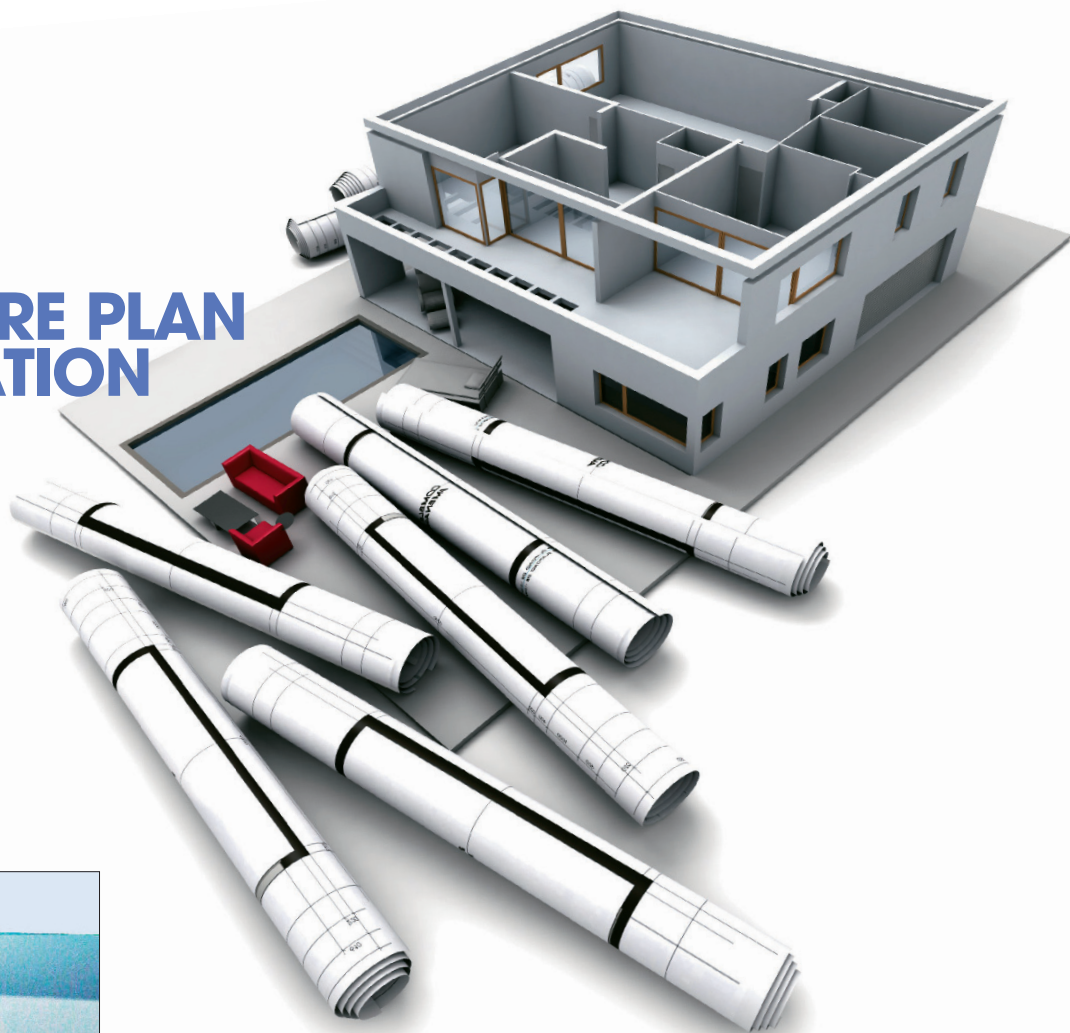


la lettre

■ numéro 112 ■ septembre 2010 ■



GROS PLAN BÂTIR VOTRE PLAN DE FORMATION



ZOOM MÉTIER CHARGÉE DE FORMATION

ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO
Les formations aux entretiens professionnels

La vie de l'OPCA

Actualité

Noté pour vous



Au milieu du gué

Dix mois se sont déjà écoulés depuis l'adoption de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle.

Depuis lors, différents textes d'application ont été publiés. Certains portent sur les dispositifs de formation (périodes de professionnalisation dans le cadre du contrat unique d'insertion, formations se déroulant intégralement hors temps de travail à l'initiative du salarié, forfaits horaires spécifiques applicables au contrat de professionnalisation pour certains publics...).

