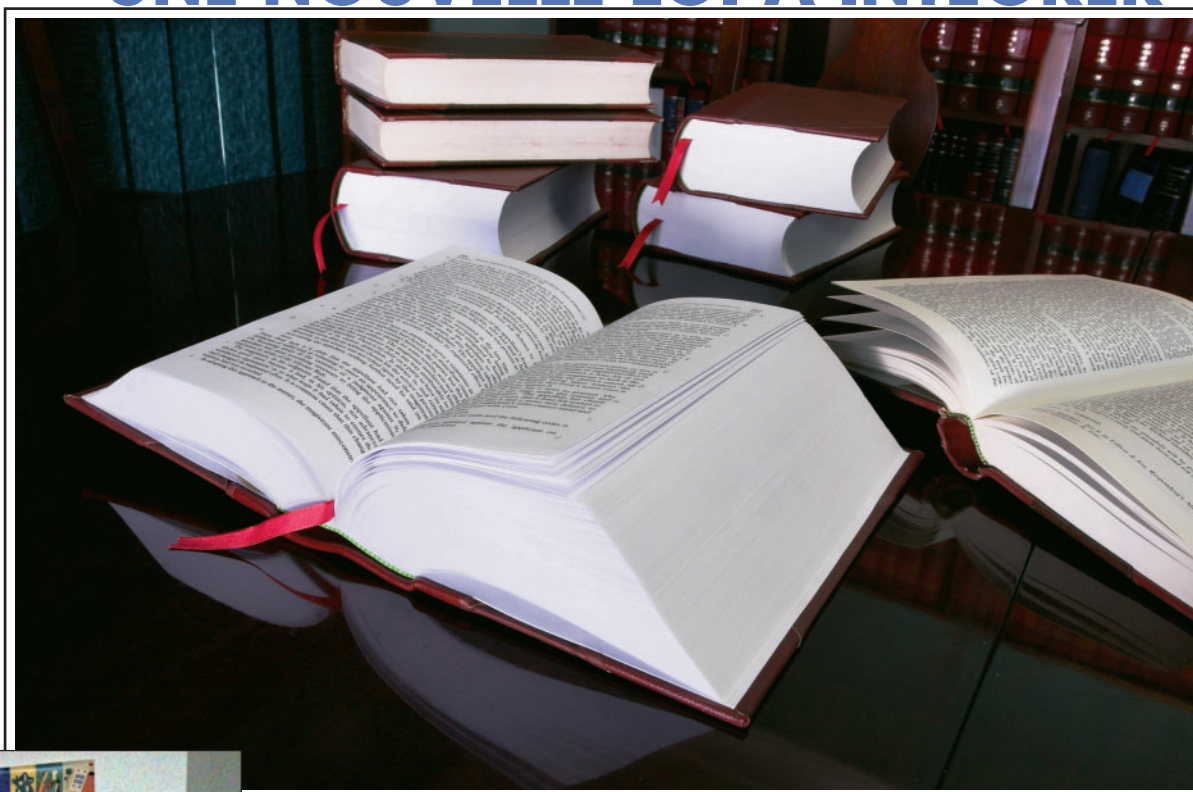


la lettre

■ numéro 109 ■ décembre 2009 ■



GROS PLAN UNE NOUVELLE LOI À INTÉGRER



ZOOM MÉTIER . . . **CHARGÉE DE MISSIONS DANS UNE ARHLM**

ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

Orientation et soutien des salariés dans leur projet de VAE

La vie de l'opca

Actualité

Noté pour vous



Toujours à vos côtés en 2010

Négociation des partenaires sociaux, groupes de travail, débat parlementaire... le processus est arrivé à son terme : la loi " relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie " a été promulguée le 25 novembre.

De la création du FPSPP⁽¹⁾ à la portabilité du DIF en passant par l'entretien professionnel, le contrat de professionnalisation, les jurys de VAE, le rôle des branches, les missions des OPCA... les dispositions nouvelles ne manquent pas.

Elles sont présentées pour partie dans le présent numéro de *La lettre*, et nous en avons largement diffusé une synthèse détaillée, disponible sur notre site Internet dans la rubrique " ACTUALITÉS " qui fera également état, au fil de leur parution, des nombreux textes d'application qui suivront (plus de 30 décrets sont attendus). L'année 2010, pour laquelle nous vous présentons tous nos meilleurs vœux, sera donc pour les entreprises celle de l'appropriation de ces évolutions.

