



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : Métiers en émergence ou en évolution : appel à contributions

France compétences lance son 5ème appel à contributions, à destination des branches professionnelles, afin d'établir la liste 2024 des métiers en émergence ou en particulière évolution.

Les contributions sont attendues pour le 5 juillet et devront en particulier répondre aux enjeux du plan d'investissement France 2030.

Les certifications professionnelles correspondant aux métiers ainsi identifiés bénéficieront d'une procédure dérogatoire d'enregistrement au RNCP afin d'assurer une plus grande réactivité de l'offre de certifications professionnelles aux évolutions du marché du travail.

A ce titre, l'UIMM va déposer une demande d'ajout du métier d'opérateur en fabrication de batterie pour véhicules électriques.

La liste des métiers sera publiée d'ici à la fin de l'année 2023, après avoir été analysée par le Comité scientifique et la Commission de la certification professionnelle de France compétences.

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

SOMMAIRE – MAI 2023 – N° 37

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

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

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- L'AFPI VOUS PROPOSE
- Offre de service

Plan de sauvegarde de l’emploi et risques psychosociaux : Étendue et modalités du contrôle de l’administration

À l’occasion de 2 arrêts rendus le 21 mars 2023, le Conseil d’État affirme que, pour valider un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE), l’Administration doit vérifier que celui-ci contient, si nécessaire, des mesures précises et concrètes permettant de prévenir les risques psychosociaux des salariés.

En l’espèce, un PSE est conclu par document unilatéral puis homologué par la Direccte.

Un syndicat, accompagné de salariés, demandent l’annulation de la décision d’homologation.

Le tribunal administratif puis la cour administrative d’appel font droit à leur demande. La cour administrative d’appel a retenu que l’autorité administrative avait vérifié si les institutions représentatives du personnel, dont elle a relevé qu’elles avaient notamment disposé d’éléments sur les conséquences de la réorganisation de l’entreprise sur la santé ou la sécurité des salariés de l’entreprise, avaient pu rendre leur avis en toute connaissance de cause. En revanche, elle avait estimé que l’Administration n’avait pas procédé au contrôle du contenu du document unilatéral qui lui incombait afin de vérifier le respect, par l’employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La Ministre du travail, de l’emploi et de l’insertion et l’employeur forment un pourvoi contre cette décision.

Confirmant la décision de seconde instance, le Conseil d’État considère que la Cour administrative d’appel, dans le cadre de son pouvoir d’appréciation, a souverainement pu considérer que le contrôle opéré par l’Administration était insuffisant.

Après avoir défini l’étendue du contrôle de l’administration (I), le Conseil d’État en définit ses modalités (II).

I. Étendue du contrôle

Le Conseil d’État estime que dès lors qu’une réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, il convient de vérifier que le PSE contient des mesures de prévention et de protection précises et concrètes, sur lesquelles le comité social et économique (CSE) doit avoir été régulièrement informé et consulté. À défaut, le PSE ne peut pas être validé ou homologué.

En l’espèce, si l’Administration avait bien constaté que le CSE avait pu rendre un avis en connaissance de cause, elle n’avait, en revanche, pas procédé au contrôle du contenu du document unilatéral afin de vérifier le respect, par l’employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Le Conseil d’État indique ainsi que le contrôle du respect des obligations de l’employeur en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, passe tant par le contrôle de la régularité de l’information et de la consultation des institutions représentatives du personnel, que par celui des mesures contenues dans le PSE.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

II. Modalités du contrôle

Le Conseil d’État distingue alors le contrôle au cours de l’élaboration du PSE (A), du contrôle global ayant lieu au moment de la transmission du plan pour homologation (B).

A. Contrôle en cours d’élaboration du plan

En ce qui concerne le contrôle intervenant au cours de l’élaboration du plan, le Conseil d’État rappelle que l’administration peut, à tout moment en cours de procédure, formuler toute observation ou proposition à l’employeur pour compléter ou modifier le PSE.

L’Administration est ainsi fondée à enjoindre à l’employeur de lui fournir des informations relatives aux conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail des salariés, et, le cas échéant, lui demander de justifier des actions arrêtées pour prévenir ces risques et protéger les travailleurs.

B. Contrôle lors de l’homologation du plan

Le Conseil d’État commence par rappeler que l’administration doit obligatoirement s’assurer que le CSE a été mis à même d’émettre régulièrement un avis, d’une part, sur l’opération projetée et ses modalités d’application et, d’autre part, sur le projet de licenciement collectif et le PSE.

À ce titre, cette dernière est tenue d’opérer un contrôle global de la régularité de la procédure d’information et de consultation des institutions représentatives du personnel. L’administration doit donc s’assurer que tout élément utile permettant au CSE de formuler un avis éclairé lui a été fourni ; il s’agit notamment des éléments relatifs à l’identification et à l’évaluation des conséquences de la réorganisation de l’entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que les actions projetées pour les prévenir et les protéger, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Par ailleurs, l’Administration est tenue de vérifier, dès lors que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, « si l’employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes ». Cette vérification doit être opérée au vu de des éléments d’identification et d’évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du CSE, des échanges d’informations et des observations et des injonctions éventuelles formulées lors de l’élaboration du plan de sauvegarde de l’emploi.

En pratique, si les éléments transmis à l’Administration permettent d’identifier un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, cette dernière sera donc tenue de vérifier si le document portant PSE contient des clauses concourant à la mise en œuvre d’actions visant à limiter ces risques.

