



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE :

SEMAINE DE L'INDUSTRIE : MOBILISONS-NOUS !

Maintes fois repoussée depuis le fatidique et mémorable mois de mars 2020, la 10ème édition de la « Semaine de l'Industrie » se tiendra finalement du 22 au 28 novembre prochain !

Totalement décalée par rapport à sa programmation habituelle de mars, elle a le mérite de se tenir dans un temps très voisin de la semaine Ecole-Entreprise, ce qui nous permettra successivement de toucher des publics très vastes sur des périodes très rapprochées.

Comme toujours, le but est de mettre en avant nos métiers industriels, afin de démontrer la capacité créatrice d'emploi de nos industries et de confronter les demandeurs d'emplois à la réalité de l'entreprise : quels prérequis, quelles compétences à développer, quelles perspectives ?

Pour ce faire, nous ne pouvons que vous inviter à ouvrir vos portes sur le format déjà bien rodé des journées découvertes des métiers, qui permettent sur nos quatre principaux bassins d'emplois de mener des opérations de découverte et de sensibilisation aux métiers en tension.

Plus que jamais une telle opération s'avèrera précieuse en termes de rapprochement de l'offre et de la demande sur un marché de l'emploi en tension maximale.

SOMMAIRE – Octobre 2021 – N° 19

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

- SEMAINE DE L'INDUSTRIE
- GEPEP : Profils et postes disponibles

Agrément de l’avenant n° 5 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Un arrêté du 24 septembre 2021 porte agrément de l’avenant n° 5 à la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle de 2015.

L’agrément rend l’avenant susmentionné applicable. Pour rappel, ce dernier proroge la convention du 26 janvier 2015 jusqu’au 31 décembre 2022.

Source : [Arrêté du 24 septembre 2021 portant agrément de l’avenant n° 5 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle et de l’avenant n° 2 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte](#)

Reclassement du salarié protégé en cas de PSE et périmètre de contrôle de l’inspection du travail

Le Conseil d’État précise sa jurisprudence sur le périmètre de contrôle de l’inspection du travail lorsqu’un salarié est licencié pour motif économique dans le cadre d’un PSE.

Un liquidateur judiciaire a été autorisé à licencier pour motif économique une salariée protégée.

Celle-ci a saisi le juge administratif aux fins d’annulation de la décision d’autorisation de licenciement. Selon elle, le liquidateur n’a pas satisfait à son obligation de reclassement. Il aurait dû inclure dans le périmètre de reclassement une autre société entretenant des liens étroits avec son entreprise.

Les juges du fond ayant fait droit à sa demande, l’employeur a formé un pourvoi devant le Conseil d’État.

Le Conseil d’État juge qu’il n’appartient pas à l’inspection du travail de remettre en cause le périmètre du groupe de reclassement déterminé par le PSE homologué pour apprécier s’il a été procédé à une recherche sérieuse de reclassement du salarié protégé.

Partant, la décision de la Cour administrative d’appel de Paris est censurée, celle-ci ayant jugé que le liquidateur avait manqué à son obligation de recherche sérieuse de reclassement au motif que le périmètre du reclassement interne arrêté dans le document unilatéral fixant le PSE n’incluait pas une autre société.

Source : [Conseil d’État, 22 juillet 2021, pourvoi n° 427004](#)

Activité partielle et APLD : Revalorisation des planchers d'allocation

Le décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 tire les conséquences de la revalorisation du SMIC, et porte augmentation des planchers d'allocation applicables en activité partielle de droit commun ainsi qu'en APLD

L'article 1 de ce texte porte le plancher de l'allocation d'activité partielle de droit commun à 7,47 euros.

L'article 2 du décret revalorise quant à lui le plancher de l'allocation versée aux entreprises les plus touchées par la crise sanitaire. En substance, ce dernier est porté à 8,30 euros pour celles d'entre elles qui relèvent des secteurs dits "protégés" et qui sont confrontées à une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 80 %, ainsi que pour celles qui font face à des fermetures administratives.

