

RAPPORT 1

Du 1^{er} Octobre au 8 décembre 2008

DECOUVERTE DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL L'ACPM



SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
INTRODUCTION.....	3
FICHE SIGNALETIQUE.....	4
HIER.....	6
I. Histoire.....	7
II. Valeurs fondatrices et culture d'entreprise.....	9
III. L'ACPM est une marque.....	11
...AUJOURD'HUI.....	12
I. Description des activités.....	13
II. L'environnement de l'ACPM.....	17
III. Données clés.....	21
IV. Climat social.....	24
V. Les Instances Représentatives du Personnel.....	26
VI. Etonnant ?.....	28
...DEMAIN.....	29
I. Projet stratégique.....	30
II. Missions RH pour l'avenir.....	30
CONCLUSION.....	31
TABLE DES MATIERES.....	32
ANNEXES.....	35

INTRODUCTION

Durant mon parcours professionnel et mes formations (*Cf. Annexe 1*), avec l'apport de mon mentor M. Henri BIEZIN (expert en efficacité collective et management RH), j'ai découvert que l'être humain était un formidable levier pour optimiser l'efficacité et la productivité d'une entreprise. De ce fait, j'ai décidé de consacrer mes compétences au développement de la synergie générée par l'interaction de la Communication Interne et des Ressources Humaines.

Ainsi, pour compléter mes compétences, j'ai choisi d'intégrer en alternance (contrat de professionnalisation) la formation « Responsable en Gestion des Ressources Humaines » du CESI-Entreprises d'Aix en Provence. Je me suis fixée 3 objectifs : apporter mes compétences à un service RH, acquérir une expérience RH et obtenir une formation et un titre à forte valeur ajoutée.

Pour effectuer cette alternance, je suis accueillie au sein du service Administration Générale de l'ACPM pour une durée de 9 mois. L'ACPM, qui fête ses 50 ans cette année, est un important organisme de formation associatif spécialisé dans l'insertion socio-professionnelle des jeunes et adultes en difficultés.

Mon recrutement à l'ACPM n'est pas anodin et nous verrons pourquoi à travers les différents rapports qui ponctueront cette année de formation. Dans un premier temps ce rapport présente la structure dans sa globalité : il pose le contexte dans lequel s'inscrivent mon alternance et mes missions. C'est pourquoi j'ai structuré le rapport en trois parties et volontairement fait un historique détaillé. Dans un second temps (rapport de février) nous verrons plus précisément la fonction Ressources Humaines de l'ACPM et dans quelle mesure je m'y intègre. Puis en dernier lieu (rapport de juin), il sera question des missions qui m'auront été confiées.

Nota : pour plus de lisibilité les acronymes utilisés sont définis en bas de page et repris dans un lexique (Cf. Annexe 2).

FICHE SIGNALÉTIQUE

Nom organisme : A.C.P.M.

Association de formation pour la Coopération et la Promotion professionnelle Méditerranéenne

Siège sociale : 48, Bd Marcel Delprat - 13013 Marseille

Statut juridique : Association Loi 1901

Date de création : 19 Avril 1958

Activité : Insertion des publics en difficulté grâce à l'action sociale liée au logement et l'accompagnement à l'emploi ou la formation professionnelle.

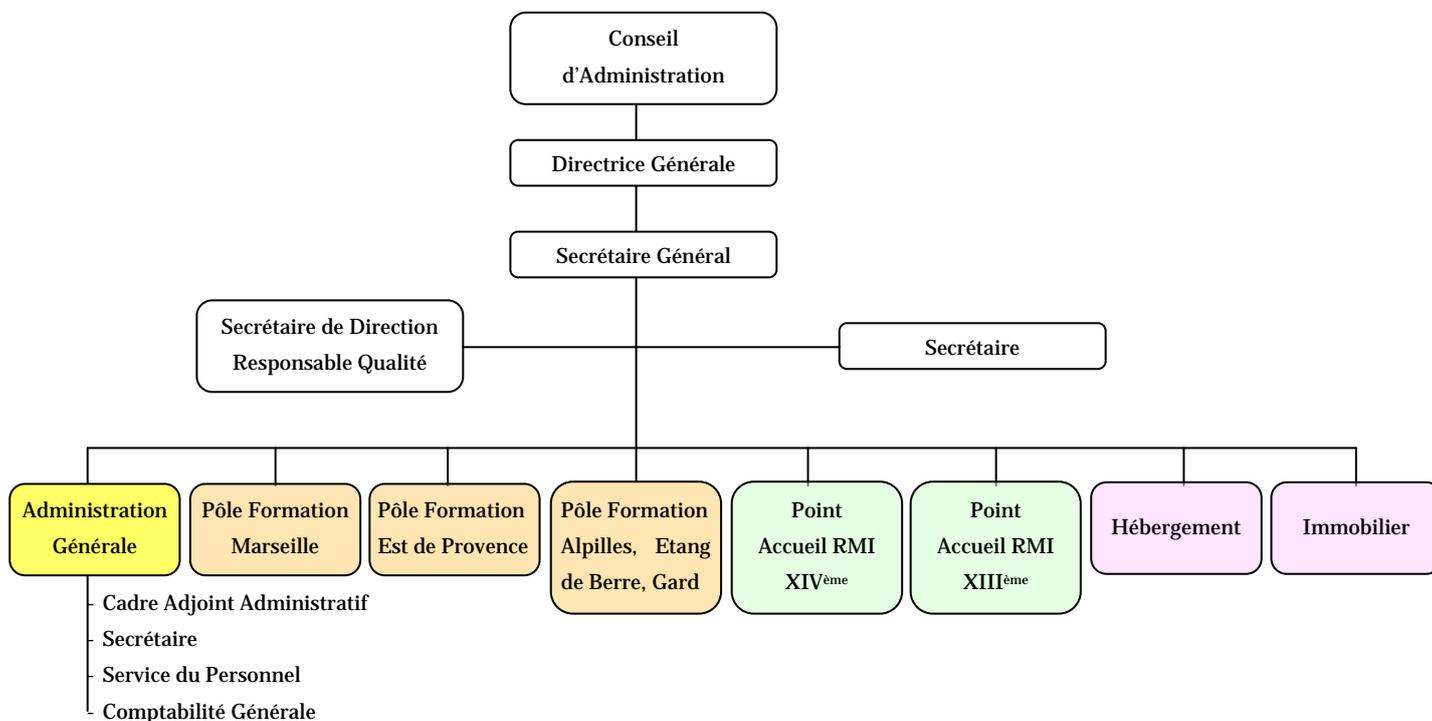
Convention collective : Organismes de Formation

T.V.A. : Organisme exonéré de la T.V.A.

Certification : Label Qualité Etat-Région PACA

Tutrice Industrielle : Mme Mylène CHASSANG - Directrice Générale

Organigramme actuel :



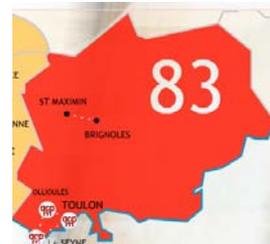
Vocation : Créer et gérer des centres de formation et d'hébergement visant à assurer une insertion sociale et/ou professionnelle durable. Accessoirement, assurer de la formation aux Collectivités et Entreprises.

Public visé : Demandeurs d'emploi jeunes et adultes, de bas niveau de qualification, en difficulté d'insertion et salariés niveau opérateur. Les bénéficiaires du R.M.I.¹ ou R.S.A.².

Organisation :

- Les activités sont regroupées sur 3 Etablissements :
 - Etablissement de MARSEILLE :
 - Siège social (*lieu où j'effectue mon contrat de professionnalisation*)
 - P.F.M. - Pôle Formation Marseille
 - H.A.S. - Service Hébergement Action Sociale
 - Point Accueil R.M.I. 13^{ème} et 14^{ème} arrondissement
 - Etablissement d'OLLIOULES :
 - P.F.E. - Pôle Formation Est de Provence
 - Etablissement de VITROLLES
 - P.F.A. - Pôle Formation Alpilles, Etang de Berre, Gard

- 15 implantations géographiques :



- Chateaufort
- Gardanne
- Marseille 6^{ème}
- Marseille 13^{ème}
- Marseille 14^{ème}
- Marseille 15^{ème}
- Marseille 16^{ème}
- Vitrolles
- Beaucaire
- Nîmes
- Brignoles
- La Seyne
- Ollioules
- Saint Maximin
- Toulon

¹Revenu Minimum d'Insertion

²Revenu Solidarité Active

HIER...

I. HISTOIRE

Pour bien comprendre l'ACPM aujourd'hui (ses activités, son fonctionnement et ses orientations stratégiques) il est important de connaître son riche passé à travers ses étapes clés.

a. 1950 : préparation de la naissance de l'ACPM

En 1950, au port de Marseille, arrivaient chaque jour plusieurs centaines d'émigrés d'Afrique du Nord. C'étaient, dans leur grande majorité, des hommes adultes seuls qui venaient chercher du travail dans le bâtiment en participant à la reconstruction des villes détruites par les bombardements lors de la deuxième guerre mondiale. Venus sans qualification, parfois sans argent (certains dans l'attente de pensions de guerre) et, presque dans tous les cas, sans aucune préparation à vivre au sein de la société française, avec ses règles si différentes de celles de leurs villages d'origine.