Selon le rapporteur public, il s’agit d’un contrôle de nécessité et non d’un contrôle de suffisance. L’Administration doit vérifier la présence des mesures au sein du PSE. Elle s’assure qu’elles sont précises et concrètes et permettent, au regard des risques, de protéger les salariés.



En pratique, il nous semble que ce contrôle devrait avoir lieu à chaque réorganisation puisqu’un licenciement a inévitablement des effets sur la santé d’un salarié.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Cette décision s’inscrit dans le prolongement d’un arrêt du tribunal des conflits du 8 juin 2020 C4189 dans lequel ce dernier affirme que « dans le cadre d’une réorganisation qui donne lieu à élaboration d’un plan de sauvegarde de l’emploi, il appartient à l’autorité administrative de vérifier le respect, par l’employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; à cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l’information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l’employeur est tenu [...] ».

Source : [Conseil d’État, 4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies, 21 mars 2023, n° 450012](#)

Confirmation du conseil d’état de l’impossibilité de procéder à des ruptures conventionnelles collectives en cas de fermeture de site

Dans un arrêt rendu le 21 mars 2023, le Conseil d’État rappelle que si un accord collectif portant rupture conventionnelle collective peut être conclu dans un contexte de difficultés économiques, celui-ci ne peut, en revanche, être validé par l’Administration lorsqu’il est conclu dans un contexte de cessation d’activité de l’établissement ou de l’entreprise.

En l’espèce, un accord majoritaire de rupture conventionnelle est conclu.

Un syndicat non-signataire de cet accord demande l’annulation de la décision de validation par la Direccte.

Sa demande est rejetée en première instance, mais il obtient gain de cause en appel.

La société forme alors un pourvoi.

Cette dernière soutenait qu’il était possible de conclure une rupture conventionnelle collective dans un contexte de difficultés économiques, et que ces dernières pouvaient aboutir à des suppressions d’emploi.

Toutefois, confirmant la décision de seconde instance, le Conseil d’État réfute le raisonnement développé par le demandeur au pourvoi.

La juridiction rappelle en effet que, selon les termes de l’article L 1237-19 du Code du travail, la rupture conventionnelle collective est exclusive de tout licenciement. Les ruptures de contrat de travail qui interviennent à l’occasion de la conclusion d’un tel accord doivent ainsi être basées sur le volontariat, ce qui suppose le respect de l’intégrité du consentement des salariés à leur départ.

Dès lors, l’autorité administrative ne pouvait valider un accord qui s’appliquait à des salariés dont l’établissement allait fermer, puisque cela les contraignait, de fait, au départ.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Le Conseil d’État rappelle, à ce titre, que les départs contraints intervenus dans un contexte économique doivent être régis par les dispositions relatives au licenciement pour motif économique des articles L. 1233-1 et suivant du Code du travail et le cas échéant, donner lieu à l’élaboration d’un plan de sauvegarde de l’emploi. Le PSE aurait alors pu contenir des dispositions sur des éventuelles ruptures du contrat de travail d’un commun accord, et s’inscrire dans un plan de départs volontaires, autonome ou mixte.

En l’espèce, l’accord portant RCC ayant été conclu dans un contexte de fermeture de site, il aurait nécessairement conduit à la mise en place d’une procédure de licenciement économique ou de modification du contrat de travail une fois la période de l’application de l’accord de rupture conventionnelle collective achevée. Le Conseil d’État semble donc considérer que pour qu’un accord de rupture conventionnelle collective puisse être mis en œuvre, les salariés doivent pouvoir choisir entre départ, et maintien dans leur emploi au statut quo, sans que cela n’implique de modification de leur contrat de travail. Cela permettrait, en pratique, de garantir l’intégrité du consentement des candidats au départ.

Par cette décision, le Conseil d’État prévient tout contournement de la procédure de PSE.

La solution rendue par le Conseil d’État n’est pas novatrice, elle adopte la même position que le Ministère du travail qui affirme, dans un questions-réponses, que la rupture conventionnelle collective ne peut et ne doit pas être proposée dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site.

Cette jurisprudence ne remet pas en question la possibilité de conclure un accord de rupture conventionnelle collective dans un contexte de difficultés économiques. En revanche, le Conseil d’État réaffirme la finalité de la rupture conventionnelle collective qui organise des départs volontaires et ne doit pas aboutir à des licenciements.

Source : [Conseil d’État, 4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies, 21 mars 2023, n° 459626](#)

DOETH : Décalage de la date de déclaration et fixation d’une majoration en cas d’inobservation des obligations déclaratives

Le décret n° 2023-296 du 20 avril 2023 prévoit la fixation d’une majoration de la contribution liée à l’emploi des travailleurs handicapés en l’absence de déclaration annuelle de l’employeur, et modifie le calendrier des obligations déclaratives en la matière.

I. Fixation d’une majoration du montant de la contribution en l’absence de déclaration annuelle de l’employeur

L’article 1^{er} du décret, qui porte modification de l’article R. 243-15 du Code de la sécurité sociale, prévoit que les employeurs assujettis à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés qui ne respectent pas leur obligation de déclaration annuelle, sont redevables, à titre provisoire, d’une contribution forfaitaire.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Ce montant correspond au produit, majoré de 25 % du coefficient applicable pour le calcul de la contribution en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise, par la différence entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés, le cas échéant, par l'employeur au cours de l'année.

Le taux de majoration est augmenté de 5 points à chaque échéance non déclarée consécutive.

