



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : Crise ukrainienne : vers un accueil facilité des personnes déplacées en France

Parmi les mesures gouvernementales du « plan de résilience » destiné à faire face aux conséquences de la guerre en Ukraine, figurent, au-delà des dispositifs strictement économiques, celles qui sont liées à l'accueil des personnes déplacées en France.

S'agissant de l'opportunité d'intégrer en entreprise les personnes concernées, une circulaire interministérielle du 10 mars 2022 tire les conséquences d'une décision du Conseil de l'Union Européenne qui actionne en leur faveur le dispositif de protection temporaire, leur octroyant une protection internationale immédiate et les dispensant d'un examen de situation individuelle par l'OFPRA.

La définition stricte des publics éligibles est précisée par ladite instruction. Les initiatives d'accompagnement vers l'emploi, d'embauche, de même que toutes les mesures subséquentes d'accompagnement s'inscrivent dans les missions du club « les entreprises s'engagent », portées en Eure-et-Loir par nos propres instances patronales.

Vous serez en conséquence les premiers informés des actions envisageables sur cette base !

SOMMAIRE - MARS 2022 – N° 24

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Stage
- Alternance
- Les offres d'emploi

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- C'CHARTRES FORUM ALTERNANCE – 29 AVRIL 2022

Activité partielle : Prorogation du taux majoré d’indemnité et du taux majoré d’allocation

Le décret n° 2022-241 du 24 février 2022 et le décret n° 2022-242 du 24 février 2022 portent prorogation du taux majoré d’indemnité d’activité partielle perçue par les salariés des entreprises les plus touchées par la crise sanitaire et du taux majoré d’allocation d’activité partielle perçue par les employeurs les plus touchés par la crise sanitaire.

Ils redéfinissent par ailleurs cette dernière notion, en la cantonnant aux entreprises faisant l’objet d’une mesure de police.

Les salariés des entreprises les plus touchées par la crise percevront une indemnité d’activité partielle fixée à 70 % de leur rémunération horaire brute, jusqu’au 31 mars 2022. Initialement, cette mesure était supposée prendre fin au 28 février 2022.

Les entreprises les plus touchées par la crise percevront, quant à elle, une allocation d’activité partielle fixée à 70 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés, jusqu’au 31 mars 2022. Initialement, cette mesure était supposée prendre fin au 28 février 2022.

Les entreprises concernées par cette mesure sont désormais :

- Celles dont l’activité principale implique l’accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation du Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l’exclusion des fermetures volontaires ;
- Les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d’exercice de l’activité économique et de circulation des personnes prises par l’autorité administrative afin de faire face à l’épidémie de Covid-19 dans le cadre de l’état d’urgence sanitaire, lorsqu’ils subissent une forte baisse de chiffre d’affaires (au moins 60 % selon les modalités déterminées par décret).

Les entreprises et les salariés des entreprises figurant sur la liste des secteurs protégés cesseront de bénéficier de la majoration de leur taux d’allocation d’activité partielle à compter du 1^{er} mars 2022.

Source : : [Décret n° 2022-241 du 24 février 2022 relatif aux modalités de fixation de l’indemnité et de l’allocation d’activité partielle - Décret n° 2022-242 du 24 février 2022 relatif à la détermination du taux de l’allocation d’activité partielle](#)

Nouvelle circulaire de l’UNEDIC relative au contrat de sécurisation professionnelle

À la suite de l’avenant de prorogation à la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) du 26 janvier 2015 signé unanimement par les partenaires sociaux interprofessionnels le 28 juin 2021, agréé par arrêté du 24 septembre 2021, l’Unédic a édité une nouvelle circulaire en date du 28 février 2022, qui remplace la circulaire du 27 janvier 2016.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Cette nouvelle circulaire intègre les évolutions négociées par les partenaires sociaux, ainsi que celles résultant de l'entrée en vigueur du second volet de l'assurance chômage.

Elle détaille le dispositif du CSP, les droits et obligations du salarié acceptant le CSP et la situation des bénéficiaires au terme du CSP.

En synthèse, les nouveaux paramètres d'indemnisation, issus de l'avenant n° 5, sont les suivants :

➤ **Durée d'affiliation**

Par dérogation au droit applicable au régime d'assurance-chômage, la durée minimale d'affiliation requise pour bénéficier d'une indemnisation au titre du CSP demeure à 88 jours ou 610 heures, soit 4 mois travaillés (au lieu de 130 jours ou 910 heures, soit 6 mois travaillés). Celle-ci s'apprécie :

- au cours des 24 mois précédant la fin de contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- au cours des 36 mois précédant la fin de contrat de travail pour les salariés âgés d'au moins 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail (article 3 du Règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019).

