

# la lettre

■ numéro 104 ■ septembre 2008 ■



GROS PLAN

## RÉFORME : PLACE À LA NÉGOCIATION



### ZOOM MÉTIER : ARCHITECTE-URBANISTE DANS UN CAUE

ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO  
**Formation au management dans les crèches du Lot**

La vie de l'OPCA

Actualité

Noté pour vous

habitat formation ■ l'opca des acteurs de la ville

# LA VIE DE L'OPCA



## Au seuil d'une réforme

Sous la forme d'un " DOCUMENT D'ORIENTATION "

(cf. p.4/5) le Gouvernement a adressé une " feuille de route " aux Partenaires sociaux en vue de leur négociation sur la formation professionnelle. Dans cette attente, chacun peut apprécier son action et son potentiel à l'aune des priorités affichées. En se livrant à cet exercice, Habitat Formation constate des convergences :

■ **Porter l'effort sur les moins formés ?** Notre plan d'action contre l'illettrisme et notre politique en matière de Cif vont totalement dans ce sens.

■ **Renforcer le service de proximité aux TPE/PME ?** Notre politique de développement des antennes régionales poursuit ce but.

■ **Consolider les compétences par la VAE ?** Notre constante promotion de ce dispositif date... de l'apparition de la VAP en 1992.

■ **Maîtriser les frais de structure ?** Habitat Formation contient ses frais de gestion et de paritarisme respectivement à 85 % et 45 % des plafonds réglementaires.

■ **Restructurer le réseau des OPCA ?** Il est généralement admis que le critère d'un seuil de collecte minimal ne peut être le seul élément à prendre en compte, et qu'il est nécessaire de (re)définir d'abord les missions des OPCA. Ceux-ci devraient alors pouvoir se positionner sur un cahier des charges qui soit une indiscutable référence.

**Daniel Vatant**  
directeur général

## ■ RAPPEL IMPORTANT

Le 15 avril 2008, nous vous informions de la nouvelle procédure relative à la prise en charge des contrats de professionnalisation : afin de connaître au plus tôt le niveau des demandes de financement, une demande de réservation budgétaire conditionne dorénavant leur prise en charge.

Elle doit être **IMPÉRATIVEMENT** adressée à Habitat Formation au moins un mois avant la signature des contrats. Le formulaire de réservation est disponible sur notre site Internet.

## ■ PLAN DE FORMATION : 2 DATES À RETENIR

**Le 26 décembre 2008**, nous devons avoir reçu vos demandes de remboursement afin qu'elles puissent être financées par l'éventuel reliquat des contributions versées au titre de 2007.

**Le 31 janvier 2009**, nous devons avoir également reçu vos demandes de remboursement afin qu'elles figurent sur les relevés d'opérations 2008.

## ■ À VOS AGENDAS

### NOS PROCHAINES RENCONTRES LOCALES

#### Les bases de la FPC

Paris .....	2 et 3 octobre
Marseille .....	7 octobre
Rouen .....	13 octobre
Bordeaux .....	14 octobre
Lyon .....	16 octobre
Nantes .....	17 octobre
Toulouse .....	23 octobre
Lille .....	23 octobre

#### Les certifications professionnelles et la VAE

Rennes .....	7 octobre
Strasbourg .....	16 octobre
Poitiers .....	23 octobre

## ■ 6<sup>ÈME</sup> CONVENTION BIENNALE

Les invitations vous ont été adressées pour participer à notre 6<sup>ème</sup> Convention biennale le **21 octobre à Paris** (Cité universitaire). Le nombre de places étant limité, ne tardez pas à vous inscrire. Ci-dessous rappel du programme :

### LA MATINÉE :

■ **4 ans d'application d'une réforme : bilans, enseignements, témoignages**

OPH de Saône-et-Loire,  
Société dauphinoise de l'habitat,  
AR HLM Rhône-Alpes,  
Centre social Flers Sart,  
Cabinet Ambroise Bouteille

### ■ L'action contre l'illettrisme

**Marie-Thérèse Geoffroy**, Directrice de l'Anlci  
**Bernard Abeillé**, Directeur général du Fonds unique de péréquation  
**Témoignages** : Alliade Habitat, Régie de quartier de Mainvilliers, cabinet Agilis

### ■ VAE et évolutions des certifications professionnelles

**Gilles Schildknecht**, Chef de la mission VAE au ministère de l'Éducation nationale  
**Anne-Marie Charraud**, Rapporteuse générale de la CNCP.

