE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) ou ayant déposé une demande de reconnaissance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1 500 €</b> âgé de moins de 40 ans</li> <li><b>2 000 €</b> âgé de plus de 40 ans et jusqu'à 50 ans</li> <li><b>3 000 €</b> âgé de plus de 51 ans</li> </ul> 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 <b>jusqu'au 30 juin 2021</b>	<b>AGEFIPH</b> <a href="http://www.agefiph.fr">www.agefiph.fr</a> ou se rapprocher de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH à Orléans



**TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONTRATS AIDES**

	PUBLICS	MONTANT DE L'AIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER
<b>PEC-CIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeune de moins de 26 ans ou personne reconnue travailleur handicapé de moins de 31 ans</li> <li>• à la recherche d'un emploi</li> <li>• en difficultés d'insertion professionnelle</li> </ul>	Taux de prise en charge à hauteur de 47 % du SMIC horaire brut dans la limite des enveloppes financières	Eligible à la réduction générale des cotisations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage</li> <li>• Repose sur le tryptique mise en situation professionnelle, tutorat et développement des compétences</li> <li>• CDI ou CDD entre 6 et 10 mois pour les conventions initiales et 6 mois pour des renouvellements dans une limite de 24 mois</li> <li>• Entre 20 h et 35 h/hebdo</li> <li>• Pas de licenciement pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche</li> <li>• Pas de licenciement pour un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en PEC-CIE</li> <li>• Entreprises à jour de leurs cotisations et contributions sociales</li> </ul> <p><b>Exclusions :</b> Particuliers</p>	<b>Année 2021</b>	Opérateurs locaux du service Public de l'Emploi : agences Pôle emploi, missions locales et Cap emploi



**TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONTRATS AIDES**

PEC-CAE	PUBLICS	MONTANT DE LAIDE ET DURÉE	CHARGES SOCIALES	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	DATE LIMITE D'APPLICATION	ORGANISME À CONTACTER								
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personne à la recherche d'un emploi en difficulté d'insertion professionnelle</li> </ul>	<p>dans la limite des enveloppes financières :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Taux de prise en charge SMIC horaire brut</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Public en difficulté</td> <td>entre 40 et 60%</td> </tr> <tr> <td>Jeunes de - 26 ans ou TH de - 31 ans</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Habitants QPV/ZRR</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>		Taux de prise en charge SMIC horaire brut	Public en difficulté	entre 40 et 60%	Jeunes de - 26 ans ou TH de - 31 ans	65%	Habitants QPV/ZRR	80%	<p>Pour les organismes de droit privé à but non lucratif, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public et les sociétés coopératives d'intérêt collectif : Eligible à la réduction générale des cotisations</p> <p>( Exonération de cotisations spécifiques uniquement pour les collectivités territoriales et les personnes morales de droit public non éligibles à la réduction générale des cotisations)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secteur non marchand</li> <li>Repose sur le tryptique mise en situation professionnelle, tutorat et développement des compétences</li> <li>CDI ou CDD entre 9 et 12 mois pour les conventions initiales et 6 mois pour des renouvellements dans une limite de 24 mois</li> <li>20 h/hebdo</li> <li>Pas de licenciement d'un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en PEC-CAE</li> <li>Entreprises à jour de leurs cotisations et contributions sociales</li> </ul> <p><b>Exclusions :</b> particuliers</p>	<p><b>Année 2021</b></p>	<p>Opérateurs locaux du service Public de l'Emploi : agences Pôle emploi, missions locales et Cap emploi</p>
	Taux de prise en charge SMIC horaire brut													
Public en difficulté	entre 40 et 60%													
Jeunes de - 26 ans ou TH de - 31 ans	65%													
Habitants QPV/ZRR	80%													

**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/>



## LE CARREFOUR DES COMPETENCES

### Les CV

#### CV 2021/04/11 : Manager –Superviseur

##### Unité de production industrielle

**Compétences :** Management – encadrement d'équipe, relationnel clientèle interne et externe, gestion opérationnelle qualité et sécurité.

Langue : Anglais technique.