Louis Belpeer et sa femme Simone Belpeer, chargés par le Secrétariat Social de Marseille de mener une étude sur la situation critique des « peuples d'outre mer » de Marseille, prennent conscience de cette situation de détresse humaine et, après avoir réalisé leur travail d'information, décident de tenter une action pour y remédier.

En 1950, ils créent une association : l'ATOM³ deux objectifs : l'accueil des migrants en transit et l'implantation de travailleurs sédentaires.

Leur antenne du port devient vite limitée et Louis Belpeer et le Conseil d'Administration de l'ATOM créent en 1951 le CANA⁴ qui accueille, héberge et forme les jeunes gens et réalise des formations et des cours du soir pour les adultes. Le CANA est financé alors par le Ministère de l'Intérieur. Après 1961, ce sera le FAS⁵ qui prendra le relais.

b. 1951-1958 : naissance de la « préformation »

Les centres de FPA⁶ étaient gérés par l'ANIFRMO⁷, qui deviendra l'AFPA⁸ en 1964. Ces centres pouvaient former les immigrants aux métiers du bâtiment, gros-œuvre et second-œuvre, à condition, bien sûr, qu'ils aient pu passer avec succès le test d'entrée indispensable. Malheureusement, la plupart des travailleurs nord-africains ne pouvaient passer toutes les

³ Aide aux Travailleurs d'Outre Mer

⁴ Centre d'Accueil pour les Nord Africains

⁵ Fonds d'Action Sociale

⁶ Formation Professionnelle Accélérée

⁷ Association Nationale Interprofessionnelle pour la Formation Rationnelle de la Main-d'Oeuvre

⁸ Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

épreuves du test pour des questions d'analphabétisme. Louis et Simone Belpeer décident d'apporter une « préformation » de préparation à la formation professionnelle, de façon à ce que les immigrés puissent passer avec succès le test d'entrée.

Cette préformation était dispensée selon trois axes :

- l'alphabétisation,
- une initiation aux techniques de base des métiers manuels,
- et une formation pour s'adapter à la vie en France intitulée « initiation à la vie moderne ».

c. 1958 : naissance de l'ACPM

Devant le succès de cette initiative et le nombre croissant de candidats, le Centre de Préformation devient en 1958 l'ACPM : Association du Centre de Préformation de Marseille. Elle avait (et a toujours) la particularité d'être « ouvert à toutes les races, toutes les origines et toutes les religions ». Elle développe des parcours de formation incluant à la fois des aspects linguistiques, des remises à niveau en français et mathématiques, des enseignements généraux relatifs à la société française mais aussi des enseignements professionnels en ateliers qui intègrent un travail sur les capacités cognitives, l'autonomie et l'anticipation.

d. 1970 : élargissement de la vocation initiale de l'ACPM

La méthode d'apprentissage ayant eu des résultats probants, dans le début des années 70 l'ACPM l'étend à d'autres centres de formation et elle accueillera pendant près de 20 ans l'essentiel des formateurs souhaitant se former à ce type de pédagogie.

Depuis 1974, suivant un mouvement sociétal général, la vocation initiale de l'association s'est élargie, ses modes d'intervention se sont complexifiés. Elle a notamment étendue ses activités de formation aux adolescents.

e. 1980 : adaptation, accroissement du chômage

A partir des années 80, l'ACPM s'est adaptée à l'évolution des besoins de formation dans un contexte d'accroissement du chômage. Il s'agissait d'aider des demandeurs d'emploi à retrouver du travail soit pour certains en leur donnant une qualification mieux adaptée soit pour d'autres en les aidant à se remettre en mouvement après une période de trop longue inactivité. Il s'agissait aussi d'aider les jeunes sans qualification à s'insérer dans le monde du travail. L'ACPM développe des formations dans de nouveaux secteurs professionnels tout en gardant une présence forte dans le bâtiment toujours porteur d'emplois : cuisine et service, nettoyage industriel, espaces verts, mécanique, menuiserie, électricité...

f. 1990 : démarche d'expression collective

Depuis 1990, la direction de l'ACPM s'est fortement impliquée dans une démarche d'expression collective du secteur professionnel qui a abouti à la création de l'UROF⁹ PACA en 1992, présidée à cette époque par le directeur général de l'ACPM.

L'ACPM s'implique fortement dans les réseaux professionnels existant et en devient un des piliers.

g. 1995 : apparition du « droit commun »

En 1995, l'ACPM subit de fortes pressions de la part de l'Etat pour abandonner sa spécificité et rentrer dans le « droit commun ». C'est-à-dire devenir un organisme de formation comme les autres, sans financement direct de fonctionnement et générant ses propres ressources en se confrontant à la concurrence par les appels d'offres publics.

L'association a su, surmonter cette difficulté, même si cela s'est traduit parfois par de lourds sacrifices, comme par exemple, son élimination du marché de l'alphabétisation, son premier cœur de métier.

h. 2008 : 50 ans de formation et l'avenir...

Aujourd'hui, l'ACPM fête ses 50 ans au service de l'action des pouvoirs publics. Dans le cadre de ses interventions, l'ACPM reçoit des salariés d'entreprises en perfectionnement, aussi bien que des publics en difficulté, français ou étrangers. Elle qualifie sur une trentaine de spécialités. Une nouvelle direction générale a été mise en place en juillet et elle définit une nouvelle stratégie d'entreprise afin d'assurer l'évolution et la pérennisation de l'association sur le moyen et long terme. En effet, pour faire face à un important déficit financier, en 2007 l'ACPM a dû vendre une partie de son patrimoine immobilier.

II. VALEURS FONDATRICES ET CULTURE D'ENTREPRISE

L'ACPM possède des valeurs fondatrices fortes qui sont son moteur, autant à ses débuts qu'aujourd'hui. Ces valeurs sont comme des panneaux indicateurs qui orientent les actions en restant en cohérence avec sa vocation. Elles ont construit et entretiennent une forte culture d'entreprise qui permet de donner du sens au travail du personnel.

⁹ Union Régionale des Organismes de Formation

On peut en citer 5 :

a. Détermination et endurance

La longévité de l'ACPM est une exception nationale parmi les organismes de formation de ce type et de cette dimension. Malgré la quantité de difficultés et d'obstacles rencontrés, elle a su les surmonter grâce à sa détermination. Cette valeur est certainement directement héritée des fondateurs qui l'ont pratiquée dans toutes les actions qu'ils ont entreprises. Elle peut s'expliquer par le contexte particulier de l'après-guerre et la dynamique de reconstruction de la France.

b. Attention à l'autre

L'équipe de départ de l'ACPM définissait clairement que l'attention au stagiaire devait être à la fois très professionnelle mais aussi très humaniste. L'importance donnée aux stagiaires ressort d'ailleurs des rapports de certains audits qui évoquent une « culture stagiaire ».

c. Anticipation et adaptabilité

Dès sa création, les acteurs de l'ACPM croyaient fermement à la formation comme moyen le plus efficace pour aider le public d'immigrant à s'insérer dans la société française. Cette valeur fondatrice est partagée par tous les acteurs et l'on peut voir qu'elle s'applique aussi bien aux stagiaires qu'à l'organisme lui-même. En effet, le contexte et l'environnement de l'ACPM changent et évoluent en permanence :

- les publics, en fonction des événements politiques et sociaux (en France et dans le monde),
- le soutien de l'Etat, en fonction de l'évolution des politiques sociales et des différents programmes correspondants.

d. Innovation et qualité pédagogique

Dans les années 70, afin d'exercer au mieux ses activités, l'ACPM s'est rapprochée des chercheurs de l'Université de Marseille, du CNRS¹⁰ et du IBHOP¹¹. Cela permit aux formateurs d'approfondir leur compréhension des phénomènes cognitifs et d'apporter leur contribution par l'expérimentation directe de nouveaux outils pédagogiques.

¹⁰ Centre National de la Recherche Scientifique

¹¹ Institut de Biométrie Humaine et d'Orientation Professionnelle

e. Engagement professionnel militant

Parmi les premiers formateurs, beaucoup avaient des engagements sociaux, religieux, politiques ou syndicaux et certains avaient fait partie de la Résistance. Pour tous ces gens, l'activité de formateur envers un public en difficulté correspondait à un engagement personnel et ressemblait plus à une activité de militant qu'à un travail routinier. La fraternité et la solidarité mises en pratique avec les stagiaires migrants se retrouvaient également en interne, au sein du personnel de l'ACPM qui constituait une équipe bien soudée.

III. L'ACPM EST UNE MARQUE

Tout comme une marque, le nom d'un organisme est, avec son logo, l'expression la plus synthétique de son système de valeurs. Dans le cas de l'ACPM il convient de remarquer que le nom de l'association qui est en mémoire est purement phonétique, pratiquement indépendant aujourd'hui des mots qui sont statutairement représentés par les 4 initiales.

