OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : DES VIVIERS DE COMPETENCES DANS NOS BASSINS D'EMPLOIS !

Alors que la DARES vient de publier début septembre son rapport sur les tensions de recrutement 2021, qui apparaissent comme à leur plus haut niveau depuis 10 ans et pèsent sur la reprise, avec en moyenne 7 métiers sur 10 considérés comme en forte ou en très forte tension, le gouvernement a décidé d'amplifier la mobilisation sur le sujet.

Après le plan de réduction des tensions de recrutement adopté en 2021, qui était notamment passé par un travail de concertation avec les Branches professionnelles, place au Plan « Tensions 2022 ».

Il s'agit cette fois de mobiliser Pôle Emploi autour des 23 métiers les plus en tension, tous concentrés dans 3 secteurs d'activité : l'hôtellerie-restauration, le transport et le sanitaire et social.

Concrètement, chacune des 900 agences de Pôle Emploi émaillant le Pays se droit de constituer un vivier de 150 à 200 personnes directement employables dans ces secteurs, à savoir prioritairement des demandeurs d'emploi de moins de 3 mois, demandant peu de formation, ou du moins de simples formations d'adaptation aux postes en souffrance.

Les chiffres consolidés au plan national seraient à hauteur de 218 000 chômeurs mobilisés dans l'hôtellerie-restauration pour 83 000 offres, plus de 160 000 dans le sanitaire et social pour 71 000 offres et 143 000 dans le transport pour 24 000 offres. Ce plan, activement préparé en septembre, devrait faire l'objet d'une communication auprès des entreprises dès le mois prochain.

SOMMAIRE - Septembre 2022
N° 29

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

- Alternance (Offre)
- Alternance (Demande)
- Les offres d'emploi

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- L'AFPI vous propose
- GEPEP : Profils et postes disponibles

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Activité partielle : Revalorisation des planchers d’allocation

Le décret n° 2022-1072 du 29 juillet 2022 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.

Eu égard au relèvement du salaire minimum de croissance effectif à compter du 1er août 2022, le décret n° 2022-1072 du 29 juillet 2022 augmente les planchers d’allocation applicables aux dispositifs d’activité partielle de droit commun et d’activité partielle de longue durée (APLD).

En modifiant l’article D. 5122-13 du Code du travail, l’article 1er du décret porte le plancher de l’allocation d’activité partielle de droit commun à 7,88 euros.

De même, en modifiant l’article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l’article 2 du décret fixe le plancher de l’allocation d’activité partielle de longue durée (APLD) à 8,76 euros.

Les dispositions du décret s’appliquent aux demandes d’indemnisation relatives aux heures chômées par les salariés à compter du 1er août 2022 (voir article 3 du décret).

Source : Décret n° 2022-1072 du 29 juillet 2022 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 : L’UNEDIC publie une note concernant la situation des mandataires sociaux

Les dirigeants et associés, titulaires d’un mandat social, ne sont pas couverts par le régime d’assurance chômage, sauf dans certaines situations de cumul entre un contrat de travail et leur mandat. Une publication de l’Unédic analyse les situations dans lesquelles les mandataires sociaux peuvent bénéficier ou non de l’Assurance chômage.

L’Unédic a diffusé sur son site internet une synthèse des règles applicables aux mandataires sociaux à l’égard de l’assurance chômage. La note, comportant 8 pages et 2 annexes, a été rédigée par la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles de l’Unédic.

La note commence par rappeler le principe selon lequel les dirigeants et associés, titulaires d’un mandat social ne sont pas, en principe, couverts par le régime d’assurance chômage, sauf dans la situation où ils cumuleraient un contrat de travail avec leur mandat.

Sont ensuite abordés les différents points suivants :

1. Quelles sont les caractéristiques du contrat de travail ?
2. Quelle est la définition du mandat ?
3. À quelles conditions peut-on cumuler contrat de travail et mandat ?