#### CV 2021/04/12 : Chef de ligne

**Compétences :** Encadrer 20 collaborateurs. Organiser les équipes de production. Coordonner son action avec les autres chefs de ligne. Anticiper les besoins de la production. Contacter les services transversaux pour assurer un flux de production continu. Assurer les remplacements des autres chefs de ligne. Définir les besoins en ressources en matériel de sa ligne. S'assurer du respect de la méthodologie du travail. Faire respecter les consignes HQSE en tout lieu de l'entreprise. Suivre des indicateurs de performance.

Habilitation électrique BT

### Stage

#### DE ST 2021/04/06 : Recherche de stage pour 3 étudiants préparant :

**Master 1 Marketing, vente parcours Communication Événementielle et Digitale. Option 1 :** Sport et Culture (CEDSC) ou **Option 2 :** vente parcours Marketing du Produit et des Solutions Innovantes (MPSI)

**Objectif du stage :** La première année du Master Marketing, Vente a pour objectif d'offrir une formation solide en marketing afin de renforcer les compétences et les connaissances des étudiants tout en leur permettant une spécialisation progressive en fonction du choix de leur parcours (CEDSC Communication Événementielle et Digitale option Sport et Culture ou MPSI Marketing du Produit et des Solutions Innovantes). Les étudiants bénéficient d'une double spécialisation :

- Une spécialisation métier : marketing produit, communication digitale, marketing événementiel
- Une spécialisation sectorielle : marketing des services, marketing sportif, marketing culturel

Cela se traduit par des enseignements d'approfondissement en marketing communs aux deux parcours (CEDSC et MPSI) et par des enseignements de spécialisation propres à chaque parcours.

Principales compétences.

**Secteur pouvant accueillir les stagiaires :** Les secteurs : Agroalimentaire ; Associations ; Automobile ; Banque, assurance ; Conseil ; Commerce ; Culture ; Edition ; Enseignement ; Environnement ; Equipementier sportif ; Agence de communication dont communication digitale; Agence événementielle ; Fédérations et clubs ; Fonction publique ; Grande distribution ; Habillement ; Informatique ; Marketing et conseil ; Musée, Audiovisuel ; Sport ; Loisirs ; Télécommunications ; Tourisme ; Transport ; globalement un très grand nombre de secteurs professionnels.

Contact :

Geneviève PAVIOT

Mail : [genevieve.paviot@univ-orleans.fr](mailto:genevieve.paviot@univ-orleans.fr)



### **OFFRE n° OF21/04/23 : Dessinateur étude – projeteur (H/F)**

**Formation :** BTS / DUT

**Expérience :** Professionnel expérimenté ou débutant motivé

**Mission :** Réaliser et faire évoluer les schémas, les plans de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles. Etudier et concevoir des pièces, sous-ensembles ou ensembles. Identifier la demande et réaliser les ébauches, schémas de pièces, systèmes, sous-ensembles ou ensembles. Réaliser les relevés dimensionnels de pièces, sous-ensembles ou ensembles. Constituer et faire évoluer les nomenclatures des plans, dossiers de définition. Identifier des contraintes dimensionnelles, fonctionnelles et physiques. Déterminer les spécifications et les cotations des pièces, sous-ensembles ou ensembles. Réaliser les documentations techniques et dossiers de maintenance.

**Informations complémentaires :** Maîtrise des logiciels CAO/DAO SolidWorks, AutoCAD, Composer. Maîtrise des logiciels de Bureautiques (Word, Excel...). Connaissances dessins industriels. Mécanique générale

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/24 : Dessinateur détaillant (H/F)**

**Formation :** BAC PRO / BTS / DUT

**Expérience :** Professionnel expérimenté ou débutant motivé

**Mission :** Réaliser et faire évoluer les schémas, les plans de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles. Etudier et concevoir des pièces, sous-ensembles ou ensembles. Constituer et faire évoluer les nomenclatures des plans, dossiers de définition. Déterminer les spécifications et les cotations des pièces, sous-ensembles ou ensembles. Réaliser les documentations techniques et dossiers de maintenance

