

la lettre

numéro 106

mars 2008



GROS PLAN PROFESSIONNALISER, LES ENCADRANTS "INTERMÉDIAIRES"



© Com Evolution - Fotolia.com



ZOOM MÉTIER . . . AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO
ADOMA : des "contrats d'avenir" réussis

La vie de l'opca

Actualité

Noté pour vous



unANImité

Comme en 2003, c'est donc à l'unanimité que les Partenaires sociaux ont

signé un Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle.

Le point central de cet accord est le projet de création, en lieu et place de l'actuel Fonds unique de péréquation (FUP), d'un " Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels " (FPSPP) qui aurait notamment pour mission de mutualiser une partie des contributions légales dans le but de " qualifier ou requalifier " des salariés et des demandeurs d'emploi " dont le déficit de formation fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi ".

Dans le prolongement de cet accord, un projet de loi est maintenant attendu, qui devrait également préciser les contours du futur paysage des OPCA, notamment en ce qui concerne les critères de leur agrément, sujet sur lequel les partenaires sociaux sont également unanimes pour considérer que le seuil de collecte n'est pas le seul critère pertinent.

Le groupe de travail paritaire, mis en place sur ce sujet, a confirmé ce point de vue en précisant que la qualité du service de proximité d'un OPCA n'est pas proportionnelle à sa surface de collecte puisqu'elle est largement tributaire des secteurs d'activité concernés et, en particulier, de la taille des entreprises qui les composent.

Souhaitons que le législateur prenne en compte cette réalité !

Daniel Vatant
directeur général

LA VIE DE L'OPCA

■ DU NOUVEAU AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les responsabilités au sein du Conseil d'administration d'Habitat Formation sont renouvelées depuis le 1^{er} janvier 2009. Ont été élu(e)s à l'unanimité pour deux ans :

■ PRÉSIDENT : **Maurice Carraz**,
représentant la Fédération des OPH

■ VICE-PRÉSIDENT : **Serge Rabineau**,
représentant la C.G.T.

■ TRÉSORIÈRE : **Patricia Campin**,
représentant la C.G.T.-F.O.

■ TRÉSORIER ADJOINT : **Guy Dumontier**,
représentant le SNPERQ

La composition complète du Conseil d'administration peut être consultée sur notre site Internet.

■ NOS PROCHAINES RENCONTRES LOCALES DANS VOS VILLES

Les bases de la Formation professionnelle continue

Lyon	2 avril
Nantes	3 avril
Nancy	14 mai
Nice	19 mai
Nevers	26 mai
Clermont-Ferrand	4 juin
La Rochelle	5 juin
Lille	11 juin
Nîmes	11 juin
Orléans	12 juin
Valence	18 juin
Brest	25 juin

Les certifications professionnelles et la VAE

Lille	7 avril
Aix-en-Provence	12 mai
Tours	26 mai
Nancy	16 juin

■ IL EST EN LIGNE !

Le nouveau site web d'Habitat Formation a vu le jour.

■ Si vous êtes **SALARIÉ**, accédez à votre espace pour tout savoir sur les dispositifs en fonction de votre contrat (CDD, CDI, contrat de professionnalisation).

■ Si vous êtes **EMPLOYEUR**, retrouvez toutes les spécificités des dispositifs dans votre branche grâce à l'espace qui vous est dédié.

Sur la page d'accueil, des actualités au jour le jour vous permettent notamment de suivre l'évolution de la formation d'un point de vue juridique et d'être informé des dernières initiatives d'Habitat Formation.

Votre avis sur ce nouveau site est pour nous important. N'hésitez pas à nous le faire connaître.

www.habitat-formation.fr

Votre déclaration 2483

La date limite de dépôt de votre déclaration fiscale 2483 a été fixée au **5 mai 2009**.