### L'APRÈS-MIDI :

#### ■ Perspective d'une nouvelle réforme

**Table ronde** : **Franck Fauchon**, Délégation générale à la formation professionnelle

**Alain Druelles**, Chef du service formation continue du MEDEF

**René Bagorski**, Conseiller confédéral - CGT

**Stéphane Lardy**, Secrétaire confédéral - CGT-FO

**Jean-Luc Gueudet**, Secrétaire confédéral - CFDT

**Nicolas Grivel**, Directeur de la formation professionnelle du Conseil régional Ile-de-France

**Françoise Amat**, Secrétaire générale du CNFPTLV

**Michel Théry**, Directeur du département formation continue du CEREQ



## ■ EGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

Un décret du 22.8.08 (JO du 26 août) modifie les indicateurs devant figurer dans le rapport annuel que doivent rédiger chaque année les employeurs de 300 salariés et plus sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Ce texte a pour objectif d'obtenir un diagnostic plus précis. Il modifie l'article D. 2323-12 du Code du travail. Toutefois, à titre transitoire (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009), les rapports de situation comparée peuvent être établis sur la base d'une liste d'indicateurs conforme à l'article D. 2323-12 dans sa version antérieure.

Concernant la formation professionnelle, le rapport de situation comparée doit indiquer " le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an " selon le sexe et la catégorie professionnelle ainsi que la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences ".

2 modèles de Rapport de situation comparée (RSC) ont été mis en ligne sur le site du ministère du Travail :

- l'un est destiné aux entreprises de 300 salariés et plus, qui sont tenues de le présenter au Comité

d'entreprise en application de l'article L. 2323-47 du Code du travail,

- l'autre est destiné aux entreprises de moins de 300 salariés, qui doivent recueillir des informations sur l'égalité professionnelle hommes / femmes, les analyser et réaliser des plans d'action dans le cadre du rapport annuel unique prévu à l'article L. 2323-47 du Code du travail.

## ■ NOUVELLE ÉTUDE SUR LA VAE

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 sur les parcours des candidats à la VAE depuis 2005, qu'elle synthétise en une formule : " MIEUX VAUT ÊTRE ACCOMPAGNÉ ET DIPLÔMÉ POUR RÉUSSIR ". 43 % des candidats dont le dossier a été jugé recevable en 2005 pour les titres et diplômes de niveau V ont obtenu une certification complète 18 mois plus tard. Les autres ont pu la valider partiellement, ne pas s'être

encore présentés devant le jury, ou encore avoir échoué, ce dernier cas étant le plus rare. Le taux de validation, à 18 mois, varie fortement selon les diplômes.

Ainsi, par exemple, les candidats recevables visant un diplôme de l'Éducation nationale l'obtiennent, en 18 mois, 4 fois plus souvent que ceux qui visent le diplôme professionnel d'aide-soignant du ministère chargé de la Santé.

Être accompagné dans sa démarche par un organisme spécialisé favorise largement le candidat. Pourtant, la moitié des candidats ne se font pas accompagner. 16 % renoncent avant d'avoir obtenu leur diplôme. Les abandons sont moins nombreux lorsque les candidats ont obtenu au moins une partie du diplôme.

Ce sont surtout les demandeurs d'emploi qui décident d'abandonner.

## ■ LIVRET " PARCOURS ET COMPÉTENCES "

Depuis Septembre 2008, le CNLRQ a mis à disposition des Régies de quartier un livret "Parcours et compétences".

C'est un outil au service du salarié qui lui permet de présenter ses expériences passées comme présentes au sein d'une Régie de quartier ou non.

Une bonne façon d'identifier ses acquis à chaque étape de sa carrière et de les valoriser auprès de différents interlocuteurs.

### CONSULTATION DU CE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'information est sur notre site Internet depuis cet été : un décret d'application de la loi de modernisation du travail, daté du 18 juillet, complète l'article D. 2323-7 du Code du travail qui traite de la consultation du CE en matière de formation professionnelle.

Il était jusqu'alors prévu que cette consultation se réalise lors de 2 réunions. Mais le Code du travail ne précisait pas à quelles dates elles devaient se tenir. C'est maintenant chose faite. L'article D. 2323-7 du Code du travail précise dorénavant que la 1<sup>ère</sup> réunion doit avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> octobre et la seconde avant le 31 décembre.

On trouvera sur notre site (accès dès l'écran d'accueil) les articles du Code du travail traitant de ce sujet : articles D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 (modifié).