Historique des définitions :

1. Association du **C**entre de **P**réformation de **M**arseille
2. Association du **C**entre de **P**réformation des **M**igrants
3. Association des **C**entres de **P**réformation **M**éditerranéens
4. Association de formation pour la **C**oopération et la **P**romotion professionnelle **M**éditerranéenne

Le nom actuel est celui que les gens retiennent le plus mal, même parmi le personnel, car c'est peut-être celui qui est le plus éloigné de la réalité humaine et des valeurs fondatrices. Actuellement, il est en train d'être repensé.

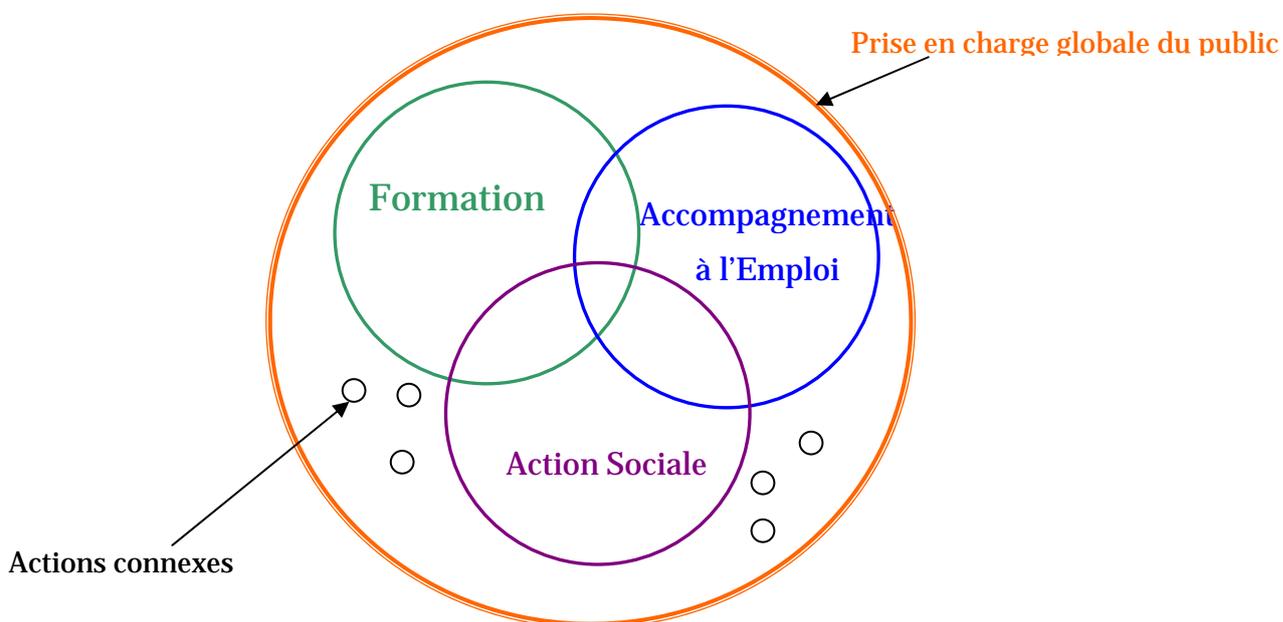
...AUJOURD'HUI...

I. DESCRIPTION DES ACTIVITES

Dans le cadre de sa prise en charge globale des personnes en difficulté d'insertion, l'ACPM intervient sur 3 domaines d'activités stratégiques qui s'articulent autour de différents dispositifs portant des noms différents en fonction de l'origine du financement.

- a. La formation,
- b. L'accompagnement à l'emploi,
- c. L'action sociale.

Représentation schématique des activités de l'ACPM :



Public concerné : demandeurs d'emploi jeunes et adultes, de bas niveau de qualification, en difficulté d'insertion, salariés et les bénéficiaires du RMI ou RSA.

Nota 1 : 60 % des financements des activités de l'ACPM sont fait par les Conseils Régionaux (35 %) et par les Conseils Généraux (25 %) (Cf. 4.c). Les Conseils Régionaux sont plus axés sur le financement des formations alors que les Conseils Généraux sont axés sur le financement d'actions et dispositifs concernant les bénéficiaires du RMI ou RSA.

Nota 2 : une grande partie des activités de l'ACPM s'inscrivent et répondent aux besoins du **S**ervice **P**ublic **R**égional de **F**ormation **P**ermanente et d'**A**pprentissage mené par les orientations politiques fixées par les régions PACA et Languedoc-Roussillon. Il se compose de 4 dispositifs : ETIOTP¹², EOEP¹³, ETAPS¹⁴, et ETAQ¹⁵

a. La formation

C'est la principale activité de l'ACPM en termes de Chiffre d'Affaires (*Cf. 5.b*).

→ Formations « savoirs de bases »

➤ *Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée : APP*

Un APP est un lieu de formation dont l'activité pédagogique est organisée autour d'un centre de ressources pédagogiques conçu et animé par des professionnels de la formation individualisée.

En référence à un cahier des charges national (dont les principes ont été réaffirmés par la DRTEFP, donnant lieu à l'écriture d'un nouveau cahier des charges en novembre 2004), l'APP propose des formations dans les champs :

- **de la culture générale** : remise à niveau en français, mathématiques, initiation à une langue étrangère, sciences (biologie, physique, chimie...), expression écrite et orale, raisonnement logique, etc.,
- **de la culture technologique de base** : bureautique (traitements de texte, tableurs), initiation à Internet et aux nouvelles technologies, à la comptabilité.

Particularité : entrée en formation à tout moment.

L'APP répond aux demandes des personnes qui expriment des objectifs divers liés à leur insertion sociale et professionnelle :

- préparer une entrée en formation qualifiante,
- répondre à une adaptation des compétences des salariés,
- compléter une formation, préparer un concours ou un examen,
- aider à l'écriture du dossier de VAE, bénéficier d'un appui méthodologique pour les personnes inscrites dans un dispositif de formation à distance.

¹² Espace Territoriaux d'Accompagnement, d'Information et d'Orientation Professionnelle

¹³ Espace Ouvert d'Education Permanente

¹⁴ Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs

¹⁵ Espaces Territoriaux d'Accès à la Qualification

➤ *Formation pour les Primo-Arrivants*

L'ACPM a également pour mission des formations concernant les primo-arrivants inscrit dans le dispositif ANAEM¹⁶. Cette action s'inscrit dans le cadre d'une demande de carte de séjour. Elle oblige les personnes demandeuses à suivre une formation « Civique » et une formation « Vivre en France ».

➤ *EOEP*

Il vise la mise en œuvre du droit à l'éducation permanente : accès aux savoirs, à la culture, entretien des connaissances acquises antérieurement ou acquisition de connaissances nouvelles, permettant une meilleure compréhension du monde environnant et une participation citoyenne.

➤ *Formation linguistique*

Cette activité se traduit par différentes actions inscrites dans différents dispositifs :

- Programme I.R.I.L.L.¹⁷,
- Dispositif ETAPS : il vise l'acquisition des savoirs généraux mais aussi celle de la langue française, seconde langue, selon les besoins des personnes concernées, ainsi que le développement de la culture générale et de la connaissance de l'environnement social, économique, institutionnel, dans une perspective d'accès à une qualification professionnelle, à l'emploi et à l'éducation permanente.

➔ Formations professionnelles

L'ACPM propose essentiellement des formations qui répondent aux cahiers des charges du dispositif ETAQ. Ce dispositif vise la préparation à une certification reconnue soit de premier niveau soit une nouvelle qualification ainsi que le développement des compétences professionnelles complémentaires.

Ils comprennent trois types de formations :

- les formations pré-qualifiantes,
- les formations qualifiantes,
- les formations professionnalisantes.

L'ACPM délivre des formations de niveau IV et V :

- BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles
- CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
- BP : Brevet Professionnel
- TP : Titre Professionnel

¹⁶ Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations

¹⁷ Insertion-Réinsertion lutte contre l'ILLettrisme

L'ACPM possède des compétences sur les domaines suivant :

Services	Industriel
<ul style="list-style-type: none"> ○ Entretien des espaces verts ○ Hôtellerie - Restauration ○ Nettoyage industriel ○ Sécurité ○ Sanitaire et Social ○ Toilettage canin 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bâtiment gros œuvre et second œuvre ○ Froid et climatisation ○ Logistique - magasinage

Cf. Annexe 3 : liste des formations dispensées par l'ACPM.

b. Accompagnement à l'emploi

L'action d'accompagnement de l'ACPM passe par différentes mesures, notamment l'accompagnement au parcours d'insertion. Le suivi des publics se fait en conformité avec les missions qui sont confiées dans le cadre des dispositifs d'insertion des Régions, des Conseils Généraux et collectivités locales.

Les points accueils RMI ont pour mission d'accueillir et d'orienter les bénéficiaires du RMI domiciliés sur le territoire Marseille 13^{ème} et 14^{ème} et de les accompagner dans leur projet d'insertion. Les objectifs d'insertion et les démarches et actions prévues pour les réaliser sont formalisés par la signature d'un contrat d'insertion. La signature de ce contrat est une obligation légale inscrite dans la loi RMI.