D'autres sont relatifs au FPSPP, le nouveau "Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels" (fonctionnement et missions, modalités de son alimentation et d'utilisation de ses ressources...).

Tous ces textes ont été synthétisés et mis en ligne sur notre site Internet.

Toutefois, au moment où ces lignes sont écrites, l'édifice réglementaire n'est pas encore complet. En effet, même si le futur seuil de collecte conditionnant l'agrément des OPCA ne fait guère mystère, le décret qui doit le fixer n'est pas encore signé.

Des précisions sont également attendues sur les principes des futures "conventions d'objectifs et de moyens" qui seront à signer entre les OPCA et l'Etat. De même, nul ne connaît le taux de contribution au FPSPP en 2011 qui doit être proposé par les partenaires sociaux, puis fixé par arrêté ministériel.

Les instances paritaires d'Habitat Formation suivent avec la plus grande attention l'évolution du dossier, et ont engagé une réflexion active sur la construction du cadre optimal permettant de poursuivre l'activité de l'OPCA à partir de 2012.

Daniel Vatant
directeur général

LA VIE DE L'OPCA

■ ADULTES-RELAIS : UN NOUVEAU PLAN D'ACTION

Un nouveau plan d'action a été décidé par le Conseil d'administration d'Habitat Formation afin de soutenir la professionnalisation des "Adultes-relais".

Né en 2000, le dispositif "Adultes-relais" permet à des personnes de plus de 30 ans, en recherche d'emploi et résidant en zone urbaine sensible, d'occuper une fonction de médiation sociale sur les territoires prioritaires de la politique de la ville. La nature des actions menées dans le cadre de ce programme est souvent méconnue et peu valorisée.

Actuellement, des enjeux de plus en plus forts émergent entre, d'une part la professionnalisation de l'activité des adultes-relais et d'autre part, la reconnaissance des missions et l'évaluation de l'utilité sociale de la médiation sociale (attente des bénéficiaires et des employeurs que sont au sein d'Habitat Formation les organismes Hlm, les centres sociaux et les régies de quartier).

Ce plan d'action permet la prise en charge des coûts pédagogiques de formations axées sur des thématiques spécifiques à la fonction de médiateur.

Pour plus de précisions et de conseil, contactez votre conseiller formation. Toutes les coordonnées de chaque conseiller en région sont sur www.habitat-formation.fr

PETIT RAPPEL

Nos plans d'action "Illettrisme" et "Encadrement intermédiaire" sont toujours d'actualité.

PLAN DE FORMATION : DES DATES À RETENIR

■ Le 24 décembre 2010, nous devons avoir reçu vos demandes de remboursement afin qu'elles puissent être financées par l'éventuel reliquat de vos contributions "plan" versées au titre de l'année 2009.

■ Le 31 janvier 2011, nous devons avoir également reçu vos demandes de remboursement afin qu'elles figurent sur vos relevés d'opérations 2010.

■ La 1^{ère} réunion sur le plan de formation avec le Comité d'entreprise (DP à défaut) doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre, et la seconde avant le 31 décembre (art. D. 2323-7 du Code du travail).

■ NOS PROCHAINES RENCONTRES LOCALES

Les bases de la formation professionnelle continue

Alençon	6 octobre
Châlons-en-Champagne	7 octobre
Tulle	7 octobre
Tours	12 octobre
Paris	12 octobre
Lyon	14 octobre
Aubagne	19 octobre
Angoulême	19 octobre
Toulouse	21 octobre
Evreux	26 octobre
Nevers	4 novembre
Pau	18 novembre
Laval	18 novembre
Grenoble	18 novembre
Lille	23 novembre
Nîmes	23 novembre
Paris	25 novembre
Niort	30 novembre

Les certifications professionnelles et la VAE

Rouen	19 octobre
Paris	18 novembre
Lyon	25 novembre

■ APPELS À PROJETS DU FPSPP

En application de la loi du 24.11.09 et de l'arrêté du 18.1.10, Habitat Formation a dû reverser 13 % du montant des obligations légales de ses entreprises adhérentes au titre de l'année 2009, soit 5,72 M€, au FPSPP (Fonds de sécurisation des parcours professionnels). Dans le but de compenser, même partiellement, cette diminution de sa capacité d'engagement au titre du CIF et de la professionnalisation, Habitat Formation a répondu à 3 appels à projets lancés par le FPSPP auprès des OPCA, dont 2 ont d'ores et déjà été acceptés :

► **Périodes de professionnalisation** : Cofinancement par le FPSPP de 250 périodes de professionnalisation pour des salariés en Contrat unique d'insertion/CDI.