# GROS PLAN RÉFORME : PLACE

■ " Expliciter les principales priorités de la réforme à conduire et les points sur lesquels les Partenaires sociaux sont appelés à négocier " : tel est l'objet du " document d'orientation " adressé pendant l'été par le Gouvernement aux Partenaires sociaux.

Le temps des rapports sur la formation professionnelle est donc terminé, place maintenant à la négociation, avec la perspective d'un projet de loi avant la fin de l'année.

Les Partenaires sociaux sont ainsi invités à négocier en prenant en compte 4 priorités.

## **Priorité 1 : RENFORCER LE LIEN ENTRE FORMATION ET EMPLOI**

2 pistes de travail sont proposées :

### **I. Sécuriser les parcours professionnels**

Le Gouvernement propose de mieux orienter et cibler l'effort de formation vers les primo-entrants sur le marché du travail ou vers les actifs (salariés ou demandeurs d'emploi) qui ont besoin d'une mise à niveau de leurs compétences.

Pour cela, il estime souhaitable de mutualiser une fraction significative des contributions collectées par les OPCA au sein de fonds interprofessionnels existants, notamment le FUP (Fonds unique de péréquation) et les Fongecif.

#### **LA DEMANDE DU GOUVERNEMENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX**

" Dans cette perspective, les Partenaires sociaux sont invités à négocier sur :

- le champ d'intervention, ainsi que les critères qui devraient guider l'attribution des moyens ainsi collectés,
- les modalités de mise en place d'un tel mécanisme de sécurisation,
- les garanties nécessaires pour assurer la pleine efficacité du dispositif et la prise en compte des besoins du terrain "

## **2. Accroître les capacités d'anticipation, d'analyse et d'évaluation de l'ensemble du système de formation professionnelle**

Pour mieux articuler la formation professionnelle et les besoins des entreprises et des territoires, le Gouvernement souhaite une amélioration des outils de prospective et d'anticipation.

#### **LA DEMANDE DU GOUVERNEMENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX**

" Dans cette perspective, les Partenaires sociaux sont invités à négocier sur les conditions dans lesquelles les observatoires de branche peuvent mieux articuler leurs travaux avec, au niveau national, ceux du Centre d'analyse stratégique, autour du groupe " Prospective des métiers et des qualifications " et, au niveau régional, ceux des Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ".

## **Priorité 2 : RENDRE PLUS JUSTE LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Le Gouvernement propose 2 pistes :

I. Établir les conditions d'un " droit à la formation différée " Il s'agit d'accélérer le développe-

ment des formations en alternance (notamment les contrats de professionnalisation), de concevoir des dispositifs de sécurisation des parcours comportant si nécessaire une remise à niveau des savoirs de base, et de consolider les compétences acquises par la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### **LA DEMANDE DU GOUVERNEMENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX**

" Dans cette perspective, il est souhaitable que la négociation interprofessionnelle aborde notamment les points suivants :

- Comment dégager des moyens supplémentaires pour les contrats en alternance (notamment en optimisant la contribution de 0,5 % sur la professionnalisation), tout en y intégrant les financements pour la maîtrise des savoirs de base ?
- Comment ouvrir les contrats de professionnalisation aux publics en insertion, conformément aux conclusions du Grenelle de l'insertion ?

## **2. Améliorer l'accès à la formation dans les PME / TPE**

Pour atteindre cet objectif, il est suggéré de développer la négociation d'entreprise et la mutualisation des fonds au profit des PME / TPE,

# LE À LA NÉGOCIATION

ainsi que de simplifier les conditions de mise en œuvre liées à l'obligation de dépense.

## LA DEMANDE DU GOUVERNEMENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX

" La négociation interprofessionnelle devra notamment aborder les thèmes suivants :

- les modalités de mise en œuvre d'une négociation sur la formation dans les entreprises au service d'une gestion plus active de l'emploi, des compétences et des qualifications, en tenant compte de la spécificité des PME et TPE,
- le niveau pertinent d'une obligation légale sur l'ensemble de ces voies d'accès, voire l'intérêt d'une suppression totale ou partielle d'obligation légale en la matière, au bénéfice d'une obligation négociée librement par les partenaires sociaux dans les branches et les entreprises,
- les simplifications susceptibles d'être apportées au fonctionnement de ces différentes voies d'accès à la formation : catégories d'actions du plan de formation, DIF pour les salariés en CDD...
- la pertinence et les conditions d'une mutualisation des fonds correspondants, notamment au profit des PME et TPE "

## Priorité 3 : RENFORCER L'EFFICACITÉ DU SYSTÈME

Le Gouvernement propose 3 pistes :

### 1. Améliorer la qualité de l'offre de formation

Il est jugé nécessaire, notamment, de mettre en place un mécanisme indépendant de labellisation de l'offre de formation pour donner aux utilisateurs des garanties dans le choix des formations. Parallèlement à la négociation, l'État constituera un groupe de travail sur ce thème.