Comme chaque année, les entreprises adhérentes de 10 salariés et plus recevront courant avril les documents habituels : reçu libératoire et déclaration préremplie mentionnant les dépenses dont Habitat Formation a eu connaissance ■

■ UN NOUVEAU RAPPORT SUR LA VAE

Dans le prolongement du "rapport Ferracci" et du "document d'orientation" adressé pendant l'été 2008 par le Gouvernement aux partenaires sociaux, 3 groupes de travail ont été organisés sur les thèmes de la VAE, de la qualité de l'offre de formation et de l'orientation. Les 2 premiers ont rendu leurs conclusions au secrétaire d'État à l'Emploi.

Le groupe de travail sur la VAE, Présidé par Vincent Merle, professeur au CNAM, a formulé de nombreuses préconisations sur 4 axes, dont on trouvera ci-dessous la synthèse :

1. Mobiliser l'ensemble des acteurs pour promouvoir la VAE

Au plan territorial, le groupe préconise de réaffirmer le rôle pilote des Conseils régionaux dans ce domaine, et d'inscrire la VAE dans le plan régional de développement des formations professionnelles en élaborant des objectifs et des indicateurs d'évaluation communs.

Il propose également de mettre en oeuvre une politique de labellisation, par les Comités régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, des structures d'accueil et d'orientation susceptibles de délivrer des informations sur la VAE et sur les certifications.

Dans les branches professionnelles, les partenaires sociaux sont incités à s'impliquer dans la structuration du système de certifications et à faire de la VAE un objet de négociation obligatoire tous les 3 ans.

Les OPCA doivent se donner pour objectif de développer leur connaissance du système de certifications dans son ensemble et de participer à

la construction d'outils permettant de s'y repérer. Ils sont invités à développer une activité de conseil auprès des entreprises, notamment des TPE/PME, pour le montage d'actions collectives de VAE en lien avec le réseau des "Points relais conseil" (PRC).

Du point de vue de l'État, le rapport préconise une meilleure diffusion des bonnes pratiques et la constitution d'une cellule interministérielle légère destinée notamment à former les structures relais et les acteurs de terrain.

Dans le même temps, Pôle emploi doit être associé à la gouvernance territoriale du dispositif et inscrire la VAE dans son offre de service. Le groupe souhaite enfin une meilleure expression des référentiels en termes d'activité et de compétences dans l'enseignement supérieur.

2. Faciliter l'accès de tous les publics à la VAE

Le groupe de travail juge nécessaire de développer la reconnaissance des compétences dans les entreprises, et d'intégrer la VAE comme outil d'anticipation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il préconise de faciliter la traçabilité des compétences tout au long de la vie, notamment par une initiation des élèves à l'analyse de leur expérience et à la traçabilité de leurs compétences lors de leur parcours scolaire, et par la conservation par les salariés des traces de leurs acquisitions en situation de travail ou en formation. Il propose aussi une meilleure coordination des financements et d'en faciliter l'utilisation par les

prescripteurs afin de permettre aux candidats de ne pas avoir à chercher eux-mêmes leur financement et d'être pris en charge quel que soit leur statut.

3. Inscrire la VAE dans une démarche qualité

Le rapport suggère de fluidifier et de diversifier les parcours de VAE, d'en réduire la durée administrative, d'assurer aux individus un soutien à chaque étape, de retravailler l'ingénierie des dossiers de VAE pour les rendre plus accessibles aux candidats et d'améliorer la tenue et le travail des jurys.

Il propose également de mettre en place, pour certains publics, un accompagnement renforcé surtout en amont (pour choisir la certification et préparer la recevabilité) et en aval (pour mettre en place les préconisations du jury).

Il considère enfin qu'il convient de professionnaliser tous les acteurs des structures de conseil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.

4. Mieux réguler le système de certification

Le groupe de travail considère que la cohérence et la lisibilité du système de certification professionnelle conditionnent en partie le déploiement de la VAE. Il préconise de renforcer le rôle de régulation de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), de répertorier les multiples formes de certifications n'ayant pas vocation à figurer dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (tels que certificats liés à la sécurité, certificats garantissant une compétence linguistique, informatique...).