Au sein de ce dernier point sont abordés tant les conditions du cumul que la procédure d’interrogation, également dénommée « rescrit Pôle emploi ».

Pour rappel, afin d’apprécier leur situation au regard de l’Assurance chômage et déterminer s’ils sont tenus de contribuer à ce régime, les « dirigeants mandataires ou autres » peuvent interroger Pôle emploi par l’intermédiaire d’une demande de renseignements.

Cette procédure est, depuis 2018, prévue par le Code du travail (article L. 5312-12-2 du Code du travail).

Enfin 2 annexes détaillent :

- la liste des pièces à fournir à Pôle emploi dans le cadre d’une « étude mandataire » ;
- les possibilités d’affiliation des dirigeants d’entreprise à l’assurance chômage, présentées sous forme d’un tableau récapitulatif.

Source : Unédic : la situation des mandataires sociaux au regard de l’Assurance chômage

Loi de finances rectificative pour 2022 : Prolongation de l’activité partielle dérogatoire pour les salariés vulnérables

La loi de finances rectificative pour 2022 entérine les annonces gouvernementales visant à prolonger le dispositif d’activité partielle dérogatoire pour les seuls salariés vulnérables. Le dispositif de « garde d’enfants » n’est pas prolongé. Ce dernier a expiré le 31 juillet 2022.

Comme annoncé par le ministère du Travail via une mise à jour du questions-réponses relatif à l’activité partielle, le dispositif d’activité partielle dérogatoire a été prolongé.

L’article 33, I, de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 dispose que :

« Peuvent être placés en position d’activité partielle les salariés de droit privé incapables de continuer à travailler en raison de la reconnaissance, selon des critères précisés par décret, de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d’infection au virus de la Covid-19 ».

Dans ce cas, les salariés concernés perçoivent une indemnité d’activité partielle, sans que l’entreprise qui les emploie ne soit nécessairement confrontée à une fermeture temporaire de l’établissement ou d’une partie d’établissement ou à une réduction de l’horaire de travail.

Comme pour le dispositif précédent résultant de l’article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020, l’indemnité d’activité partielle n’est cumulable ni avec les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, ni avec le « complément employeur » prévu à l’article L. 1226-1 du Code du travail.

Corrélativement, l’employeur des salariés placés en activité partielle dérogatoire bénéficie de l’allocation d’activité partielle.

Les modalités de calcul de l’indemnité et de l’allocation d’activité partielle seront déterminées par décret.

Les dispositions de l’article 33 de la loi de finances rectificative pour 2022 applicables au titre des heures chômées à compter du 1er septembre 2022, « quelle que soit la date du début de l’arrêt de travail mentionné au I », jusqu’à une date fixée par décret et au plus tard jusqu’au 31 janvier 2023.

Pour rappel, le dispositif d’activité partielle dérogatoire prévu pour les gardes d’enfant a pris fin le 31 juillet 2022. Il n’est par conséquent pas repris au sein de l’article 33 de la loi de finances rectificative pour 2022.

La loi de finances rectificative pour 2022 ne précise pas explicitement que les personnes vulnérables pourront bénéficier de l’activité partielle dérogatoire au titre du mois d’août 2022.

Il nous semble que tant la rédaction du Questions-Réponses élaboré par le ministère du Travail, que celle de l’amendement ayant conduit à la rédaction de cet article, visent à assurer une continuité de prise en charge pour les bénéficiaires. Cependant, la rédaction actuelle n’est pas pleinement sécurisée. Il convient d’attendre la publication des décrets d’application ou une nouvelle position de l’Administration pour confirmer l’éligibilité à l’activité partielle dérogatoire des personnes vulnérables au titre du mois d’août 2022.

Source : Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, article 33

Entreprise adaptée : Arrêté complétant la liste des entreprises adaptées pouvant expérimenter l’accompagnement des transitions professionnelles par le CDD

Un arrêté daté du 4 juillet 2022 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 ».