Nous serons pour cela à vos côtés, aussi bien au niveau du siège national que par le canal de nos conseillers formation de plus en plus présents sur le terrain.

N'hésitez pas à les solliciter !

Daniel Vatant
directeur général

⁽¹⁾ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

LA VIE DE L'OPCA

■ CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION CDI

Au cours de sa réunion du 13 novembre 2009, la Commission paritaire des congés individuels a pu décider la prise en charge de 102 dossiers de CIF (salariés en CDI) sur 142 demandes, le coût moyen d'un dossier s'élevant à 22 800 .

Du fait de la décision du Conseil d'administration d'abonder le budget CIF/CDI 2009 par des fonds mutualisés au titre du plan de formation, le taux de satisfaction est particulièrement élevé (72 %) et atteint 100 % pour les demandeurs d'un niveau de formation initiale inférieur ou égal au niveau V (CAP / BEP).

■ NOS PROCHAINES RENCONTRES LOCALES

Les bases de la formation professionnelle continue

Montpellier	26 janvier
Bordeaux	3 février
Brest	11 février
Marseille	24 février
Toulouse	24 février
Dijon	4 mars
Paris	9 mars et 18 mars
Limoges	11 mars
Le Mans	11 mars
Vannes	19 mars
Nice	23 mars
Caen	26 mars
Lyon	1 ^{er} avril
Bayonne	15 avril
Poitiers	21 avril
Strasbourg	22 avril

Les certifications professionnelles et la VAE

Paris	4 février
Rennes	9 mars
Aix-en-Provence	20 avril

■ LES ANTENNES REGIONALES

► Régions Lorraine, Alsace, Champagne-Ardenne

L'antenne est installée depuis le 1^{er} décembre (à Metz, dans les locaux d'ARELOR).

Contact : **Catherine Anding**

tél. 03 87 65 45 53

catherine.anding@habitat-formation.fr

► Régions Midi-Pyrénées, Aquitaine, Limousin

L'antenne sera installée mi-janvier.

Contact : **Brice Séban**

tél. 06 28 23 29 80

brice.seban@habitat-formation.fr

■ HOMMAGE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au cours de sa réunion du 15 octobre 2009, le Conseil d'administration a rendu hommage à Jean-André Bayard, récemment décédé, pour son investissement dans les instances d'Habitat Formation au titre du SNUHAB-CGC de 1996 à 2006.

RAPPEL IMPORTANT

Plan de formation : 2 dates à retenir

■ Le 31 décembre 2009

Nous devons avoir reçu vos demandes de remboursement afin qu'elles puissent être financées par l'éventuel reliquat des contributions versées au titre de 2008.

■ Le 31 janvier 2010

Nous devons avoir également reçu à cette date vos demandes de remboursement afin qu'elles figurent sur les relevés d'opérations de l'année 2009.

■ HABITAT FORMATION SOUTIEN LES PROJETS DE BRANCHE

Au cours de sa réunion du 28 mai 2009, le Conseil d'administration d'Habitat Formation a décidé de mobiliser des fonds mutualisés au titre du plan de formation sur 2 registres :

- la prise en charge de dossiers de CIF supplémentaires en 2009,
- le financement de projets développés par les branches professionnelles. 4 projets (cf. ci-dessous) ont depuis lors été validés, qui se traduisent par la mise en œuvre d'actions de formation, Habitat Formation prenant intégralement en charge les coûts pédagogiques associés.

► Branches des Entreprises sociales pour l'habitat (ESH) et des Régies de quartier

Dans le but de lutter contre l'exclusion des jeunes des quartiers et d'améliorer leur accès à l'emploi, les 2 branches ont engagé un partenariat visant à organiser l'embauche en CDI, par des ESH de la région Ile-de-France, de salariés en insertion de Régies de quartier sur des postes d'employé d'immeuble. Cette insertion professionnelle est préparée par une formation de 7 semaines dispensée par l'organisme Franchir, qui assure également la présélection des jeunes. La formation comporte 231h dont 126h en centre de formation et 105 h de formation pratique en entreprise. Elle a démarré le 30 novembre 2009.

