



OBJECTIF COMPETENCES

Le rendez-vous de l'emploi-formation

A LA UNE : ZOOM SUR L'EMPLOI DES INGENIEURS

L'association « Ingénieurs et scientifiques de France » vient de rendre publique sa grande enquête nationale sur l'emploi. Sur la base de près de 42 000 réponses, se trouve ainsi dressé un panorama très documenté de la situation professionnelle et socio-économique des ingénieurs et scientifiques diplômés en France.

Les principaux indicateurs qui en résultent pour le millésime 2022 s'avèrent particulièrement instructifs dans le contexte de marché du travail que nous connaissons. Sur 1 225 000 ingénieurs et scientifiques recensés, 1 114 000 sont en activité, dont 24 % de femmes ingénieurs. A noter que 96 % d'entre eux ont un statut cadre et que près d'un tiers travaillent dans l'industrie. Le taux de chômage des ingénieurs est au plus bas à 2,7 %, les plus de 60 ans plafonnant à un taux d'environ 5 %, en baisse de moitié par rapport à 2019. La Région Centre-Val-de-Loire fait à cet égard figure de bon élève, avec un taux de 2,2 %, à peine devancée par l'Île de France à 2 % et AURA à 1,4%. En parallèle, les besoins de recrutement se montent à plus de 65 000 par an, pour un nombre de diplômés de 47 000 en 2022, dont 28,7 % de femmes.

Il est également très instructif de passer en revue les lieux d'emploi, la « province » remportant la palme à 53%, loin devant l'Île-de-France à 33 % et l'International à 14 %.

Enfin si l'on se place du côté des recruteurs, les proportions, de même que les difficultés de recrutement, se concentrent sur quelques secteurs d'activité : si l'édition-audiovisuel- diffusion, ainsi que l'hébergement-restauration cumulent nombre de postes à pourvoir et difficultés à y répondre, l'industrie se situe dans la moyenne, l'administration publique cumulant nombre de postes à pourvoir et moindre difficulté à recruter.

SOMMAIRE Septembre 2023 - N° 39

LES ACTUALITES JURIDIQUES "EMPLOI"

LES ACTUALITES JURIDIQUES "FORMATION"

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

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

COMMUNICATION DE NOS RESEAUX

- GEIQ INDUSTRIE 28 : Profil disponible

Mise à jour de la circulaire UNEDIC relative au régime d’assurance chômage

L’Unédic a mis à jour les 15 fiches techniques formant la circulaire n° 2021-13 du 19 octobre 2021. Ces dernières sont actualisées pour tenir compte de l’entrée en vigueur au 1^{er} février 2023 de la réforme de la réglementation d’assurance chômage issue du décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023, pris en application de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, et portant modification du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d’assurance chômage.

Les principales évolutions concernent :

- l’introduction d’un coefficient de 0.75 appliqué à la durée d’indemnisation notifiée lors de l’ouverture de droit à l’allocation chômage ;
- la création d’un complément de fin de droits permettant au demandeur d’emploi en fin de droits de ne plus se voir appliquer de coefficient de réduction en cas de conjoncture dégradée et donc de bénéficier d’un allongement de la durée d’indemnisation ;
- l’instauration d’un complément de fin de formation qui allonge la durée d’indemnisation des allocataires jusqu’au terme de leur formation ;
- une hausse du taux de l’aide à la création ou reprise d’entreprise (ARCE) à 60 % (contre 45 % auparavant) du capital de droits restant dû au titre de l’allocation d’aide au retour à l’emploi (ARE), à compter du 1^{er} juillet 2023 ;
- la création d’une présomption de démission en cas d’abandon de poste, applicable depuis le 19 avril 2023.

L’ensemble des autres mesures non modifiées par le décret du 26 janvier 2023 restent applicables.

Source : [Circulaire n° 2023-08 du 26 juillet 2023](#)

Précisions des modalités de transmission aux employeurs des informations relatives à la détermination de leur taux modulé de contribution à l’assurance-chômage

Le décret n° 2023-635 publié au Journal officiel du 21 juillet 2023 précise les modalités de transmission aux employeurs qui en font la demande des données nécessaires à la détermination du nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition, ayant servi à la modulation de leur taux de contribution à l’assurance-chômage, et crée un traitement des données à caractère personnel.

Ainsi, le décret n° 2023-635 crée après la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du Code du travail, une section 1 bis intitulée « Financement de l’allocation d’assurance ».

