

L'outil e-FormAdapt

« e-FormAdapt » a été conçu selon les exigences de l'UNEA. Il présente la couverture fonctionnelle suivante :

- Entretien professionnel et recueil des besoins en formation,
- Référentiel des métiers et des compétences (en lien avec les filières métiers Unea)
- Catalogue de formation pour construction dynamique du plan de formation de l'EA
- Passeport formation des salariés,
- Curriculum Vitae des salariés,
- Suivi de la pénibilité
- Outils de reporting et d'extraction des données.

Activité	Description	Responsabilité	Importance	% de temps	Modif.	Supp.
ROLE TRANSVERSAL - QUALITE / HYGIENE / SECURITE	Respect des exigences qualité, des règles en matière d'hygiène et sécurité et des normes applicables de l'entreprise. Participe à l'amélioration continue des processus de l'entreprise. Réalise les doubles contrôles.	Totale	0		if	x
ROLE TRANSVERSAL - ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	Réalise le contrôle de sa zone de travail individuel et collectif. Tenue, entretien, rangement et contrôle sa zone et ses outils de travail. Respecter les consignes hiérarchiques, et remplir toutes les fiches demandées (Temps, absence, production, ...)	Totale	0		if	x
ROLE OUVRIER PAYSAGISTE - PREPARATION	Préparation des sols, semis et plantation	Totale	0		if	x
ROLE OUVRIER PAYSAGISTE - TAILLE	Taille des arbres et arbustes	Totale	0		if	x
ROLE OUVRIER PAYSAGISTE - SURFACES	Entretien des surfaces (borne de gazon, ramassage de feuille, etc.)	Totale	0		if	x
ROLE OUVRIER PAYSAGISTE - PRODUITS	Sélection et utilisation de produits phytosanitaires	Partagée	0		if	x
ROLE OUVRIER PAYSAGISTE - PETITS TRAVAUX	Réalisation de petits travaux (maçonnerie, menuiserie, ...) en lien avec l'aménagement des espaces verts	Totale	0		if	x
ROLE OUVRIER PAYSAGISTE - EQUIPEMENTS	Installation, utilisation et entretien des équipements (arrosage automatique, clôtures, éclairages, jeux et immobiliers urbains, ...)	Totale	0		if	x

Fiche de fonction : Liste des activités de la fonction

Compétence	Domaine	Niveau requis	Importance	Description	Modif.	Supp.
Mise en oeuvre des consignes de sécurité	organisationnel	Maîtrise	++	Connaissance et mise en oeuvre des consignes de sécurité.	if	x
Connaissance des végétaux	technique	Maîtrise	++	Savoir reconnaître les végétaux et savoir les entretenir	if	x
Connaissance produits phytosanitaires	technique	Maîtrise	++	Connaître les règles d'application des produits phytosanitaires	if	x
Connaissance matériel espaces verts	technique	Maîtrise	++	Maîtrise des machines : au moins la moitié des machines suivantes : tondeuse tractée, débroussaillieur, souffleur, taille haie, tondeuse auto portée, broyeur	if	x
Compétences manuelles espaces verts	technique	Maîtrise	++	Maîtriser au moins la moitié des techniques suivantes : nettoyer, tondre, biner, bêcher, tailler, désherber	if	x

Fiche de fonction : Liste des compétences de la fonction

Formation	Thème	Organisme	Modalité	Priorité	Consult.	Modif.	Supp.
Renforcer ses savoirs de bases	Organisation Personnelle	OPCALIA/AQUITAINE		Urgent	if	if	x
Techniques d'isolation et d'insonorisation	Bâtiment			Important souhaitable dans l'année	if	if	x
Préparation des dossiers de chantier	Bâtiment				if	if	x

Entretien Annuel Professionnel : Souhait de formation du salarié

Géolocalisation

Sélectionnez un mode de recherche

1. Rechercher dans l'annuaire 2. Recherche à proximité 3. Recherche géographique

Recherche géographique

Sélectionnez un département puis patientez quelques secondes pour voir apparaître les EA sur la carte.