► Branche des Offices publics de l'habitat (OPH)

La CPNEF de la branche des OPH a souhaité promouvoir des actions de formation en lien avec les priorités du projet HLM : Qualité de service, gestion des conflits et développement

durable. 3 stages de l'AFOLS ont été sélectionnés dans ce but.

Stage 1 : Professionnaliser les fonctions d'accueil, un enjeu pour la qualité de service

L'objectif est que le personnel chargé de cette fonction soit en mesure de communiquer avec aisance, véhiculer une image de marque de qualité, optimiser les entretiens pour gagner en efficacité et en temps, aussi bien en face-à-face qu'au téléphone.

Stage 2 : la gestion des conflits avec les locataires : savoir négocier

Dans un contexte économique difficile, les personnels de proximité sont quotidiennement confrontés à des situations relationnelles conflictuelles avec les locataires. L'objectif du stage est de les aider à mieux gérer ces situations : repérer un conflit le plus tôt possible, l'aborder et le faire évoluer de façon positive par des comportements adaptés...

Stage 3 : Maîtrise des dépenses énergétiques, comportements éco-citoyens : le gardien renseigne le locataire

L'objectif est d'aider les personnels de proximité à renseigner, conseiller et orienter les locataires dans un but de meilleure gestion des dépenses, donc des consommations. Il s'agit aussi de

leur faire adopter des "gestes verts" en les sensibilisant aux notions essentielles du développement durable.

► Branche ALISFA (Acteurs du lien social et familial)

La CPNEF de la branche ALISFA développe 3 projets.

1. Formations d'initiation à la gestion de structures associatives

La branche constate que dans son champ d'activité, très peu de formations initiales intègrent les aspects de gestion globale d'une entreprise associative. Les besoins sont donc importants sur ce registre et la branche a souhaité les satisfaire en sélectionnant plusieurs offres de formation (sélection en cours en décembre 2009).

2. Formations à la communication

Les compétences en communication des structures associatives de la branche (Centres sociaux, établissements d'accueil de la petite enfance...) doivent progresser, d'une part en direction des institutions (les "financeurs") et des habitants potentiellement concernés par les services offerts. Des offres de formation seront sélectionnées dans ce but.

3. Expérimentation dans le cadre d'un chantier d'insertion

L'objectif est de faire bénéficier des publics fragilisés d'une formation diplômante (CAP Petite enfance) dans le cadre d'un chantier d'insertion en Ile-de-France. La formation sera dispensée par l'ACEPPRIF (Association des crèches parentales de la région Ile-de-France).

"CONTRAT UNIQUE D'INSERTION" : ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1.1.2010

Le "Contrat unique d'insertion" (CUI) entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010. À cette date, comme le prévoit la loi du 1.12.08 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion, le contrat insertion / RMI et le contrat d'avenir seront supprimés. Seuls subsisteront le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand et le Contrat initiative emploi (CIE) pour le secteur marchand, qui constitueront les 2 volets du CUI.

2 textes ont été récemment publiés, disponibles dans la rubrique "Actualités" de notre site Internet : circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5.11.2009 et DÉCRET n°1442-2009 du 25.11.09.

■ Attendue avec plus ou moins d'impatience par les différents acteurs de la formation continue, la loi "RELATIVE À L'ORIENTATION ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE" a donc vu le jour.

Publiée au journal officiel du 25.11.09, elle reprend les grands axes de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier. Sur son volet formation, qu'apporte-t-elle de nouveau ? Une série de dispositions de plus ou moins grande portée, qu'il convient maintenant d'intégrer. On se limitera ici aux principaux points saillants qui concernent directement les entreprises. Pour une synthèse plus détaillée, se reporter à la rubrique "ACTUALITÉS" de notre site Internet www.habitat-formation.fr

Un prélèvement significatif sur les contributions financières des entreprises

"Sécuriser les parcours professionnels" est l'un des objectifs centraux affichés par la loi, qui crée donc un fonds dédié principalement à cette mission : le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) dont les ressources permettront "de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi", au bénéfice de publics dont les caractéristiques seront déterminées par une convention cadre signée entre le FPSPP et l'État.