### 2. Renforcer le pilotage stratégique et clarifier les compétences respectives des acteurs

Il est proposé qu'un débat d'orientation annuel sur les priorités des politiques de formation au niveau national puisse avoir lieu entre l'État, les Régions et les Partenaires sociaux.

## LA DEMANDE DU GOUVERNEMENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX

" Les Partenaires sociaux sont invités à négocier sur les conditions dans lesquelles ils souhaitent s'organiser pour assurer leur représentation au niveau régional "

### 3. Faire évoluer le métier des OPCA et réformer leur gouvernance

Le Gouvernement invite à une réorganisation des OPCA afin de développer un service de proximité notamment auprès des PME et TPE, et propose un relèvement du seuil de collecte à 100 M€.

## LA DEMANDE DU GOUVERNEMENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX

" Dans cette perspective, les partenaires sociaux sont invités à négocier sur l'organisation concrète du réseau de collecte ainsi rationalisé et en particulier sur les modalités qui devront présider à la fusion des organismes existants, notamment pour assurer la cohérence d'ensemble du dispositif et une couverture adéquate des différents secteurs professionnels "

## Priorité 4 : PERMETTRE À L'INDIVIDU D'ÊTRE DAVANTAGE ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

2 pistes sont proposées :

### 1. Conforter le CIF et le DIF

Le Gouvernement considère que ces 2 dispositifs constituent des outils importants de sécurisation des parcours professionnels. Par ailleurs, il estime nécessaire une collecte nationale et interprofessionnelle des fonds du CIF.

## LA DEMANDE DU GOUVERNEMENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX

" Les Partenaires sociaux sont invités à négocier sur :

- les modalités opérationnelles des dispositions visant à mettre en œuvre la portabilité du DIF,
- les mesures destinées à rendre le DIF plus effectif notamment dans les PME,
- les évolutions possibles du CIF,
- le renforcement de son articulation avec le DIF "

### 2. Mieux informer les personnes et les entreprises

Le Gouvernement invite à faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à l'information et à simplifier le recours aux dispositifs de VAE et de formation.

Parallèlement à la négociation, 2 groupes de travail se consacreront à l'orientation et à la VAE.

Rencontre avec  
**Elsa Martineau,**  
Architecte-urbaniste au  
CAUE de la Sarthe

# ZOOM MÉTIER ZOOM METIER

**La mission des CAUE est de promouvoir la qualité de l'architecture, de l'urbanisme et de l'environnement. Par quels moyens ?**

**E.M.** Notre rôle est de conseiller les collectivités comme les particuliers dès la genèse de leurs projets : aménagement du centre ville et des nouveaux quartiers pour les premiers et modifications de leur habitation pour les seconds.

Nous nous distinguons bien des promoteurs immobiliers par notre mission d'utilité publique : découvrir, conserver ou parfois créer une identité propre à chaque commune.

Un gros travail de sensibilisation autour de cette problématique s'impose. Il s'agit de trouver les bons mots et d'avoir les bons outils afin que chacun prenne conscience qu'il est un acteur de l'environnement.

Nous organisons 4 fois par an des journées de formation à destination des élus avec des thèmes précis comme " anticiper les incidences sur le budget communal de la construction des nouveaux quartiers. "

Pour toucher le grand public, on participe au salon de l'habitat, on organise des ateliers pratiques avec une animatrice pédagogique qui se rend dans les écoles maternelles, les collèges et les lycées.

Des visites sensorielles ont été créées afin de permettre d'appréhender les matières comme le bois, le verre...

Tous les 2 ans a lieu un concours d'idées auprès des étudiants en architecture et des cabinets d'architecture sur des projets d'habitat.

Les propositions sont exposées dans divers lieux très visités.

Nous diffusons également des publications et plaquettes pour illustrer nos missions.

**Nombreux sont les particuliers qui se tournent vers vous lors de projets d'architecture.**

**Quels conseils leur apportez-vous ?**

**E.M.** Tous les vendredis, je consacre ma journée au conseil gratuit des particuliers.

Je les aide à mieux définir ce qu'ils veulent en fonction de leur mode de vie. C'est déterminant pour l'orientation des pièces par exemple. On leur fournit des croquis, leur donnons des pistes et les orientons vers une liste d'entreprises certifiées selon la nature du projet : architecture, urbanisme, paysagisme, environnement ou vers des partenaires comme les espaces info énergie.