Notons que la période de référence d'affiliation (24 ou 36 mois) est celle de droit commun, c'est-à-dire celle applicable aux bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).



La durée d'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation de l'emploi (ASP) pour les salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à 1 an est déterminée selon les mêmes modalités que celles de l'ARE, sous réserve du cas particulier des bénéficiaires dont la durée d'affiliation est comprise entre 4 mois (88 jours travaillés) et 6 mois (130 jours travaillés).

➤ **Adhésion au dispositif**

Si, sur le fond, les règles d'adhésion au dispositif ne sont pas modifiées, il convient néanmoins de souligner le changement de sémantique opéré par les partenaires sociaux. La notion de rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties est supprimée. Le texte de la convention s'aligne désormais sur la rédaction du Code du travail en énonçant que « l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail, conformément à l'article L. 1233-67 du Code du travail ».

On notera également que la convention modifiée précise que la rupture intervient dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique.

➤ **Durée du dispositif**

La durée du dispositif reste par principe équivalente à 12 mois à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Trois nouveaux cas de prolongation du CSP ont été ajoutés par les partenaires sociaux, pour les bénéficiaires du CSP justifiant d’une ancienneté d’au moins 1 an :

- Les périodes de congé de paternité et d’accueil de l’enfant ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale du congé de paternité et d’accueil de l’enfant telle que fixée aux articles L. 1225-35 et suivants du Code du travail ;
- Les périodes de congé d’adoption ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale du congé d’adoption telle que fixée aux articles L. 1225-37 et suivants du Code du travail ;
- Les périodes de congé de proche aidant ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale du congé telle que fixée aux articles L. 3142-19 et suivants du Code du travail.

➤ **Calcul de l’allocation de sécurisation professionnelle**

L’allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est calculée selon des modalités spécifiques, à partir des rémunérations issues du seul contrat de travail ayant donné lieu à l’adhésion au CSP. À ce titre, seuls les jours travaillés, ramenés sur une base calendaire, afférents à ce contrat et situés au cours de la période de référence, sont retenus au diviseur du salaire journalier de référence (dans le droit commun, l’allocation chômage est calculée en prenant en compte les jours travaillés et les jours correspondant à des périodes d’inactivité ou d’intercontrat).



Notons que les partenaires sociaux interprofessionnels ont prévu que la mesure de dégressivité prévue par le règlement d’assurance chômage ne s’applique pas à l’ASP.

Ainsi, les bénéficiaires justifiant au moins d’un an d’ancienneté dans l’entreprise, au sens de l’article L. 1234-1, 3° du Code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier de référence (les bénéficiaires ayant moins d’un an d’ancienneté perçoivent une allocation équivalente à celle de l’allocation de retour à l’emploi – ARE – soit 57 % de leur salaire journalier de référence).

➤ **Durée du versement de l’allocation de sécurisation professionnelle**

L’allocation de sécurisation professionnelle est versée, sauf cas de prolongation limitativement énumérés par la convention CSP (reprise d’emploi, arrêt maladie, congé de maternité, congé de paternité et d’accueil de l’enfant, congé d’adoption et congé de proche aidant), pour une durée de 12 mois à compter de la prise d’effet du CSP quelle que soit la durée d’affiliation dont le bénéficiaire du CSP justifie.

Notons que la durée de versement de l’allocation est déterminée différemment selon que le bénéficiaire du CSP justifie ou non de la condition d’affiliation minimale requise pour une ouverture de droits à l’ARE.

➤ **Entrée en vigueur**

L’avenant de prorogation à la convention CSP du 26 janvier 2015 s’applique au plus tard jusqu’au 31 décembre 2022.

Source : [Circulaire Unédic du 28 février 2022, n° 2022-04](#)

Pérennisation des aides exceptionnelles en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap

Dans un communiqué de presse en date du 28 février 2022, l’Agefiph informe que certaines aides exceptionnelles créées au début de la crise sanitaire et dont le terme était prévu le 28 février 2022 sont pérennisées.