**Informations complémentaires :** Maîtrise des logiciels CAO/DAO SolidWorks, AutoCAD, Composer. Maîtrise des logiciels de Bureautiques (Word, Excel). Connaissances dessins industriels. Mécanique générale

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/25 : Tourneur CN (H/F)**

**Formation :** BEP / CAP / BAC PRO / BTS

**Expérience :** Professionnel expérimenté ou débutant motivé

**Mission :** Production de pièces tournées sur un tour à commande numérique HAAS + FAO GoToCam : Programmation des machines : réglage des outils de coupe et des paramètres d'usinage (lubrification, vitesse, avance, passe, nombre de pièces, etc.). Mise en marche des machines ; surveillance de l'usinage et de la qualité. Contrôle des pièces usinées. Renseignement des documents de suivi de production. Maintenance préventive des équipements.

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/26 : Technicien SAV Industriel Mécanique (H/F)**

**Formation :** BAC PRO - BTS Mécanique Industriel

**Expérience :** Anglais

**Mission :** Montage des équipements à l'atelier. Mise en au point des équipements avant expédition chez les clients. Installation et mise en production des équipements chez les clients

· Réaliser des formations sur site client. Réaliser les actions de maintenance sur les sites de clients. Intervenir chez les clients en cas de panne. Renseigner et tenir à jour les documents de suivi des interventions et transmission des données aux services concernés

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/27 : Chaudronnier CN (H/F)**

**Formation :** BEP / CAP / BAC PRO

**Expérience :** Professionnel expérimenté ou débutant motivé

**Mission :** Lire un plan en deux et trois dimensions et se représenter des formes et des volumes dans l'espace. Faire des calculs et un de la géométrie. Découper, cisailier, poinçonner, souder, plier, cintrer et emboutir. Utiliser les machines pour réaliser ses opérations mécaniquement. Manier des commandes numériques. Respecter les normes strictes de sécurité qui régissent sa profession

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/28 : Operateur CN/fraiseur/tourneur (H/F)**

**Formation :** BEP / CAP / BAC PRO

**Expérience :** Professionnel expérimenté ou débutant motivé

**Mission :** Mise en place des pièces ; Réglages des outils. Mise en marche des machines. Surveillance de l'usinage et de la qualité. Contrôle des pièces usinées. Renseignement des documents de suivi de production. Maintenance préventive des équipements.

**Informations complémentaires :** Connaissance des propriétés des matériaux à usiner (différents métaux, plastiques). Maniement d'outils tels que : abaques, appareils de métrologie, instruments de mesure tridimensionnelle. Lecture de plan. Connaissance des règles de sécurité. Maîtrise des normes qualité.

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/29 : Gestionnaires / Approvisionneur (H/F)**

**Expérience :** Une première expérience dans l'industrie est souhaitable

**Mission :** Surveiller les marchandises entrantes et sortantes. Planifier les dates et les lieux de livraisons. Vérifier la fiabilité des fournisseurs et faire le suivi de leur performance. Évaluer la qualité des marchandises et vérifier la fiabilité des fournisseurs. Proposer des alternatives de rechange en cas de dysfonctionnements avec les fournisseurs. Faire un suivi des ventes et des prévisions. Coordonner les opérations de gestion de stock avec les autres services de l'entreprise.

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/30 : Chef de projet logistique (H/F)**

**Expérience :** Une expérience sur des solutions d'automatisation est un plus

**Formation :** De formation Bac+5 ou écoles d'ingénieurs, avec une spécialisation logistique et/ou gestion de projets avec une expérience significative au sein d'un prestataire logistique 3PL et avec le sens de l'opérationnel. Anglais niveau professionnel exigé

**Mission :** Après analyse des besoins, des cahiers des charges et des délais, vous concevez ou optimisez puis mettez en place les solutions logistiques adaptées. Vous assurez le recettage, le lancement et le suivi des prestations. Vous analysez les prestations (finances, organisation, performance, adéquation aux cahiers des charges) et préconisez les améliorations : organisation, moyens humains, moyens matériels, WMS WCS et autres outils SI, interfaçages internes et externes. Vous préconisez et assurez le paramétrage du WMS en réponse aux besoins et contraintes des flux, aux cahiers des charges et aux objectifs d'optimisation et d'amélioration. Vous établissez les cahiers des charges informatiques et fournisseurs concernant les moyens à mettre en œuvre. Vous participez aux réponses à appel d'offres. Vous participez ou animez les réunions projets internes, prospects et clients. Vous collaborez avec les participants internes et externes aux projets et assurez l'interface entre eux. Vous participez à l'évolution des équipements productifs. Vous assurez ou participez à la rédaction de la documentation nécessaire.