**Lorsqu'une commune vous sollicite, vous faites un diagnostic sur le terrain en binôme avec un paysagiste. En quoi cela consiste ?**

**E.M.** Il s'agit de s'imprégner des lieux et d'être à l'écoute du bâti comme de la végétation.

On prend beaucoup de photos et établissons des plans pour mettre en évidence l'identité propre à la commune.

On analyse alors les contraintes et les avantages du terrain et étudions les aspects règlementaires : ce qu'on a le droit de faire ou pas.

Ce diagnostic terrain peut revêtir plusieurs formes. Lorsque nous réaménageons des communes de la Sarthe, nous devons tout d'abord

*"Chacun doit prendre conscience qu'il est un acteur de l'environnement"*  
(Elsa Martineau  
Architecte  
urbaniste  
Caué de la Sarthe)



analyser les entrées de la ville, la circulation mais aussi les habitudes des piétons comme des automobilistes.

**Vous êtes diplômée en architecture et avez obtenu un DESS d'urbanisme. Est-ce important de suivre d'autres formations ?**

**E.M.** Sans formation, nous ne pourrions être bons conseillers ! Il faut connaître les nouveaux outils, les nouvelles lois comme par exemple la réforme du permis de construire depuis octobre 2007.

Les données extérieures imposent une évolution du métier car les modes de vie des habitants changent...

Ils se déplaceront moins en voiture mais plus en vélo, tramway ou encore à pied. Cela influe directement sur l'urbanisme !

Les comportements des citoyens évoluent aussi avec un intérêt grandissant pour la préservation de la planète, la qualité de l'environnement. C'est l'ère de " l'urbanisme durable " !

## Formation au management dans les crèches du Lot



Rencontre avec  
**Evelyne Sauvanet**,  
Coordinatrice à la Fédération  
des crèches et haltes-garderies  
parentales du Lot.

**En quoi vous est-il apparu  
nécessaire de former le  
personnel de la petite  
enfance aux techniques de  
management ?**

E.S. Les Responsables de crèches comme leurs adjointes sont des maillons essentiels du bon fonctionnement des structures et doivent être polyvalentes. Elles ont à la fois un rôle de gestion du personnel, des ressources humaines mais aussi de gestion quotidienne d'une entreprise : finances, relations avec les institutionnels... Certaines demandes administratives relèvent même parfois du droit du travail et du droit social. Par ailleurs, elles sont de plus en plus confrontées aux diverses demandes exigeantes et pointues des salariés, des institutions, des financeurs comme des parents bénéficiaires et gestionnaires.

Leur profil initial de "technicienne" ne leur confère pas

l'ensemble des compétences utiles à leur métier qui a profondément évolué.

**Ce projet, piloté par  
la Fédération des crèches  
et haltes-garderies parentales  
du Lot, souhaite toucher  
combien de personnes ?**

E.S. Ce sont les responsables et adjointes des 17 crèches qui suivront des formations mais les effets de ce projet seront bénéfiques à l'ensemble des structures : l'équipe comme les bureaux bénévoles qui changent fréquemment.

**Lors d'un projet de cette  
envergure, on doit rencontrer  
quelques difficultés ?**

E.S. Le principal "frein" est financier bien sûr !

Dans une petite structure, il n'est pas toujours facile de consacrer les fonds nécessaires à ce type de formation.

Aussi, avec l'appui d'Habitat Formation, la Fédération monte des dossiers pour trouver des cofinancements qui permettront d'alléger la charge des crèches.

Cela impose également une certaine organisation dans chaque

structure car lorsque la responsable et son adjointe partent en même temps, il faut les remplacer !

**Les formations tournent  
autour de 4 modules.**

**Quels sont-ils ?**

E.S. Le premier module concerne l'apprentissage du management des équipes dont une des finalités est d'aider à gérer les situations de conflits. Le 2<sup>ème</sup> est constitué de formations pour bien communiquer auprès du bureau et des élus. Un 3<sup>ème</sup> module de communication et management apprend à gérer les relations avec l'administration et les élus locaux. Le 4<sup>ème</sup> porte sur la gestion de la relation avec les parents bénéficiaires.