► **CIF CDD** : Cofinancement par le FPSPP et le FSE de 45 dossiers portant sur les métiers d'accueil de la petite enfance, du gardiennage et des métiers "verts".

Un 3^{ème} dossier de demande de cofinancement de 43 dossiers de congé individuel de formation / CDI a également été déposé.

Conformément au cadre de l'appel à projets du FPSPP, l'objectif est la reconversion professionnelle de salariés de 45 ans et plus et de femmes de niveau V ou infra.

■ LES STAGES HORS CURSUS SONT INTERDITS À COMPTER DU 1.9.10

Le décret visant à interdire les stages hors cursus est paru au J.O. du 26.8.10. Il précise la notion de "stages intégrés à un cursus pédagogique", introduite dans la loi sur la formation professionnelle du 24.11.09 censée renforcer l'encadrement des stages. Sont visés les stages en entreprise

accomplis, à titre obligatoire ou optionnel, par les étudiants des établissements d'enseignement supérieur dispensant une formation diplômante ou non diplômante.

"Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique dans les conditions suivantes :

► leur finalité et leurs modalités sont définies dans l'organisation de la formation,

► ils font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement. "

Dès lors qu'ils satisfont à ces 2 précédentes conditions, peuvent également être intégrés à un cursus pédagogique les stages organisés dans le cadre des formations permettant une réorientation et des formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle. Le décret confirme que les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite.

Décret n°2010-956 du 25 août 2010, JO du 26 août 2010

■ CONTRÔLE DES ORGANISMES DE FORMATION

Une instruction DGEFP définit les axes prioritaires du 2^{ème} semestre 2010

La mise en application des mesures prévues par la loi du 24.11.09 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie change les conditions d'activité des acteurs de la formation profession-

nelle. Définir les axes prioritaires de contrôle des acteurs du champ de la formation professionnelle à partir du 2^{ème} semestre 2010 : tel est l'objet de l'instruction DGEFP n°2010/21 du 3.8.10. L'importance du contrôle de la réalité et de la conformité des activités des organismes de formation en matière de formation professionnelle a été particulièrement soulignée.

Les formations comportementales de développement personnel

"Les formations comprenant une part importante, voire en totalité, une dimension [comportementale] sont en régulière augmentation", souligne l'instruction.

Selon la DGEFP, une bonne partie des prestations proposées par les nouveaux organismes de formation dédiés au développement personnel relève davantage du bien-être ou du loisir que de la formation professionnelle continue et de ce fait, ces actions ne peuvent être prises en charge par un OPCA. Selon l'instruction, le contrôle doit donc s'exercer lors de la déclaration d'activité d'organismes annonçant des prestations à dominante comportementale de développement personnel, à l'occasion d'enquêtes sur des organismes déclarés à partir des spécialités de formation affichées, et par des contrôles sur place d'organismes. Chacun de ces contrôles doit examiner le caractère imputable ou non des prestations, les publics visés ou encore le lien avec les postes de travail. Ainsi, pour mener à bien ces contrôles, la DGEFP demande aux services déconcentrés de l'État d'opérer "une campagne de contrôles ciblés" en examinant 10 % des organismes "exposant des activités comportementales de "développement personnel".

AIDES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Un décret du 30 juillet 2010 a prolongé jusqu'au 31 décembre 2010 (au lieu du 30 octobre) les aides aux contrats en alternance, notamment pour l'embauche en contrat de professionnalisation. Ainsi, les contrats de professionnalisation signés entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010 avec des jeunes de moins de 26 ans, peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de 1 000 €, portée à 2 000 € si le jeune n'est pas titulaire du diplôme supérieur au niveau V. Les demandes sont à déposer à Pôle Emploi.

■ C'est particulièrement dans la période septembre / décembre que les plans de formation doivent être élaborés dans le cadre d'un processus dont les principales règles et étapes sont synthétisées ci-après.