Le plancher de l'allocation d'activité partielle dérogatoire pour vulnérabilité ou garde d'enfant est également porté à 8,30 euros.

L'article 3 fixe enfin le plancher de l'allocation d'activité partielle spécifique à 8,30 euros pour les entreprises ayant recours au dispositif d'APLD.

Source : [Décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)

Assurance-chômage : Entrée en vigueur des nouvelles règles de calcul du salaire journalier de référence et de détermination de la durée d'indemnisation

Le décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixe l'entrée en vigueur de certaines dispositions du nouveau régime d'assurance-chômage au 1^{er} octobre 2021

Sont applicables aux travailleurs privés d'emploi depuis le 1^{er} octobre 2021, à l'exception de ceux qui ont fait l'objet d'une procédure de licenciement initiée avant cette date, les dispositions du décret relatif à l'assurance-chômage du 26 juillet 2019 qui traitent :

I. Durée d'affiliation

La durée minimale d'affiliation est, en l'état, fixée à 88 jours ou 610h travaillées (soit 4 mois) au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail, ou, pour les salariés âgés d'au moins 53 ans, des 36 mois précédant la fin du contrat de travail (période de référence d'affiliation ou PRA).

La période de recherche a exceptionnellement été allongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, ainsi qu'entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021, afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire ayant résulté de l'épidémie de Covid-19.

À noter que la durée minimale d'affiliation devrait être fixée, à partir du mois de décembre, en application de la clause de retour à meilleure fortune, à 130 jours ou 910h travaillées (soit 6 mois) au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail, ou, pour les salariés âgés d'au moins 53 ans, des 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

II. Durée d’indemnisation

A. Calcul de la durée d’indemnisation

La durée d’indemnisation est désormais égale au nombre de jours calendaires (jours travaillés et non travaillés) compris entre le premier jour du premier contrat de travail intervenant au sein de la période de référence d’affiliation (24 ou 36 mois), ainsi que la date de fin du dernier contrat compris dans cette période.

Il convient de noter qu’en tout état de cause, les jours non travaillés pris en compte pour la détermination de la durée d’indemnisation ne peuvent être supérieurs à 75 % du nombre de jours travaillés.

Par ailleurs, sont neutralisés de la durée d’indemnisation :

- les jours non couverts par un contrat de travail et limitativement exclus sur le fondement de l’article 9§1 du règlement d’assurance chômage : périodes de maladie excédant 15 jours, de maternité (indemnisées ou non en IJSS) ou d’adoption, d’accident du travail, de paternité, de formation, et d’activité professionnelle non déclarée ;
- les jours non couverts par un contrat de travail intervenu au cours des périodes de restriction liées à la crise sanitaire (soit entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 20 juin 2021)

B. Durée minimale et maximale d’indemnisation

La durée minimale d’indemnisation est, en l’état, fixée à 122 jours, soit 4 mois exprimés en jours calendaires (jours travaillés multipliés par 1,4).

Cette durée minimale d’indemnisation devrait être alignée, à partir du mois de décembre, en application de la clause de retour à meilleure fortune sur la durée d’affiliation minimale, et sera donc fixée à 6 mois minimum exprimés en jours calendaires, soit 182 jours calendaires.

Par ailleurs, la durée d’indemnisation ne peut pas être supérieure à :

- 24 mois, soit 730 jours, pour les salariés âgés de moins de 53 ans ;
- 30 mois, soit 913 jours, pour les salariés qui ont entre 52 ans et de moins de 55 ans, qui ont suivi une formation indemnisée dans le cadre de leur PPAE ;
- 36 mois, soit 1 095 jours, pour les salariés âgés d’au moins 55 ans.