Les partenaires sociaux créateurs du FPSPP et les représentants de l'État semblent converger pour considérer que dans ce cadre, l'effort doit porter prioritairement sur les personnes les moins qualifiées. L'avenir dira dans quelle mesure ladite convention portera la trace de cette orientation. En ce qui concerne les ressources de ce fonds, l'avenir est d'ores et déjà plus concrètement tracé.

GROS PLAN UNE NOUVELLE LOI À IN

Les textes d'application de la loi sont en cours d'élaboration. La rubrique "ACTUALITÉS" de notre site Internet rendra compte au jour le jour de leur publication.

Il sera alimenté par un pourcentage du montant des contributions légales 2009 des entreprises au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du CIF (CDI et CDD).

Ce pourcentage (de 5 % à 13 %) sera fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des partenaires sociaux.

Ces derniers ont indiqué fin novembre qu'ils préconisaient de placer la barre d'emblée au maximum de 13 %, ce qu'entérinera très probablement l'arrêté ministériel.

Les OPCA, collecteurs de ces contributions, sont chargés d'effectuer les versements correspondants au FPSPP, auprès duquel ils pourront ensuite déposer des dossiers de refinancement, mais uniquement pour des actions correspondant aux priorités fixées par la convention État / FPSPP, donc non connues de manière précise à ce jour.

Un DIF "portable"

La loi de mai 2004 avait créé le DIF et prévu sa "transférabilité", par un petit abus de langage puisqu'elle ne prévoyait qu'un système de liquidation possible du droit en cas de licenciement ou de démission.

En revanche, de nombreux accords de branche ont ensuite créé une véritable transférabilité, c'est-à-dire la possibilité pour un salarié de conserver tout ou partie des heures acquises en cas de mobilité au sein

de la branche, voire même dans différentes branches relevant d'un même OPCA (c'est le cas dans la plupart des branches qui composent Habitat Formation).

Parce qu'elle est basée sur le même principe, la "portabilité" du DIF créée par la loi est susceptible de générer quelques confusions. Sur ce sujet, les entreprises adhérentes d'Habitat Formation sont invitées à prendre connaissance des modalités pratiques de la portabilité sur notre site Internet, et à consulter leur conseiller formation.

Bilan d'étape et entretien professionnels

La loi dispose qu'à l'occasion de son embauche, le salarié est informé que lorsqu'il aura acquis 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et ensuite tous les 5 ans, il pourra bénéficier d'un "bilan d'étape professionnel" qui a pour objet "à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié".

Toutefois, ce principe n'est pas d'application obligatoire immédiate puisque la loi conditionne sa mise en œuvre à des conditions d'application définies par un accord national interprofessionnel étendu, non signé à ce jour.

En revanche, "l'entretien profession-

nel" est bel et bien applicable dès maintenant selon les règles suivantes : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, "l'employeur organise pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur 45^{ème} anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation".

On peut ici noter que le plan d'action "Encadrement intermédiaire" d'Habitat Formation se trouve ainsi en pleine actualité puisqu'il permet notamment de prendre en charge des formations à la conduite d'entretiens professionnels.

Des responsabilités précisées pour les branches professionnelles

Le Code du travail (art. L.2241-6) donne aux branches l'obligation d'une négociation triennale sur " les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ".

La nouvelle loi vient préciser le contenu de cette négociation qui devra porter " notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du DIF, la VAE, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans ".

Le menu de base est donc copieux, et les branches peuvent de plus négocier en quelque sorte " à la carte "



puisque la loi ne limite pas les thèmes de négociation.

Par ailleurs, un certain nombre de dispositions de la loi permettent, et parfois imposent, la signature d'un accord de branche.

Des missions précisées pour les OPCA

La loi précise que les OPCA ont pour mission :

- "de contribuer au développement de la formation professionnelle continue,
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC ".

La loi précise également que " pour l'accomplissement de leurs missions,

les OPCA assurent un service de proximité auprès des très petites, petites et moyennes entreprises ". La réalité de ce service de proximité est l'un des critères qui seront pris en compte pour renouveler l'agrément des OPCA, les agréments actuels expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2012. Le développement des antennes régionales d'Habitat Formation répond parfaitement à cette exigence.

Et bien d'autres sujets...