Filtrer votre recherche

Par domaine d'activité :
 - Par Secteurs d'activité -

Afficher les départements limitrophes

Afficher toute la région

Afficher toute la France (cocher uniquement si vous avez sélectionné un secteur d'activité)

ACVO

Activités : DEEE, CONDITIONNEMENT LOGISTIQUE, Emballage / mise sous film, CONDITIONNEMENT LOGISTIQUE : fardage, PRESTATION DE SERVICES : autre, INFORMATIQUE : gestion base de données, ELECTRIQUE : câblage électronique, ARTISANAT : fabrication de clés pour le à l'arc

Région - Département : Picardie - OISE (60)

Filières Métiers UMEA : DEEE, CONDITIONNEMENT ET LOGISTIQUE

ADHÉRENT - **unea**

Présentation de l'Entreprise Adaptée

Présentation : ACVO, créée en 1993 est une Entreprise Adaptée (EA) qui emploie aujourd'hui 150 salariés dont plus de 80 % sont reconvertis travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Élaboration des Processus Handicapés (CDEPH). ACVO est tournée vers deux activités : le conditionnement et l'emballage. ACVO est aussi la base d'un réseau au travers de la FILIÈRE RECYCLAGE de l'UNEA : possibilité de démanteler les DEE d'entreprises ayant des filiales sur tout le territoire français.

Principaux clients : COLGATE PALMOLIVE, SITA, SANOFI AVENTIS, BOSTICK, VEDULA, SUN CHEMICAL, CEVA CHM

Dirigeant : Directeur Pascal LECOQ

Nombre de salariés : 150
Chiffre d'affaires de référence annuelle : 3425176,29 €
Numéro SIRET : 41750246900037

Documents téléchargeables :
- Plaque ACVO 1.pdf
- Plaque ACVO page 2.pdf
- Plaque ACVO page 3.pdf
- Plaque page 4.pdf

Photos

Fiche annuaire des Entreprises Adaptées

UNEA
16 rue Martel - 75010 Paris
Tél. : 01 43 22 04 42 - Fax : 01 43 22 04 30
www.unea.fr



Le Pacte de Professionnalisation EN ENTREPRISES ADAPTÉES

Développer nos compétences pour améliorer notre performance

Pourquoi ce pacte ?

Dans le prolongement des engagements pris au sein du Pacte pour l'Emploi des personnes en situation de handicap en Entreprises Adaptées signé le 22 Décembre 2011 à Matignon entre le Premier Ministre, l'UNEA et 8 autres associations représentatives et gestionnaires du secteur adapté, l'UNEA a lancé le « Pacte de Professionnalisation en EA ».

Sous la haute autorité de la DGEFP, et avec un important soutien financier et technique de la SOCIETE GENERALE, d'OPCALIA, partenaires de l'UNEA, celle-ci a lancé par son Académie, un dispositif opérationnel et pragmatique d'animation de l'accompagnement professionnalisant des Entreprises Adaptées (compétitivité) et de leurs salariés en situation de handicap (développement des compétences), conformément à l'AXE 2 du Pacte pour l'Emploi.

- Dans le cadre de ce projet, l'UNEA propose de vous accompagner sur les démarches suivantes :
- Les Contrats de Professionnalisation et la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE),
 - Une démarche simplifiée de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et le Management par les Compétences,
 - Les formations métiers des salariés en situation de handicap.

Pour quels avantages ?

Pour les Salariés en situation de handicap :

- Augmenter leur professionnalisation
- Développer leurs compétences et leur employabilité
- Sécuriser au maximum leur parcours professionnel

Pour les Entreprises Adaptées :

- Créer de l'emploi au sein de leur EA par de nouvelles offres
- Professionnaliser leurs salariés tout au long de leur parcours
- Préparer les évolutions et les mutations des métiers au sein de la structure

Pour l'UNEA :

- Accompagner le développement du secteur adapté par les compétences

Pour quel public ?

Compte tenu de leur mission sociale et en contrepartie des aides de l'Etat, les Entreprises Adaptées doivent prioritairement embaucher, à compter du 1er janvier 2012 **des personnes handicapées titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**, orientées vers le marché du travail et :

- bénéficiaires de l'AAH (Allocation aux adultes handicapés),
- ou sans activité pendant au moins 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs,
- ou seniors de plus de 50 ans,
- ou jeunes de moins de 25 ans,
- ou sortant d'ESAT.



Le contrat de professionnalisation

En quoi consiste le contrat de professionnalisation ?

Il permet à un salarié embauché en CDI ou CDD de 6 à 12 mois de suivre une formation en alternance et d'acquérir une qualification professionnelle. Solution de recrutement souple et efficace, le contrat de professionnalisation permet à l'employeur de transmettre son savoir faire à des salariés motivés et rapidement opérationnels.

Pourquoi avoir recours à un contrat de professionnalisation ?

Faire face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, anticiper un accroissement d'activité, préparer un départ à la retraite, adapter l'organisation aux évolutions technologiques, anticiper des mutations métiers etc. Le contrat de professionnalisation s'inscrit parfaitement dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les Entreprises Adaptées bénéficient elles de ce dispositif ?

Comme toutes les entreprises assujetties au financement de la formation professionnelle, les EA peuvent bénéficier de ce dispositif.