↳ Démarche similaire

Même s'il existe de petites différences entre tous les dispositifs en fonction de l'origine du financement, la démarche globale est similaire :

- accompagner la personne pour élaborer un parcours emploi,
- positionner la personne avec notamment l'outil I.P.O.¹⁸,
- faire un bilan de compétences,
- orienter de la personne (formation, structure d'accueil...).

↳ Principaux dispositifs

- ACIADE¹⁹
- ACTIS²⁰
- A.G.E.F.I.P.H.²¹

¹⁸ Instrument de Positionnement

¹⁹ Action Intermédiaire d'Accès Direct à l'Emploi

²⁰ Actions Collectives Territorialisées d'Insertion Sociale

- POLE13²²
- Prestations ANPE²³ et ASSEDIC²⁴

c. L'action sociale

Dans le cadre de son action social, l'ACPM accompagne et mobilise les bénéficiaires à travers diverses démarches :

- d'accompagnement social global (accès aux droits, aux soins...),
- de projet socioprofessionnel (formation, recherche d'emploi, accompagnement à l'emploi...),
- de projet logement (informations générales, recherches...),
- des animations loisirs.

L'ACPM dispose d'un service hébergement qui permet de réduire les freins de certaines personnes dans leur projet d'insertion. L'ACPM gère une résidence sociale et un foyer de jeunes travailleurs (132 lits dans le 13^{ème} à Marseille).

Elle accueille et accompagne également des personnes aux histoires de vie parfois difficiles. Depuis 1999, les foyers accueillent des personnes relevant de problématiques liées à la toxicomanie et au VIH.

d. Autre implication

L'ACPM conduit en partenariat avec les acteurs locaux une réflexion sur les bassins d'emploi et les développements économiques afin de favoriser l'insertion et de proposer les formations les plus adaptées.

II. L'ENVIRONNEMENT DE L'ACPM

L'environnement de l'ACPM se définit par ses marchés, sa concurrence et ses prestataires, ses financeurs et ses partenaires.

a. Le marché de la formation professionnelle et de l'insertion

Le département des Bouches-du-Rhône est le 3^{ème} le plus peuplé de France avec près de 1,9 millions d'habitants²⁵. Il se caractérise par une très forte concentration de sa

²¹ Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

²² Programme Orientation Local pour l'Emploi

²³ Agence Nationale Pour l'Emploi

²⁴ ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce

²⁵ Estimation INSEE au 1^{er} Juillet 2005

population dans les villes (95 % de la population selon l'INSEE). Les besoins en matière d'insertion se concentrent donc naturellement dans les villes - et singulièrement dans les arrondissements les plus défavorisés - de même que l'offre de structure d'insertion, au risque de délaisser des territoires moins peuplés mais non dépourvus de besoins.

Les besoins d'insertion, qui passent par la formation professionnelle, peuvent s'identifier à partir du nombre de bénéficiaire du RMI par commune et arrondissement. Ainsi, on s'aperçoit que Marseille a de forts besoins car elle regroupe sur le département 13 : 43,5 % de la population et 65 % des RMistes.

De plus, avec la réforme sur la formation professionnelle (Loi Fillon de 2004), le marché de la formation professionnelle pour les salariés est en nette augmentation du point de vue des demandes.

b. Concurrence

La liste de ses concurrents de l'ACPM dans les Bouches du Rhône est très longue (112) car elle concerne l'ensemble des organismes de formations.

Aujourd'hui le marché de l'insertion professionnelle est attaqué par de nouveaux concurrents comme les agences intérimaires ou bien encore les organismes de formations qui avaient, jusqu'à présent des publics avec un niveau de qualification plus élevé.

c. Prescripteurs - Financeurs - Partenaires

L'A.C.P.M. est un organisme qui fonctionne avec un réseau de partenaires professionnels. La grande majorité des prescripteurs, financeurs et relais d'informations d'actions conduites par l'A.C.P.M. sont :

- ANAEM
- AFPA
- AGEFIPH
- ANPE et ASSEDIC
- C.A.F.²⁶
- Collectivités locales dont la ville de Marseille
- Conseil Général des Bouches-du-Rhône
- Conseils Régionaux de P.A.C.A. et Languedoc-Roussillon
- D.D.A.S.S.²⁷
- D.D.T.E.F.P.²⁸ et D.R.T.E.F.P.²⁹

²⁶ Caisse d'Allocation Familiale

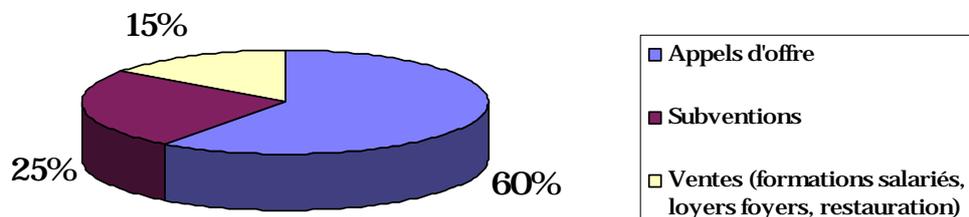
²⁷ Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales

²⁸ Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

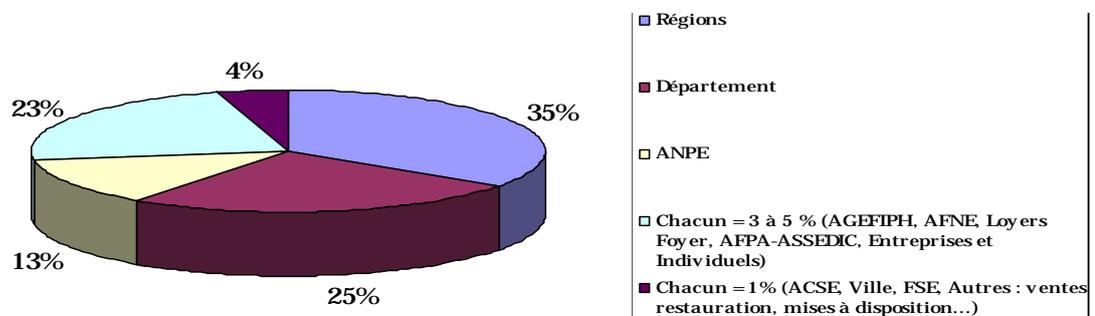
- D.R.D.F.E.³⁰
- F.S.E.³¹
- Le secteur associatif : le C.A.N.A., l'A.C.O.P.A.D.³², l'A.E.C.D.³³.
- Les entreprises, les individuels et les O.P.C.A.³⁴

Depuis 1995, elle fonctionne essentiellement sur le code des marchés publics. Elle doit s'adapter aux besoins émanant principalement de la Région et du Conseil Général en réalisant, et en remportant, des appels offres malgré une concurrence de plus en plus forte.

↳ Sources des financements



↳ Origine et Volume des financements 2007



³⁶ Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

³⁰ Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

³¹ Fond Social Européen

³² Association du Centre d'Orientation de Psychologie Appliquée et de Documentation

³³ Association pour l'Éducation Cognitive et le Développement

³⁴ Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

d. Matrice S.W.O.T.

S. : Strong - Forces

O. : Opportunities - Opportunités

W. : Weakness - Faiblesses

T. : Threats - Menaces

FORCES

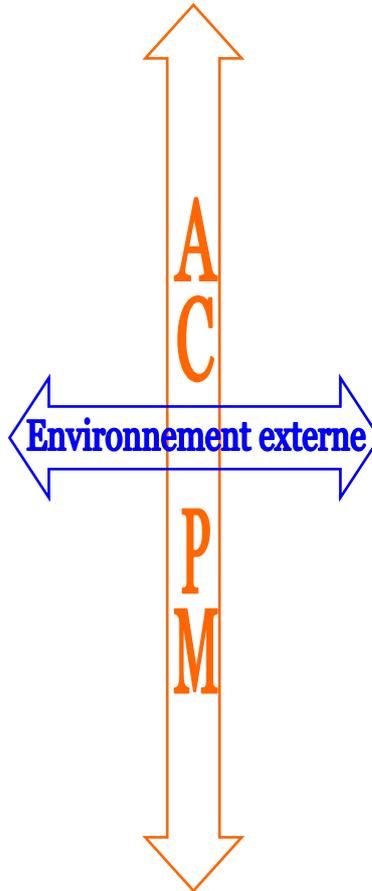
- Aborder le stagiaire dans sa globalité en lui apportant une palette de services personnalisés adaptés à sa situation (hébergement, formation, accompagnement emploi),
- Très bonnes compétences en ingénierie de formation, du marché de la formation et de l'insertion sociale pour créer des formations adaptées,
- Forte adaptabilité et volonté marquée par l'expression d'idées de changements attendus,
- Valeurs et culture d'entreprise très forte,
- Positionnement géographique fort.