Il préconise également de construire de nouvelles attestations visant à graduer l'accès aux certifications de niveau V pour les publics de faible niveau de formation initiale.

■ Lors de nos rencontres dans les entreprises, alors que nous abordons, par exemple, la mise en œuvre du DIF, les directions, les services ressources humaines, les responsables formation, nous confient ne pas toujours pouvoir s'appuyer sur des relais indispensables : les encadrants intermédiaires au niveau "N + 1". Trop peu concernés par les questions touchant au management, trop peu formés pour pouvoir jouer pleinement leur rôle.

Saisi de ce dossier, notre Conseil d'administration, a souhaité en savoir plus. Notre perception serait-elle confirmée ? Qui sont les salariés concernés ? Quels emplois occupent-ils ? Quelles sont les compétences maîtresses et managériales, les liens avec le service ressources humaines et la formation ?

Notre objectif : proposer aux entreprises un plan d'action destiné à les aider à "professionnaliser" les encadrants intermédiaires aux fonctions du management.

4 Un état des lieux nécessaire

Pour réaliser un état des lieux et nous aider à répondre aux questions que nous nous posons, nous avons sollicité le cabinet conseil GESTE.

Des entretiens de cadrage ont d'abord été réalisés avec des responsables de différentes branches composantes de l'OPCA.

Dans un second temps, des entretiens ont été conduits dans quelques structures de chacune des branches afin d'approfondir les besoins de formation dans les différents niveaux d'encadrement intermédiaire.

Qui sont les encadrants intermédiaires dans le secteur des acteurs de la ville ?

Les entretiens de cadrage ont mis en évidence la grande diversité des structures managériales : les encadrants intermédiaires ont un rôle RH et des libellés de postes différents en fonction des situations.

Le terme générique d'encadrant intermédiaire cache une réalité très

hétérogène entre branches mais également dans une même branche. Il peut s'agir d'un directeur de petite structure, d'un responsable de service ou d'équipe... Certains ont une seule personne sous leur responsabilité, d'autres en ont un nombre important. Certains intègrent même, dans la catégorie des encadrants intermédiaires, le profil du chef de projet qui n'encadre pas hiérarchiquement d'équipe mais qui a besoin de mettre en œuvre des compétences en ressources humaines dans l'animation et la coordination de projets.

Sans doute serait-il plus explicite de parler d'encadrement de proximité... Les profils des encadrants de proximité peuvent aller d'un niveau infra CAP à un niveau Bac + 5. Cette diversité peut se retrouver au sein d'une même branche professionnelle. Une grande partie semble avoir évolué par promotion interne mais certains sont recrutés à l'extérieur. La moyenne d'âge est citée par certaines branches comme plus élevée que pour le reste du personnel.

La culture managériale est en émergence

Les missions confiées à ces encadrants peuvent aller du pilotage de l'activité de leur(s) équipe(s) à un véritable rôle de management.

Pour l'ensemble des branches adhérentes à Habitat Formation, l'enjeu de la professionnalisation de l'encadrement de proximité aux activités liées aux ressources humaines est important. Dans plusieurs branches, l'organisation est actuellement du type "râteau" (le directeur de la structure étant le seul hiérarchique) et la volonté de changement est manifeste.

Une évolution majeure est souvent attendue pour le premier niveau

d'encadrement des gardiens, des opérateurs, des agents... Alors qu'aujourd'hui la composante majoritaire de ces emplois est plutôt de l'animation d'équipe et du pilotage de l'activité... l'objectif est d'amplifier la part de la composante management. La culture managériale du secteur est en émergence (y compris au niveau de certaines directions de structure). L'évolution de certaines structures dans le domaine des politiques RH est récente et souvent à l'état embryonnaire.