Le texte prévoit par ailleurs que la contribution majorée est notifiée avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être souscrite.

Lorsque l'employeur effectue sa déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés après la notification de la contribution forfaitaire, le montant de la contribution est régularisé. La majoration de retard appliquée est alors de 8 %, en lieu et place de la majoration de 5 % prévue à l'article R. 243-16 du Code de la sécurité sociale.



L'article 3 du décret prévoit que la majoration de la contribution portée par le nouvel article R. 243-15 du Code de la sécurité sociale n'est pas applicable en cas d'inobservation des obligations déclaratives au titre des années 2020 ou 2021, lorsque l'employeur a régularisé sa situation au plus tard à l'échéance DSN du mois de juillet 2023.

Par ailleurs, pour les déclarations qui auraient dû être soumises au titre de ces deux années, la date limite de notification du taux de contribution majoré est reportée au 31 décembre 2023.

II. Modification du calendrier des obligations déclaratives

L'article 2 du décret emporte par ailleurs modification du calendrier des obligations déclaratives.

Les documents nécessaires à la déclaration d'emploi sont transmis par l'Urssaf, les entreprises de travail temporaire, les ESAT, les EA et les groupements d'employeurs aux entreprises assujetties au plus tard le 15 mars de chaque année, en prenant en compte les éléments transmis en DSN pour le mois précédent.

Initialement, cette date de transmission était fixée au 31 janvier de chaque année, et avait fait l'objet d'aménagements exceptionnels afférents au contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19.

La déclaration annuelle, et le paiement de la contribution, doivent être effectués par les employeurs assujettis au titre de la période d'emploi du mois d'avril de chaque année, au moyen de la DSN exigible, en fonction de l'effectif de l'entreprise, au 5 ou 15 mai de l'année considérée.

Initialement, la déclaration devait intervenir au titre de la période d'emploi du mois de février de chaque année, au moyen de la DSN exigible, en fonction de l'effectif de l'entreprise, au 5 ou 15 mars de l'année considérée. Cette date avait toutefois fait l'objet d'aménagements exceptionnels afférents au contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

Le décret indique enfin qu’en cas de mise en œuvre de l’obligation d’emploi par conclusion d’un accord, ce dernier doit être transmis à l’autorité administrative pour agrément par la partie la plus diligente au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme pluriannuel.

Initialement, les accords devaient être transmis à l’autorité administrative pour agrément au plus tard le 31 mars de la première année de mise en œuvre du programme pluriannuel.

Source : [Décret n° 2023-296 du 20 avril 2023 relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés en l’absence de déclaration annuelle de l’employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives](#)

Activité partielle et APLD : Revalorisation des planchers d’allocation

Le décret du 28 avril 2023 tire les conséquences de la revalorisation du SMIC et relève les planchers d’allocation applicables en matière d’activité partielle et d’activité partielle de longue durée (APLD). Les nouveaux taux s’appliquent aux demandes d’indemnisation relatives aux heures chômées à compter du 1^{er} mai 2023.

Le décret n° 2023-322 du 28 avril 2023 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 a été publié au Journal officiel le 29 avril.

L’article 1^{er} de ce texte modifie l’article D. 5122-13 du Code du travail en portant le plancher de l’allocation d’activité partielle de droit commun à 8,21 euros (contre 8,03 euros depuis le 1^{er} janvier 2023).

L’article 2 du même texte modifie l’article 7 du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable en portant le plancher de l’allocation d’activité partielle de longue durée (APLD) à 9,12 euros (contre 8,92 euros depuis le 1^{er} janvier 2023).

⚠️ Même si les planchers d’indemnité d’activité partielle et d’activité partielle de longue durée (APLD) ne sont pas concernés formellement par ce décret, ils subissent également, par ricochet, la revalorisation du SMIC.

Pour rappel, les planchers d’indemnité sont fixés par référence à la rémunération mensuelle minimale (RMM).

À compter du 1^{er} mai 2023, la RMM s’élève à environ 9,12 euros et s’applique tant à l’activité partielle de droit commun qu’à l’activité partielle de longue durée (APLD).

Les trois Questions-Réponses du ministère du Travail ont été mis à jour en conséquence, le 5 mai dernier :

- [Questions-réponses Activité partielle - chômage partiel](#)
- [Questions - réponses Activité partielle de longue durée \(APLD\)](#)
- [Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine](#)

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

De même, [le tableau de synthèse](#) des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle de droit commun a été mis à jour par le ministère du Travail.



Les dispositions du décret s'appliquent aux heures chômées à compter du 1^{er} mai 2023.

L'article 3 du décret énonce que « Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés, à compter du 1^{er} mai 2023 »).

Source : [Décret n° 2023-322 du 28 avril 2023 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](#)

Contrat d'apprentissage : Publication d'un nouveau CERFA

Le 20 avril 2023, une nouvelle version du formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage a été publiée sur le site officiel « service-public ». Plusieurs modifications ont été apportées sur les différents volets.

Le volet « employeur »

L'EMPLOYEUR		employeur privé	employeur « public »*
Nom et prénom ou dénomination :		N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :	
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :		Type d'employeur :	
N° :	Voie :	Employeur spécifique :	
Complément :		Code activité de l'entreprise (NAF) :	
Code postal :		Effectif total salariés de l'entreprise :	
Commune :		Code IDCC de la convention collective applicable :	
Téléphone :			
Courriel :			
		@	
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :			

Cette nouvelle version ne distingue plus l'information concernant la convention collective applicable et le code IDCC de la convention collective. L'employeur renseigne uniquement « le code IDCC de la convention collective applicable ».