MENACES

- Concurrents indirects (autres publics) qui viennent attaquer le marché de l'insertion,
- Politique nationale trop libérale qui serait défavorable à l'insertion, ce qui engendrerait une perte de financement pour les actions.
- La commande publique de l'Etat, de la Région, du Département, tient de plus en plus compte de l'entreprise,
- Le système du code des marchés publics qui induit des recettes non prédictibles, accroît la concurrence et la pression sur les prix et contraint les acteurs à passer d'une posture d'organisateur d'intérêt général à celle de prestataire,
- La fusion de l'ASSEDIC et de l'ANPE qui sont des financeurs importants.

OPPORTUNITES

- De nouveaux publics à former et à accompagner, menacés par l'avènement d'une « économie de la connaissance »,
- Besoin accru de formation pour les années à venir : adapter les métiers à de nouvelles normes, répondre à la demande du marché du travail sur les 1ers niveaux de qualification dans les services,
- Possibilité d'exporter de l'ingénierie de formation dans les pays d'origines des migrants,
- 1/3 de l'activité actuelle peut être reconnue comme un Service Social d'Intérêt Général permettant innovation et qualité.



FAIBLESSES

- Précarité des soutiens financiers éminemment liés aux changements de politique sociale,
- Réponses aux appels d'offres,
- Organisation décentralisée = autonomie des actions (communication, logistique, réponse appel d'offre...) ⇒ perte de visibilité et identification variable sur le marché (image à moderniser),
- Repérage insuffisant des compétences, absences d'échanges de pratique et de mutualisation moyens,
- Climat social fragile.

III. DONNEES CLES

L'ACPM a formé plus de 50 000 stagiaires en 50 ans.

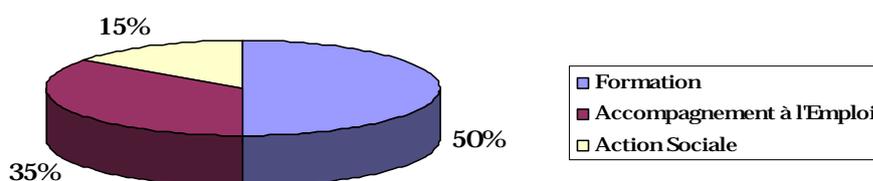
a. Structure

- 150 formateurs techniciens et généralistes, professionnels de l'accompagnement à l'emploi et travailleurs sociaux.
- 1 000 entreprises partenaires.
- 10 000m² d'ateliers et de salles de cours.
- 15 implantations géographiques.

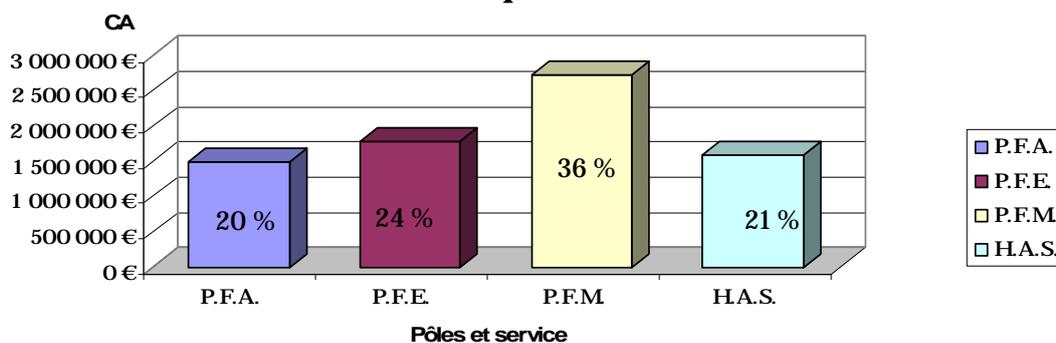
b. Activité globale

	2007	Evolution 2006/2007
Chiffre d'Affaires	7 848 000 €	+ 7 %
Nombre heures de formation dispensées	1 128 752 H.	+ 9 %
Nombre de nuitées	41 100	- 2 %

Ventilation du CA 2007 par activités

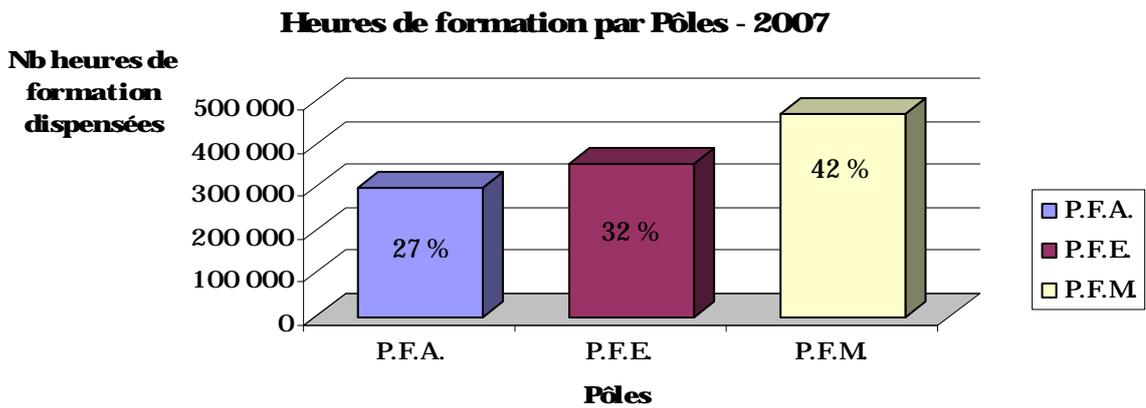


Ventilation du CA 2007 par Pôle et Service



c. Bilan pédagogique 2007 : activité formation

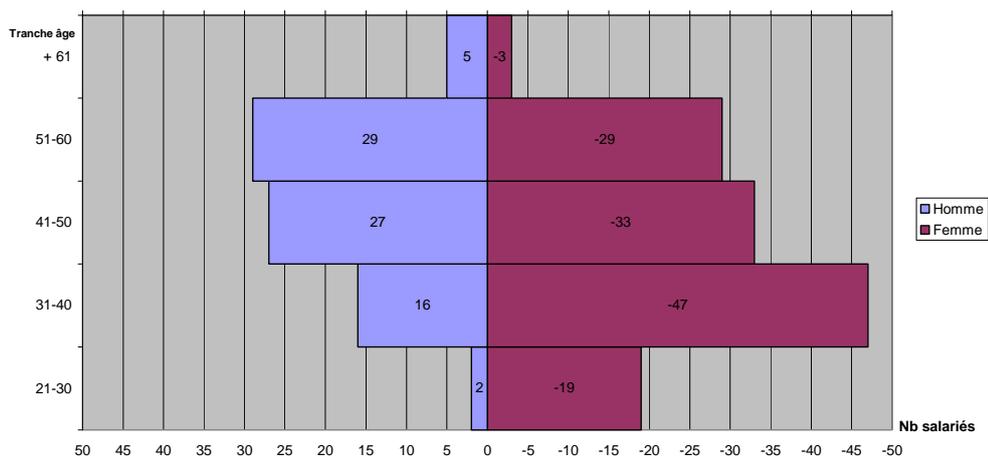
	Nb Stagiaires	Heures dispensées
P.F.A.	2 899	302 849
P.F.E.	1 710	353 717
P.F.M.	840	472 186
Total	5 449	1 128 752



d. Ressources Humaines

→ Pyramide des âges

Pyramide des âges effectifs complet ACPM - détails Hommes-Femmes au 31/10/08



→ Effectifs (CDI et CDD) au 31/12/07

Catégorie	Total	Hommes		Femme	
		2007	Evolution 2006/2007	2007	Evolution 2006/2007
Ouvrier	13	7	+ 16,7 %	6	0 %
Employés	34	6	0 %	28	+ 33,3 %
Maîtrise	114	37	+ 2,8 %	77	- 12,5 %
Cadres	29	18	- 5,26 %	11	+ 11 %
Total	190	68		122	
Equivalent Temps Plein	165,5				

→ Rémunération brute moyenne horaire pour les CDI

Catégorie	Hommes		Femme	
	2007 - €/h	Evolution 2006/2007	2007 - €/h	Evolution 2006/2007
Ouvrier	10,5	+ 4,8 %	9,27	+ 1,76 %
Employés	10,91	+ 1,58 %	10,07	+ 1,72 %
Maîtrise	13,85	- 1,14 %	13,48	+ 2,35 %
Cadres	24,53	+ 6,01 %	20,72	- 4,65 %

→ Travailleurs handicapés

L'ACPM s'attache à toutes les formes de discrimination et milite, notamment contre celle sur les travailleurs handicapés. C'est pourquoi en 2007, elle possédait dans ses effectifs **6 Equivalent Temps Plein** de travailleurs handicapés et non 5 comme le prévoit la loi.

Effectif assujetti à l'obligation légale pour 2007 = 96, taux légal de 6 % soit 5 Equivalent Temps Plein.

e. La formation professionnelle : Plan de formation 2007

Le plan de formation 2007 s'articule autour de 3 axes :

1. Action d'adaptation au poste de travail (70.41 %)
2. Action déterminée par l'évolution de l'emploi (0.28 %)
3. Action d'acquisition ou de développement des compétences (29.31 %)

et 4 catégories : informatique, qualité, relation l'entreprise et formations diverses.