13 nouvelles entreprises adaptées ont été retenues pour mener l’expérimentation sur le CDD « Tremplin », portant le total de celles-ci à 428.

Le présent arrêté entre en vigueur le 10 août 2022, soit le lendemain de la publication au Journal officiel.

Source : Arrêté du 4 juillet 2022 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

Mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat : Dispositions en matière d’emploi

Pour prendre en compte « l’évolution du coût de la vie dans un contexte de forte reprise de l’inflation » l’article 9 de la loi du 16 août 2022 prévoit une revalorisation anticipée des prestations sociales avec application rétroactive au 1er juillet 2022 (voir noir publication Mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat : revalorisation anticipée de prestations sociales).

Cet article de portée générale concerne une grande variété de prestations sociales (voir la liste des prestations sociales concernées par la revalorisation anticipée au 1er juillet 2022).

La revalorisation touche notamment :

- l’allocation de solidarité spécifique (ASS) pouvant être perçue par les personnes ayant épuisé leurs droits aux allocations chômage ;
- l’allocation aux adultes handicapés (AAH) qui a par ailleurs fait l’objet d’une mesure spécifique visant à « déconjugaliser les revenus du conjoint », voir sur ce point Mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat : déconjugalisation de la condition de ressources de l’Allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- l’allocation temporaire d’attente (ATA) (pour le seul stock de bénéficiaires de la protection subsidiaire, la prestation ayant été supprimée pour le flux à compter du 1er septembre 2017) ;
- l’allocation versée aux jeunes en établissement pour l’insertion dans l’emploi (EPIDE).

Selon le rapport parlementaire préalable à la publication de la loi (voir pages 78-79), la hausse prévue au présent article correspond à une avance permettant d’anticiper la revalorisation des prestations pour « augmenter immédiatement le pouvoir d’achat des ménages concernés ». Par ailleurs, la revalorisation « s’ajoute à celles déjà effectuées depuis le début de l’année ».

Source : Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat

Bonus-malus des contributions à l’assurance chômage : Publication des taux de séparation médians par secteur

L’arrêté du 18 août 2022 publie les taux de séparation médians par secteur pour la détermination du « bonus-malus » des contributions à l’assurance chômage. Pour rappel, les entreprises de la métallurgie ne sont pas concernées.

Le décret du 26 juillet 2019 modifié a instauré une modulation du taux de contribution à l’assurance chômage à la charge des entreprises de 11 salariés et plus appartenant à certains secteurs d’activité, appelée « bonus-malus ». L’objectif de ce dispositif est d’inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et éviter un recours excessif aux contrats courts.

Actuellement, le taux de contribution des entreprises à l’assurance chômage est de 4,05 %. Le dispositif du « bonus-malus », permet de moduler ce taux à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

Le taux de séparation correspond au nombre de fins de contrats de travail ou de missions d’intérim assorties d’une inscription à Pôle emploi, rapporté à l’effectif annuel moyen.

Pour le calcul du taux de séparation, ne sont pas prises en compte :

- les démissions ;
- les fins de contrat d’apprentissage et de professionnalisation ;
- les fins de contrat d’insertion (conclus en application du 1° de l’article L. 1242-3 du Code du travail) et les fins de contrats uniques d’insertion (CUI) ;
- les fins de mission d’intérim concernant des travailleurs intérimaires en contrat à durée indéterminée intérimaire, des travailleurs intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire d’insertion, des travailleurs intérimaires bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) ou des travailleurs intérimaires employés par une entreprise adaptée de travail temporaire.

Le montant du bonus ou du malus est calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d’activité, dans la limite d’un plancher (3 %) et d’un plafond (5,05 %).

Le bonus-malus s’applique aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d’activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %.

La première modulation des contributions au titre du bonus-malus s’applique à compter du 1er septembre 2022 et a été calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d’intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022.