Aides exceptionnelles prenant fin au 28 février 2022	Aides pérennisées
Aide exceptionnelle de soutien à l’emploi d’une personne handicapée en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation	NON
Aide majorée à la conclusion d’un contrat d’apprentissage ou de professionnalisation avec une personne handicapée	NON
Aide exceptionnelle pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l’emploi	OUI N.B. : L’intitulé est désormais « <i>Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l’emploi des salariés handicapés</i> »
Adaptation de l’aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l’emploi	NON
Adaptation de l’aide à l’accueil, l’intégration et à l’évolution professionnelle	NON
Aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail	NON N.B : La question du télétravail est intégrée dans « <i>L’aide à l’adaptation des situations de travail des personnes handicapées</i> »
Aide exceptionnelle pour la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques de prévention	OUI N.B : La prise en charge du surcoût des équipements spécifiques de prévention est intégrée dans « <i>L’aide à l’adaptation des situations de travail des personnes handicapées</i> »
Aide pour le « soutien à l’exploitation » des entrepreneurs travailleurs handicapés	NON
Couverture financière des périodes de carence d’arrêt de travail et d’arrêt pour garde d’enfants en soutien aux entrepreneurs	NON
Accompagnement renforcé des entrepreneurs travailleurs handicapés par un diagnostic intitulé « soutien à la sortie de crise »	OUI N.B. : Le diagnostic est intégré dans le volet « <i>Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d’entreprise</i> » Cette prestation est maintenue tant que la situation économique liée à la crise sanitaire le nécessitera

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”



L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée a été augmentée de 1 000 euros, la portant ainsi à 4 000 euros pour les contrats d'apprentissages et 5 000 euros pour les contrats de professionnalisation.

L'aide de soutien à la création ou à la reprise d'une entreprise pour une personne en situation de handicap est réévaluée. Elle est portée à 6 000 € au lieu de 5 000 €.

Aides exceptionnelles prenant fin au 28 février 2022	Aides pérennisées
Maintenir la rémunération et la protection sociale des stagiaires en formation	OUI N.B. : Intégration dans la partie « Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi »
Aide exceptionnelle aux déplacements	OUI N.B. : Intégration dans la partie « Aide aux déplacements en compensation du handicap »
Aide exceptionnelle au parcours de formation à distance	NON
Cellules d'écoute psychologique ouverte aux personnes en situation de handicap	NON

Source : [Communiqué de presse de l'Agefiph du 28 février 2022](#)

LOI 3DS : Dispositions relatives au handicap

La loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite « 3DS » qui est parue au Journal officiel du 22 février 2022 comporte plusieurs dispositions sur le handicap.

➤ Emploi en milieu ordinaire

Afin de faciliter le passage en milieu ordinaire de travail des personnes en situation de handicap accueillies en ESAT (établissement et service d'aide par le travail), un « parcours renforcé en emploi », dont les modalités seront déterminées par décret, est créé. En outre, il leur est désormais possible de travailler simultanément et à temps partiel, dans une entreprise dite ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou d'exercer une activité professionnelle indépendante, dans la limite de la durée légale de travail.

Aux termes de la loi, la définition des personnes pouvant être accueillies en ESAT est modifiée.

Dorénavant, peuvent être accueillies en ESAT les personnes pour lesquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté une capacité de travail réduite, dans des conditions définies par décret, et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Rappelons que jusqu’alors pouvaient être accueillies en ESAT les personnes en situation de handicap :

- d’au moins 16 ans ;
- ayant une capacité de travail inférieure à un tiers au sens de l’article R. 341-2 du Code de la sécurité sociale (l’invalidité que présente l’assuré doit réduire au moins des 2/3 sa capacité de travail ou de gain) ;
- qui, bien qu’ayant une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale, avaient besoin d’un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision de la CDAPH qui ne pouvaient être satisfaits par une orientation vers le marché du travail (article R. 243-3 du Code de l’action sociale et des familles).

➤ **Octroi de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**

Désormais, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est automatiquement octroyée aux mineurs d’au moins 16 ans s’ils bénéficient de l’allocation d’éducation de l’enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou d’un projet personnalisé de scolarisation.

➤ **Expérimentation**

Rappelons que l’article 67 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel avait prévu l’expérimentation d’un nouveau cas de recours au travail temporaire dans le cas où le salarié titulaire d’un contrat de travail temporaire serait un bénéficiaire de l’obligation d’emploi (OETH). Les entreprises pouvaient utiliser ce nouveau cas de recours du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

La loi 3DS proroge la durée de cette expérimentation jusqu’au 31 décembre 2023.