La taille des entreprises est à intégrer dans la réflexion. Il devient, en effet, souvent nécessaire de partager les responsabilités et la création de certains postes peut constituer une opportunité. Il s'agira parfois d'un poste d'adjoint, de responsable de service, de chef de secteur... Ainsi, les directeurs peuvent leur confier certaines délégations intégrant des activités RH.

Aujourd'hui, les encadrants de proximité sont encore très centrés sur l'organisation de l'activité, la répartition du travail, l'appui technique à leur équipe au quotidien. Beaucoup, issus de la promotion interne, ont une forte dimension technique.

La formation pour légitimer la position des encadrants vis-à-vis des équipes

La volonté de faire évoluer l'encadrement de proximité est suffisamment partagée dans les différentes branches pour réfléchir de manière transversale aux besoins de formation. Toutefois, la professionnalisation de ce niveau d'encadrement est particulièrement recherchée dans les structures qui dépassent une certaine taille et ne peuvent plus être organisées "en râteau". Les petites organisations n'ont pas véritablement ce besoin car l'absence de ligne hiérarchique

LES ENCADRANTS "INTERMÉDIAIRES"

ne leur crée pas de difficulté de fonctionnement. L'enjeu dans ce cas est de faire évoluer les directeurs eux-mêmes dans leurs activités RH.

La culture managériale (et les activités RH s'y rattachant) doit être largement diffusée ; il s'agit souvent aussi, pour les encadrants de proximité, d'une question de légitimité dans leur positionnement vis-à-vis des équipes.

Différents axes de formation peuvent être envisagés:

- Le suivi de l'activité (y compris quand il s'agit de personnel à suivre à distance), la définition d'indicateurs, les outils du pilotage et du suivi des ressources, la participation des collaborateurs au suivi de l'activité, la fixation d'objectifs.

- La dimension réglementaire avec les " basiques " du droit du travail, les spécificités du contrat de travail, le suivi du temps de travail...

- L'animation d'une équipe avec des spécificités quand il s'agit de bénévoles, de personnel en insertion, d'une gestion à distance.

- L'évaluation, le suivi et le développement des compétences de son équipe.

- Le transfert de compétences et la fonction de tutorat.

- La conduite d'entretiens (entre autres les entretiens d'évaluation annuels et les entretiens professionnels).

- Des formations de type relationnel et comportemental :

- ✓ la connaissance de soi et son mode de management

- ✓ comment assumer son rôle d'encadrant quand on est issu de la promotion interne, se positionner par rapport à son équipe, faire preuve d'autorité, éviter la confusion des rôles...

- ✓ la gestion des conflits

- ✓ la communication interpersonnelle

- La communication descendante et le " reporting " comme outil de management.



© Com Evolution - Fotolia.com

Du fait des parcours antérieurs de certains encadrants et parfois de leur niveau de formation initiale peu élevé, plusieurs branches identifient des manques de connaissances théoriques et des failles dans la capacité à prendre du recul.

L'acquisition de méthodes dans ces domaines devrait faciliter le repositionnement de l'encadrant dans son équipe.

Certaines branches pointent également l'importance de la thématique " santé/sécurité au travail et risques psychosociaux associés ".

La plupart des sujets listés sont moins dans le registre des savoirs théoriques que des savoir-faire et compétences relationnelles et comportementales.

C'est pourquoi, un lien fort avec la pratique professionnelle est à rechercher.

Des méthodes pédagogiques du type formation-action pourraient être appropriées.

L'accompagnement dans la prise en main globale de ces nouvelles missions est nécessaire.

Le plan d'action d'Habitat Formation

Décidé par son Conseil d'administration en février 2009, le plan d'action d'Habitat Formation comprend 2 volets :

VOLET 1 : il doit permettre aux encadrants intermédiaires ayant à mener des entretiens professionnels, de se former à leur conduite.

Il s'agit de formations de durées relativement courtes visant l'opérationalité immédiate.

VOLET 2 : il est destiné aux encadrants intermédiaires ayant bénéficié d'une mobilité interne depuis moins de deux ans ou devant être promus à des fonctions d'encadrement dans l'année qui vient.