Les taux modulés ont en principe été notifiés aux entreprises concernées entre le 25 août et le 1er septembre 2022 par les Urssaf ou la MSA.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Une actualité du site Urssaf.fr précise que « Dans certaines situations, notamment dans le cas de ruptures de contrats intervenant au début du mois de septembre, il est possible qu’un employeur n’ait pas connaissance du taux modulé à appliquer au moment du calcul des cotisations du solde de tout compte. Dans ce cas, il sera admis que le taux de cotisation appliqué ne tienne pas compte de la modulation. Dans tous les autres cas, et notamment lorsque la date de départ du salarié est postérieure à la notification, le taux modulé doit être appliqué pour l’ensemble des rémunérations dues au titre des périodes d’activité courant à compter du 1er septembre 2022 ».

L’arrêté du 18 août 2022 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus a été publié au Journal officiel le 24 août dernier.

Il fixe les taux de séparation médians rencontrés entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022 pour les 7 secteurs d’activité (voir tableau ci-après).

SECTEUR D’ACTIVITÉ	**TAUX DE SÉPARATION MÉDIAN (1er JUILLET 2021 - 30 JUIN 2022)**
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	**240,58 %**
Production et distribution d’eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	74,99 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	10,52 %
Hébergement et restauration	45,73 %
Transports et entreposage	82,45 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d’autres produits minéraux non métalliques	134,30 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	151,47 %

Toutefois, les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire (celles qui relèvent de la liste S1) sont exclues de l’application du bonus-malus. Sont ainsi exclues temporairement une partie des entreprises des secteurs : « Hébergement et restauration », « Transports et entreposage », « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » et « Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ».

Le tableau figurant dans l’arrêté du 18 août 2022 confirme que les entreprises de la métallurgie ne sont pas concernées par le dispositif du « bonus-malus ».

L’arrêté est entré en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 25 août 2022, mais les taux s’appliqueront aux contributions dues par les entreprises concernées à compter du 1er septembre 2022.

APLD : Possibilité de mobilisation du dispositif en raison de la hausse des prix de l’énergie

Le contexte économique actuel pousse de plus en plus d’adhérents à envisager le recours à l’APLD. Nous rappelons qu’en l’état actuel des textes, la mobilisation de l’APLD au motif d’une hausse des prix de l’énergie est possible.

De plus en plus d’adhérents s’interrogent sur la possibilité de mobiliser le dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) dans les cas de hausse des prix de l’énergie.

Pour rappel, l’Administration a précisé dans un Questions-réponses relatif à l’activité partielle de droit commun que « la hausse des prix du gaz ou du pétrole, constatée depuis le 24 février 2022 peut être retenue comme motif suffisant permettant le recours à l’activité partielle de droit commun sur le motif « autres circonstances exceptionnelles – conséquences du conflit en Ukraine », dès lors que cela pénalise fortement l’entreprise ».

A fortiori, la hausse des prix de l’énergie, peut permettre la mobilisation du dispositif d’APLD.

En effet, ces éléments peuvent entraîner une réduction d’activité durable qui n’est pas de nature à compromettre la pérennité de l’entreprise au sens de l’article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d’autres mesures urgentes ainsi qu’au retrait du Royaume-Uni de l’Union européenne.

Pour les entreprises de la métallurgie qui souhaiteraient mobiliser le dispositif par le biais d’un document unilatéral, il est rappelé que les motifs évoqués dans le préambule de l’avenant à l’accord national de branche du 30 juillet 2020 permettent de couvrir les situations de hausse des prix de l’énergie. Les parties à l’accord ont précisé dans le préambule que :

« De nombreuses entreprises industrielles sont confrontées à une baisse durable de leur activité, en raison notamment des difficultés d’approvisionnement en matières premières et en énergie, ainsi que des problématiques liées à la logistique mondiale ».