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) précise que cette modification procède d'une volonté de simplification et qu'il s'agit d'une information relative à la gestion des contrats d'apprentissage. Il y a dans ce cas précis une fusion des champs « Convention collective applicable » et « code IDCC de la convention » devenant : « Code IDCC de la convention collective applicable ». La notice précise en outre la manière dont l'employeur peut trouver son code IDCC et s'il n'en dispose pas, le code à renseigner par défaut.

Le volet « apprenti(e) »

L'APPRENTI(E)	
Nom de naissance de l'apprenti(e) :	
Nom d'usage :	
Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil :	
NIR de l'apprenti(e) :	Date de naissance :
Adresse de l'apprenti(e) :	
N°	Voie :
Complément :	
Code postal :	
Commune :	
Téléphone :	
Courriel :	
@	
Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)	
Nom de naissance et prénom :	
Adresse du représentant légal :	
N°	Voie :
Complément :	
Code postal :	
Commune :	
Courriel :	
@	
Sexe : M F	
Département de naissance :	
Commune de naissance :	
Nationalité :	
Régime social :	
Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : oui non	
Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non	
Situation avant ce contrat :	
Dernier diplôme ou titre préparé :	
Dernière classe / année suivie :	
Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :	
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	
Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : oui non	

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Quelques modifications ont été apportées concernant l'identification de l'apprenti. Une précision concernant « le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil ». Cette modification permet d'éviter le recours au pseudonyme.

Par ailleurs, le formulaire ne réserve plus la mention du NIR aux seuls apprentis du secteur privé. À noter également un ajout concernant le courriel du représentant légal.

En outre, une correction est apportée à la mention concernant la déclaration d'être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau, ne faisait plus référence aux « entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau » afin d'avoir une mise en cohérence avec les articles du Code du travail.

Enfin, est désormais matérialisée sur le Cerfa du contrat d'apprentissage, la déclaration d'avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise. Pour rappel, une personne de plus de 29 ans ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie peut conclure un contrat d'apprentissage (article L. 6222-5 du Code du travail).

Le volet « maître d'apprentissage »

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	
Maître d'apprentissage n°1	Maître d'apprentissage n°2
Nom de naissance :	Nom de naissance :
Prénom :	Prénom :
Date de naissance :	Date de naissance :
NIR :	NIR :
Courriel :	Courriel :
Emploi occupé :	Emploi occupé :
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

Le formulaire mentionne le NIR du ou des maîtres d'apprentissage, lequel est nécessaire pour le service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et public industriel et commercial, afin de permettre l'alimentation du Compte d'engagement Citoyen (CEC). Le courriel est également ajouté.

La DGEFP précise que les CFA disposant d'un mandat de gestion ont la qualité de « sous-traitants » au sens RGPD du terme et sont habilités à ce titre à collecter le NIR des maîtres d'apprentissage dans le cadre prévu par le décret n° 2019-341 du 19 avril 2019 relatif à la mise en œuvre de traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce répertoire.

En effet les informations ajoutées relatives à l'« emploi occupé », au « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » ainsi qu'au « niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu » répondent à un objectif de contrôles de l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction et de sécurisation de l'apprenti.

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

Ces données sont en lien immédiat avec les conditions d'exercice posées à l'article R. 6223-22 du Code du travail et permettent de valider la coche « L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction ».

Le volet « contrat »

LE CONTRAT		
Type de contrat ou d'avenant : <input type="checkbox"/>	Type de dérogation : <input type="checkbox"/> à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat	
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : <input type="text"/>		
Date de conclusion : <input type="text"/> (Date de signatures du présent contrat)	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/>	Date de début de formation pratique chez l'employeur : <input type="text"/>
Si avenant, date d'effet : <input type="text"/>	Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes	
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : <input type="text"/>	Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Rémunération		* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)
1 ^{re} année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*
2 ^{me} année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*
3 ^{me} année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*
4 ^{me} année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/>	*
Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> €		Caisse de retraite complémentaire : <input type="text"/>
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : <input type="text"/> € / repas Logement : <input type="text"/> € / mois Autre : <input type="text"/>		

L'ajout du champ « date de début de formation pratique chez l'employeur » répond à une mise en conformité avec l'alinéa 1 de l'article L. 6222-12 qui vise 3 dates : « Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis ».

Ainsi il convient de distinguer, la date de conclusion du contrat (date de signature), la date de début d'exécution du contrat (1^{er} jour d'exécution du contrat, en entreprise ou en CFA) et la date de début de formation pratique chez l'employeur. En effet, concernant la date de début d'exécution du contrat, celle-ci peut différer de la date de début de formation pratique chez l'employeur, en cas de début de formation en centre de formation.