III. Salaire journalier de référence

A. Détermination du salaire de référence

En pratique, le revenu de remplacement est calculé sur la base des rémunérations déclarées par l’employeur à l’issue du contrat de travail et, le cas échéant, des rémunérations mentionnées dans les déclarations rectificatives (article L. 133-5-3 du Code de la sécurité sociale), à l’exception des indemnités de rupture du contrat de travail.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Les rémunérations constituant le salaire de référence pour le calcul de l'allocation sont désormais recherchées sur la période de référence d'affiliation (24 mois ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail).

Toutefois, certaines périodes sont exclues du calcul du salaire de référence, car elles donnent lieu à une rémunération moindre du salarié.

Le décret du 8 juin 2021, portant modification du décret du 26 juillet 2019, introduit à cet effet la notion de « salaire journalier moyen » (SJM), qui sert désormais de base au calcul du salaire de référence lorsque le salarié traverse des périodes qui ne donnent pas lieu au versement d'une rémunération « normale ».

En pratique, ces périodes sont :

- les périodes de maladie ;
- les périodes de maternité ;
- les périodes de paternité ;
- les périodes d'adoption ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a été indemnisé au titre de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée (APLD) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a été autorisé par la Sécurité sociale à reprendre un emploi à temps partiel en restant indemnisé au titre des indemnités journalières ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé parental d'éducation, de la période d'activité à temps partiel, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de proche aidant ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'un congé de fin de carrière ou d'une cessation anticipée d'activité ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié du congé de reclassement ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié d'une période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait son entreprise (liquidation judiciaire-redressement judiciaire), de continuer à y exercer une activité suivant un horaire de travail réduit ayant cessé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a accepté de continuer d'exercer son activité suivant un horaire de travail réduit en raison de difficultés économiques ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, à la suite de difficultés économiques, d'exercer la même activité suivant le même horaire en contrepartie d'un salaire réduit.

En dehors des périodes de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que des périodes pendant lesquelles le salarié a été indemnisé au titre de l'activité partielle et de l'APLD, l'exclusion du calcul du salaire de référence est soumise à la transmission préalable de pièces justificatives par l'allocataire, pour la période considérée.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

La nature des pièces justificatives qu’il conviendra de transmettre à Pôle Emploi dans ces situations est précisée au point 2.1.3.1.2. de la circulaire Unedic n° 2021-13 du 19 octobre 2021.

Dans l’un de ces cas de figure, et pour ces périodes, il convient donc de reconstituer le SJM du salarié, qui se calcule comme suit :

$$\frac{\text{(Rémunérations perçues sur la période de référence) – [(les indemnités de 13ème mois, les primes de bilan, les primes dont le paiement est subordonné à l’accomplissement d’une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date déterminée, qui ont été perçues pendant la période) - (« rémunérations » perçues au titre des périodes mentionnées supra)]}{\text{(Nombre de jours calendaires du contrat de travail compris dans la période de référence) - (Nombre de jours calendaires correspondant aux périodes mentionnées supra)}}$$

Pour que cette rémunération reconstituée soit intégrée dans le salaire de référence, le salaire journalier moyen est multiplié par le nombre de jours afférents à la période spécifique susvisée.

B. Calcul du salaire journalier de référence

À compter du 1^{er} octobre 2021, le salaire journalier de référence (SJR) est déterminé à partir du salaire de référence, et tient compte du nombre de jours calendaires correspondant à la durée d’indemnisation.

En substance, le nombre de jours fixés au dénominateur correspond donc aux jours décomptés entre la première période d’emploi de la période de référence affiliation (PRA), et le terme de la PRA.

Le SJR est ainsi calculé de la façon suivante :

Salaire de référence

Nombre de jours calendaires correspondant à la durée d’indemnisation

En pratique, le nombre de jours calendaires comprend les jours correspondant à des périodes d’inactivité ou d’intercontrat.