Par ailleurs, l’Administration a précisé que les entreprises dont l’activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine sont éligibles à l’APLD, y compris en cas de fermeture volontaire.

Source : Ministère du Travail - Ukraine - FAQ activité partielle et APLD

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Publication d’un décret relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage

Le décret n° 2022-1194 du 30 août 2022, publié au Journal officiel du 31 août 2022, modifie la procédure de détermination et de révision des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage.

Désormais, le Code du travail prévoit la procédure de révision des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage durant le délai de 2 ans après leur entrée en application (article D.6332-78-1 du Code du travail). Pour cela, France compétences formule des recommandations quant aux niveaux de prise en charge aux branches concernées. Les branches disposent alors d’un délai d’un mois pour prendre en compte ces recommandations. À défaut, ce sont les niveaux réglementaires qui s’appliqueraient (article 1er du décret, article D.6332-79-1 du Code du travail).

En outre, les niveaux de prise en charge s’appliquant à défaut de respect par les branches des recommandations de France compétences sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et du budget, et non plus par un décret du seul ministre chargé de la formation professionnelle (article 2 du décret).

Enfin, il est prévu que l’article 2 et l’annexe 1 du décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 qui fixent les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage soient abrogés à compter de la date de publication de l’arrêté fixant les nouveaux niveaux de prise en charge, et au plus tard le 30 septembre 2022.

L’arrêté en question a été publié le 1er septembre 2022.

Source : Décret n° 2022-1194 du 30 août 2022 relatif à la détermination et à la révision des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage

Publication d’un arrêté relatif aux niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage

Un arrêté du 31 août 2022, publié au Journal officiel du 1er septembre, fixe les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d’apprentissage conclus à compter du 1er septembre 2022.

L’arrêté prévoit que les nouveaux niveaux de prise en charge s’appliquent aux contrats d’apprentissage conclus à compter du 1er septembre 2022 (article 3).

Les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage sont fixés par les commissions paritaires nationales de l’emploi, à l’invitation de l’opérateur quadripartite France Compétences. France compétences peut formuler des recommandations quant aux niveaux fixés. Dans ce cas, les commissions disposent d’un délai d’un mois pour suivre les recommandations. À défaut les niveaux réglementaires s’appliqueraient (article D.6332-78-1 du Code du travail).

L’arrêté prévoit également, dans sa première annexe, les niveaux de prise en charge, par défaut, conformément au 1° de l’article D. 6332-78-2 du Code du travail (article 1).

Ces niveaux de prise en charge s’appliquent :

- soit à défaut de la détermination de ce niveau par la Commission paritaire Nationale de l’Emploi (CPNE) ou de la Commission paritaire de la Branche professionnelle ;
- soit à défaut de prise en compte des recommandations formulées par France Compétences (article D.6332-78-2 du Code du travail).

La branche de la métallurgie a systématiquement respecté les recommandations de France compétences et déterminé un niveau de prise en charge pour l’ensemble des titres et diplômes pour lesquels au moins un apprenti a été accueilli entre 2020 et 2021.

Cet arrêté ne devrait donc pas avoir à s’appliquer aux entreprises de la branche.