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

## Les offres d'emploi

### **OFFRE n° OF21/04/31 : Conducteur SPL national (H/F)**

**Expérience** : Expérience professionnelle acquise dans le transport.

**Formation** : Niveau V - Vous possédez le permis EC et FIMO/FCO en cours de validité + ADR.

**Mission** : Vous assurez le transport de marchandises de divers clients au départ d'Auneau (28) et livraison sur un périmètre national. 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 diffusée le : 30 avril 2021**

### **OFFRE n° OF21/04/32 : Chef de projet (H/F)**

**Expérience** : 5 ans minimum dans une fonction équivalente

**Formation** : BTS Agencement (Ecoles Boulle, La Mache, Besançon, Landerneau...), Ecole supérieure Design/Ingénieur/Commerce. L'Anglais est un plus

**Mission** : Gestion d'un portefeuille client durant toute la phase de conception des projets jusqu'à la réalisation en pérennisant la clientèle et cherchant à développer le chiffre d'affaires, notamment en charge de : Assumer la responsabilité de la coordination technique des affaires. Assurer le bon aboutissement des programmes confiés. Assurer la validation, la conduite dans les règles de l'art et les normes en vigueur les chantiers/projets confiés. L'établissement des propositions commerciales et devis (en collaboration avec les différents services internes à la société). Du suivi de la facturation et des encaissements avec les services administratifs de l'entreprise. S'assurer auprès du client des prévisions de commande et anticiper ses besoins en fonction de son programme de développement. Rechercher en permanence des solutions pour améliorer le service au client dans le respect des coûts, de la qualité et des délais. Suivre et anticiper l'évolution des besoins du client (évolution de concept, réduction des coûts, etc.)

**Offre diffusée le : 30 avril 2021**

## Alternance

### **ALT2021/03/02 : Alternant assistant communication/audiovisuel (H/F)**

**Type de contrat** : BAC + 5 - Alternance 12 mois à compter de septembre 2021

**Mission** : Vous serez amené à développer la stratégie de communication digitale. Vous réalisez le tournage des 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. Vous préparez le matériel et l'espace d'enregistrement. Vous participez à la stratégie de communication interne et externe et mettez en place les actions qui vous seront confiées. Vous pouvez être amené à participer à l'organisation des événements internes et externes

**Offre diffusée le 30 avril 2021**



## COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

### BONNEVAL : Recherche de repreneur d'un site industriel

Le groupe ZF se voit aujourd'hui contraint de fermer son site de Bonneval (28), entité dénommée ZF Automotive Aftermarket, site de production d'amortisseurs hydrauliques comprenant un bureau d'étude et de prototypage. Dans ce contexte, conformément à ses obligations Loi Florange, ZF GROUP engage une **recherche de repreneur pour cet ensemble (activités, bâtiments, ressources humaines)**, et plus particulièrement pour les 56 salariés du site non reclassés en interne.

Vous trouverez ci-joint une plaquette de présentation synthétique du site.



RECHERCHE ACTIVE  
EN VUE DE LA REPRISE DU SITE  
ZF AUTOMOTIVE AFTERMARKET  
DE BONNEVAL (28)

Présentation synthétique  
de l'opportunité de reprise

16 mars 2021

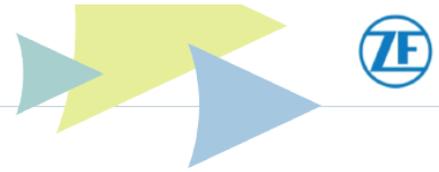
Vincent Beaucourt, Jean Hespel  
Katalyse – Bureau de Paris

► Lyon ► Nantes ► Paris ► Strasbourg

► [www.katalyse.com](http://www.katalyse.com)



## Courrier de circularisation



Madame, Monsieur,

Le groupe ZF se voit aujourd'hui contraint de fermer son **site de Bonneval (28)**, entité dénommée **ZF Automotive Aftermarket**.