Il convient cependant de rappeler que, depuis le décret du 30 mars 2021, ayant modifié le décret du 26 juillet 2019, les jours non travaillés pris en compte au diviseur pour le calcul du SJR sont plafonnés à 75 % du nombre de jours travaillés (calendaires d’affiliation) de l’intéressé.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les jours non couverts par un contrat de travail intervenus au cours des périodes de restriction des libertés liées à la crise sanitaire (soit entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 20 juin 2021), sont exclus des jours calendaires correspondant à la durée d’indemnisation.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

IV. Différés d’indemnisation

Les modalités de calcul du différé « congés payés » sont modifiées. Il est désormais déterminé au prisme de la somme des indemnités compensatrices de congés payés de l’ensemble des fins de contrats intervenues au cours des 182 derniers jours (soit des 6 derniers mois).

Par ailleurs, l’ordre d’imputation des différés est modifié : c’est désormais le différé d’indemnisation spécifique (pour perception d’indemnités de rupture supra-légales) qui commence à courir avant le différé « congés payés ».

Il convient de noter que le recours en référé contre le décret du 29 septembre 2021, déposé le 8 octobre par les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, Unsa et Solidaires, a été rejeté par le Conseil d’État par une ordonnance du 22 octobre 2021. En substance, ce dernier valide donc l’entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021 des dispositions ci-après commentées.

Source : [Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d’entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d’assurance chômage](#)

Conséquence d'un rappel de salaire sur l'alimentation du compte personnel de formation

Par un arrêt rendu le 22 septembre 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation expose les conséquences d'un rappel de salaires (d'un temps partiel à un temps plein) sur l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

Une salariée a été embauchée en CDI à temps complet en 2007 sur un poste de conducteur routier. Elle était parallèlement élue en qualité de délégué du personnel et de membre du CHSCT. L'entreprise a imposé unilatéralement à la salariée un passage à temps partiel. En conséquence, cette dernière a saisi en 2012 la juridiction prud'homale pour solliciter notamment un rappel de salaire, avec les conséquences de droit concernant l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

La Cour d'appel de Bourges a accueilli partiellement la demande de la salariée.

La juridiction a condamné l'entreprise au paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un contrat de travail à temps complet mais a débouté la salariée concernant sa demande de rectification des droits inscrits sur son CPF. Pour motiver sa décision, la Cour d'appel s'est fondée sur le fait que le CPF – au moment des faits – était alimenté en heures en fonction des heures travaillées par la salariée. Or, toujours selon la Cour d'appel, s'il a été alloué à la salariée un rappel de salaire sur la base d'un temps complet, ce dernier n'a pour autant pas été travaillé comme tel par l'intéressée. Ainsi, l'acquisition des heures au titre du compte personnel de formation devait se faire à proportion du temps de travail.

Ce raisonnement est cassé par la chambre sociale de la Cour de cassation au visa de l'article L. 6323-11 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 mais antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Pour rappel, ce texte énonce que : « L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État. L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du compte personnel de formation des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein ».

La Cour de cassation considère, à l'inverse, que la demande de la salariée était bien fondée. La Cour d'appel, en octroyant un rappel de salaire sur la base d'un temps complet (après avoir retenu que l'employeur avait diminué unilatéralement la durée du travail de la salariée) aurait dû rétablir également la salariée dans ses droits figurant sur le compte personnel de formation « pour la période et à hauteur des heures de travail afférentes au rappel de salaire alloué ».

Source : [Cass. soc., 22 septembre 2021, pourvoi n° 19-25.575](#)

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Les CV

CV 2021/10/22 : Technicien BE

Formation : Licence MEEDD (Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable).