Le premier article offre la possibilité à l’employeur de demander à l’organisme de recouvrement, la liste des fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition des personnes inscrites sur la liste des demandeurs d’emploi et dont la fin de contrat est imputable à l’employeur.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

À cet effet, il va être mis à disposition « un **téléservice** permettant le dépôt et le traitement des demandes de communication adressées par l’employeur, ou par son tiers déclarant, des données » relatives aux fins de contrat qui lui sont imputables. La demande devra être adressée par voie dématérialisée, sauf si l’employeur ou son tiers déclarant n’est en mesure d’utiliser le téléservice. Dans ce cas, la demande pourra être adressée par tout autre moyen.

Les 4 autres articles créés par ce décret concernent le **traitement des données à caractère personnel**.

Ainsi, les organismes de recouvrement sont autorisés à mettre en œuvre un traitement de données personnelles, dont le but est de permettre :

- la communication aux employeurs des données sur les fins de contrat prises en compte pour le calcul de leur contribution ;
- le traitement des contestations par les employeurs de leur taux de contribution d’assurance chômage ;
- le recouvrement et le contrôle des contributions.

Les données et informations à caractère personnel de l’ancien salarié susceptibles d’être enregistrées dans le traitement sont le nom de famille et nom d’usage, le ou les prénoms, la date de naissance, l’identifiant de la séparation, la date d’inscription à Pôle emploi, la date de début et de fin du contrat, la nature du contrat, le dispositif de politique publique dont relève éventuellement le contrat, le motif de rupture du contrat et le type de séparation.

Les données seront conservées pendant la durée nécessaire, soit 6 ans pour le traitement des demandes de remboursement des contributions indûment versées et 6 ans pour le recouvrement et les contrôles des contributions versées.

En l’absence d’envoi d’une mise en demeure avant prescription, les données sont supprimées dans un délai de 3 ans suivant la prescription de l’action civile en recouvrement soit 6 ans.

Au-delà de 3 ans, les données conservées ne peuvent plus être communiquées à l’employeur. En cas de contestation ou de contentieux, ces délais sont prorogés, le cas échéant, jusqu’à l’intervention d’une décision juridictionnelle définitive.

Les anciens salariés peuvent exercer leurs droits d’accès, de rectification des données ainsi que leur droit à la limitation du traitement. En revanche, elles ne peuvent ni s’opposer à la collecte de leur donnée ni obtenir leur effacement.

Pour rappel, 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.

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.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

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 %.

Les entreprises de la métallurgie ne sont pas concernées par le dispositif du « bonus-malus ».

Source : [Décret n° 2023-635 du 20 juillet 2023 relatif à la transmission aux employeurs des informations relatives à la détermination de leur taux modulé de contribution à l'assurance-chômage](#)

Publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus

Un arrêté du 25 août 2023 porte publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus.

Le présent arrêté fixe, pour les périodes d'emploi courant du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024, les taux de séparation médians de chaque secteur, en fonction desquels sont calculés les taux de contribution d'assurance chômage modulés des employeurs.

Pour rappel, 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.

Les entreprises de la métallurgie ne sont pas concernées par le dispositif du « bonus-malus ».

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023, soit le lendemain de sa publication au Journal officiel.

ANNEXE 1

TAUX DE SÉPARATION MÉDIANS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
COMPRISE ENTRE LE 1^{er} JUILLET 2022 ET LE 30 JUIN 2023

SECTEUR D'ACTIVITÉ	TAUX DE SÉPARATION MÉDIAN (1er JUILLET 2022 - 30 JUIN 2023)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	185,96 %
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	55,65 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	10,85 %
Hébergement et restauration	86,07 %
Transports et entreposage	44,33 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	98,68 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	96,66 %

Source : [Arrêté du 25 août 2023 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus](#)

Possibilité de prendre en compte les stagiaires non rémunérés en situation de handicap dans les effectifs annuels des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

Il est possible de comptabiliser les stagiaires non rémunérés en situation de handicap dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Le site Net-entreprises.fr apporte des précisions sur la situation des stagiaires non rémunérés dans le calcul des effectifs.

Contrairement aux stagiaires rémunérés, les stagiaires non rémunérés par l'entreprise ne sont pas à déclarer en DSN car ils n'apparaissent pas en paie.

Toutefois, l'entreprise qui souhaite valoriser le statut de travailleur handicapé d'un stagiaire même non rémunéré afin qu'il soit pris en compte dans les effectifs annuels des BOETH, peut le déclarer en DSN.