GROS PLAN BÂTIR VOTRE PLAN DE FORMATION

Qu'est-ce que le plan de formation ?

Il est de coutume de définir le plan de formation comme étant le document qui regroupe l'ensemble des actions de formation que l'entreprise destine à ses salariés. On peut préciser que c'est une des phases d'un processus visant à adapter et / ou faire progresser les compétences collectives et individuelles des salariés. C'est un outil stratégique et de management au service du développement de l'entreprise.

Les orientations de la politique formation de l'entreprise, l'arbitrage... sont des prérogatives de l'employeur. Mais plusieurs acteurs sont directement impliqués : outre la direction, les personnes en charge de la gestion des ressources humaines et de la formation, l'ensemble de l'encadrement et bien entendu, les salariés en tant que futurs stagiaires. Les représentants du personnel sont également concernés : ils sont tenus informés au cours du processus d'élaboration du plan de formation et sont consultés pour avis à son terme.

Comment s'y prend-on pour élaborer un plan de formation ?

La réglementation ne précise pas la façon dont on devrait concevoir un plan de formation. Elle indique seulement qu'il peut comporter des actions " visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi " ainsi que des actions "ayant pour objet le développement des compétences " des salariés. C'est donc plutôt aux bonnes pratiques en matière de management qu'il convient de se référer.

On constate alors que quelques règles incontournables sont généralement préconisées.

1. Définir des objectifs articulés à la politique de l'entreprise

A partir des orientations stratégiques de l'entreprise, la personne en charge du dossier formation va poser les principes qui lui permettront ensuite de faire des choix en matière de formation en répondant aux questions suivantes :

- Quels sont les projets de l'entreprise à court, moyen, voire à long terme ?
- Quels moyens doit-on mettre en œuvre pour faciliter la réalisation des projets ?
- Quelles sont les incidences des projets sur les compétences des salariés ?
- Quelles sont les priorités ?
- Quel est le budget disponible ?

2. Recenser les besoins

Il convient de distinguer les besoins d'amélioration des compétences (individuels et collectifs) qui vont servir les projets de l'entreprise et les besoins de formation sans lien direct avec les projets de l'entreprise, et qui n'ont donc pas vocation à être inscrits dans le plan de formation. La phase de recueil des besoins est bien souvent celle qui demande le plus de temps et d'attention.

On travaille, au cours de cette phase, sur les objectifs à atteindre, les compétences à faire progresser et les outils -en termes de formation- à utiliser.

Les entretiens annuels ainsi que les entretiens professionnels sont des moments de dialogue à privilégier pour mener à bien le recensement des besoins.

Des fiches de postes, tenues à jour, sont par ailleurs très utiles pour cerner les compétences existantes et mesurer l'écart éventuel avec les compétences qui seront requises pour atteindre dans les meilleures conditions les objectifs fixés.

Ces moments doivent également être mis à profit pour informer les salariés des possibilités de bénéficier des dispositifs de formation - notamment le Droit individuel à la formation (DIF) et les congés individuels.

Les entretiens seront utilement enrichis par des documents mis à la disposition des salariés pour faire état de demandes individuelles. En outre, depuis la loi de mai 2004, les salariés ont la possibilité de demander directement à utiliser tout ou partie de leurs heures de DIF par courrier ou en utilisant des formulaires spécifiques.

Lors de cette étape, on se contente de recueillir les différents besoins, de comprendre quels en sont les fondements, d'en cerner les contours.

3. Faire des choix

Une fois les besoins exprimés, il faudra définir les priorités et arbitrer avec pour point de repère les projets de l'entreprise.

Les décisions tiendront également compte des moyens nécessaires : quel est le budget ? Les salariés seront-ils disponibles ? La formation est-elle le bon moyen pour satisfaire tel ou tel besoin ?

4. Formaliser le plan

Il s'agit de mettre " noir sur blanc " ce qui a été décidé. Les entreprises à faible effectif le font généralement en utilisant un tableur conventionnel ; celles qui ont suffisamment de salariés pour que ce soit opportun,

utilisent des logiciels spécialisés (SIRH).