Compétences : Utilisation d'appareils de mesure électrique, contrôler une consommation d'énergie, vérifier l'état des équipements d'installation
Mobilité : 10 km autour de Dreux

CV 2021/10/23 : Responsable développement RH

Formation : Master 2 Gestion des ressources humaines

Compétences : Formation et gestion des compétences, recrutement, relations sociales, évaluation de la performances, gestion des projets RH

Langues : Anglais (TOEIC 945/990)

Stage

DE ST 2021/10/09 : Etudiant 2^{ème} année BTS commerce international

Recherche entreprise d'accueil pour effectuer un stage du 15 novembre au 10 décembre 2021.

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF21/10/54 : Chargé de clientèle (H/F)

Formation : Vous possédez un BTS (BAC +2) dans le domaine du commerce international (BTS type Commerce International) et vous justifiez d'une première expérience réussie dans le secteur du commerce à l'international. Vous possédez une bonne expérience de l'outil informatique (Pack Office). Vous êtes BILINGUE ANGLAIS (Lu et écrit).

Mission : Vous prenez en charge la gestion des dossiers clients (recueil des informations, élaboration de devis, négociation tarifaire, définition des moyens, [...]). Vous répondez aux besoins des clients, vous organisez la présentation, vous coordonnez les chantiers (suivi client). Vous vous assurez du respect des délais de facturation client et assurez les éventuelles relances. Vous pouvez être amené à contrôler la facturation fournisseur pour validation. Vous êtes amené à effectuer des reportings auprès de vos responsables hiérarchiques. Vous pouvez être amené à assister le responsable de site dans la rédaction d'offres commerciales.

Offre publiée le 29 octobre 2021

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF21/10/55 : Assistant de projets paie (H/F)

Type de contrat : CDD 5 mois

Formation : BAC + 2

Mission : Vous participez à la mise en place de notre nouveau logiciel de paie (saisie de variable, reprise de données...). Vous contrôlez la reprise des bulletins (cotisations, absences, congés ...). Vous participez aux réunions de projet sur le développement des nouveaux outils.

Offre publiée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/56 : Chef de projets emballage (H/F)

Formation : BAC+2 (BTS ou DUT), vous disposez de compétences et de capacités en conception d'emballage industriel. Vous justifiez d'une première expérience réussie en animation et coordination d'équipe dans le cadre de projets. Vous maîtrisez l'utilisation des logiciels pack office, gestion de projet, CAO Solid Works. Vous connaissez la réglementation en vigueur dans le secteur de la logistique, manutention, transport et emballage. Langue Anglaise souhaitée.

Mission : Etudier, mettre au point, définir et optimiser les méthodes des prestations emballage, en fonction des cahiers des charges de nos prospects et clients. Concevoir et Dessiner sur ordinateur. Mettre en place les conditions optimales d'exécution des prestations et leur déroulement. Chiffrer, soutenir la vente et mettre en place des solutions. Etudier l'impact financier de l'organisations des prestations mis en œuvre. Coordonner et piloter l'intervention de différents métiers du groupe ou de sous-traitant. Participer aux audits, analyser le service et mettre en place de procédures. Participer à l'évolution des équipements productifs et assurer la veille réglementaire. Négocier avec les fournisseurs potentiels.

Offre publiée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/57 : Directeur des opérations logistiques (H/F)

Formation : Vous êtes diplômé(e) d'un BAC + 5 en SCM. Vous disposez d'une expérience de 5 ans minimum dans la gestion de plusieurs entrepôts et le management d'équipes opérationnelles d'entrepôt.

Mission : Assurer le fonctionnement au quotidien des activités logistiques sur l'ensemble de nos sites. Garantir la satisfaction optimale de nos clients par rapport à nos engagements contractuels. Ajuster et Optimiser les moyens humains et matériels en fonction de la stratégie du groupe. Améliorer la rentabilité des activités logistiques dans le respect des valeurs et de la culture de l'entreprise. Animer des comités de pilotage clients. Suivre des plans d'améliorations clients et internes. Garantir le maintien d'un bon climat social, cohésion et motivation des équipes. Être l'Intermédiaire/ facilitateur entre les responsables d'agences logistiques et les autres services du groupe. Collaborer avec les équipes commerciales.