Le volet « formation »

LA FORMATION	
CFA d'entreprise : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Diplôme ou titre visé par l'apprenti : <input type="text"/>
Dénomination du CFA responsable : <input type="text"/>	Intitulé précis : <input type="text"/>
N° UAI du CFA : <input type="text"/>	Code du diplôme : <input type="text"/>
N° SIRET CFA : <input type="text"/>	Code RNCP : <input type="text"/>
Adresse du CFA responsable : <input type="text"/>	Organisation de la formation en CFA : <input type="text"/>
N° Voie : <input type="text"/>	Date de début de formation en CFA : <input type="text"/>
Complément : <input type="text"/>	Date prévue de fin des épreuves ou examens : <input type="text"/>
Code postal : <input type="text"/>	Durée de la formation : <input type="text"/> heures
Commune : <input type="text"/>	Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable : <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre	Dénomination du lieu de formation principal : <input type="text"/>
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) : <input type="text"/>	N° UAI : <input type="text"/>
	N° SIRET : <input type="text"/>
	Adresse du lieu de formation principal : <input type="text"/>
	N° Voie : <input type="text"/>
	Complément : <input type="text"/>
	Code postal : <input type="text"/>
	Commune : <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat	
Fait à : <input type="text"/>	Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e) : <input type="text"/>
Signature de l'employeur : <input type="text"/>	Signature de l'apprenti(e) : <input type="text"/>

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

La nouvelle version du Cerfa insère les mentions concernant le lieu principal de réalisation de la formation notamment s’il diffère du CFA responsable ainsi que la date de début de formation en CFA.

Le ministère précise que l’information relative au lieu principal de formation vise à sécuriser le parcours de l’apprenti si l’adresse du CFA principal ne correspond pas à celle du lieu principal de formation. Pour éviter une double-saisie, dans l’hypothèse où le CFA est également le lieu de formation principal, une coche a été prévue afin de ne pas renseigner le pavé. La collecte du code UAI et du SIRET du lieu principal de formation de l’apprenti a pour objectif de garantir la fiabilité de la donnée. Le tableau de bord de l’apprentissage rapproche également le code UAI du SIRET en lien avec le référentiel des organismes de formation en apprentissage établi par l’ONISEP.

Selon les informations transmises par la DGEFP, la version antérieure du cerfa (09), ainsi que la nouvelle version (10) peuvent être utilisées.

Source : [Contrat d’apprentissage](#) ; [Notice pour le contrat d’apprentissage](#)

Un organisme public ou privé de formation ne peut pas conditionner l’inscription d’un salarié en contrat de professionnalisation au versement d’une contribution financière

Dans un arrêt du 13 avril 2023 publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par un organisme de formation à l’égard d’un arrêt d’une cour d’appel le condamnant à rembourser les frais de scolarité indûment versé par des salariés en contrat de professionnalisation.

En l’espèce, 8 étudiants ont signé des contrats de professionnalisation. Le prestataire de formation, en l’espèce une association d’enseignement, a sollicité des alternants, le versement de frais de scolarité. Contestant la pratique du centre de formation, les alternants ont saisi le tribunal de grande instance afin d’obtenir le remboursement des frais de scolarité acquittés au titre années réalisées en alternance.

Les alternants ont obtenu gain de cause en première instance ainsi qu’en appel. L’association a formé un pourvoi en cassation.

L’association estime que le contrat de professionnalisation vise un public et un objectif particulier, à savoir les jeunes non diplômés, demandeurs d’emploi et titulaires de minima sociaux ayant pour finalité l’insertion ou la réinsertion professionnelle. Par conséquent, l’association considérait que les étudiants n’appartenaient en aucun cas au public ciblé par ledit contrat étant donné leur engagement préalable dans un parcours d’enseignement destiné à l’acquisition d’un diplôme. Elle met également en avant, le statut préalable d’étudiant des intéressés. En effet, selon, elle, les dispositions légales prévoyant que les organismes de formation ne peuvent conditionner l’inscription d’un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d’une contribution financière de quelque nature qu’elle soit (article L. 6325-2-1 du Code du travail), ne pouvaient, s’appliquer à l’étudiant inscrit dans une école d’ingénieurs depuis plusieurs années qui aurait poursuivi ses études sans obtenir le statut de salarié.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

La Cour de cassation rappelle que le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale. Ainsi, la qualité préalable de salarié à la conclusion du contrat de professionnalisation n'est pas exigée par les textes. Elle rappelle également le principe de gratuité du contrat de professionnalisation consacré sans équivoque par l'article L. 6325-2-1 du Code du travail. Par ailleurs, elle précise que la participation financière du titulaire d'un contrat de professionnalisation aboutirait à un double financement puisque les frais de formation générale sont à la charge de l'employeur ou d'un opérateur de compétences (OPCO).

Par conséquent, la Cour de cassation réaffirme le principe de gratuité pour un titulaire d'un contrat de professionnalisation, prévu par l'article L. 6325-2-1 du Code du travail qui dispose que « les organismes publics ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. Le débat opposant les parties sur le moment auquel l'étudiant acquiert la qualité de salarié est donc sans objet. Un établissement d'enseignement ne peut pas déroger au principe de gratuité du contrat de professionnalisation, notamment pour les étudiants qui signent un contrat de professionnalisation en cours de formation.

Source : [Cass. soc., 13 avril 2023, pourvoi n° 21-22.242](#)

Un tribunal administratif annule la décision de déréférencement d'un organisme de formation de la plateforme « mon compte formation » prise par la caisse des dépôts et consignations (CDC)

Dans une décision du 6 avril 2023, le tribunal administratif d'Amiens a annulé la décision de la CDC de déréférencer de la plateforme « Mon compte formation » un organisme de formation.