Source : [Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l’action publique locale](#)

Publication de la loi 3DS : Encadrement de l'apprentissage transfrontalier

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS) a été publiée au Journal officiel du 22 février 2022. Cette loi prévoit notamment le régime juridique applicable à l'apprentissage transfrontalier.

Suite à la publication de la loi du 5 septembre 2018 et au retrait de la compétence régionale en matière d'apprentissage, les contrats transfrontaliers ne pouvaient plus être financés. Toutefois, de manière dérogatoire et temporaire, le financement de ces contrats était assuré par l'État.

La loi 3DS a complété le titre III du livre II de la sixième partie du Code du travail par un chapitre V « développement de l'apprentissage transfrontalier » et a défini son régime juridique.

L'apprentissage transfrontalier permet à un apprenti d'effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France (article L. 6235-1 du Code du travail).

Par ailleurs, les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier sont précisées dans le cadre d'une convention conclue entre la France et le pays frontalier dans lequel est réalisée la partie pratique ou la partie théorique. Elle précise notamment (article L. 6235-3 du Code du travail) :

- les dispositions relatives au régime juridique applicable au contrat de travail, lorsque la formation pratique se déroule dans un pays frontalier ;
- les dispositions relatives notamment à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat, lorsque la formation théorique se déroule dans un pays frontalier ;
- les dispositions relatives au financement de l'apprentissage transfrontalier.

Si le livre II de la sixième partie du Code du travail est applicable à l'apprentissage transfrontalier, la loi prévoit l'exclusion de certaines dispositions attachées au régime du contrat d'apprentissage (article L. 6235-3 du Code du travail) :

- les dispositions relatives à la mobilité internationale et européenne des apprentissage (articles L. 6222-42 à L. 6222-44 du Code du travail) ;
- lorsque la formation pratique est réalisée dans un pays frontalier :
 - les chambres de commerce et d'industrie n'ont pas à assurer la médiation pour la résolution de litige lors de l'exécution ou de la rupture du contrat ni à participer à la formation des maîtres d'apprentissage (2° et 3° de l'article L. 6211-4 du Code du travail) ;
 - le titre II « contrat d'apprentissage » ne s'applique pas (articles L. 6222-1 à L. 6227-12 du Code du travail), à l'exception des dispositions imposant :
 - la présentation de l'apprenti aux examens (article L. 6222-34 du Code du travail) ;
 - la remise d'une carte d'étudiant des métiers (article L. 6222-36-1 du Code du travail) ;
- le titre IV relatif au « financement de l'apprentissage » ne s'applique pas (article L. 6241-1 et suivants du Code du travail).
- lorsque la formation théorique est réalisée dans un pays frontalier :
 - la prise en considération des exigences de chaque niveau de qualification pour adapter la durée de la formation ainsi que le plancher de 25 % ne s'appliquent pas (4ème à 6ème alinéa de l'article L. 6211-2 du Code du travail) ;

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

- les dispositions du titre III relatives aux centres de formation d'apprentis ne s'appliquent pas à l'exception du chapitre V portant sur le développement de l'apprentissage transfrontalier ;
- les dispositions relatives à la participation des régions au financement des CFA (article L. 6211-3 du Code du travail), ou à la carte d'étudiant des métiers (article L. 6222-36-1 du Code du travail) ne s'appliquent pas.

Notons que le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, jusqu'au 31 décembre 2022, toute mesure relevant du domaine de la loi afin de définir les modalités d'organisation, de mise en œuvre et de financement de l'apprentissage transfrontalier. La loi de ratification devra être déposée dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'ordonnance (article 188 de la loi 3DS).

Le régime de l'apprentissage transfrontalier entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel. En conséquence, les articles L. 6235-1 et suivants du Code du travail, créés par la loi 3DS, sont entrés en vigueur depuis le 23 février 2022.

Source : [Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale](#)

PRO-A : Signature d'un avenant à l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

L'UIMM et 3 organisations syndicales de salariés représentatives ont signé le 8 mars 2022 un avenant à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, portant sur la reconversion et la promotion par alternance (pro-A). L'entrée en vigueur de l'avenant est subordonnée à son extension.

Un avenant à l'accord du national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie a été conclu le 8 mars 2022 par l'UIMM et 3 organisations syndicales de salariés représentatives : CFE-CGC, FO et CFDT (la CGT n'est pas signataire).