Offre publiée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/58 : Charge de clientèle (H/F)

Type de contrat : CDD

Formation : BAC +2 dans le domaine du commerce (BTS / DUT)

Mission : Prendre en charge la gestion des dossiers clients (7 clients sur la plateforme). Assurer le respect des délais de facturation client et assurez les éventuelles relances. Répondre aux besoins des clients, et effectuer leur suivi. Gérer les flux entrants et sortants. Utiliser les logiciels de gestion et logistique du service (WMS). Accueillir les chauffeurs, et les orienter vers les quais de chargement. Gérer et suivre les documents de transport. Effectuer des reportings auprès de vos responsables hiérarchiques.

Offre publiée le 29 octobre 2021

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF21/10/59 : Gestionnaire de stock H/F

Formation : Logistique Bac à Bac+2 (type DUT Transport et Logistique), vous avez une première expérience dans la logistique de service.

Mission : Assurer la gestion des commandes d'un portefeuille clients. Prendre les rendez-vous avec nos différents fournisseurs. Répondre aux demandes des clients sur l'avancement de l'activité. Gérer les flux de marchandises (entrées et sorties de stocks) en utilisant différents systèmes informatiques dont le logiciel WMS Réflex. Assurer le suivi de l'activité (Reporting, indicateurs, résolution d'anomalies), avec l'utilisation d'Excel (tableaux croisés dynamiques, recherche V, etc.). Accueillir les chauffeurs, et les orienter vers les quais de chargement. Coordonner en permanence votre activité avec les différents opérationnels (donner les priorités).

Offre publiée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/60 : Déménageur transfert industriel (H/F)

Mission : Vous réalisez le déménagement de biens de production industriel (appareils, machines etc.) d'un lieu à un autre, pour le compte d'un client. Vous assurez les opérations de montage et démontage des équipements de production. Vous effectuez tout ou partie des opérations de maintenance (emballage/déballage, protection, chargement/déchargement du véhicule, réinstallation dans les nouveaux locaux...) selon les règles de sécurité en vigueur et les impératifs client (qualité, délai...). Vous pouvez être amené(e) à effectuer des essais et/ou des réglages lors de l'installation et/ou de la remise en état du matériel. Vous pouvez être amené(e) à conduire le véhicule (camionnette).

Offre diffusée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/61 : Electricien transfert industriel (H/F)

Formation : CAP/BEP et/ou BAC PROFESSIONNEL, vous justifiez d'une première expérience dans les domaines de l'électricité, électromécanique, électrotechnique ou de la mécanique.

Mission : Vous réalisez le déménagement de biens de production industriel (appareils, machines etc.) d'un lieu à un autre, pour le compte d'un client. Vous assurez les opérations de montage et démontage des équipements de production. Vous procédez à la connexion de fils, de câbles et d'éléments entrant dans la composition d'organes de commandes et d'équipements électromécaniques ou électriques. Vous pouvez également assurer des modifications de câblage, des essais et des réglages pour des travaux d'installation ou de mise en état du matériel. Vous effectuez tout ou partie des opérations de maintenance (emballage/déballage, protection, chargement/déchargement du véhicule, réinstallation dans les nouveaux locaux...) selon les règles de sécurité en vigueur et les impératifs client (qualité, délai...). Vous pouvez être amené(e) à effectuer des essais et/ou des réglages lors de l'installation et/ou de la remise en état du matériel. Vous pouvez être amené(e) à conduire le véhicule (camionnette).

Offre publiée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/62 : REFERENT T.I.C. (Technique de l'Information et de la Communication) – (H/F)

Formation : MASTER 1 minimum

Expérience : 1 an 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

Offre publiée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/63 : Coordinateur sécurité au travail (H/F)

Lieu de travail : Versailles

Formation : BAC+5 à dominante HSE, vous justifiez d'une expérience confirmée en sécurité du travail au sein d'une direction corporate.