Dans ce contexte, conformément à ses obligations Loi Florange, ZF GROUP engage une **recherche de repreneur** pour cet ensemble, et plus particulièrement pour **les 56 salariés du site** non reclassés en interne.

Localisée en périphérie sud de Chartres à **proximité de réseaux de transports multiples** (2 autoroutes, 1 gare), l'entité de Bonneval est composée notamment d'un **bâtiment de plus de 6 000 m<sup>2</sup>** sur un terrain de 2,2 ha. Ce site accueille des activités de **production d'amortisseurs hydrauliques** et de **bureau d'études / prototypage**. La parcelle d'extension de plus de 10 000 m<sup>2</sup> et la flexibilité du site offre des possibilités d'évolution et un environnement de travail propice à l'activité industrielle.

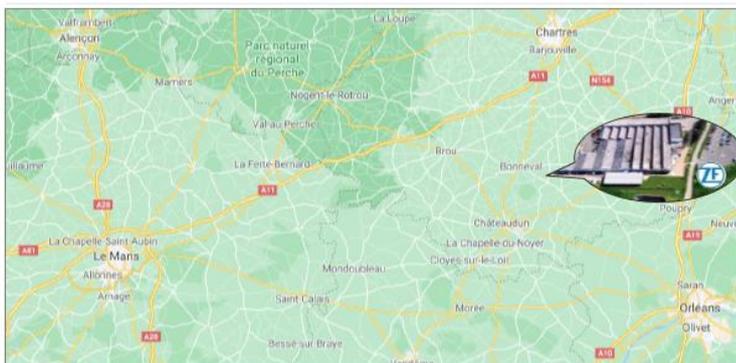
Vous trouverez en pièce jointe une *note synthétique de présentation de cette opportunité*. Nous sommes à votre disposition pour vous fournir de plus amples informations, si celle-ci est susceptible de vous intéresser.

Nous reviendrons très prochainement vers vous pour connaître votre position.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

*Katalyse, conseil de ZF Group*

## Présentation générale de l'entité ZF Automotive Aftermarket



### Caractéristiques générales du site :

Site **pleine propriété** de ZF Group

Terrain de **2,2 ha**

Bâtiment de **6 028,5 m<sup>2</sup>**

Disponible d'ici fin 2021

*Prix à débattre  
selon le projet de reprise sociale proposé*

### Localisation et desserte :

- ▶ **Site en périphérie sud de Chartres (28)**
  - ▶ Au cœur du triangle Chartres | Le Mans | Orléans
- ▶ **À proximité de réseaux de transport :**
  - ▶ Gare TER de Bonneval à 4 minutes
  - ▶ Autoroutes A11 à 22 minutes et A10 à 35 minutes
  - ▶ Gare TGV d'Orléans à 1h ; Gare TGV du Mans à 1h20
  - ▶ Le Mans Arnage à 1h20 ; Orly à 1h30



## BONNEVAL : Recherche de repreneur d'un site industriel

### Plan du site Vue d'ensemble



-  Parcelle complète
-  Bâtiment de production
-  Parking VL
-  Espace de livraison et équipements extérieurs