Pour ce faire, elle devra déclarer :

- dans le bloc « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) – S21.G00.40 » avec :
- la rubrique « Nature du contrat – S21.G00.40.007 » renseignée avec la nature « 29 – Convention de stage (hors formation professionnelle) » ;
- la rubrique « Statut BOETH – S21.G00.40.072 » avec le code statut correspondant ;
- une rémunération à zéro.

Source : [DSN - DOETH : situation des stagiaires non rémunérés dans le calcul des effectifs](#)

LES ACTUALITES JURIDIQUES “EMPLOI”

La chambre commerciale de la Cour de cassation confirme l’arrêt rendu par la Cour d’appel de Poitiers et rejette le pourvoi de l’AGS. Elle condamne l’UNEDIC, agissant en sa qualité de gestionnaire de l’AGS, aux dépends.

La Cour de cassation fait une stricte application de l’article L. 3253-20 du Code du travail et confirme qu’en cas de redressement judiciaire ou liquidation judiciaire, l’AGS est tenue de verser les salaires sur simple présentation d’un relevé des créances salariales.

En effet, l’obligation faite au mandataire judiciaire de justifier que l’entreprise ne dispose pas des fonds suffisants pour payer les salaires, avant toute demande effectuée à l’AGS, n’existe qu’en cas de procédure de sauvegarde ; aucun contrôle n’est ouvert a priori à l’AGS dans le cadre d’une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

La décision rendue permet, selon la Cour de cassation, « de répondre à l’objectif d’une prise en charge rapide de ces créances ».

Source : [Cass. com., 7 juillet 2023, pourvoi n° 22-17.902](#)

Adaptation du système d’information de gestion du CPF (SI-CPF) en prévision de l’intégration des passeports de compétences et de prévention

Le décret n° 2023-713 du 1^{er} août 2023 relatif à l’intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d’information du compte personnel de formation (SI-CPF) et portant diverses modifications relatives au passeport d’orientation, de formation et de compétences, est publié au Journal officiel du 3 août 2023.

Le passeport de prévention a été créé par la loi du 2 août 2021. Il a vocation à rassembler les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail initiées par l’employeur, le salarié ou le demandeur d’emploi. Il sera renseigné par l’employeur, l’organisme de formation ou le travailleur et doit intégrer le passeport de compétences. Ses modalités de mise en œuvre ont été précisées par un décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022. Il devrait être mis en service au début de l’année 2024.

Pour permettre la mise en œuvre effective de ces 2 dispositifs, il convient toutefois de prévoir leur intégration dans les missions du SI-CPF, mais aussi de préciser le cadre réglementaire de leur utilisation et alimentation. Le décret du 3 août 2023 prévoit ces adaptations qui permettent notamment au titulaire du CPF d’avoir accès aux données à caractère personnel portées sur le passeport de prévention de manière à pouvoir le renseigner et le mettre à jour.

Source : [Décret n° 2023-713 du 1^{er} août 2023 relatif à l’intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d’information du compte personnel de formation \(SI-CPF\) et portant diverses modifications relatives au passeport d’orientation, de formation et de compétence](#)

Calendrier de réouverture de la plateforme SOLTÉA à compter du 28 août

Pour rappel, les entreprises doivent procéder à une affectation aux formations et organismes de leur choix, habilités à percevoir le solde de la taxe d’apprentissage par l’intermédiaire d’une plateforme dématérialisée mise en place par la Caisse des dépôts et consignations, dénommée Soltéa. Après affectation par les entreprises, la Caisse des dépôts versera les fonds aux formations et organismes habilités à percevoir ce solde.

Les employeurs ont accès à la plateforme Soltéa depuis le 25 mai 2023. Certains ont effectué leurs choix de répartition pour la première campagne de répartition jusqu’au 6 juillet. Toutefois, des difficultés techniques ont été rencontrées à la suite de cette première campagne. Les fonds répartis par les employeurs entre le 25 mai et le 6 juillet 2023 ont été mis en attente de versement.

En conséquence, le calendrier de la campagne de répartition et de versement de solde de la taxe d’apprentissage évolue.

La réouverture du service est prévue le 28 août. Les premiers versements bancaires aux bénéficiaires des fonds fléchés sont prévus pour la semaine du 28 août. Les entreprises pourront reprendre la répartition de leur solde dès le 28 août et ce jusqu’au 5 octobre inclus, comme indiqué par la plateforme.