80 % du volume horaire prévu a été réalisé. Le taux d'absentéisme était de 4 %.

→ Coûts et nombre d'heures

Coûts total des actions de formation : **96 559 €** soit **2.4 % de la masse salariale** (= 4 006 676 €).

Le nombre d'heures totales réalisées de formation est de **2 613 h**.

→ Répartition des actions de formation par catégorie de salarié

	TOTAL	Ouvrier/Employé	Technicien Agent de Maîtrise	Cadre
Effectif total au 31/12/07	190	47	114	29
Effectif formé	72	6	52	14
	37.9 %	12.8 %	45.6 %	48.3 %

→ Répartition des coûts de formation par pôles et services

1.	P.F.M.	32.17 %	31 053.65 €
2.	Points Accueil R.M.I.	20.54 %	19 829.15 €
3.	P.F.E.	19.45 %	18 780.39 €
4.	P.F.A.	13.43 %	12 976.39 €
5.	Administration Générale	11.18 %	10 793.94 €
6.	H.A.S.	3.23 %	2 994.25 €

IV. CLIMAT SOCIAL

a. Enquête d'une consultante externe

Afin d'élaborer une stratégie d'entreprise cohérente et qui réponde aux attentes et besoins, la nouvelle direction générale a souhaité mener une enquête aux près de ses salariés. C'est une consultante, Hélène LEMAIRE, qui a dressé un état des lieux de l'ACPM à partir d'interviews individuelles et collectives du personnel (novembre 2008). Ce compte rendu est inquiétant et montre la situation dans laquelle se trouve aujourd'hui l'ACPM. Il met également en avant des pistes d'améliorations que l'on va retrouver dans le projet stratégique.

Voici les grands points dégagés :

→ Malaises et craintes exprimés

- La reconnaissance est insuffisante au regard des actions et de l'investissement fourni.
- Le travail n'est pas assez mis en valeur, ils ont le sentiment de ne pas se sentir soutenu et reconnu.
- Les conditions matérielles de travail sont de plus en plus difficiles pour l'accueil des stagiaires.
- Les salariés travaillent essentiellement dans l'urgence.
- Les salariés se sentent isolés et en situation de précarité.
- Il existe une problématique de transfert de savoirs et savoirs-faire.
- Il y a très peu de communication entre la direction et les salariés et elle est souvent négative.
- Il n'y a pour le moment aucune stratégie d'entreprise visible à suivre.
- Les salariés ont une confiance très limitée dans les dirigeants qui sont trop distant depuis un certain temps.

→ Attentes et souhaits

Les salariés de l'ACPM souhaitent s'orienter vers :

- une plus grande reconnaissance et équité de leur travail,
- plus d'échanges en interne,
- plus d'échanges avec les partenaires,
- une évolution des publics et des actions de l'ACPM.

Il faut également noter qu'en 2006 le PFA a absorbé le Pôle Formation Provence Languedoc. Ceci a eu pour effets des licenciements économiques ainsi qu'une restructuration du PFA qui a entraîné un mal être car le changement a, apparemment, été mal appréhendé.

b. Vision personnelle

Depuis mon intégration à l'ACPM et au cours de mes différents entretiens officiels et « officieux », j'ai ressenti et entendu les malaises retranscrits par Hélène LEMAIRE.

→ Ambiance générale

- Le personnel a une grande attente vis-à-vis de la nouvelle direction générale.
- Il a une grande attente et motivation pour le changement.
- Il y a des personnes qui pensent qu'il n'y a pas de « GRH ».

- Il y a une perte de repères entre fonction décrite sur la fiche de poste et les missions véritablement faites.

→ Attentes

- Avoir plus de communication entre les pôles et aussi entre pôle et DG.
- Avoir une structure et des procédures claires.
- Etre guidé, de se sentir moins responsable de tout.
- Faire plus de cohésion d'équipe avec les autres pôles.

→ Ressources des équipes de l'ACPM

- Grande solidarité dans les équipes des pôles, valeur forte d'entre-aide au sein de chaque Pôle.
- Grande part d'affectif par rapport au métier => forte implication dans son travail (au sein des Pôles),
- Forte curiosité des salariés sur le fonctionnement des autres pôles.

V. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Comme toute entreprise de plus de 50 salariés l'ACPM a l'obligation légale de posséder des Délégués du Personnel, un Comité d'Entreprise ainsi qu'un C.H.S.C.T.³⁵

a. Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel

L'ACPM a choisi d'avoir une délégation unique : ce sont les mêmes personnes qui sont Délégués du Personnel et membres du Comité d'Entreprise. Cette délégation, majoritairement CGT, se réunit tous les mois.

C'est une équipe présente et ouverte à la co-construction avec la direction générale. Pour l'instant, la délégation est dynamique sur le PFM et non sur les autres pôles et services. Il est prévu en 2009 d'étendre sa présence sur le reste des implantations.

Le CE gère un budget annuel de 22 000€. Il est réparti entre coûts de fonctionnement et activités sociales : arbre de Noël pour les enfants des salariés, chèques cadeaux de fin d'année pour les salariés et organisation d'un loto.

³⁵ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

b. C.H.S.C.T.

Le CHSCT a été créé en 1982 et se réunit tous les trimestres. Jusqu'à il y a quelques semaines, il était centré sur le PFM. Aujourd'hui, il est étendu à toutes les structures de l'ACPM. Il est composé comme suit :

- 1 président : le secrétaire général
- 3 membres élus du personnel : 1 formateur technique, 1 secrétaire, 1 chef d'équipe-gardien
- 1 agent chargé de la sécurité : responsable technique entretien
- 1 médecin du travail
- 1 inspecteur du travail
- 1 agent de service de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie

Depuis 2 ans, l'ACPM connaît une forte restructuration des ces locaux sur Marseille : suppression de 6 000m² de bâtiment, rénovation et extension d'autres bâtiments. Le CHSCT à accompagner ces travaux afin de respecter les conditions de travail durant les travaux mais aussi dans l'aménagement des nouveaux locaux.

De même, il a accompagné le personnel du point Accueil RMI 14^{ème}. En effet, ce point d'accueil se trouve à la citée des Flamands qui subit de lourd travaux de réhabilitation. Les conditions de travail étaient telles qu'il a été décidé de déplacer provisoirement les salariés dans des structures temporaires.

En 2008, le CHSCT de l'ACPM a mené une campagne de sensibilisation sur le harcèlement moral et les risques psycho-socio au travail. Cela a été diffusé au près des cadres et certains agents de maîtrise particulièrement en contact (secrétaire de direction). Cette action a été menée par un cabinet expert dans le domaine et accrédité par la DDTEFP.

En 2009, le CHSCT s'attaquera à l'élaboration et la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation sur les risques incendies.

Par contre un chantier, entamé en 2002, sur les risques professionnels n'a pas encore été finalisé. Il est prévu sur l'année 2009 de faire un point sur ce chantier et de le poursuivre.

c. Les syndicats

Au sein de l'ACPM, 2 syndicats sont représentés : la CGT et la CFDT. Ils interviennent lors de négociation et accords d'entreprises et ont une attitude ouverte et constructive.

VI. ETONNANT ?

Lors de ma phase d'intégration au sein de l'ACPM, la chose qui m'a le plus étonnée, du point de vue Ressources Humaines, c'est que la gestion et/ou pilotage de cette fonction est pratiquement inexistant, les Ressources Humaines sont gérées uniquement par les données comptables et administratives.

J'ai pu constater qu'il y avait :

- peu de tableaux de bord,
- pas de « Responsable RH », le Secrétaire Général est responsable du personnel « gestion du personnel »,
- pas de service RH mais 2,5 personnes qui s'occupent de la gestion administrative personnel (comptable et administratif),
- un triple classement des dossiers du personnel,
- une gestion du personnel décentralisée et faite par les secrétaires de Pôle,
- pas de gestion des compétences,
- peu de communication interne,
- peu de communication externe centralisée,
- un règlement intérieur qui n'a pas eu d'actualisation depuis 1984...

D'autres choses m'ont interpellée sur la fonction RH, qui rencontre d'ailleurs de nombreux dysfonctionnements...

...DEMAIN

I. PROJET STRATEGIQUE

Comme nous l'avons vu, aujourd'hui l'environnement social, politique, économique et professionnel de l'ACPM est en pleine évolution à tous les niveaux : national, régional et local. Les mutations profondes engagées ou à venir, rendent nécessaires un repositionnement de l'association et un projet stratégique cohérent et ambitieux. A l'occasion de la célébration des 50 ans de l'association, la directrice générale a annoncé le projet stratégique pour les années à venir.

Il se décompose en 5 axes :

1. Déployer une offre globale de service en direction des personnes qui connaissent des freins à la promotion sociale par la mise en synergie de l'ensemble des métiers.
2. Mettre l'innovation au cœur de ses pratiques professionnelles pour garantir la qualité et la promotion de ses actions.
3. Diversifier ses commanditaires pour rejoindre ses publics là où ils se trouvent.
4. Poursuivre un développement territorial limitrophe à la région PACA pour toujours plus de proximité avec ses publics.
5. Mettre en place une organisation structurante et résolument participative, en cohérence avec sa stratégie d'évolution à même de rassembler et mobiliser ses ressources internes.