Un parcours modulaire individualisé d'une durée comprise entre 5 et 15 jours pourra être élaboré avec l'aide de nos Conseillers formation.

Toutes les précisions sur ce plan d'action (modalités, aides financières) seront très prochainement accessibles sur notre site Internet, à la rubrique "ACTUALITÉS" ■

Rencontre avec
Séverine et Valérie,
auxiliaires de
puériculture,
crèche multi-accueil
“Les coccinelles” (Doullens - 80)

ZOOM MÉTIER . . . AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

La crèche est ouverte de 7h à 18h30. À quoi ressemble une journée type ?

Les premières heures de la journée sont réservées à l'accueil des enfants et de leurs parents qui nous informent d'éventuels problèmes de sommeil, maladie... Après une collation en milieu de matinée, on organise avec les enfants différentes activités d'éveil (arts plastiques, psychomotricité...) ou jeux libres pendant 1h30 environ. Ensuite, avant le déjeuner, un moment “calme” de relaxation en musique ou encore un temps de lecture. Après le déjeuner, une sieste bien méritée. Puis après le goûter, les enfants jouent librement afin de développer leur créativité et leur autonomie.

Être auxiliaire de puériculture c'est être à l'écoute ; c'est un métier de contact. Mais sous quelle forme ?

Être à l'écoute est effectivement indispensable car nous devons à la fois être présents pour les parents et les enfants. Il s'agit de savoir communiquer auprès des enfants, de les encourager mais aussi d'écouter les parents et de leur apporter des conseils. Dans toute situation, nous ne devons pas nous impliquer émotionnellement et toujours garder une certaine distance. Respecter la diversité, ne pas porter de jugement de valeur et préserver l'intimité de l'enfant nous impose de savoir rester discrètes mais disponibles.

Quelles sont les autres qualités indispensables à une auxiliaire de puériculture ?

C'est un métier qui demande beaucoup de patience car le bruit est constamment présent et ne doit pas jouer sur la maîtrise de soi !

“
C'est avant tout
un travail d'équipe
dans lequel
les qualités
de l'une
complètent
les qualités
de l'autre !”

(Séverine et Valérie)



Certains enfants demandent une attention particulière dont il faut savoir détecter le besoin. Gérer ses émotions et se remettre en question dans des situations de changements sont indispensables dans notre activité. Il est également utile d'avoir une certaine créativité, outil de développement de l'enfant. Enfin, c'est avant tout un travail d'équipe dans lequel les qualités de l'une complètent les qualités de l'autre !

Il est nécessaire de maîtriser les règles d'hygiène et de sécurité. Quel est le rôle de la formation pour acquérir ces compétences ?

Titulaires d'un Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture obtenu à l'issue d'une année d'école dans laquelle on accède par concours, nous avons besoin de recevoir des formations régulières. Nous avons suivi des formations courtes sur le secourisme, les consignes d'incendie, l'urgence en crèche mais aussi des formations plus longues telles que l'action : “ Construction identitaire de l'enfant ” en 10 séances de 3,5h. Par ailleurs, 3 de nos collègues ont entrepris une VAE pour obtenir le Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP).

Agnès Lataille, directrice de la crèche :

Quels sont les projets à venir ?

Les salariées montrent un réel intérêt à être formées tant sur l'appréhension de l'univers de la petite enfance que sur leurs qualités humaines à développer. Nous avons mis en place une formation inter-crèches sur l'estime de soi afin de permettre à chacune de s'affirmer pour mieux interagir ! Avec plusieurs crèches, nous souhaitons mener d'autres actions dans le domaine de l'enfance, de la musique et des arts en général. Les formations sur la notion d'urgence en crèche vont être poursuivies et seront complétées par des formations sur la gestion du stress ■

“Les Coccinelles” en chiffres :

- 18 salariées
- 80 à 100 enfants accueillis par mois.