Vous avez évolué au sein du milieu industriel (Armement, Chimie, Métallurgie, Fonderie, Traitement de surface...) où vous avez notamment assumé la coordination et l'animation d'équipes transversales (sur sites certifiés ISO45001/OHSAS18001) comportant des activités de conception, de production et de maintenance. Anglais courant.

Mission : Assistance et soutien des professionnels SSE et ligne managériale sur sites/entités de Nexter en matière de sécurité. Management de la démarche SST. Analyse de risque HSE. Retour d'expérience sur les incidents SSE. Veille sur les exigences légales et autres en matière SSE. Gestion du système de management environnemental du Groupe. Suivi des actions correctives/préventives. Animation du réseau des correspondants SSE du groupe et de groupes de résolutions de problèmes. Audit de terrain et coaching/formation sur les thématiques de votre compétence. Développement de solutions/conseils spécifiques pour assurer la résolution des questions de sécurité identifiées. Gestion et exploitation optimisée des bases de connaissances en SSE du Groupe via la solution intégrée Préventéo. Maintien à jour du référentiel documentaire SSE notamment les directives SSE en conformité avec les normes ISO45001 (également 14001 et 9001). Représentation du groupe Nexter dans les groupes de travail industriels et administrations.

Offre publiée le 29 octobre 2021

OFFRE n° OF21/10/64 : Chargé de relation client / Commercial – (H/F)

Formation : BAC +3 ou équivalent

Expérience : Formation professionnelle exigée (continue et apprentissage).

Mission : Fidéliser les entreprises partenaires et en prospecter de nouvelles : Réaliser des visites en entreprises et faire émerger des offres. Conseiller et accompagner les chefs d'entreprises : informer sur les dispositifs de l'apprentissage et de la formation continue, rappeler les mesures incitatives. Inciter les entreprises à recruter un apprenti. Identifier les besoins de compétences de l'entreprise et définir les profils de postes souhaités ou les formations à mettre en œuvre.

Promouvoir l'apprentissage et la formation continue : Recherche de prospects. Information, orientation et suivi des prospects. Identification et gestion des différents profils. Elaboration et participation aux différents dispositifs d'aide à la recherche d'entreprise. Organiser des manifestations diverses (salons, forums, journées portes ouvertes...). Animer des contacts réguliers avec les partenaires (réseau de développeurs, collègues, lycées, missions locales, pôle emploi, etc.).

Accompagner la conclusion du contrat d'apprentissage ou la concrétisation d'un projet de formation continue : Co-animation de la phase « relation candidat/entreprise ». Favoriser le rapprochement de l'offre et de la demande de contrat d'apprentissage. Animation de réunions d'information collectives dans le cadre de la formation continue. Accompagner les candidats de la formation continue dans la formalisation de leur projet. Accompagner les entreprises dans la contractualisation des contrats d'apprentissage et en assurer le suivi administratif (environ 220 contrats par an).

Offre publiée le 29 octobre 2021

Les compétences disponibles

ENT 2021/10/18

Bassin d'emploi : Chartres

Activité de l'entreprise :

Fabrication de cylindres
mécaniques d'héliogravures

Nombres de postes : 11

- 1 Opérateur de traitement de surface,
- 1 Opérateur polyvalent,
- 1 Opérateur polyvalent en gravure,
- 1 Opérateur machine essai,
- 1 Tourneur,
- 1 Préparateur graveur/contrôle épreuve,
- 1 Fabricant,
- 1 Coordinateur de production,
- 1 Chef d'atelier,
- 1 Responsable service commercial,
- 1 Responsable service prépresse





Pour participer aux « JOURNEES PORTES OUVERTES » à destination de demandeurs d'emploi réalisées lors de la « SEMAINE DE L'INDUSTRIE », merci de remplir [ce formulaire](#).

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

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
Eure-et-Loir