Ce projet va être décliné en objectifs puis en plan d'actions sur les 5 prochaines années.

II. MISSIONS RH POUR L'AVENIR

Les missions de mon contrat de professionnalisation s'inscrivent dans le projet stratégique de l'ACPM et dans son avenir. En effet, afin de professionnaliser l'ACPM sur la partie RH, il m'a été confié la tâche de faire un diagnostic sur les processus RH existants. Cela fera partie de mon second rapport. Et toujours dans l'optique de structurer l'organisation RH, j'ai pour mission la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein de l'ACPM.

CONCLUSION

L'ACPM est une structure très particulière par son statut, sa taille et sa vocation. Comparer à d'autres organismes de formations, l'ACPM cultive la différence pour lutter contre l'indifférence. Jeudi 4 décembre dernier, elle a fêté avec beaucoup d'émotion ses 50 ans. La fondatrice, Mme Beelper, était présente et a encouragé la nouvelle génération à continuer de se mobiliser envers les publics en difficultés. Elle est la représentation vivante des fortes valeurs de l'ACPM qui sont inscrites dans sa culture d'entreprise.

Pour réaliser ce rapport j'ai fait preuve de curiosité lors des différentes rencontres que j'ai pu effectuer, j'ai cherché et recensé les différentes informations relatives à l'ACPM et j'ai aussi été très attentive aux « bruits de couloir »... Cependant, j'ai rencontré quelques difficultés pour obtenir des renseignements consolidés (clairs) car la structure n'est pas elle-même consolidée. J'ai pu avoir des informations contradictoires et/ou pour une même réponse avoir différents points d'entrées ! Je me suis ainsi rendu compte que l'organisation était complexe et que les salariés n'avaient pas de vision claire de leur structure. Ce qui motive d'autant plus la mise en place du projet stratégique, afin de donner une vision commune à tous, des activités et de l'avenir de l'ACPM. En effectuant ces recherches, j'en ai profité pour approfondir ma culture générale et RH. Mais également pour me faire connaître au sein de l'ACPM.

Parallèlement à cela, j'ai activement collaboré avec la direction générale pour répondre à l'écart « Gestion des Ressources Humaines et des Compétences », suite à un audit pour l'obtention du label qualité des organismes de formations de la Région PACA. J'ai débuté une réflexion sur la gestion des compétences au sein de l'ACPM avec la conception de référentiels de compétences par métier et d'une base de données compétences où sont recensés les salariés ciblés. (Réponse donnée le 17/11/08).

Avec un riche passé, l'ACPM opère aujourd'hui un virage stratégique dans son évolution : elle doit notamment diversifier ses sources de financement et professionnaliser son organisation interne. Les missions qui m'ont été confiées et celles qui sont en train de se définir s'inscrivent dans ce changement et y participent. Nous verrons comment dans le prochain rapport.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE.....	2
INTRODUCTION.....	3
FICHE SIGNALÉTIQUE.....	4
HIER.....	6
I. Histoire.....	7
a. 1950 : préparation de la naissance de l'ACPM.....	7
b. 1951-1958 : naissance de la « préformation ».....	7
c. 1958 : naissance de l'ACPM.....	8
d. 1970 : élargissement de la vocation initiale de l'ACPM.....	8
e. 1980 : adaptation, accroissement du chômage.....	8
f. 1990 : démarche d'expression collective.....	9
g. 1995 : apparition du « droit commun ».....	9
h. 2008 : 50 ans de formation et l'avenir.....	9
II. Valeurs fondatrices et culture d'entreprise.....	9
a. Détermination et endurance.....	10
b. Attention à l'autre.....	10
c. Anticipation et adaptabilité.....	10
d. Innovation et qualité pédagogique.....	10
e. Engagement professionnel militant.....	11
III. L'ACPM est une marque.....	11
...AUJOURD'HUI.....	12
I. Description des activités.....	13
a. La formation.....	14
↳ Formations « savoirs de bases ».....	14
↳ Formations professionnelles.....	15

b.	Accompagnement à l'emploi	16
↳	Démarche similaire	16
↳	Principaux dispositifs	16
c.	L'action sociale.....	17
d.	Autre implication.....	17
II.	L'environnement de l'ACPM	17
a.	Le marché de la formation professionnelle et de l'insertion	17
b.	Concurrence.....	18
c.	Prescripteurs - Financeurs - Partenaires	18
↳	Sources des financements.....	19
↳	Origine et Volume des financements 2007.....	19
d.	Matrice S.W.O.T.	20
III.	Données clés	21
a.	Structure	21
b.	Activité globale.....	21
c.	Bilan pédagogique 2007 : activité formation.....	22
d.	Ressources Humaines.....	22
↳	Pyramide des âges.....	22
↳	Effectifs (CDI et CDD) au 31/12/07	23
↳	Rémunération brute moyenne horaire pour les CDI.....	23
↳	Travailleurs handicapés.....	23
e.	La formation professionnelle : Plan de formation 2007.....	23
↳	Coûts et nombre d'heures	24
↳	Répartition des actions de formation par catégorie de salarié.....	24
↳	Répartition des coûts de formation par pôles et services.....	24
IV.	Climat social.....	24
a.	Enquête d'une consultante externe	24
↳	Malaises et craintes exprimés.....	25
↳	Attentes et souhaits.....	25

b. Vision personnelle	25
↳ Ambiance générale.....	25
↳ Attentes	26
↳ Ressources des équipes de l'ACPM	26
V. Les Instances Représentatives du Personnel	26
a. Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel.....	26
b. C.H.S.C.T.....	27
c. Les syndicats.....	27
VI. Etonnant ?.....	28
... DEMAIN	29
I. Projet stratégique.....	30
II. Missions RH pour l'avenir	30
CONCLUSION	31
TABLE DES MATIERES.....	32
ANNEXES	35
a. Annexe 1 : CV	36
b. Annexe 2 : Lexique des acronymes utilisés.....	37
c. Annexe 3 : Liste des formations dispensées par l'ACPM.....	38
d. Annexe 4 : Veille d'informations	40

ANNEXES

a. Annexe 1 : CV

	Aude SIMON Résidence Bello Visto B2 23 avenue Henri Malacrida 13100 Aix en Provence 27 ans - Permis B - Véhicule personnel	Apporter mes compétences à un service RH Curieuse - Dynamique - Autonome ☎ : 06.63.69.52.94 ✉ : aude.simon2@wanadoo.fr
	Préparation Formation en alternance Cési-Entreprises : Responsable en Gestion des Ressources Humaines	

Préparation Formation en alternance Cési-Entreprises :
Responsable en Gestion des Ressources Humaines

COMPETENCES OPERATIONNELLES

COMMUNICATION INTERNE / EXTERNE

- Conception, réalisation et gestion :
 - **Outils** de communication (présentations PowerPoint, supports visuels, plan de communication...),
 - **Événementiels** et campagnes de marketing direct.
- **Recueil et traitement** de l'information : enquête, entretien, interview.
- Rédaction d'un **mémoire** professionnel :
 « Communiquer dans une organisation en changement ».

RESSOURCES HUMAINES

- **Recrutement** de masse,
- **Reporting**,
- Conception et réalisation d'un **audit** de communication interne et climat social,
- **Interface** de communication,
- Pratique du **coaching** professionnel et personnel.

MANAGEMENT ET PROJET

- Animation et conduite de **réunions**,
- **Coresponsable** de l'axe communication sur un projet de grande ampleur (budget global = 14 M€),
- **Conception et réalisation** de 2 projets de communication interne (+ 450 personnes),
- **Chef de projet** (équipe sino-néerlandaise) : conception et réalisation d'un site Internet : www.tenniscta.com.

COMMERCIALES

- Création, mise en place et suivi de la gestion commerciale,
- Négociation.

INFORMATIQUES

- Word, PowerPoint, Outlook, Excel et Internet,
- Le Sphinx, Photoshop, Flash et Dreamweaver.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

2006 - 2007 CHARGÉE DE COMMUNICATION INTERNE

- **13 mois** : EUROCOPTER Marignane
 Département Production Appareils Commerciaux :
 - **Projet W8** : communication projet, opérationnelle, générale et institutionnelle.

Département Réparation et Maintenance Appareils :

- **Communication** fonctionnelle et institutionnelle.

2005 ASSISTANTE COMMUNICATION

- **8 mois** : Pôle Méditerranéen de l'Innovation (E.N.S.A.M.).
 - **Commercialisation** de la formation continue et optimisation de la communication du Pôle.

2002 - 2005 ASSISTANTE COMMERCIALE

- **2 ans ½** :
 - **Prestations de services** : D-I.COM et Promo-Inter-France.
 - **2nd œuvre du bâtiment** : Palstock-Cabisud.