Quelles sont les aides relatives au contrat de professionnalisation ?

Il existe deux alternatives :

1- Le salarié rentre dans les critères du public cible du pacte pour l'emploi des personnes en situation de handicap en Entreprises Adaptées et l'EA peut bénéficier de l'aide au poste : les aides de droit commun (pôle Emploi et Agefiph) doivent être abandonnées. Le salarié doit être rémunéré au SMIC pour pouvoir bénéficier de l'aide au poste. Les allègements de charges liés à ce type de contrat sont applicables pour les EA

2- Le salarié ne bénéficie pas de l'aide au poste, l'Entreprise Adaptée peut bénéficier des aides de droits commun. La rémunération minimale du salarié, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables est :

- moins de 21 ans : 55 % du SMIC ;
- de 21 à 25 ans : 70 % du SMIC ;
- 26 ans et plus : SMIC ou 85 % du minimum prévu par la convention collective (sans être inférieur au SMIC)

Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation (CERFA n° 12434*01) accompagné du document annexé à ce contrat mentionné à l'article D. 6325-11 du code du travail à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation, au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ; il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCA de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et du document annexé à ce contrat, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il notifie à l'employeur sa décision relative à la prise en charge financière. Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée. A défaut d'une décision de l'organisme dans ce délai de 20 jours, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé.

Quelles sont les qualifications visées ?

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle délivré par l'état
- Diplôme ou titre à finalité professionnelle délivré par un autre organisme enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- Qualification reconnue dans une convention collective

Comment les partenaires de l'UNEA vous accompagnent ?

L'AFPA

- Prend connaissance des besoins de formation de l'entreprise
- Fait une analyse du poste que le salarié devra occuper dans l'entreprise
- Fait un travail d'ingénierie pour identifier les compétences à mettre en œuvre sur le poste
- Fait un rapprochement avec le titre professionnel le plus proche du poste
- Recherche le campus AFPA où la formation sera réalisable (ou autre centre de formation si impossibilité de réalisation à l'AFPA)
- Présente le projet au campus (conseiller recruteur/formateur)
- Le candidat valide son projet de formation auprès d'un chargé de recrutement/psychologue (test de positionnement, entretien), cela peut se faire dans le campus où aura lieu la formation ou au plus près de son lieu de vie. Les conséquences du handicap seront prises en compte (tests adaptés par exemple)
- L'AFPA prend en compte le besoin de la personne en situation de handicap de bénéficier de compensations pendant la formation, s'il s'avère nécessaire de faire intervenir une structure spécialisée pour évaluer et mettre en œuvre des moyens spécifiques la démarche sera assurée dans le centre.
- Les contenus, le rythme et la durée de formation sont définis en accord avec l'entreprise.
- Un protocole est établi entre la personne, le campus, l'entreprise, qui définit les modalités de suivi (accompagnement global pendant la formation, accompagnement spécifique si besoin, relations entre AFPA et entreprise.)
- Un référent handicap du centre AFPA assure un suivi (en fonction des besoins) pendant toute la durée de la formation
- Tout au long des étapes les conséquences de la déficience de la personne sont prises en compte, l'entreprise est associée/informée à chaque étape afin de garantir une plus grande cohérence et pertinence de la formation.
- L'AFPA est impliquée dans le suivi jusqu'à l'examen final. Des référents AFPA sont présents dans chacune des régions de France.

OPCALIA : la solution PRODIAT

- OPCALIA a mis en place un accompagnement basé sur l'expérience acquise :
- Identifier avec l'EA les besoins en compétences et le profil du poste
 - Accompagner la recherche de candidats
 - Aider à définir le parcours de formation adapté aux compétences requises
 - Mettre en place le tutorat, clef de l'intégration
 - Participer au suivi pédagogique régulier
 - Assurer une assistance administrative complète

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE : Qu'est que c'est ?

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) prévue par le code du travail est un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active, à demander la reconnaissance officielle des compétences acquises par l'expérience professionnelle ou extra professionnelle. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La VAE s'adapte t'elle bien au profil des salariés en situation de handicap en Entreprise Adaptée ?

La dernière enquête BPI-OPCALIA a mis en évidence que près de 80% des salariés en situation de handicap en Entreprise Adaptée ont un niveau de qualification V voir infra V. Il est donc important pour ces salariés qui n'ont pas toujours eu la possibilité de suivre une formation qualifiante, de leur permettre d'accéder à la reconnaissance de leur professionnalisme par le biais de la VAE. Si un travail préparatoire est souvent inévitable (maîtrise des savoirs de base, accès aux connaissances informatiques...), la VAE s'adapte bien aux salariés d'EA notamment dans le cadre de la préparation à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle

Quels sont les avantages attendus pour les salariés ?