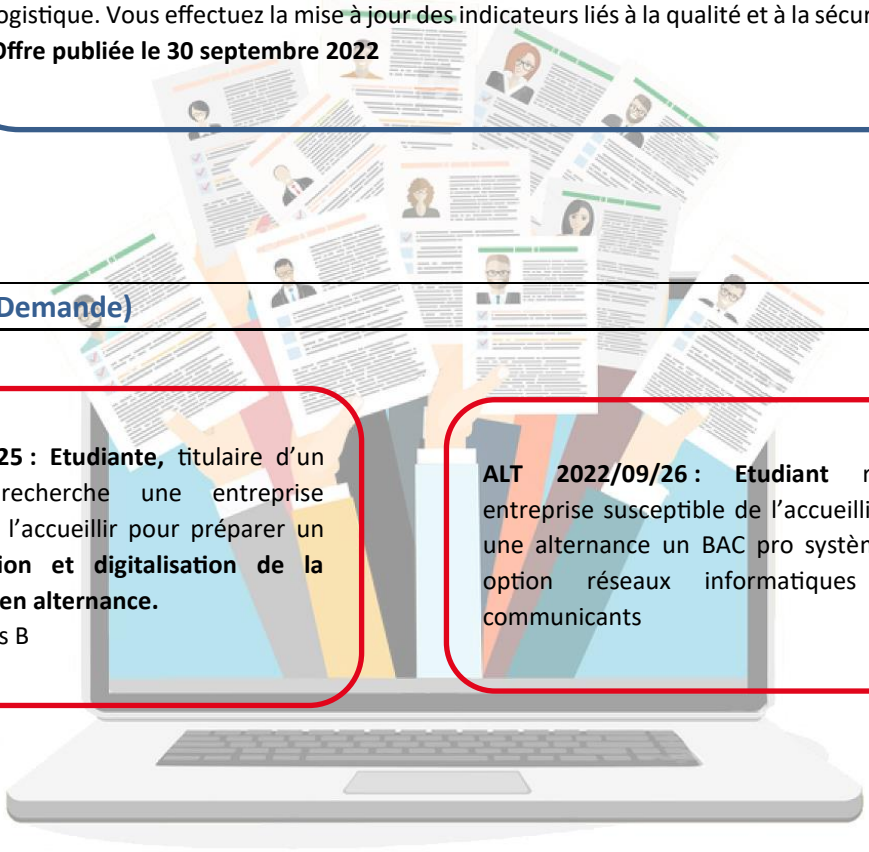
Enfin, certains niveaux de prise en charge ne sont pas modifiés ; les certifications en question sont mentionnées dans la seconde annexe à l’arrêté (article 2).

Source : Arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Alternance (Offre)

ALT 2022/09/24 : APPRENTI ANIMATEUR / ANIMATRICE QSE (H/F)
Type de contrat : Alternance 12 à 24 mois – Bac + 2 à Bac + 3
Mission : Vous contribuez au suivi du système de management de la qualité. Vous participez au suivi de la certification ISO 9001 des sites logistiques. Vous participez à la gestion documentaire du système de management de la qualité. Vous animez et sensibilisez les collaborateurs au système de management de la qualité/sécurité en entreprise. Vous contribuez au suivi de la démarche du RISK management dans la BU logistique. Vous effectuez la mise à jour des indicateurs liés à la qualité et à la sécurité.
Offre publiée le 30 septembre 2022



Alternance (Demande)

ALT 2022/09/25 : Etudiante, titulaire d'un BAC STI2S recherche une entreprise susceptible de l'accueillir pour préparer un **BTS Négociation et digitalisation de la relation client en alternance.**
Titulaire permis B

ALT 2022/09/26 : Etudiant recherche une entreprise susceptible de l'accueillir pour préparer une alternance un BAC pro systèmes numériques option réseaux informatiques et systèmes communicants

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF22/09/62 : CONDUCTEUR SPL REGIONAL (DÉPART BLOIS) (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
Mission : Vous assurez le transport de marchandises de divers clients au départ de Blois (41) avec livraison sur un périmètre régional - navette entre Blois (41) et Fosse (41). 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 septembre 2022