En l'espèce, la société Vexin conseil propose des formations à distance dans le domaine de la bureautique et de l'informatique financées via le CPF. Saisie de plusieurs signalements de stagiaires pour des faits de démarchage abusif dans le cadre de ces formations, la CDC a diligenté un contrôle de l'activité de la société. Le 18 mars 2022, la Caisse des dépôts et consignations a notifié à la société, l'ouverture d'une procédure contradictoire et a procédé à son déréférencement à titre conservatoire pendant la durée de la procédure contradictoire. La société a par la suite, produit des observations écrites ainsi que des pièces justificatives. Puis après avis de la commission ad hoc, par une décision du 29 juillet 2022, la CDC a prononcé le déréférencement de la société Vexin conseil pour une durée de 6 mois. Elle exigeait par ailleurs le remboursement des sommes versées au titre de ces formations.

La société Vexin conseil a saisi le tribunal administratif afin de demander l'annulation de cette décision ou, à défaut, la substitution de la sanction par un avertissement.

La CDC estimait que la société requérante ne justifiait pas des titres et qualités des formateurs en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-1 du Code du travail et qu'elle n'établissait pas réaliser un accompagnement individualisé des stagiaires comme imposé par l'article D. 6313-3-1 du même code.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Le tribunal administratif fonde sa décision sur les articles L. 6316-1, L. 6316-2, L. 6316-3, R. 6316-1 et D. 6316-1 du Code du travail. Il déduit de ces articles que les actions de formations doivent faire l'objet d'une certification dont la délivrance est subordonnée à certains critères dont, la qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations. De plus, les articles 3.1.1. et 4 des conditions générales d'utilisation (élaborées par la CDC et acceptée par l'OF) conditionnent l'éligibilité des actions de formation au compte personnel de formation à l'obtention de la certification Qualiopi.

Il s'avère que la société Vexin conseil a été certifiée Qualiopi depuis le 29 avril 2021, ce qui implique qu'elle satisfait notamment au critère relatif à la qualification et au développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations de formation. En outre, « la société a versé au dossier les curriculum vitae et les certifications bureautiques des assistants pédagogiques dont il ressort qu'ils justifient des compétences requises pour dispenser des actions de formation dans le domaine de la bureautique et de l'informatique ». La CDC oppose l'absence de titres et qualités des formateurs lors de la procédure contradictoire mais ne remet pas en cause le contenu des pièces justificatives produites par la société. Le juge conclut que la matérialité du grief relatif à l'absence de justification des titres et qualités des formateurs n'est pas établie.

Par ailleurs, le tribunal estime que l'organisme réalisait bien un accompagnement individualisé des stagiaires, en effet, la société produisait « un tableau qui recensait le nombre d'interactions avec les stagiaires, réalisées par courriels et par téléphone ». De plus, les stagiaires pouvaient, « outre l'accès aux leçons, aux évaluations et aux exercices, accéder aux rapports détaillés de leur formation et commentés par les formateurs pour suivre leur évolution ».

Par conséquent, le tribunal écarte les 2 griefs formulés par la CDC et annule la décision de déréférencement de la plateforme « Mon compte formation » de la société Vexin conseil en date du 29 juillet 2022, celle-ci étant contraire à l'article R. 6333-6 du Code du travail.

Source : [Tribunal administratif d'Amiens, 6 avril 2023, n° 2203120](#)

Créance « bonus alternants » : Publication de l'arrêté fixant le montant forfaitaire de la créance imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage

Un arrêté du 28 février 2023 fixe à 4 € le montant forfaitaire de la créance « bonus-alternants » définie à l'article L. 6241-2 du Code du travail qui est susceptible d'être imputée sur le solde de la taxe d'apprentissage au profit des entreprises d'au moins 250 salariés qui dépassent le quota de 5 % d'alternants.

Le Code du travail prévoit un mécanisme de « bonus alternance » au profit des entreprises assujetties à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) qui dépassent le quota de 5 % d'alternants.

Le montant de la créance est égal :

au « pourcentage de l'effectif dépassant ce taux, retenu dans la limite de deux points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année puis par un montant, compris entre 2,50 € et 5,00 €, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle » (article L. 6241-2 du Code du travail).

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

L'arrêté du 28 février 2023, publié au Journal officiel du 23 mars, énonce que :

« le montant servant au calcul de la créance, mentionnée au sixième alinéa du II de l'article L. 6241-2 du Code du travail, imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage mentionné au même II, est fixé à 4 euros » (article 1^{er}).

Déduction de la créance « alternant »

Les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent, au titre d'une année, le seuil d'effectif de 5% de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) bénéficient d'une créance égale au pourcentage de l'effectif qui dépasse ledit seuil, retenu dans la limite de deux points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année puis multiplié par un montant forfaitaire, compris entre 2,50 euros et 5,00 euros, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle.

À noter : le solde de la taxe d'apprentissage n'étant pas dû pour les établissements situés en Alsace-Moselle, un employeur dont tous ses établissements sont situés en Alsace-Moselle ne peut pas bénéficier de la « créance alternant »

Exemple

Soit une entreprise de 300 salariés employant 6 % de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) : contrat d'apprentissage et de professionnalisation, CIFRE. Le montant forfaitaire fixé par l'arrêté est de 4,00 euros.

Elle bénéficiera d'une créance imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage égale au résultat du calcul suivant :

300 l'effectif annuel moyen au 31 décembre. 4,00 euros le montant forfaitaire.

$(6 \% - 5 \%) = 1$, soit le différentiel de taux dans la limite de 2 points.

Le montant de la créance est égal à 1 200 euros ; soit $1 \times 300 \times 4,00 \text{ euros} = 1 200 \text{ euros}$.

La somme de 1 200 euros viendra en déduction sur le solde de la taxe d'apprentissage pour cette entreprise.