Formaliser le plan est utile à plus d'un titre :

- Acter l'aboutissement d'une étape essentielle du processus.
- Se doter de l'outil de communication nécessaire pour consulter les élus du personnel.
- Synthétiser des éléments qui permettent de communiquer auprès des salariés sur les projets de l'entreprise, sur la part que chacun y prend et sur le rôle de la formation comme appui pour les réaliser.
- Se doter d'un outil permettant de suivre la mise en œuvre de ce qui a été décidé.

5. Décider les modalités de mise en œuvre du plan

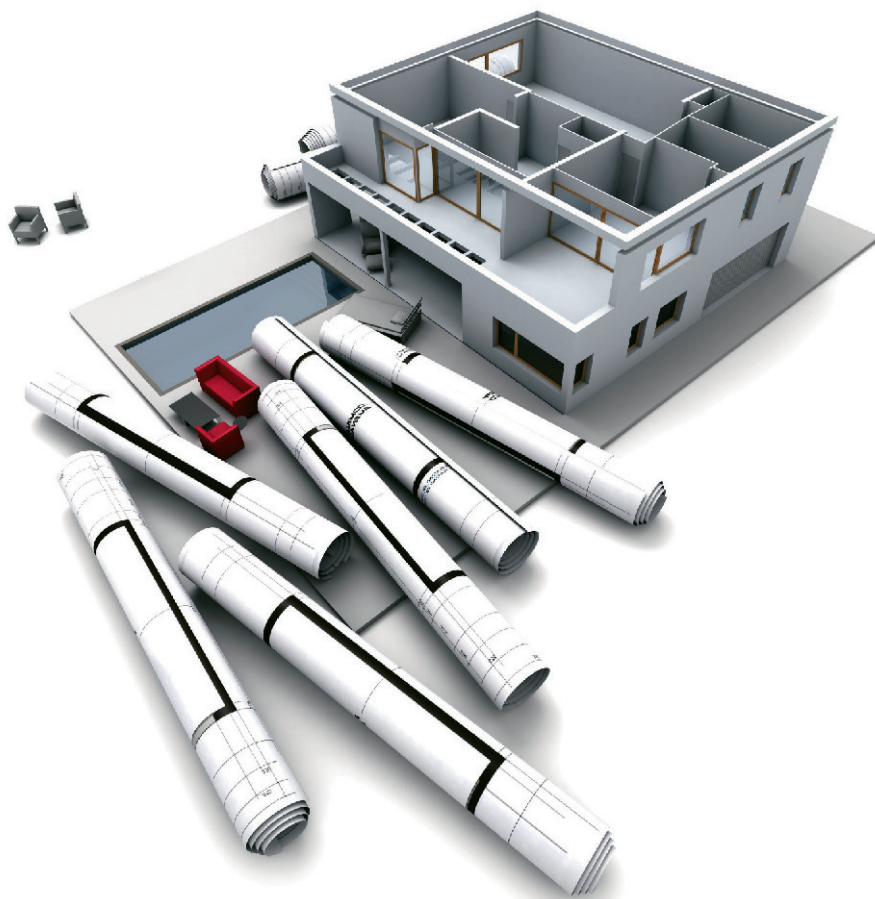
Il s'agit ici de choisir la façon la plus adaptée afin d'atteindre les objectifs assignés à la formation (actions en externe, intra-entreprise ou inter-entreprise, de tutorat...).

L'élaboration de cahiers des charges pour choisir les prestataires est indispensable. Une réflexion doit être également menée pour choisir le dispositif adéquat permettant la prise en charge par Habitat Formation.

Des mesures seront peut-être à prendre pour un éventuel remplacement du salarié pendant son absence. Et les tâches administratives diverses ne doivent pas être négligées (convocation des salariés, etc.).

6. Évaluer

Il s'agit enfin de regarder si la formation aura contribué efficacement à améliorer les compétences et permis à l'entreprise de réaliser plus aisément ses projets.



Lors de cette étape, on réexamine l'ensemble du processus afin de déceler d'éventuels dysfonctionnements.

Si l'évaluation n'est pas concluante ou si l'action entreprise ne permettrait pas, à elle seule, d'atteindre les objectifs, on utilise les éléments de ce diagnostic comme base pour de nouvelles actions à mettre en œuvre lors du prochain plan de formation.