OFFRE n° OF22/09/63 : CHARGE DE DEVELOPPEMENT COMMUNICATION (H/F)
Formation : Niveau BAC+4 à BAC+5 en communication, vous justifiez d'une expérience de 3 à 4 ans sur un poste similaire en entreprise (expériences en alternance comprises). Vous exploitez les logiciels de la Suite Adobe (Photoshop, Illustrator, After Effect, Première Pro etc.), Google Analytics, ainsi que la chaîne graphique. Vous êtes à l'aise avec le matériel technique pour les prises de vues et la conception de contenu. Vous maîtrisez les fondamentaux du Community management et avez un goût affirmé pour le design digital. **Informations complémentaires** : Vous êtes mobile et titulaire du permis B, pour effectuer des déplacements sur nos différents sites (majoritairement sur le 28 et 78.
Mission : Participer à la mise en œuvre du 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. Assurer le suivi du 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 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, …) : 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 économiques, les réseaux sociaux, et lors d'actions évènementielles. Maîtriser la e-réputation de l'entreprise.
Offre publiée le 30 septembre 2022

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF22/09/64 : OPERATEUR D'EMBALLAGE ET CAISSERIE BOIS (H/F)

Formation : CAP ou BEP dans le domaine des métiers du bois (menuisier, charpentier, …), ou vous avez êtes bricoleur dans l'âme et appréciez le travail manuel.

Mission : Vous effectuez des opérations de débits de bois ou dérivés, et d'assemblages de caisses. Vous travaillez à partir de plans ou de croquis sur les indications d'un tiers. Vous utilisez des machines et des outils spécifiques de coupes et de montages (scies, cloueurs, …). Vous réalisez des opérations d'emballage (prise en charge et protection du matériel des clients, et fermeture des caisses). Vous réalisez des prestations d'emballage soit dans nos ateliers soit chez nos clients. Vous pouvez être amené à concevoir des caisses simples à vue de la marchandise à emballer.

Offre diffusée le 30 septembre 2022

OFFRE n° OF22/09/68 : Responsable achats (H/F)

Formation : Bac+5 et plus. - Accessible à partir d'un diplôme Master dans le secteur technique ou commercial, complété par une expérience professionnelle significative (10 ans d'expérience). La pratique de l'anglais (niveau professionnel) est nécessaire pour mener à bien vos missions.

Mission : Coordonner la stratégie d'achats, accompagner et suivre sa mise en Œuvre : Vous accompagnez et apportez votre expertise auprès de la Direction de l'entreprise dans l'élaboration de la stratégie d'achats, ainsi que les différentes agences du Groupe dans le pilotage et le suivi des achats. Vous mettez en place et suivez la performance achats du siège, des indicateurs de pilotage stratégique et de coordination opérationnelle des achats. Vous intégrez la politique RSE dans cette stratégie achats.

Gérer la relation avec les fournisseurs : Vous définissez et rédigez les cahiers des charges des appels d'offres fournisseurs. Vous analysez les marchés et sourcing fournisseurs. Vous réceptionnez, analysez les offres et sélectionnez les fournisseurs correspondants aux besoins, en termes de coût, qualité, délais et services après validation auprès de la Direction. Vous réglez les éventuels litiges

Mettre en place et suivre le cadre de la performance des achats : Vous participez à la définition, mettez en place et tenez à jour la politique, la stratégie et les procédures d'achats. Maitrisez et faites évoluer les outils informatiques achats. Effectuez une veille permanente des tendances achats (évolution du métier, des outils …). Optimisez votre portefeuille d'achats. Evaluez les fournisseurs, les produits et proposez des axes d'amélioration

Manager l'équipe achats (2 collaborateurs) : Vous organisez et pilotez les réunions d'équipe et les points individuels. Vous élaborez et suivez les plans d'actions de l'équipe. Vous assurez les entretiens d'évaluation des membres de l'équipe.

Offre diffusée le 30 septembre 2022

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF22/09/69 : Commercial multi-métiers (H/F)

Formation : Supérieure (type école de commerce/ commerce international ou transport et logistique), vous justifiez d'une première expérience en tant que commercial(e) idéalement dans le domaine du Transport

Mission : Prospection et fidélisation : Assurer la prospection de nouveaux clients (téléphone, mailing, visite client etc…). Développer et animer un portefeuille clients. Analyser les besoins clients et proposer des solutions sur mesure et adaptées. Participer aux réponses des appels d'offres. Mener les négociations commerciales avec les clients en vue de la contractualisation. Entretenir des relations commerciales régulières avec les clients afin les fidéliser.