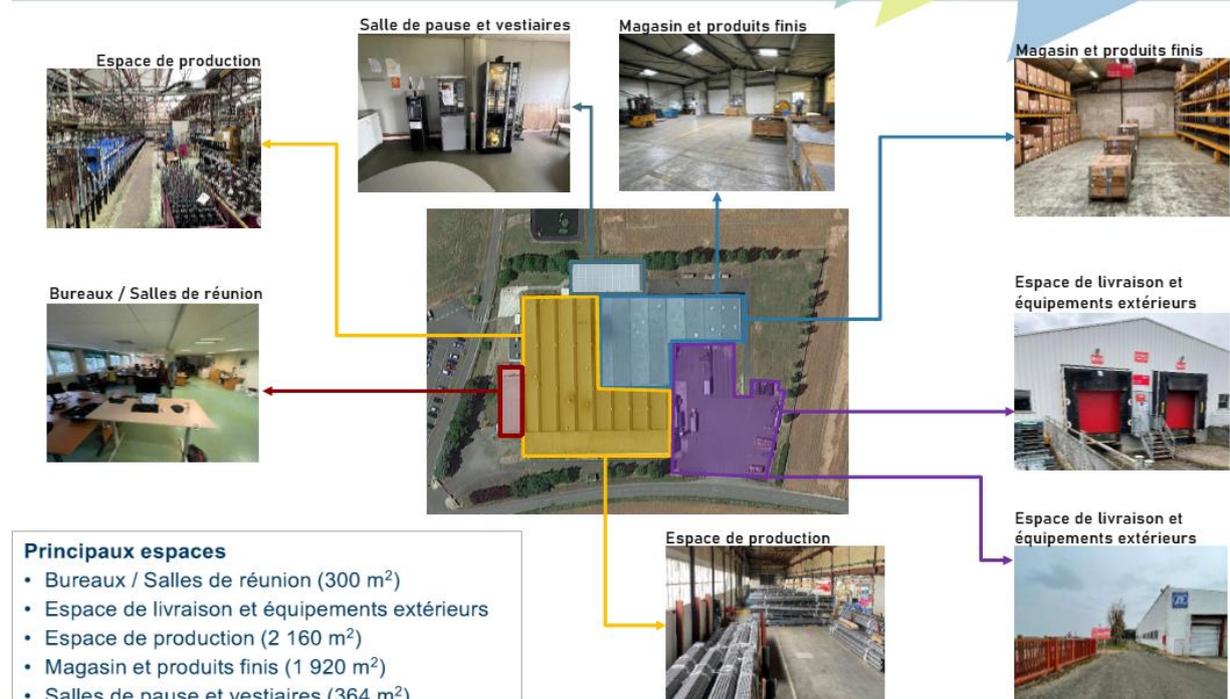


Katalyse

ZF GROUP ♦ Opportunité de reprise du site ZF Automotive Aftermarket de Bonneval (28)

4

### Plan du site Focus sur le bâtiment de production



#### Principaux espaces

- Bureaux / Salles de réunion (300 m<sup>2</sup>)
- Espace de livraison et équipements extérieurs (2 160 m<sup>2</sup>)
- Espace de production (2 160 m<sup>2</sup>)
- Magasin et produits finis (1 920 m<sup>2</sup>)
- Salles de pause et vestiaires (364 m<sup>2</sup>)

Katalyse

ZF GROUP ♦ Opportunité de reprise du site ZF Automotive Aftermarket de Bonneval (28)

5



**Descriptif du bâtiment et infrastructures**



**Points forts**

- ▶ 3 lignes d'assemblage
  - ▶ Organisation de la production en lean manufacturing
  - ▶ Changement de série ultra rapide
- Respect complet des normes environnementales**
- ▶ Certifié environnement ISO 14001
  - ▶ Tri sélectif et recyclage de certains déchets non dangereux
  - ▶ Audits DREAL réguliers (en 2020 : aucun écart)

**Aménagements communs**

- ▶ Salles de pause
- ▶ Salles de réunion
- ▶ Vestiaires
- ▶ Espace extérieur
- ▶ Parking VL

**Aménagements intérieurs : usine de production**

- ▶ Sol dalle béton teinté
- ▶ Cloisons modulaires pleines et vitrées
- ▶ Faux plafond dalles acoustiques
- ▶ Libre sous toiture
- ▶ Mezzanine métallique
- ▶ Réseau chauffage par aérotherme

**Installations générales et techniques**

**Production électrique**

- ▶ 1 Transformateur 400 KVA Sec (2008)
- ▶ 1 Transformateur 800 KVA à huile (2005)
- ▶ 2 Armoires TGBT
- ▶ 1 Arrivée HT