Il n'est pas trop tôt pour s'y mettre

On considère que les premières réflexions sur le futur plan de formation devraient se situer avant la fin du premier semestre ; on précise alors les orientations, les grands objectifs.

Dès l'été, on peut commencer la phase de recueil des besoins. Il est fréquent qu'elle empiète sur le dernier trimestre. Mais dans les entreprises et associations à effectif limité, le processus peut-être resserré ; à la fin des vacances d'été, il n'est donc

pas trop tôt pour s'y mettre, d'autant plus que la première réunion avec les représentants du personnel doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre.

Le plan devrait être " bouclé " fin décembre pour être mis en œuvre dès le mois de janvier.

A noter :

■ Le rôle des Instances représentatives du personnel (IRP) en matière de formation est explicité sur notre site : www.habitat-formation.fr

■ Par ailleurs, nos conseillers formation sont à votre disposition pour tout conseil relatif à l'élaboration du plan de formation : méthodologie, mobilisation des dispositifs les plus appropriés... N'hésitez pas à les contacter.

ZOOM MÉTIER . . .

CHARGÉE DE FORMATION



Elsa Larrazet,
Chargée de formation à LOGIREM

Habitat Formation : Décrivez-nous en quelques mots votre parcours ?

Elsa Larrazet : Après un DESS en management des organisations (option RH), j'ai été embauchée au Club méditerranée comme gestionnaire RH. J'y suis restée 5 ans dans différents villages. Cela a été très formateur car j'y ai exercé toutes les fonctions liées aux ressources humaines (recrutement, paie, formation, relations avec les IRP...). Ensuite j'ai intégré LOGIREM en tant que chargée d'études et de développement en ressources humaines. J'occupe le poste de chargée de formation depuis 3 ans.

H.F. : Pouvez-vous nous décrire votre activité de chargée de formation ?

E.L. Je consacre environ 70 % de mon temps au plan de formation de l'entreprise. L'année est rythmée par les phases classiques du plan de formation : recueil et chiffrage des besoins en formation, projet de plan, arbitrage, optimisation financière, consultation de la commission formation et du CE et enfin, consolidation et mise en œuvre du plan, ingénierie et achat de formation, évaluations et reporting.

Au fil de ces différentes étapes, je suis en contact avec tous les acteurs de l'entreprise : la Directrice des ressources humaines bien évidemment, les managers, les collaborateurs en charge du tutorat et de l'accompagnement des gardiens, les Instances représentatives du personnel et les salariés.

Le reste de mon travail consiste à répondre aux sollicitations des managers sur des besoins nouveaux, des salariés sur des projets individuels, à rencontrer des organismes de formation. En parallèle de la formation, je participe à des dossiers transverses RH (accord sénior, accord sur les classifications, SIRH). La formation nécessite de travailler en mode projet et de mesurer, sur chaque projet, les dimensions développement des compétences, juridique, budgétaire, communication et process.

H.F. : Quelle est votre positionnement vis-à-vis des salariés ?

E.L. Les salariés me sollicitent sur des projets. Ils attendent que je les aide à analyser leurs besoins, leur propose des programmes et des organismes de formation liés à leur projet et que je leur indique le financement possible. Selon les cas, je leur conseille de faire un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience ou de s'engager, directement ou non, dans un congé individuel de formation. Les projets n'étant pas tous aboutis, cette phase d'échange et d'analyse avec les salariés est très importante.

Concernant le CIF, bien que les salariés soient en lien direct avec Habitat Formation, je veille à les accompagner.

Dès l'obtention de la prise en charge financière, je les reçois pour leur expliquer les impacts sur leur rémunération et leur statut durant le

congé. L'objectif est de tout cadrer avec eux et leur manager avant leur départ. Leurs conditions de retour peuvent également être soulevées.

H.F. : Quel est votre rôle concernant le DIF ?

E.L. Il s'agit essentiellement d'un rôle d'information et de communication. Nous avons en effet constaté que dans les premières années du DIF, les salariés utilisaient peu ou pas leurs droits. Nous avons donc élaboré un document à leur intention illustrant quelques thèmes de formation éligibles au DIF prioritaire et en mettant en face quelques noms d'organismes de formation. C'est une base qui doit ensuite déclencher une prise de contact. Je suis souvent sollicitée sur les modalités de prise des heures de DIF et sur des demandes de programmes. Régulièrement, je communique sur ce dispositif soit par écrit, soit lors de réunions. Le nombre de demandes est passé de 12 en 2007 à 41 sur les 6 premiers mois de 2010.