LES ACTUALITES JURIDIQUES “FORMATION”

Le service sera à nouveau disponible selon le calendrier suivant :

- 28 août : premiers versements bancaires aux organismes pour lesquels les fonds ont déjà été fléchés ;
- du 28 août au 5 octobre inclus : période de prolongation de la campagne de fléchage pour les entreprises ;
- 15 octobre : second versement bancaire aux organismes ;
- 15 novembre : virement complémentaire pour répartir les crédits des employeurs n’ayant exprimé aucun vœu d’affectation au 5 octobre et qui seront répartis selon des critères définis par décret.

Un arrêté devrait confirmer ce nouveau calendrier.

Source : [SOLTÉA, plateforme du solde de la taxe d’apprentissage](#) | [SOLTÉA, plateforme de répartition du solde de la taxe d’apprentissage](#)

SOLTÉA : Report de la date limite d’affectation par les entreprises du 5 octobre au 10 novembre 2023

Suite à l’action menée avec l’appui du Medef, la date limite d’affectation par les entreprises du solde de la taxe d’apprentissage est reportée du 5 octobre au 10 novembre 2023.

La plateforme SOLTÉA dédiée à l’affectation du solde de la taxe d’apprentissage par les entreprises est ré-ouverte depuis le 23 août.

Les entreprises disposaient initialement jusqu’au 5 octobre 2023 pour procéder au fléchage de ces fonds. Cette échéance vient d’être repoussée.

La campagne de répartition est donc ouverte pour les employeurs jusqu’au 10 novembre.

Quelques ressources utiles à consulter et diffuser aux entreprises :

- [La foire aux questions](#)
- [La plaquette de présentation](#)
- [La vidéo explicative](#)
- [Les tutoriels](#)
- [Le guide utilisateur pour les employeurs](#)
- [Les actualités SOLTÉA](#)

Cette information est également disponible sur la plateforme SOLTÉA.

Source : [La campagne de répartition est prolongée jusqu’au 10 novembre !](#) | [SOLTÉA, plateforme de répartition du solde de la taxe d’apprentissage](#)

LE CARREFOUR DES COMPETENCES

Alternance

ALT2023/09/38 : Etudiante, recherche une entreprise susceptible de l'accueillir pour préparer un BTS en management communication opérationnel.

Langue : Anglais (B1)

Offre diffusée le 30 septembre 2023

Les offres d'emploi

OFFRE n° OF23/09/25 : CONDUCTEUR VL (H/F)

Expérience : Titulaire du permis B (en cours de validité), vous justifiez d'une première expérience dans la conduite d'un 20m3 et idéalement en navette de nuit

Mission : Garantir le transport de marchandises en navette de nuit au départ de Ouarville (28), en direction de Poitiers (86). Assurer le contrôle ainsi que le chargement/déchargement du véhicule avec l'aide d'un transpalette. Veiller au respect de la législation routière et assurer le suivi des documents de transport. En véritable ambassadeur/trice auprès de notre client, vous véhiculez une bonne image de la société.

Offre diffusée le 30 septembre 2023

OFFRE n° OF23/09/26 : Responsable logistique (H/F)

Formation : Logistique Bac+2 à Bac+5, vous justifiez d'une première expérience établie en tant que Manager d'une exploitation logistique et maîtrisez le principe d'adaptation de la charge de travail aux ressources.

Mission : Suivi et optimisation des opérations logistiques : Assurer le suivi des éléments de facturation dans les délais impartis. Identifier et faire remonter les éventuelles anomalies ou dysfonctionnements dans la chaîne logistique et leurs causes, en proposant des solutions d'améliorations. Optimiser les emplacements « fictifs » et « en cours ». Superviser le pilotage d'inventaire de fin d'année. Participer à la mise en place de nouveaux projets sur votre périmètre. Réaliser le reporting de chaque activité auprès de votre N+1.

Management, gestion des ressources humaines et matérielles : Superviser et animer les équipes logistiques (effectif pouvant varier en fonction des saisonnalités). Assurer la définition du planning de chacune des équipes en analysant la volumétrie prévisionnelle du client. Assurer la formation des Chefs d'Equipe et Chefs de lignes. Transmettre l'esprit d'entreprise et les valeurs du Groupe à vos équipes. Garantir le respect des procédures définies et veillez à la mise en œuvre et à l'application des règles en matière de qualité, sécurité et environnement. Assurer les actions de gestion de ressources humaines (recrutement intérimaire, formation, entretien annuel, développement des potentiels) en lien avec votre N+1. Être Garant du bon dimensionnement des ressources par rapport au compte d'exploitation.