Rappel : le montant cumulé des déductions au solde de la taxe d'apprentissage ne peut dépasser le montant dudit solde. Le surplus éventuel ne peut donner lieu ni à report ni à restitution.

Corrélativement, l'arrêté du 3 janvier 2020, pris sur le fondement de l'article L. 6241-4 du Code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021, est abrogé (article 2).

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Pour rappel, le texte légal applicable avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance portant transfert de collecte des contributions formation des OPCO vers les Urssaf énonçait que :

« la créance est égale au pourcentage de l'effectif qui dépasse ledit seuil, retenu dans la limite de deux points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par cent puis multiplié par un montant, compris entre 250 € et 500 €, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle ».

L'arrêté du 3 janvier 2020 fixait le montant de la créance à 400 euros.

L'arrêté du 28 février 2023 entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 24 mars 2023.



Il est par conséquent applicable aux déductions à opérer sur le solde de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale 2022, à déclarer annuellement par chaque établissement à compter de la DSN d'avril 2023 (exigible le 5 ou 15 mai 2023).

Source : [Arrêté du 28 février 2023 fixant le montant forfaitaire de la créance définie à l'article L. 6241-2 du Code du travail imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage](#)

Mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle

Les ministères du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Agriculture publient un aide-mémoire des bonnes pratiques en matière de santé au travail et de prévention des risques en cas d'accueil d'un jeune en formation professionnelle.

Le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels cible notamment les jeunes travailleurs (stagiaires, apprentis, élèves des lycées professionnels, nouveaux embauchés) car leur plus faible expérience professionnelle et leur méconnaissance d'un nouvel environnement de travail les exposent davantage aux risques et aux accidents du travail.

Afin d'encourager des gestes et des comportements sûrs au travail le plus tôt possible et en amont de l'entrée dans le milieu professionnel, le ministère du Travail, le ministère de l'Agriculture et le ministère de l'Éducation nationale, avec l'appui de l'INRS et de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), ont conçu un mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle.

Ce document synthétique et visuel vise à diffuser les messages clefs en matière de santé et sécurité au travail avant et lors de l'arrivée du jeune en formation professionnelle. Il identifie les bonnes pratiques et les bons réflexes à adopter, pour accompagner les jeunes dans leurs premiers pas en milieu professionnel.

Un mémento à destination de l'ensemble des jeunes en formation professionnelle est également disponible.

Source : [Mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle](#) ; [Mémento à destination des jeunes en formation professionnelle](#)



LE CARREFOUR DES COMPETENCES

CV

CV 2023/05/12 : Préparatrice de commande

Compétences : Vérification des codes-barres, étiqueter, approvisionnement des lignes de production, vérification des produits défectueux, utilisation d'un transpalette (manuel et électrique)

CV 2023/05/13 : Responsable qualité

Compétences : Préparer et réaliser les audits, piloter les indicateurs de processus, piloter les projets d'amélioration continue. Préparer les revues de direction.

Référentiels : ISO 9001 – ISO 140001 – IATF16949

Stage

DE ST 2023/05/03 : Conducteur d'installation et de machine automatisée

Suite à reconversion professionnelle, recherche une entreprise susceptible de l'accueillir pour un stage d'immersion d'une durée de 06 semaines.

Compétences : préparer, lancer et arrêter une installation de production automatisée équipée ou non robots et capable de conduire une installation de machine automatisée

Alternance

ALT2023/05/28 : Etudiante, titulaire d'un BTS management commercial opérationnel, recherche une entreprise susceptible de l'accueillir pour prépare un bachelor responsable d'activité (poste basé sur l'aspect commercial ainsi que sur la gestion d'équipe)

ALT 2023/05/29 : ALTERNANT Assistant achat (H/F)

Type de contrat : ALTERNANCE – BAC + 4 ou BAC + 5

Mission : Vous serez amené(e) à réaliser un audit des contrats de fonctionnement de l'entreprise et à créer une arborescence réseau ainsi qu'une base de données unique, dans un souci d'harmonisation ; de gestion et d'amélioration du suivi opérationnel. Vous l'accompagnerez dans l'analyse du portefeuille fournisseurs, via notre outil de gestion commerciale, dans l'optique d'optimiser et de rentabiliser nos partenariats (méthodologie de Pareto). Vous l'accompagnerez également dans la rédaction des cahiers des charges, desancements d'appels d'offres et vous l'assisterez lors de ses négociations. Vous rédigerez les procédures et les accords-cadres. Vous serez proactif sur des sujets d'amélioration continue, comme : la mise en place des évaluations fournisseurs, l'optimisation du logiciel de gestion commerciale ou encore la politique RSE de l'entreprise.

Offre publiée le 31 mai 2023

OFFRE n° OF23/05/19 : Technicien qualité logistique (H/F)

Type de contrat : CDD

Mission : Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structure et structures de sites logistiques. Conçoit et met en œuvre des méthodes et outils pour le maintien et l'évolution de la qualité. Participe à l'élaboration de la politique qualité, à sa mise en œuvre et assure le suivi des objectifs fixés par la Direction selon les normes et réglementations applicables aux activités. Conçoit et décline le plan, les démarches et actions qualité. Elabore et fait évoluer la documentation relative à la qualité et contrôle la conformité de leur application. Sensibilise et forme les personnels à la démarche qualité. Analyse les non-conformités, définit et préconise les actions correctives et préventives. Effectue les audits internes qualité et participe aux audits client.