Cet avenant a pour objet de rendre éligible à la pro-A 20 nouvelles certifications professionnelles réparties en 5 groupes de métiers relatifs à (article 1.2) :

- la maintenance (11 certifications professionnelles) ;
- la fabrication additive (3 certifications professionnelles) ;
- les industries de process (4 certifications professionnelles) ;
- le montage et l'assemblage (1 certification professionnelle) ;
- la manutention complexe (1 certification professionnelle).

Parallèlement, l'article 1.1 de l'accord supprime 23 certifications professionnelles devenues désuètes de la liste des certifications professionnelles éligibles à la pro-A.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Comme rappelé en préambule et conformément à l'article 33 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié, la liste a été élaborée après validation par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte (CPNEFP restreinte) de la métallurgie postérieurement à un examen par les groupes techniques paritaires (GTP) « Observations » et « Certifications ».

Conformément à l'article L. 6324-3 du Code du travail, la liste des certifications professionnelles éligibles à la pro-A doit être définie par un accord de branche étendu. En application de ce même article, l'extension est subordonnée au respect des critères de « forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences ».

Par conséquent, l'avenant prend effet à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, sous réserve pour chaque certification professionnelle ajoutée, du respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. L'Administration (DGEFP, en articulation avec la DGT) exerce un contrôle d'opportunité, certification professionnelle par certification professionnelle.

L'avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié, soit jusqu'au 31 décembre 2023 (articles 2 et 3).



Financé habituellement par l'Opco à hauteur de 3 000 € par action de formation (au titre des fonds « alternance »), le dispositif bénéficie, dans le cadre du plan de relance (FNE Relance) d'un financement spécifique porté à 9 000 € par action, comprenant une prise en charge forfaitaire des rémunérations à hauteur de 11€/h et d'une ligne budgétaire dédiée pour 2022 de 20 M€ dans le cadre de la Convention Relance Industrie conclue entre l'Opco 2i et l'État.

Source : [Avenant du 8 mars 2022 à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie](#)

Aide financière en faveur de certains demandeurs d'emploi s'engageant dans une action de formation : publication d'un nouveau décret

Le décret n° 2022-386 du 18 mars 2022, publié au Journal officiel du 19 mars 2022, modifie le décret n° 2021-1405 du 29 octobre 2021 qui a institué une aide financière en faveur de certains demandeurs d'emploi.

Pour mémoire, le décret n° 2021-1405 du 29 octobre 2021, publié au Journal officiel du 30 octobre 2021, a institué une aide financière de 1000 € en faveur de certains demandeurs d'emploi s'engageant dans une action de formation.

Cette aide est attribuée aux demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, n'ayant exercé aucune activité professionnelle pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois, qui remplissent en outre les conditions suivantes :

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

- Débuter entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022 une formation nécessaire à l’acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, financée en tout ou partie par celui-ci ;
- Débuter entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022 une préparation opérationnelle à l’emploi individuelle mentionnée à l’article L. 6326-1 du Code du travail ;

Le respect de ces conditions s’apprécie à la date d’entrée en formation (en application du décret n° 2021-1405 du 29 octobre 2021) ou, au regard des dispositions du décret n° 2022-386 du 18 mars 2022, à la date à laquelle la formation est proposée dans le cadre du projet personnalisé d’accès à l’emploi par Pôle Emploi au demandeur d’emploi par tout moyen donnant date certaine à sa réception, si cette proposition est faite dans un délai maximum de 4 mois avant la date d’entrée en formation.

Les dispositions du décret sont entrées en vigueur depuis le 20 mars 2022.

Source : [Décret n° 2022-386 du 18 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-1405 du 29 octobre 2021 instituant une aide financière exceptionnelle en faveur de certains demandeurs d’emploi](#)

Conditions d’ancienneté pour bénéficier d’un projet de transition professionnelle : Publication d’un décret

Le décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l’essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle (PTP), pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, a été publié au Journal officiel du 17 mars 2022. Il fixe notamment la durée de l’arrêt de travail qui permet au salarié de bénéficier du PTP, sans condition d’ancienneté.