Bien d'autres sujets sont abordés par la loi, beaucoup d'entre eux nécessitent des décrets d'application :

- ▶ Plan de formation (catégorisation des actions et mutualisation).
- ▶ Passeport orientation et formation.
- ▶ Jurys de VAE (frais des salariés membres de jurys).
- ▶ Contrat de professionnalisation (financements particuliers pour certains bénéficiaires).
- ▶ Stagiaires en entreprise.
- ▶ Etc.

ZOOM MÉTIER . . . CHARGÉE DE MISSIONS DANS UNE ARHLM

Anaïs Guignard, chargée de missions au sein de l'Association régionale des organismes sociaux pour l'habitat en Poitou-Charentes

Vous êtes 2 chargées de missions au sein de l'Arhlm et insistez sur le pluriel de "missions". Quelles sont-elles ?

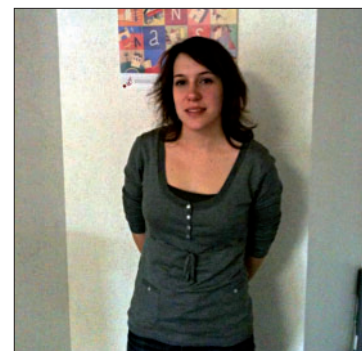
A.G. Je m'occupe de la politique sociale et de la gestion locative et ma collègue du développement durable et de la programmation/construction. Seuls nos interlocuteurs varient. Une partie de l'activité consiste à gérer les enquêtes sur le logement social parfois qualitatives mais le plus souvent quantitatives. Ces analyses de données peuvent être récurrentes. C'est le cas de l'observatoire de la demande qui nécessite une collecte de données annuelle. Cependant, elles sont parfois liées à l'actualité, à des projets de loi qui interpellent les collectivités puis les bailleurs.

Vous avez justement un rôle à jouer auprès des partenaires locaux. De quel ordre est-il ?

S.N. Nous avons en effet un véritable rôle de représentation des organismes auprès des collectivités et partenaires dans le cadre des politiques locales de l'habitat. J'ai participé l'an passé à une réunion d'échanges sur le logement des jeunes avec la Direction régionale de l'équipement (DRE), et je participe actuellement aux réunions techniques du Plan départemental pour le logement et l'accueil des publics défavorisés du département la Vienne (PDLAPD). La période est particulièrement intense en matière de politiques locales du fait de l'arrivée de nouvelles équipes

" C'est à chaque chargé de mission de saisir l'envergure de son poste et de gagner en autonomie ! "

Anaïs Guignard



dans les collectivités suite aux élections de 2008. Je me rends à des réunions à l'échelle régionale ou départementale 2 à 3 fois par semaine. Dans un premier temps, accompagnée de mon Directeur, j'avais un rôle d'observateur et petit à petit, j'ai trouvé ma place dans les débats. C'est à chaque chargé de mission de saisir l'envergure de son poste et de gagner en autonomie !

Quelles qualités pensez-vous qu'un bon chargé de missions doit développer ?

S.N. C'est un métier si diversifié qu'il faut apprendre à être réactif, à s'adapter pour passer d'un territoire à l'autre, d'une problématique à l'autre... Il faut savoir cerner pour chaque mission le contexte, l'environnement comme les jeux d'acteurs et observer une veille de l'actualité réglementaire. Un bon sens du contact est obligatoire et travailler dans une petite équipe nécessite de dépasser ses attributions de base. Aussi, je gère la mise à jour du site web et j'écris des communiqués de presse.

Diriez-vous de votre métier qu'il est épanouissant ? Rencontrez-vous beaucoup de difficultés ?

S.N. C'est incontestablement un poste passionnant car il est en lien avec beaucoup d'acteurs aussi divers

qu'intéressants : des décisionnaires à l'échelle régionale comme locale. La plupart du temps, je vois les projets aboutir. C'est le cas par exemple du Programme local pour l'habitat de la Communauté d'agglomération de Poitiers pour lequel nous avons contribué au diagnostic. La collectivité a pris en compte nos propositions en développant par exemple une aide à la réhabilitation du parc de logements locatifs. Cependant, la multitude d'interlocuteurs demande une rigueur et une réactivité à toute épreuve !

Il est parfois nécessaire d'expliquer aux différents services au sein des organismes le sens de nos enquêtes et les objectifs poursuivis, il m'arrive de devoir effectuer des relances pour obtenir des résultats.