ADOMA : des "contrats d'avenir" réussis



©Thierry Mamberti

Rencontre avec
Guilaine Duvernoy,
Responsable du
centre de ressources
et de formation d'ADOMA
(ex Sonacotra)

Fin 2005, ADOMA signait une convention cadre avec l'État pour l'embauche de salariés en contrat d'avenir. Quel était précisément votre projet ?

Notre projet est issu d'un constat : notre personnel ouvrier de maintenance connaît ces dernières années un constant vieillissement. Il est donc nécessaire d'anticiper les départs en retraite en formant de nouveaux salariés à l'entretien des résidences. Nous nous sommes donc engagés à signer, sur une période de 3 ans, au moins 100 contrats d'avenir destinés à faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi. Les contrats sont des CDD

de deux ans à raison de 26 heures par semaine.

Quelle est la place de la formation dans le cadre de ces contrats d'avenir ?

Elle est très importante. C'est une obligation de former et d'accompagner les salariés en contrats aidés. Début 2006, nous avons signé un accord cadre national avec l'AFPA. Les salariés en contrat d'avenir intègrent 2 modules de formation de 140 heures qui portent sur la plomberie et l'électricité, 2 compétences majeures nécessaires à l'entretien des résidences.

Le but est d'obtenir 2 Certificats de compétences professionnelles (CCP) constitutifs du titre professionnel "Agent d'entretien du bâtiment".

Les difficultés sociales particulières des salariés embauchés ont-elles freiné le bon déroulement du projet ?

Parfois oui mais nous connaissons bien ces difficultés car la mission d'ADOMA est d'accueillir des publics qui vivent ces mêmes situations. Nous sommes donc sensibles à ces problématiques. Nous avons aussi souhaité avec

l'AFPA que les plus fragiles d'entre eux bénéficient d'une formation de "remobilisation" de 175 à 200 heures qui permet de se réadapter au monde du travail avant de signer un contrat d'avenir.

Les candidats ayant déjà exercé une activité d'au moins 3 ans en lien avec le titre d'Agent d'entretien du bâtiment ont été placés directement en situation d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience pour obtenir un ou plusieurs CCP constituant le titre. Le rôle de l'accompagnement des salariés est également une des clés de la réussite de leur intégration.

Des ouvriers de maintenance expérimentés se sont portés volontaires pour devenir tuteurs d'un salarié en contrat aidé. Ils ont bénéficié d'une formation de tuteurs de 3 jours dans le but de les aider à assumer leur rôle : accueillir, aider, informer et guider le salarié pendant la durée de son contrat tout en entretenant des liens avec les formateurs de l'AFPA.

Quels sont finalement les principaux résultats concrets de votre projet ?

Les résultats sont probants et nous en sommes très satisfaits. Les formations se sont bien déroulées avec un taux de réussite massif. Sur la centaine de salariés en contrat d'avenir, 40 sont désormais en CDI.

Cette expérience réussie ne peut que conforter la politique en matière de ressources humaines d'ADOMA. Celle-ci accorde un rôle essentiel à la formation et tout particulièrement à l'intégration des collaborateurs.

ADOMA en chiffres :

- 458 résidences
dont 218 résidences sociales
- 66 000 résidents
- 2 500 salariés.

Ouvrages à lire

■ Formation : les dispositifs en question

Sandra Enlart

Groupe Liaisons, collection

Entreprise et Carrières

Les dispositifs de la formation professionnelle soulèvent aujourd'hui plusieurs problématiques : égalité d'accès, effets, lien des formations avec les situations de travail, place de la formation à distance, utilisation des nouvelles technologies...

Cet ouvrage, sous la direction de S. Enlart, donne la parole à 8 spécialistes de la formation, qui ont une pratique à la fois universitaire et opérationnelle. Ils mettent ainsi en commun leur réflexion sur l'accès à la formation, l'évaluation de son efficacité et son ingénierie.