Offre diffusée le 30 septembre 2023

OFFRE n° OF23/09/27 : Responsable qualité logistique (H/F)

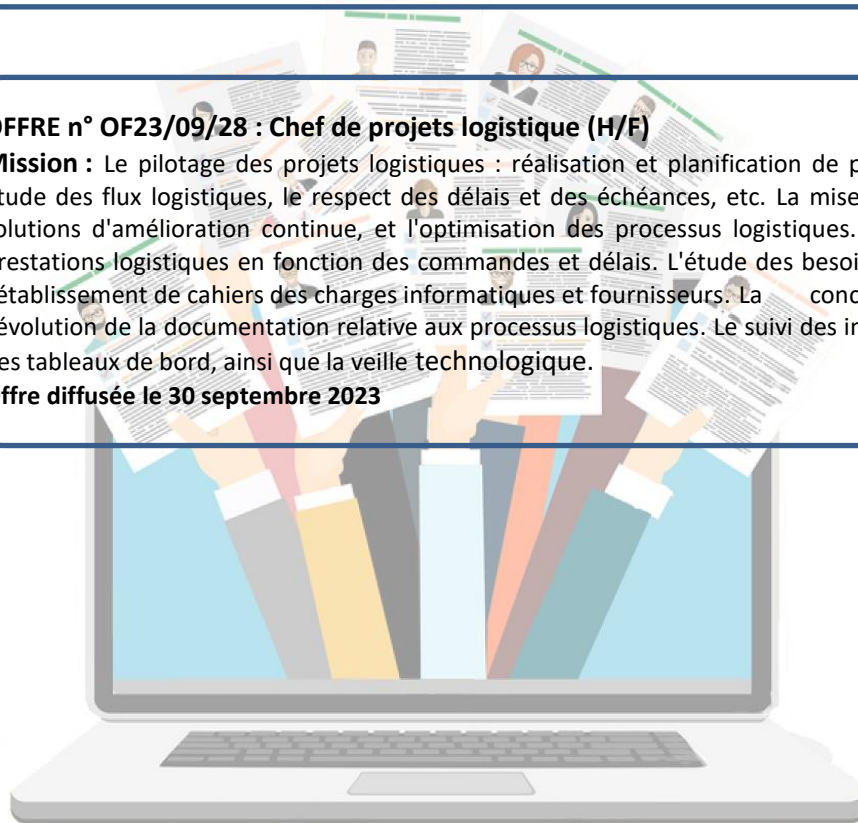
Mission : Organiser et coordonner la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structures des sites logistiques. Concevoir et mettre en œuvre des méthodes et outils pour le maintien et l'évolution de la qualité. Participer à l'élaboration de la politique qualité, à sa mise en œuvre et assurer le suivi des objectifs fixés par la Direction selon les normes et réglementations applicables aux activités. Concevoir et décliner le plan, les démarches et actions qualité. Elaborer et faire évoluer la documentation relative à la qualité et contrôler la conformité de leur application. Sensibiliser et former les personnels à la démarche qualité. Analyser les non-conformités, définir et préconiser les actions correctives et préventives. Effectuer les audits internes qualité et conduire les audits client.

Offre diffusée le 30 septembre 2023

OFFRE n° OF23/09/28 : Chef de projets logistique (H/F)

Mission : Le pilotage des projets logistiques : réalisation et planification de plan d'action, étude des flux logistiques, le respect des délais et des échéances, etc. La mise en place de solutions d'amélioration continue, et l'optimisation des processus logistiques. Le suivi des prestations logistiques en fonction des commandes et délais. L'étude des besoins clients, et l'établissement de cahiers des charges informatiques et fournisseurs. La conception et l'évolution de la documentation relative aux processus logistiques. Le suivi des indicateurs, et des tableaux de bord, ainsi que la veille technologique.

Offre diffusée le 30 septembre 2023



Sabine LE MANACH
Chargée de mission

GEIQ INDUSTRIE 28
5 rue Vlaminck
28000 Chartres

02 37 33 63 00 / 07 87 05 49 50

Geiq | **INDUSTRIE 28**

Jeune de 21 ans bricoleur, curieux et aimant les challenges recherche une entreprise pour se former au métier de technicien de maintenance industrielle.

Après avoir exercé divers métiers en intérim il souhaite se stabiliser dans un métier ou il pourra s'épanouir.

Pourquoi la maintenance ? Il a envie d'exercer un métier manuel, qui bouge et/ou il faut se creuser la tête.

Si vous êtes intéressé, contactez le Geiq industrie 28 !

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