Le I de l’article D. 6323-9 du Code du travail dispose que, pour bénéficier d’un PTP, le salarié doit justifier :

- Soit d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l’entreprise, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- Soit d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu’ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4e mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

En application du décret n° 2022-373 du 16 mars 2022, le I de l’article D.6323-9 du Code du travail est complété d’un alinéa qui dispose que ces conditions d’ancienneté ne s’appliquent pas pour un salarié ayant connu, quelle qu’ait été la nature de son contrat de travail et dans les 24 mois ayant précédé sa demande de PTP, une absence au travail résultant d’une maladie professionnelle ou une absence au travail d’au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d’un accident du travail, d’une maladie ou d’un accident non professionnel.

Les dispositions du décret entrent en vigueur le 31 mars 2022.

Source : [Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l’essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle](#)

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Stage

DE ST 2022/03/01 : Etudiante en première année de Master Marketing, Vente et diplômée d'une licence Management et Sciences Humaines, recherche une entreprise susceptible de l'accueil pour un stage d'une durée de 3 à 5 mois à compter du mois d'avril

Langue : Anglais (B2) – Espagnol (B1)

Alternance

ALT 2022/03/01 : APPRENTI ASSISTANT LOGISTIQUE (H/F)

Type de contrat : ALTERNANCE – BAC + 2 ou BAC + 3

Mission : Contribuer à la prise en charge la gestion des dossiers clients. Répondre aux besoins des clients, et effectuer leur suivi. Participer à la gestion des flux entrants et sortants. Accueillir les chauffeurs, et les orienter vers les quais de chargement. Gérer et suivre les documents de transport. Participer à l'élaboration des reportings auprès de vos responsables hiérarchiques.

Offre publiée le 31 mars 2022

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF22/03/25 : Responsable d'affaires (H/F)

Formation : formation supérieure, vous êtes reconnu pour votre goût du challenge.

Expérience : Vous justifiez d'une première expérience réussie en tant que coordinateur de chantiers / chargé(e) d'affaires ; votre sens du relationnel et votre approche terrain sont de réels atouts dans l'atteinte de vos objectifs. Dynamique, vous souhaitez animer une équipe et l'accompagner dans son développement. Vous êtes titulaire du permis B et effectuez des déplacements sur la France entière (et ponctuellement à l'étranger).

Mission : Avant-vente : Détecter des opportunités d'affaires et assister le service commercial. Se rendre sur les sites et les chantiers clients, afin d'analyser leurs besoins et proposer des solutions sur mesure. Rédiger les offres techniques et tarifaires pour répondre aux besoins des clients. Assurer la fidélisation par le pilotage et le suivi du portefeuille client.

Coordination de chantier : Accompagner le client et organiser les chantiers en fonction des demandes et des problématiques terrains (France et ponctuellement à l'étranger). Etablir le calendrier prévisionnel du chantier et dimensionner les ressources nécessaires pour la réalisation des transferts industriels. Sélectionne les partenaires ou sous-traitant éventuels, négocie leurs prestations. Planifier les actions à effectuer avec l'ensemble des parties prenantes au chantier. Effectuer le suivi de l'activité, par des reportings réguliers auprès de votre responsable hiérarchique.

Supervision des équipes : Coordonner les équipes techniques (environ 9 collaborateurs).

Offre diffusée le 31 mars 2022

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF22/03/26 : Chef de projet communication (H/F)

Formation : BAC+4 à BAC+5 en communication

Expérience : 5 ans minimum sur un poste similaire

Mission : Définir et mettre en œuvre le plan de communication (interne et externe) du Groupe, en lien avec la Direction : Participer à la définition du plan d'action de communication, en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise. Définir les objectifs et le calendrier des actions de communication. Proposer des supports et contenus adéquats, en s'assurant de leur cohérence avec l'image et la stratégie de l'entreprise.

Mettre en place et assurer le suivi des actions de communication : Organiser, superviser et réaliser l'ensemble des opérations de communication définies dans le plan de communication et dans le respect du budget alloué. Concevoir les supports institutionnels et newsletters pour les cibles définies (clients, partenaires, collaborateurs, ...). Animer et gérer le site internet du Groupe. Réaliser une veille permanente auprès des différents acteurs de l'entreprise afin d'anticiper les besoins de communication. Créer et maintenir le lien entre les différents interlocuteurs (Direction, collaborateurs, clients ...) afin de déployer et maintenir la stratégie de communication. Participer à des projets transverses en relation avec d'autres équipes de l'entreprise (RSE, Marque employeur, ...). Suivre et analyser les KPI dans le cadre des actions marketing et réseaux sociaux.