Quelle place occupe la formation dans votre vie professionnelle ?

S.N. L'Union sociale pour l'habitat (USH) organise des séminaires tous les ans. De mon côté, je vais suivre une formation sur la conduite de réunion dans le cadre du plan de formation très bientôt. Nous avons de nombreux projets comme la formation à un logiciel de traitement de données pour nos enquêtes ou une formation en communication pour développer nos relations presse. Les projets ne manquent pas et c'est une force de notre métier !

Bouches-du-Rhône : orientation et soutien des salariés dans leur projet de validation des acquis de l'expérience (VAE)

La démarche de VAE reste complexe pour les salariés engagés individuellement qui peuvent renoncer à leur projet.

C'est pourquoi Habitat Formation a signé avec la DDTEFP des Bouches-du-Rhône une convention qui propose aux salariés un accompagnement individuel en amont du dépôt de leur dossier de recevabilité.

Les candidats inscrits par les entreprises adhérentes du département sont ensuite reçus individuellement par une consultante qui :

- s'assure de la conformité des candidatures avec les référentiels des diplômes,
- guide, le cas échéant, le candidat vers d'autres certifications professionnelles,
- oriente vers les bons services valideurs,
- explique les procédures,
- relance les projets / prévient les éventuelles démotivations.

En 2009, 15 salariés ont bénéficié de cet accompagnement sur des certifications professionnelles variées : CAP Gardien d'immeubles, Bac Pro SPVL, BTS Professions immobilières, TP Conducteur de travaux en bâtiment, CQP Chargé de recouvrement, BTS Assurances...

La convention sera reconduite en 2010 pour une vingtaine de parcours.

Entretien avec Sabra Noui-Messai (consultante)

Comment entrez-vous en contact avec des salariés intéressés par une VAE ?

S.N. Les entreprises ou votre conseiller formation, Bertrand Dumeaux, me communiquent la liste des salariés inscrits. Je prends rendez-vous avec chacun et me rends sur leur lieu de travail pour un entretien approfondi d'une à 2 heures.

Quelles sont les questions évoquées lors de cet entretien ?

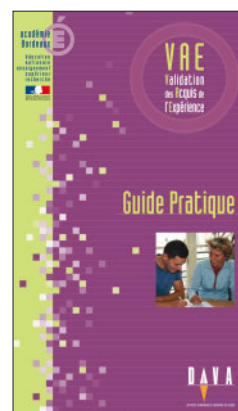
S.N. Je présente brièvement la démarche VAE dans son ensemble : la procédure, l'objectif de l'accompagnement que j'assume, les justificatifs à rassembler. Puis, les salariés m'expliquent leur parcours professionnel dans le détail : missions, activités, tâches et niveau de responsabilité.

Et ensuite ?

S.N. Quelques jours après l'entretien, suite à l'analyse de leur compétences et recherches dans le Répertoire national des certifications professionnelles, je leur transmets une ou plusieurs propositions de certifications professionnelles. Dès que nous sommes d'accord sur ce choix, nous engageons les démarches pour obtenir le dossier de recevabilité (livret 1).

Où s'arrête votre mission ?

S.N. À réception des avis de recevabilité par les salariés dans un délai de un à deux mois, j'accompagne les salariés dans le montage du dossier de financement du congé VAE auprès d'Habitat Formation et les mets en relation avec les services assurant l'accompagnement professionnel (livret 2) : Éducation nationale, AFPA... Ma mission s'arrête là même si je reste bien entendu en support, si besoin est.



Entretien avec Guy Vassalucci, adjoint technique à Habitat Marseille Provence

Sur quel diplôme préparez vous une VAE ?

G.V. Suite à mon entretien avec la consultante, je me suis déterminé pour le titre AFPA Conducteur de travaux - aménagement et finition. J'avais eu une expérience avortée de VAE sur un BTS Aménagement et finition qui s'était soldée par un abandon.

Que vous a apporté l'aide d'une consultante dans votre projet ?

G.V. S'engager dans une démarche de VAE est un véritable parcours du combattant, j'avais véritablement besoin d'un soutien. L'aide apportée par la consultante m'a été précieuse. Elle m'a orienté vers le diplôme de l'AFPA, guidé au travers des différentes démarches administratives à effectuer, encouragé et rassuré lorsque je me sentais démotivé...