Reporting : Participer à l'élaboration et à l'amélioration continue de la stratégie commerciale. Mener une veille concurrentielle régulière. Effectuer le suivi de l'activité, par des reportings réguliers auprès de votre responsable hiérarchique.

Offre diffusée le 30 septembre 2022

L'AFPI vous propose

Ouverture en Eure et Loir le **8 novembre 2022**
du Cycle de l'Ecole du Management :
Responsable d'équipe directe, fonctionnelle

Les enjeux du **Manager d'équipe :** *Organiser avec efficience et innover avec les ressources humaines…*
L'entreprise a besoin de managers ouverts au monde, soucieux de l'éthique, attentifs aux sources de progrès.

Manager une équipe est un **métier à part entière**

Afin d'acquérir ces compétences nous vous proposons dans le cadre des **Ecoles du Management** *(certifiées UIMM) :*

Public : Responsable d'équipe, personnel d'encadrement, ayant des fonctions de manager hiérarchique ou transverse.

Les plus de la formation :

- 1 journée de positionnement (définition des axes de progrès),
- 4 demi-journées d'accompagnement individualisé,
- 1 journée de certification,
- possibilité, en fonction des besoins, de participer à tout ou partie des modules proposés.

Financement : Plan de Formation.

Durée et Rythme :
26 jours de formation à raison de 2 à 4 jours par mois sur une année.

L'AFPI vous propose

Nous vous proposons
un parcours de formation adapté à vos besoins :
(en fonction d'un diagnostic du contexte, un plan de formation individualisé peut être conçu)

Les modules de formation du cycle :
Cliquez sur les liens pour accéder aux programmes

Assertivité
Rôle et mission du Responsable d'Equipe
Communication
Animation de Réunion
Animer l'Entretien Individuel
Conduite de projet
Accompagnement de projet
Les outils de la compétitivité Industrielle
Relations Sociales
Gestion des compétences
Economie d'entreprise
Qualité Sécurité Environnement
Expression orale

Contact :

Françoise BONNEAU
Assistante Commerciale
Tél. 02 37 30 87 21
5 Rue Vlaminck - 28000 CHARTRES
(Absente tous les vendredis)
f.bonneau@poleformation-uimmcvdl.fr

Pôle Formation UIMM Centre-Val de Loire
AFPI CFAI Trajectoire Industrie ITII

CFAI Centre-Val de Loire cfai-centre.fr et ITII Centre-Val de Loire www.itii-centre.fr
AFPI Centre Val de Loire et Trajectoire Industrie www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com

GEPEP : Profils et postes disponibles

Géraldine PAPIN

Direction générale

GEPEP - Groupement d'Employeurs

Le Jardin d'entreprises
1 rue Denis Poisson
28000 Chartres
02 37 88 36 95 - 06 23 83 25 78

www.gepep.fr

Le GEPEP est un Groupement d'Employeurs en Eure-et-Loir. Nous organisons la mise à disposition de nos salariés dans les entreprises du territoire allant de 1 à 3 jours par semaines

Nos différents domaines : comptabilité, gestion, communication, administratif, qualité

Le GEPEP se charge des prestations de recrutement pour les entreprises.

Voici également nos profils disponibles pour le mois de septembre allant de 1 à 3 jours par semaine.

N'hésitez pas à faire tourner cette information autour de vous !

Au GEPEP,
on fait de l'automne
un printemps intérieur

GEPEP - 1 rue Denis Poisson - 28000 CHARTRES
02 37 88 36 95 - 06 58 49 28 28 - contact@gepep.fr

Suivez-nous!
www.gepep.fr

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 Vlaminck 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