■ Les TPE : un management de proximité

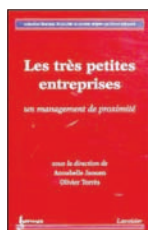
Annabelle Jaouen,

Olivier Torrès

Éd. HERMES

1^{er} ouvrage en France exclusivement consacré au management des très petites entreprises, de nombreux secteurs d'activité, des plus traditionnels aux plus innovants, y sont analysés.

Les auteurs de cet ouvrage collectif démontrent que la TPE n'a pas qu'une vocation économique mais également sociale ou sociétale en insistant sur le concept de proximité.



■ L'urbanisme durable

Catherine Charlot-Valdieu,

Philippe Outrequin

Éd. LE MONITEUR

Ce livre s'adresse avant tout aux professionnels de l'urbanisme. Fruit de la prise de conscience de la responsabilité humaine sur le changement climatique, les auteurs analysent un certain nombre de projets d'aménagement et de renouvellement urbain en



s'appuyant sur des exemples à l'étranger. Ils dressent également un panorama thématique des bonnes pratiques et donnent des outils conceptuels, méthodologiques et opérationnels pour aider tous ceux qui veulent mettre en œuvre une démarche de développement durable dans leurs projets urbains.

■ L'état du mal-logement 2009

RAPPORT ANNUEL 2009 FONDATION ABBÉ PIERRE

Ce rapport annuel, paru le 3 février dernier, met en évidence des chiffres alarmants : près de 3,5 millions de personnes non ou mal logées, 6,5 millions de personnes en situation de fragilité de logement à court ou à moyen terme. Ces chiffres témoignent de l'ampleur de la crise de l'accès au logement des ménages les plus fragiles mais aussi de nombreux ménages des classes moyennes.

Quant à la production de logements, même en progression, elle est insuffisante et reste inaccessible à de nombreux demandeurs. Le rapport fait état de 20 propositions pour réorienter la politique du logement. Vous pouvez le télécharger à l'adresse www.fondation-abbé-pierre.fr dans la partie "PUBLICATIONS".

■ Bello, le stylo

Valérie Uttner

Éd. VELOURS

Valérie Uttner, locataire d'une résidence Adoma, a profité de sa période de chômage pour se lancer dans l'écriture d'un livre pour enfants. L'idée lui est venue un jour lorsque son neveu et sa nièce se disputaient la possession d'un stylo. Le personnage de Bello est alors né et quelques semaines lui suffirent pour terminer l'histoire de " Bello le stylo ". Le 1^{er} éditeur choisi est le bon et la commande d'un 2^{ème} ouvrage est lancée. Des séances de promotion sont déjà programmées à Forbach, son lieu de résidence. Attendons le verdict des jeunes lecteurs...



■ Paroles d'illettrisme

Récits recueillis par Luc Brunschwig

Éd. FUTUROPOLIS



L'auteur a recueilli les témoignages de 8 personnes illettrées et les a adaptés pour autant d'auteurs de bandes dessinées. On découvre que c'est souvent face à l'adversité que ces hommes et femmes n'ont pu suivre à terme leurs études ou suivre un cursus normal. Un handicap nourri de regrets et parfois de malchance.

Le nombre de personnes illettrées excède 3 millions de personnes en France.

Cette lecture, très enrichissante, montre à quel point ne savoir ni lire ni écrire est un immense handicap, dans la vie personnelle mais aussi professionnelle.



la lettre

Publication trimestrielle

Directeur de publication :
Daniel Vatant

Rédactrice en chef :
Yseult de Sars

Secrétaire de rédaction :
Anne-Laure Arkoub

Ont collaboré à ce numéro :
Pierrette Échard
Claudine Guillon,
Brice Séban

15, rue des sablons
BP 2122
75771 Paris cedex 16
tél. 01 53 65 77 77
fax 01 53 65 77 88

accueil@habitat-formation.fr

www.habitat-formation.fr