2001 - 2002 - 2004 SECRÉTAIRE

- **7 mois** :
 - **Bâtiment** : Sefi-Intrafor.
 - **Médico-Sociale** : Urgences, Bloc Opératoire et Centre médical.

1998 - 2002 EMPLOIS SAISONNIERS

- **Vente en magasin** : Sergent Major, Du Pareil au Même, Quick, Disney Store.
- **Service logistique** : EUROCOPTER Marignane.

1994 - 2002 ENTRAÎNEUR

- **Entraîneur** de Gymnastique Rythmique (Moniteur Fédéral).

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- **Anglais** intermédiaire,
- Initiée à la **Communication Interpersonnelle** : P.N.L. et A.T.,
- Initiée à l'**Effacité Collective**,
- Pratique de la **Gymnastique Rythmique** durant 12 ans.

FORMATIONS ET DIPLOMES

- 2008 : **Formations Libres** / CNED & GRETA
 - Gestion administrative et comptable des **Ressources Humaines**
 - **Anglais**
- 2007 : **Master 2 Professionnel** / Université Paul Cézanne Aix-Marseille
 - Sciences de l'Information et de la Communication - *Mention Bien*
 Média et Communication Economique
- 2006 : **Master 1 Professionnel** / Université de Provence Aix-Marseille
 - Sciences Humaines et Sociales - *Mention Assez bien*
 Communication des Organisations et Médiations Culturelles
- 2005 : **Licence Professionnelle** en alternance / I.U.T. d'Aix en Provence
 - Action **Commerciale** Inter-entreprise
- 2004 : **BTS** en alternance / ESARC-CEFIRE d'Aix en Provence
 - Action **Commerciale**
- 2002 : Certificat de Secrétaire **Médico-Sociale** / CNED
- 1999 : Baccalauréat Général **Scientifique**

Découvrez-moi :

<http://audesimon.free.fr>

Juillet 2008

b. Annexe 2 : Lexique des acronymes utilisés

A.C.I.A.D.E. : Action Intermédiaire d'Accès Direct à l'Emploi
 A.C.O.P.A.D. : Association du Centre d'Orientation de Psychologie Appliquée et de Documentation
 A.C.P.M. : Association pour la Coopération et la Promotion de la formation professionnelle en Méditerranée
 A.C.T.I.S. : Actions Collectives Territorialisées d'Insertion Sociale
 A.E.C.D. : Association pour l'Education Cognitive et le Développement
 A.F.P.A. : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
 A.G.F.I.P.H. : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
 A.N.A.C.T. : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
 A.N.A.E.M. : Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations
 A.N.D.R.H. : Association Nationale des Directeur des Ressources Humaines
 A.N.I.F.R.M.A.O : Association Nationale Interprofessionnelle pour la Formation Rationnelle de la Main-d'œuvre
 A.N.P.E. : Agence Nationale Pour l'Emploi
 A.P.P. : Ateliers de Pédagogie Personnalisée
 A.S.S.E.D.I.C. : ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
 A.T.O.M. : Aide aux Travailleurs d'Outre Mer
 C.A.F. : Caisse d'Allocation Familiale
 C.A.N.A. : Centre d'Accueil pour les Nord Africains
 C.H.S.C.T. : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
 C.N.R.S. : Centre National de la Recherche Scientifique
 D.D.A.S.S. : Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
 D.D.T.E.F.P. : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
 D.R.T.E.F.P. : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
 E.O.E.P. : Espace Ouvert d'Education Permanente
 E.T.A.I.O.P. : Espaces Territoriaux d'Accompagnement, d'Information et d'Orientation Professionnelle
 E.T.A.P.S. : Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs
 E.T.A.Q. : Espaces Territoriaux d'Accès à la Qualification
 F.A.S. : Fonds d'Action Sociale
 F.P.A. : Formation Professionnelle Accélérée
 F.S.E. : Fond Social Européen
 H.A.S. : Hébergement et Action Sociale
 I.B.H.O.P. : Institut de Biométrie Humaine et d'Orientation Professionnelle
 I.P.O. : Instrument de POsitionnement
 I.R.I.L.L. : Insertion-Réinsertion lutte contre l'ILLettrisme
 O.P.C.A. : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
 P.F.A. : Pôle Formation des Alpilles
 P.F.E. : Pôle Formation Est-Etang de Berre
 P.F.M. : Pôle Formation de Marseille
 Pôle13 : Programme Orientation Local pour l'Emploi
 PRF : Programme Régionale de Formations
 R.M.I. : Revenu Minimum d'Insertion
 R.S.A. : Revenu de Solidarité Active
 U.R.O.F. : Union Régionale des Organismes de Formation

c. Annexe 3 : Liste des formations dispensées par l'ACPM

Filières et formations de l'ACPM inscrites dans le PRF³⁶

↳ Accès aux 1er Savoirs

- ETAPS 1 et 2

↳ Bâtiment

- Préparatoire métiers Electricité
- Pré-qualification métiers de l'électrotechnique
- Pré-qualification métiers du BTP
- Professionnalisante Bâtiment Second Oeuvre et VRD
- Professionnalisante Eco Construction
- Professionnalisante Habilitation Electrique
- BEP Métiers de l'électrotechnique
- CAP Carreleur Mosaïste
- CAP Plâtrier plaquiste
- CAP Installateur Sanitaire
- CAP Maçon
- CAP Peintre
- CAP Peintre Applicateur de Revêtements
- CAP Préparation et Réalisation d'Ouvrages Electriques

↳ Espaces verts – aménagement paysagers

- Pré-qualification Travaux Paysagers
- Professionnalisante : Ouvrier Polyvalent Métiers du Vignoble
- Professionnalisante : Aménagement Paysagers (environnement et petit bâtis)
- CAPAR Travaux Paysagers

↳ Froid et Climatisation

- BEP Froid et Climatisation
- CAP Techniques de Froid et du Conditionnement d'Air

↳ Hôtellerie-Restauration

- PréQualification Agroalimentaire
- CAP Cuisine
- CAP Pâtissier Glacier Chocolatier
- CAP Restaurant

↳ Logistique

- Professionnalisante Agent Polyvalent d'Entrepôt (CACES 1,3,5)

³⁶ Programme Régional de Formations

- Professionnalisante Manutention Magasinage
- CAP Agent d'Entreposage et de Messagerie
- TP Agent Magasinier

↳ Maintenance Hygiène des Locaux

- Pré-qualification métiers du Nettoyage
- Professionnalisante Nettoyage Polyvalent et Vitrierie
- CAP Maintenance et Hygiène des Locaux

↳ Sanitaire et social

- PréQualification Service aux Personnes
- BEP C.S.S
- Titre Professionnel Assistante de Vie aux Famille

↳ Sécurité

- Prévention Sécurité (Plateforme individualisée)
- Pré-qualification métiers de la sécurité
- Professionnalisante SSIAP 1
- CAP Agent de Prévention et de Sécurité
- Titre Professionnel Agent de Sûreté et de Sécurité Privée

↳ Toilettage canin

- Brevet de toiletteur canin

d. Annexe 4 : Veille d'informations

Dans le cadre de mon apprentissage à la fonction de Responsable en Gestion des Ressources Humaines, il m'a paru important de commencer à faire de la veille d'informations et à chercher les sources clés par rapport aux RH mais aussi par rapport au secteur d'activité de l'ACPM.

↳ Web et/ou newsletters

- Economie/Management
 - Journal du net : www.journaldunet.com
 - Newzy : www.newzy.fr
- Ressources Humaines
 - ANDRH³⁷ : www.andrh.fr
 - Focus RH : www.focusrh.com
 - Legifrance : www.legifrance.gouv.fr
- Santé/Social
 - ANACT³⁸ : www.anact.fr
 - Assurance Maladie : www.ameli.fr
 - Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale : <http://www.ucanss.fr>
 - ↳ Guide Sécurité Sociale de l'Employeur :
http://www.ucanss.fr/services/textes_documents/gsse/accueil_gsse.htm
- Secteur d'activité
 - CARIF Espace compétences : www.carifpaca.org
 - Centre INFFO : www.centre-inffo.fr

↳ Abonnements « papier »

- Economie
 - La Provence
 - Le Nouvel Observateur
 - Les Echos
- Paie
 - Revue Fiduciaire : RF Paie
- Secteur d'activité

³⁷ Association Nationale des Directeur des Ressources Humaines

³⁸ Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

- Centre INFFO : Inffo Flash – Actualité de la Formation Permanente – Fiches pratiques.

➔ Autres sources

- Code du Travail
- La convention collective des organismes de formation
- LAMY SOCIAL : Droit du Travail et Charges sociales
- Edition Législation : Net Social



*Un dispositif militant précurseur pour la formation professionnelle
et la promotion sociale, dans une relation à l'Autre privilégiée.*

aude.simon2@wanadoo.fr – 06.63.69.52.94

Cési-Entreprises - Europôle méditerranéen de l'Arbois - BP 30 - 13545 Aix en Provence cedex 04 - 04.42.97.14.20

ACPM - 48, Bd Marcel Delprat - 13013 Marseille - 04.91.07.75.40