Prochainement, notre action portera sur les salariés de 55 ans et plus. Nous avons un accord d'entreprise sur les séniors qui nous donne des objectifs précis d'accès à la formation pour cette catégorie de salariés, notamment par l'intermédiaire du DIF ou de la période de professionnalisation.

L'ESH LOGIREM, située à Marseille, compte 20 480 logements et emploie 390 salariés.

Le groupe LOGIREM est le pôle méditerranéen de GCE Habitat.

Avec ses filiales, Un Toit pour tous et Samopor, il gère plus de 28 500 logements en régions PACA, Corse et Languedoc-Roussillon.

Les formations aux entretiens professionnels

Habitat Formation : Quels étaient vos objectifs en organisant une formation sur "la mise en place de l'entretien professionnel" ?

Karine Staub : Les managers menaient déjà des entretiens, mais nous souhaitions revoir notre pratique en dissociant l'entretien professionnel de l'entretien annuel d'appréciation. Nous avons la volonté de respecter le cadre légal, de renforcer le dialogue entre managers et collaborateurs et de développer les modalités d'accompagnement des parcours professionnels.

Nous avons d'abord procédé à la refonte de notre support d'entretien puis nous envisagions de former les membres du comité de direction et des managers à l'utilisation de ce support. Au cours de cette période, j'ai appris qu'Habitat Formation lançait le plan d'action "Encadrement intermédiaire" qui permet le financement de ce type de formation. Nous avons donc saisi cette opportunité pour mettre en place, immédiatement, la formation.

H.F. : Comment s'est organisée la formation ?

K.S. Après avoir examiné l'offre existante, nous avons rédigé un cahier des charges pour avoir une formation adaptée aux attentes de notre entreprise. L'organisme de formation retenu a construit un programme en 2 jours. Le 1^{er} jour était consacré au cadre juridique de l'entretien professionnel, à ses enjeux, ses intérêts pour l'entreprise, le manager et les salariés. Nous avons abordé le contenu de l'entretien professionnel : l'évolution professionnelle du collaborateur, ses réus-

Rencontre avec
Karine Staub,
attachée
ressources humaines
et chargée
de formation
au Crédit immobilier
de France
Centre Ouest



sites, les difficultés rencontrées, les attentes et les besoins en matière de formation et l'identification d'un projet professionnel. Pour les collaborateurs de plus de 45 ans, nous avons intégré une partie relative à notre accord sur l'emploi des seniors. Nous voulions repérer les personnes intéressées par une mission de tuteur. Tous ces éléments sont notifiés sur le support d'entretien et cela aboutit à un plan d'action codécidé par le manager et le collaborateur.

Pour que les managers puissent proposer différents leviers d'actions en matière de formation, notamment le DIF, les dispositifs de formation ont été expliqués. La 1^{ère} journée s'est achevée par des études de cas concrets liés à nos métiers.

En mai et juin, chaque manager a conduit des entretiens auprès de ses collaborateurs. Puis j'ai analysé tous ces entretiens. Leur exploitation me permet notamment de construire les premières orientations du plan de formation 2011.

Le 2^{ème} jour de formation a permis un retour d'expériences : chacun a exprimé son ressenti, les difficultés qu'il avait pu rencontrer ou non, ses commentaires sur le support utilisé. Ce fut également l'occasion de présenter l'ensemble des outils liés à l'entretien professionnel : la lettre d'invitation des salariés, la notice

d'explication, les fiches de formations individuelles retraçant le parcours de formation, le relevé d'heures de DIF, étant à réunir.

H.F. : Quelles sont les suites de cette action de formation ?

K.S. Nous avons modifié le support d'entretien en tenant compte des observations qui avaient été faites. La formation a été fort appréciée par les 13 stagiaires ; chacun a réalisé l'importance de ce temps d'échanges dans la vie du salarié et de l'entreprise. L'entretien professionnel sera mené tous les ans, et non tous les 2 ans, entre mai et juin. C'est aussi une belle avancée pour la construction de notre plan de formation et pour la gestion des parcours professionnels. Nous avons intégré l'entretien professionnel dans le parcours de formation des managers pour étoffer le parcours d'intégration à la fonction. Nous réfléchissons actuellement à d'autres thématiques telle la conduite de réunion et la prise de décision.