**Production air comprimé**

- ▶ 2 Compresseurs CREYSENSAC Rollair 125V - 125 KW
- ▶ 1 Sécheur d'air CREYSENSAC DW 108
- ▶ 1 Cuve d'air comprimé 2 000 litres

**Production chaud**

- ▶ 1 Chaudière DE DIETRICH avec brûleur Weishaupt
- ▶ 1 Vase d'expansion
- ▶ 1 Cuve 1 000 litres

**Sécurité**

- ▶ 1 Centrale de détection incendie
- ▶ 1 Centrale de détection intrusion
- ▶ 1 Ensemble d'extincteurs répartis

**Équipements de fonctionnement**

- ▶ Local compresseur
- ▶ Compacteur cartons

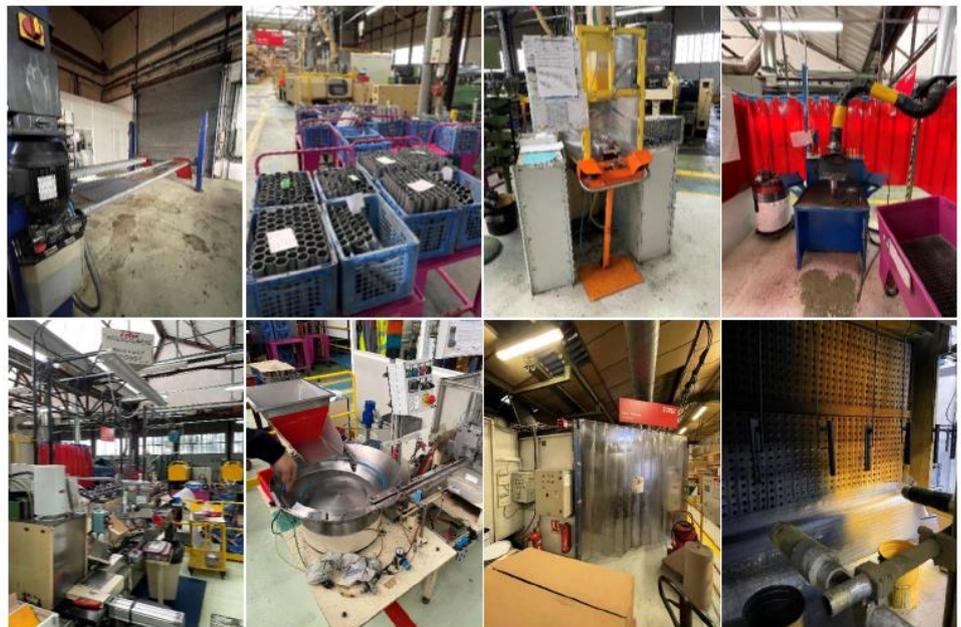
**Bâtiments et infrastructures – Illustrations**  
Focus sur les ateliers