Valoriser l'image et la notoriété de l'entreprise : Proposer des actions de marketing pour développer l'image de marque et valoriser les métiers du Groupe. Animer les relations presse par la rédaction et la diffusion de communiqués de presse. Assurer la visibilité de l'entreprise sur les réseaux.

Offre diffusée le 31 mars 2022

OFFRE n° OF22/03/27 : Assistant administratif transport (H/F)

Type de contrat : CDD

Formation : BEP à BAC+2 dans le milieu du transport, avec un goût affirmé pour la gestion des dossiers clients

Expérience : 3 ans minimum sur un poste similaire

Mission : Assurer l'interface au quotidien entre les clients, les exploitants et autres services de l'entreprise. Suivre les dossiers clients. Saisir les commandes de transport. Assurer le SAV téléphonique de l'exploitation : renseigner les clients sur le suivi de la prestation transport. Organiser la planification des rendez-vous. Collecter, contrôler et enregistrer les informations nécessaires à la facturation. Actualiser les supports d'activité, et participer au suivi des indicateurs clients du service, (Excel). Gérer les imprévus, et identifier les anomalies afin de mettre en place les mesures correctives. Garantir le respect des procédures internes.

Offre diffusée le 31 mars 2022

OFFRE n° OF22/03/28 : Gestionnaire de stock (H/F)

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

Expérience : Expérience réussie dans le secteur de la logistique.

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 diffusée le 31 mars 2022

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF22/03/29 : Conducteur SPL national (H/F)

Formation : Niveau V ou d'une expérience professionnelle acquise dans le transport.

Vous possédez le permis EC et FIMO/FCO en cours de validité. Vous acceptez les déplacements nationaux et les découches.

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

Offre diffusée le 31 mars 2022

OFFRE n° OF22/03/30 : Animateur RSE-HSE (H/F)

Formation : Supérieure de BAC+3 à BAC +5 (Master, Ingénieur ou équivalent) HSE

Expérience : Bon communicant, vous savez vous adapter à différents interlocuteurs, et avez à cœur de mettre vos compétences dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Vous possédez d'excellentes capacités d'analyse, de synthèse et rédactionnelles. Vous maîtrisez la réglementation et normes RSE-HSE. La maîtrise de l'Anglais serait un réel atout pour le poste

Mission : Définition, mise en œuvre et suivi de la politique RSE-HSE : Participer à la définition de la politique d'Hygiène, Sécurité, Environnement dans le Groupe. Faire vivre le système de management RSE-HSE du Groupe ; Identifier, centraliser et analyser les dysfonctionnements/non conformités et assurer le suivi des actions correctives ; Assurer la gestion des enquêtes accidents pour chaque événement et communiquer (résultats / Causeries / Briefing) ; Elaborer et faire évoluer les procédures, consignes d'hygiène, sécurité, d'environnement et contrôler la conformité de leurs applications. Définir et suivre les indicateurs de performance liée à la politique RSE-HSE. Participer aux réponses commerciales, institutionnelles et aux appels d'offres. Participer aux réunions internes et externes du Groupe / audits clients et administrations (DREAL, organismes de certifications/labélisations...).

Prévention et animation : Sensibiliser, informer et former les managers et les collaborateurs à la démarche RSE-HSE. Conseiller, accompagner et apporter un appui technique aux services du Groupe. Développer la culture HSE à travers des campagnes de prévention des risques et d'action de communication.

Contrôle et réglementation : Préparer, réaliser et suivre les audits. Veiller à la conformité des procédures au regard de la réglementation en vigueur et des certifications et labels du Groupe. Assurer une veille juridique permanente.

Offre diffusée le 31 mars 2022

C'CHARTRES FORUM ALTERNANCE – 29 AVRIL 2022

16H | LE 29 AVRIL 2022 | ENTRÉE
21H | CHARTREXPO | GRATUITE

Collégiens, Lycéens, Étudiants, Demandeurs d'emploi

Ouvert à tous !

Présence
d'entreprises & de
centres
de formation



Pensez à vos CV !

Contrats d'apprentissage
& professionnalisation

Du cap au bac+5

Tous secteurs

ALTERNANCE

Le lien vers l'emploi

LE FORUM

CHARTRES



En partenariat avec



Organisé par la
Maison des Entreprises et de l'Emploi de l'Agglomération
Chartraine



1^{ère} édition

Un événement



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