Quelles suites ?

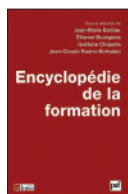
G.V. J'ai déposé une demande de congé VAE auprès d'Habitat Formation. Je passerai devant le jury en avril 2010. D'ici là je suivrai un accompagnement de 10h avec l'AFPA. Je prépare mon dossier en prenant des photos de mes chantiers avec une présentation " avant / après " bien révélatrice !

Ouvrages à lire

■ Encyclopédie de la Formation

J.-M. Barbier, E. Bourgeois,
G. Chapelle,
J.C. Ruano-Borbelan

Éd. PUF



Une cinquantaine de chercheurs dans le champ de la formation ont participé à la conception de cette encyclopédie dont l'objectif est de mettre en relation le domaine de la recherche sur la formation avec celui des pratiques professionnelles et de proposer des clés pour mieux comprendre le monde de la formation, ses dispositifs, ses enjeux, les questions et préoccupations des professionnels.

■ Le guide du développement durable en entreprise

P. Widloecher - I. Querne

Éd. D'ORGANISATION



Le développement durable contribue à améliorer l'efficacité économique et financière des entreprises. Facteur de réduction des coûts, d'innovation, il permet également d'anticiper toutes sortes de risques et devient un atout concurrentiel dans les affaires.

Il est un facteur non négligeable de la limitation des impacts négatifs de l'entreprise dans le domaine du changement climatique.

■ La formation, créatrice d'avenir

Jean Wemäere

Éd. DEMOS



À travers de nombreux exemples et observations, l'auteur nous montre la richesse des initiatives et des actions des hommes en matière de formation et d'apprentissage. Réalisé à partir d'une série de blogs -initialement conçus pour faire réagir les "blogueurs"- l'ouvrage apparaît comme une harmonisation de points de vue dictés par l'actualité

d'un secteur en pleine extension et évolution. J. Wemäere trace, tout au long du livre-blog, un itinéraire à travers la multitude de travaux et d'activités liés à l'apprentissage, pour nous permettre d'en saisir et comprendre les enjeux fondamentaux.

■ VAE : 100 questions pour comprendre et agir

L. Mattio - C. Drugmand

Éd. AFNOR



Cet ouvrage est destiné à toute personne qui souhaite faire valider son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, démontrant ainsi qu'elle a acquis les compétences exigées dans le référentiel métier. Il permet à chacun de se prendre en charge du début de la démarche jusqu'à la fin et apporte des réponses concrètes à 100 questions que le candidat peut se poser pour démarrer son projet, surmonter toutes les difficultés d'ordre pratique comme intellectuel. À la fin de chaque réponse, l'auteur donne au candidat un ultime conseil pour lui éviter toute erreur source de perte de temps. Les modalités d'obtention des documents à présenter, l'organisation personnelle tout au long du projet, le passage devant le jury... sont passés en revue

■ Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)

G. Brucy - P. Caillaud -
E. Quenson - L. Tanguy

Éd. LA DÉCOUVERTE



En France, la formation tout au long de la vie fait l'objet d'une loi qui la consacre comme un droit individuel des salariés. Elle est présentée comme une conquête sociale et un bien universel. À partir de perspectives historiques, juridiques et sociologiques, les auteurs montrent comment elle fut promue, dès les années 1950 comme un instrument de modernisation de la France pour

accroître la productivité. Conçue à l'origine comme une obligation nationale relevant de l'autorité de l'État, la formation professionnelle continue est progressivement entrée dans le champ des relations professionnelles et a contribué à transformer les syndicats en "partenaires sociaux".

■ Quand les quartiers réinventent la ville. Les acteurs de la rénovation urbaine

B. Loche - C. Talland

Éd. AUTREMENT



L'objectif des projets conduits dans le cadre du programme national de rénovation urbaine lancé en 2003 est de réinventer la ville afin d'améliorer la vie de ses habitants.

Afin de ne pas renouveler les erreurs du passé, il convient d'adopter une approche plus large du lieu de vie en ne le limitant pas seulement à l'existence d'un bâti mais en englobant des activités humaines et en envisageant les possibilités de développement des relations sociales sur un territoire donné.



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 :
Corine Bellier
Bertrand Dumeaux
Claudine Guillon

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