**Prototypage**



**Production**



### Historique du site

#### Dates-clés

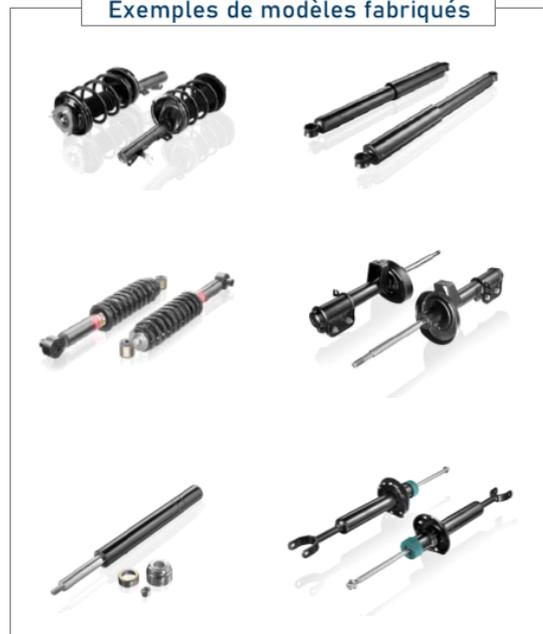


- 1964 : construction de l'usine par **AMORTEX** (machines et activités de montage)
- 1973 : site opérationnel
- 1977 : agrandissement de l'usine
- 1980 : rachat de la société par le groupe anglais **WOODHEAD**
- 1988 : rachat de la société par **MAREMONT CORPORATION** (amortisseurs de marque **GABRIEL**), filiale du groupe américain **ARVIN INDUSTRIES** et transfert du siège à Bonneval
- 1991 : changement de nom pour **GABRIEL AMORTEX** et intégration à **ARVIN France**
- 1995 : changement de nom pour **GABRIEL EUROPE** suite à la fermeture d'un entrepôt aux Pays-Bas et au transfert des activités export à Bonneval
- 2000 : fusion de **MERITOR Automotive** et **ARVIN INDUSTRIES**
- 2011 : rachat de **GABRIEL EUROPE** par la société américaine **TRW Automotive Distribution (branche Aftermarket)**
- 2015 : rachat de **TRW** par l'équipementier automobile **ZF**

### Caractéristiques de la production

- **Fabrication d'amortisseurs hydrauliques**
  - Marché essentiellement tourné vers les pièces de remplacement
  - Minorité de produits destinés à la première monte
  - 1 200 références
- **Compétences maîtrisées**
  - Prototypage
  - Travail des métaux
    - Usinage (Coupe de tube, usinage de la tige) et Sertissage
  - Soudure
  - Assemblage
  - Peinture (traitement de surface associé)
  - Conditionnement
- **Savoir-faire de qualité**
  - ISO 9001
- **Importante capacité de production**
  - Jusqu'à 600 000 pièces par an
- **Nombreux équipements de production**
  - Coupes-tubes
  - Jambe de force
  - Banc de traction compression
  - Canons peinture
  - Projecteur de profil
  - Duromètre
  - Cabines de soudure

#### Exemples de modèles fabriqués



**Contrats de travail faisant l'objet de la reprise**



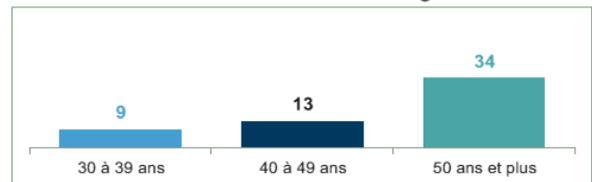
**Emplois par famille de métiers**

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ MOYENNE	CONTRATS CONCERNÉS
Cadres	23 ans	8
Employés	24 ans	12
Ouvriers Mensualisés	22 ans	36
Total EFFECTIF : 56 personnes ANCIENNETÉ MOYENNE : 23 ans		

**Situation des effectifs**

			TOTAL	Moyenne d'âge
Cadres et ETAM	11	9	20	50 ans
Ouvriers	12	24	36	50 ans
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>50 ans</b>

**Tranches d'âge des effectifs**



□ Équipe qui a développé une **très solide expérience** :  
→ 23 ans d'ancienneté en moyenne

□ Compétences reposant sur des **savoir-faire précieux** et de **nombreux acquis d'expérience**



**Conclusion**



► Opportunité dotée de *multiples atouts*

- ▶ Grande qualité et flexibilité marquée de l'organisation de la production
- ▶ Compétences pointues du Bureau d'études
- ▶ Environnement propice à l'activité industrielle
- ▶ Capacité d'expédition internationale
- ▶ Culture d'amélioration continue (CIS, OEE, baisse des coûts fixes)
- ▶ Maîtrise du Système Qualité Environnement Sécurité
- ▶ Équipe professionnelle expérimentée



Pour tout renseignement complémentaire, contactez Katalyse, conseil de ZF GROUP

- Vincent Beaucourt / Jean Hespel, consultants
- [jhespel@katalyse.com](mailto:jhespel@katalyse.com)



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](http://www.uimm28.org) / [www.medef-eureetloir.fr](http://www.medef-eureetloir.fr) – n° ISSN 2727-3474 Dépôt légal : à  
parution - Tél. : 02 37 33 63 00 / Fax : 02 37 28 48 31