Une place et un rôle bien définis dans l'organisation : une meilleure maîtrise de son poste de travail

Des compétences reconnues officiellement

La satisfaction de contribuer à la performance de l'entreprise

Un gain de confiance et la possibilité de s'affirmer

Un intérêt accru pour son poste

Quels sont les avantages attendus pour les entreprises ?

Une organisation clarifiée

Un niveau de qualification plus élevée

Une entreprise attractive et adaptée au besoin du marché

Des salariés motivés, impliqués et fidélisés

Une meilleure cohésion sociale par le développement d'un esprit d'équipe et d'une vraie culture d'entreprise.

Comment faire ? Quels salariés peuvent y prétendre ?

Si la démarche peut être individuelle (initiative du salarié) ou collective (initiative de l'employeur), elle reste avant tout volontaire

La seule condition pour s'inscrire dans une démarche de VAE est de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans, en rapport avec la certification visée.



Une démarche de GPEC simplifiée en EA

Qu'est ce que la démarche de GPEC ?

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) a une double dimension: collective et individuelle. C'est un outil de gestion RH orienté vers l'avenir de l'entreprise, qui débouche sur des plans d'actions concrets, à la fois pour les enjeux collectifs (recrutement, formation, VAE, mobilité, etc.) et pour l'accompagnement des projets individuels des salariés (parcours et projet professionnel).

La GPEC, démarche encouragée par les DIRECCTE, consiste à concevoir et mettre en œuvre des plans d'action RH visant à anticiper les mutations économiques, technologiques, sociales d'une entreprise afin d'en garantir sa compétitivité et sa prospérité.

En quoi consiste la démarche de GPEC simplifiée proposée par l'UNEA ?

L'UNEA propose de vous accompagner dans une démarche pragmatique et simplifiée de GPEC grâce au déploiement de formations en Management des Compétences et d'un logiciel RH, « e-FormAdapt », structurant.

3 cursus de formation Académie UNEA sont associés à la démarche :

- Pour les Dirigeants et DRH, « Instiguer une démarche de management par les compétences en EA »,
- Pour les Managers, « Déployer un Management par les compétences dans un contexte de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences »,
- Pour les Salariés, « Devenir acteur de son projet professionnel ».

Quels sont les avantages attendus pour les salariés ?

Favoriser la réalisation de son projet professionnel et sécuriser son parcours professionnel, en vue de la valorisation de ses compétences.

Quels sont les avantages attendus pour les entreprises ?

- Accroître la compétitivité de l'EA par la professionnalisation de ses Ressources Humaines,
- Valoriser la construction des démarches/cursus et de sa mission sociale d'accompagnement spécifique: « Favoriser la réalisation du projet professionnel de la personne en vue de la valorisation de ses compétences ».

Comment organiser la démarche en interne d'une EA de taille médiane ?

Bien entendu cette démarche de GPEC, même simplifiée, nécessite une implication soutenue de la Direction et de l'encadrement dans la voie du développement des ressources humaines. Il est indispensable d'accorder au départ suffisamment de temps à la mise en place des fiches de fonction et fiches de postes, ainsi qu'au lancement des entretiens professionnels. Il s'agit en réalité d'un véritable projet d'entreprise auquel doivent être associés tous les salariés.

Les 5 grandes étapes de mise en place de la démarche UNEA de GPEC simplifiée :

- 1- Présenter la démarche au Responsable RH et aux Managers qui seront les acteurs clés ; et allouer du temps à un chef de projet interne qui assurera la coordination et une communication régulière en direction des salariés ;
- 2- Déployer l'outil, version UNEA, structurant du management des compétences et par les compétences « e-FormAdapt », et les formations associées de l'Académie UNEA ; l'outil aide à structurer et à guider l'EA dans les premières phases de la démarche (cartographie des compétences, fiches de fonction, préparation des entretiens, etc.) ;
- 3- Constituer un ou plusieurs groupes de travail (selon la taille de l'EA) pour élaborer les fiches de fonctions de l'entreprise, par un travail itératif de définition et de validation du référentiel des métiers de l'EA ;
- 4- Mettre en place en interne, avec l'aide du Responsable RH, d'agents administratifs et/ou des managers-encadrants, une assistance à la saisie sous « e-FormAdapt » (informations CV, préparation entretien, etc.) pour les salariés qui le nécessitent (déficients visuels, illettrisme, etc.) ;
- 5- Planifier la préparation et la tenue des entretiens individuels sur une plage de temps assez longue la première année, afin de bien intégrer dès le départ et pour tous les salariés, la fixation d'objectifs, les besoins en formation, les souhaits d'évolutions, etc.