**Quels sont les actions  
déjà menées et  
les résultats obtenus ?**

E.S. Depuis plusieurs années, chaque structure réalise un effort de formation pour élever en compétences les salariés les moins qualifiés : préparation du CAP petite enfance ou encore concours d'auxiliaire de puériculture.

Notre projet inter-crèches du Lot a quant à lui démarré avec une première formation : l'évaluation des risques professionnels sous un angle réglementaire. Les autres formations citées précédemment se dérouleront entre octobre et décembre. Nous sommes encore aux prémices de notre projet mais les motivations des responsables de structure et de leurs adjoints à participer aux formations sont grandissantes !

**Les crèches parentales du Lot  
en chiffres :**

- 17 crèches dont 12 de plus de 10 salariés
- 168 salariés
- 347 places d'accueil

# NOTÉ POUR VOUS...

## Ouvrages à lire

### ■ Lutter ensemble contre l'illettrisme

J. Lepeytre et E Parra-Ponce

Éd. Autrement

L'illettrisme est aujourd'hui un facteur d'exclusion économique, sociale et affective qui touche 9 % des 18/65 ans ayant été scolarisés en France et près de 3 millions de personnes ! Cet ouvrage, écrit en collaboration avec l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme), prend la mesure d'un phénomène multiforme, il définit les enjeux et les objectifs de la lutte contre l'illettrisme, explore les bonnes pratiques pour les jeunes et les moins jeunes, dans le milieu professionnel ou familial. On retrouve différentes actions mises en place par Habitat Formation dans son plan de lutte contre l'illettrisme.



### ■ Pour une histoire de la formation

Françoise F. Laot et Emmanuel de Lescure

Éd. L'harmattan - Collection Histoire et mémoire de la formation

C'est l'histoire de la formation qui est relatée à travers ses temps forts. Les auteurs clôturent cet ouvrage en proposant des hypothèses de développement de la formation. C'est le second livre issu des travaux du Groupe d'étude - Histoire de la formation des adultes (GEHFA).

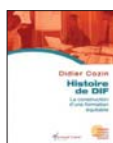


### ■ Histoire de DIF La construction d'une formation équitable

Didier Cozin

Éd. SEFI - Arnaud Frel

Ce guide offre une approche à la fois théorique et pratique pour une mise en œuvre pertinente de la formation tout au long de la vie et notamment du Droit individuel à la formation. Conçu autour des témoignages de 800 grandes entreprises en France, il



délivre pratiques et solutions aux responsables et gestionnaires de la formation professionnelle et des ressources humaines en entreprise.

### ■ Dicoguide de la formation

Éd. L'Étudiant

Le 1<sup>er</sup> tome intitulé "8 200 conseils et organismes" recense l'offre de formation continue de prestataires de formation, par ordre alphabétique ainsi que par domaine de formation et par région. Le 2<sup>ème</sup>, "Guide du responsable de formation", offre un panorama des implications de la loi du 4.5.04 sur la formation, sous des angles pratiques et juridiques, avec les tendances du marché, de nombreux retours d'expérience ainsi que des fiches conseils.



### ■ Faire son bilan de compétences

D. Barbier-Sainte-Marie, C. Capo-Chichi, F Pinaud et P. Andréani

Éd. Studyrama

Véritable check-up, le bilan de compétences est aujourd'hui une étape incontournable dans la construction d'un parcours professionnel. Pour faire un point sur sa carrière, valider un projet professionnel, changer de poste ou de métier, optimiser sa recherche d'emploi, le bilan explore les acquis professionnels et aide à s'orienter. Il donne les clefs pour que chacun devienne un acteur à part entière de sa vie professionnelle.

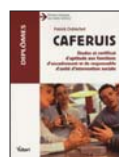


### ■ Caferuis. Études et certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale

Patrick Dubéchet

Éd. Vuibert

Dans cet ouvrage, l'auteur dresse un historique de la fonction de chef de service et analyse le glissement de la notion de "fonction" à celle de "métier" depuis la création en 2004 du certificat d'aptitude aux fonctions



d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale. Ce métier est à la charnière entre les équipes de terrain et la direction d'établissements sociaux et médico-sociaux.

### ■ La couleur dans la ville

Larissa Noury

Éd. Le Moniteur

L'analyse de la couleur et son application à l'architecture et à l'urbanisme est décryptée à travers le XX<sup>ème</sup> siècle. Le rôle de la polychromie a évolué avec le temps et aujourd'hui, la couleur est considérée par les architectes et les urbanistes comme indispensable à la compréhension de l'espace urbain et à la qualité de vie des habitants.



## 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 : 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