Le Crédit immobilier de France
Centre Ouest c'est :

- 1 siège social à Poitiers,
- 23 agences sur 12 départements,
- 5 points conseils implantés en régions Centre, Poitou-Charentes et Limousin,
- 142 salariés.

Ouvrages à lire

■ "Professionnaliser : construire des parcours personnalisés de professionnalisation"

Guy le Boterf

EYROLLES, Éd. D'ORGANISATION



Une méthode "permettant de concevoir et de réaliser des parcours personnalisés de professionnalisation selon les mêmes principes de raisonnement que ceux qui s'appliquent à la navigation". Tel est la proposition développée par Guy le Boterf, consultant, dans un manuel intitulé "Professionnaliser, construire des parcours personnalisés de professionnalisation". Guy le Boterf s'interroge sur les moyens de professionnaliser les salariés. Il se pose ainsi 2 catégories de questions :

- ▶ Quels sont les principes directeurs d'une ingénierie de la professionnalisation ? En quoi une telle ingénierie se distingue-t-elle de l'ingénierie de formation ?
- ▶ Quel dispositif concevoir pour favoriser des projets personnalisés de parcours de professionnalisation ?
- ▶ Comment concevoir un dispositif de parcours de professionnalisation avec le modèle de la "Navigation professionnelle" ?

■ "Les employeurs et les contrats aidés"

DARES - MINISTÈRE DU TRAVAIL

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail vient de publier les résultats d'une enquête qui permet de répondre à 2 questions :

- ▶ Pourquoi certains employeurs embauchent-ils des salariés sous contrats aidés ?
- ▶ Comment s'effectue alors le processus de recrutement ?

Dans le secteur non marchand, cette

enquête menée fin 2007 fait ressortir quelques points saillants :

▶ Les employeurs ont recruté de cette manière presque aussi souvent pour pourvoir un nouveau poste que pour remplacer un salarié arrivant en fin de contrat aidé.

▶ 55 % des embauches n'auraient pas eu lieu en l'absence des aides à l'emploi associées.

▶ 99 % des recrutements ont eu lieu par le canal du Service public de l'emploi, principalement l'ANPE.

Cette enquête détaillée présente également les motivations des employeurs du secteur marchand. Elle est disponible dans son intégralité sur www.travail-solidarite.gouv.fr

■ "Vers une cité végétale"

Luc Schuiten

Éd. MARDAGA



Dans "Vers une cité végétale", Luc Schuiten a rassemblé ses réflexions et projets concernant le futur proche de nos villes et campagnes. Il y suggère des solutions pour les transports publics et individuels de demain, propose déjà des formes d'habitat arborescent réalisables immédiatement, et étudie le devenir de la ville de Lyon à l'horizon 2100.

Illustré de nombreuses images acrobatiques aux couleurs douces, ce conte philosophique et architectural, par ses anticipations optimistes, "nous conforte dans le sentiment d'appartenance profonde de l'homme, à une espèce qui évolue aux cotés des autres, animales ou végétales".

Presque un poème, ce livre aux réflexions étonnantes nous emmène dans un voyage dans le temps vers une ville qui se traverse comme un rêve, où les logements deviennent des nids douillets et où la vie est, plus qu'elle ne l'est aujourd'hui, en adéquation avec la nature.

■ "Mon HLM"

Béatrice Guillemard

Éd. CHANTS D'ORTIES



"Mon HLM" est le premier roman publié par Béatrice Guillemard. Elle s'est inspirée de son enfance et adolescence passées dans la banlieue sud de Paris, non loin de Grigny et de Corbeil-Essonnes.

Elle bat en brèche les idées reçues sur les grands ensembles de nos villes : violences, voitures brûlées, jeunes désœuvrés, trafics illégaux, zones de non droit.

Ces tours qu'on supprime les unes après les autres sont aussi des lieux de vie, avec leurs joies et leurs peines. Ceux et celles qui montent et descendent les escaliers s'y créent une identité.



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 :
Adeline Aubert
Corine Bellier
Bertrand Dumeaux
Valérie Lamour
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