Offre publiée le 31 mai 2023

OFFRE n° OF23/05/20 : Responsable environnement et RSE (H/F)

Formation : Bac+3, Bac+4, Bac+5 et plus

Mission : Piloter, animer et mettre en œuvre les projets confiés en matière d'Hygiène, Sécurité, Environnement, RSE et définir les plans d'actions associés. Contribuer à la mise en place et au pilotage des indicateurs QHSE. Réaliser des diagnostics pour évaluer les contextes de déploiement des projets (enjeux, risques, impacts...). Réaliser et suivre les audits internes. Rédiger des documents QHSE / RSE. Améliorer les outils et la documentation associés aux projets et/ou systèmes de management. Participer à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration du Système Sécurité, Environnement. Elaborer un bilan de GES et calculer les SCOPE 1-2-3. Construire et animer un plan de progrès pour maîtriser ses consommations énergétiques.

Offre publiée le 31 mai 2023

OFFRE n° OF23/05/21 : Comptable (H/F)

Formation : Bac+3, Bac+4, Bac+5 et plus

Mission : Trésorerie : Suivre les échéances et arbitrages. Saisir les écritures bancaires et prévisions. Effectuer les rapprochements bancaires.

Fiscalité : Procéder aux déclarations de TVA/DES/Paiement CVAE/IS et autres taxes.

Supervision comptabilité tiers : Vérifier le contenu des systèmes d'exploitation avant intégration des écritures en comptabilité. Préparer les lots de règlement fournisseurs, et mise en paiement.

Autres missions générales : Importer les OD de salaire et pointer des comptes sociaux (lettrage). Participer activement aux clôtures mensuelles, trimestrielles et annuelles. Echanger au quotidien, avec vos différents interlocuteurs : experts comptables, commissaires aux comptes, services internes, fournisseurs etc.

Offre publiée le 31 mai 2023

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

L'AFPI VOUS PROPOSE

Vos prochaines formations

et les formations à la carte



en Région Centre-Val de Loire

Production et Technologies industrielles - Ressources Humaines - Management - Prévention Santé Sécurité et Environnement



Françoise BONNEAU

Conseillère emploi formation

Tél. 02 37 30 87 21

5 Rue Vlamincq - 28000 CHARTRES

(Absente tous les vendredis)

f.bonneau@poleformation-uimmcvdl.fr

Maintenance et Actualisation des Compétences du Sauveteur Secouriste du Travail		le 7 juin
Sauveteur Secouriste du Travail		les 12 et 13 juin
Habilitation Electrique pour Electricien BT		les 26, 27 et 28 juin dans le Loiret (45)
Recyclage Habilitation Electrique pour non électricien		les 26 et 27 juin (matin) dans le Loiret (45)
Recyclage Habilitation Electrique pour Electricien BT		les 26 et 27 juin (matin) dans le Loiret (45)
Habilitation Electrique pour non Electricien		les 26 et 27 juin dans le Loiret (45)
Habilitation Electrique pour Electricien BT		les 24, 25 et 26 juillet dans le Loiret (45)
Recyclage Habilitation Electrique pour non électricien		les 24 et 25 juillet (matin) dans le Loiret (45)
Recyclage Habilitation Electrique pour Electricien BT		les 24 et 25 juillet (matin) dans le Loiret (45)
Habilitation Electrique pour non Electricien		les 13 et 14 septembre
Habilitation Electrique pour non Electricien		les 13 septembre
Sauveteur Secouriste du Travail		les 14 et 15 septembre
Maintenance et Actualisation des Compétences du Sauveteur Secouriste du Travail		les 27 septembre
Formation Tuteur		les 28 et 29 septembre

Offre de service



La Dame à la Licorne M.P.T. de la Madeleine Mail Jean de Dunois 28000 CHARTRES

Tel : 02 37 36 80 72 – 06 09 82 95 13 – 07 86 58 02 69

Mail : atelierlicorne@wanadoo.fr - Site : www.dame-a-la-licorne.com

SIREN 402813901 APE 8899B

Membre du G.S.I.A.E d'Eure et Loir et de COORACE Centre Val de Loire

Votre entreprise s'est donnée comme objectifs de :

- Participer à la dynamique économique et sociale de son territoire avec des partenaires de proximité
- Trouver des prestataires et pallier efficacement à ses besoins de main-d'œuvre, métiers en tension et besoins de services
- Renforcer sa politique d'achats responsables et valoriser l'image de son entreprise.

L'Atelier de Création de la Dame à La Licorne, structure agréée Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale, vous propose son partenariat en mettant à votre disposition ses offres de services :

- Création d'accessoires professionnels et de goodies en matière textile up'cyclés issus de la transformation de vos vêtements professionnels réformés ou encore de vos déchets textiles
- Création sur mesure de costumes, de tenues de travail, d'accessoires, de la petite à la moyenne série
- Restauration, réparation des vêtements de travail
- Broderie de votre logo, noms de vos collaborateurs sur t-shirt, chemise, sweat, doudoune, veste, etc.
- Mise à disposition de personnel en période d'immersion ou en contrat passerelle en vue d'une intégration professionnelle.

Par nos actions, nous avons le même engagement : être un acteur local responsable rayonnant sur les trois sphères du développement durable.

Notre équipe est à votre disposition pour étudier avec vous vos besoins et vos projets.

Contactez-nous au 02 37 36 80 72 ou par mail atelierlicorne@wanadoo.fr

Exemples d'accessoires issus de vêtements en travail réformés



Sac banane



Manchons pour cycle



Pochette tablette



Caleçon



Etui à lunettes