

la lettre

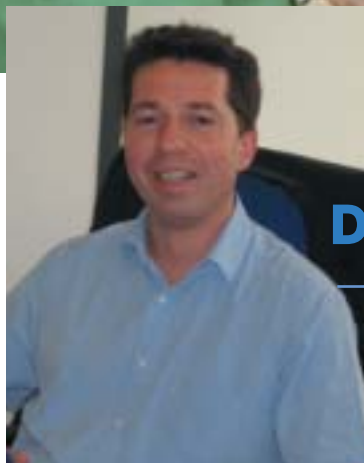
■ n u m é r o 1 0 0 ■ s e p t e m b r e 2 0 0 7 ■



LE POINT SUR **LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**



L'UNION SOCIALE POUR L'HABITAT © CROSSAY



ZOOM MÉTIER : **RESPONSABLE DE SITE HLM**



1987-2007 :
La lettre
d'Habitat
Formation
fête cette
année ses
20 ans... et

son 100^{ème} numéro.

Une bonne occasion de la faire évoluer, dans le cadre d'une nouvelle charte graphique créée autour d'un logo "rajeuni".

Ainsi, le contenu de *La Lettre* a été enrichi de nouvelles rubriques : échos des entreprises, échos des branches, vie de l'OPCA, "zoom métier"... Les 2 pages centrales seront dorénavant consacrées à un sujet sur lequel il apparaît nécessaire de faire le point. C'est le cas aujourd'hui pour le contrat de professionnalisation. Nous espérons ainsi vous offrir un produit à la fois plus vivant et plus adapté à vos besoins. Dans le même esprit, nous travaillons aujourd'hui à la 3^{ème} génération de notre site Internet qui verra le jour début 2008.

Enfin, dans le but d'améliorer la qualité des services rendus à ses adhérents, le Conseil d'administration d'Habitat Formation a décidé de créer 3 nouvelles antennes régionales (cf. ci-contre) qui sont aujourd'hui opérationnelles. En réponse à un besoin fortement exprimé sur le terrain depuis la réforme de 2004, leur mission première est d'assurer un conseil de proximité concret au sein même des entreprises.

N'hésitez donc pas à solliciter nos conseillers en formation !

Daniel Vatant

LA VIE DE L'OPCA

■ 3 NOUVELLES ANTENNES

Habitat Formation vient d'installer 3 nouvelles antennes à Marseille, Paris et Poitiers. Le but est de renforcer la relation de proximité tout en maintenant une cohérence nationale. L'organisation est basée sur la complémentarité et la coopération étroite des équipes.

AU SIÈGE, une équipe de gestionnaires assure le suivi administratif de vos dossiers plan, professionnalisation et congés individuels. Un service est dédié aux adhésions et à la collecte.

EN ANTENNE, le conseiller assure un service de proximité auprès des entreprises, des salariés et des différents niveaux territoriaux des branches professionnelles. Il apporte une aide dans l'élaboration et la réalisation des projets de formation. Vous pouvez le solliciter pour connaître les dispositifs, leurs complémentarités et les spécificités relatives aux accords de branche. À ce conseil sur mesure s'ajoute l'organisation de réunions d'information ainsi que des rencontres collectives. Pour les régions actuellement sans antenne, ce service est assuré au siège.

Où joindre nos conseillers ?

- **à Poitiers : Corine Bellier**
Régions Aquitaine, Limousin,
Pays-de-la-Loire, Poitou-Charentes
corine.bellier@habitat-formation.fr
tél. 05 49 37 27 44
- **à Marseille : Bertrand Dumeaux**
Régions PACA, Corse,
Languedoc-Roussillon
bertrand.dumeaux@habitat-formation.fr
tél. 04 91 31 08 37
- **à Lyon : Sylvain Exertier**
Régions Auvergne, Bourgogne,
Franche-Comté, Rhône-Alpes
sylvain.exertier@habitat-formation.fr
tél. 04 78 77 01 05
- **à Paris : Olivia Retière**
Régions Ile-de-France, Nord - Pas-de-
Calais, Picardie
olivia.retiere@habitat-formation.fr
tél. 01 53 65 77 84



Notre antenne à Poitiers

■ À VOS AGENDAS !

NOS PROCHAINES RENCONTRES LOCALES

Bases de la formation professionnelle continue
19 octobreNantes
23 octobreLille
25 octobreLyon
13 novembreBordeaux
15 novembrePoitiers
27 novembreMarseille

Certifications professionnelles et VAE
9 octobreCaen
23 octobreNiort
15 novembreLyon
27 novembreParis

VOTRE PLAN DE FORMATION : 2 DATES À RETENIR

26 décembre 2007
Nous devons avoir reçu à cette date vos demandes de remboursement afin qu'elles puissent être financées par le reliquat des contributions versées au titre de 2006.

31 janvier 2008
Nous devons avoir également reçu à cette date vos demandes de remboursement pour qu'elles figurent sur les relevés d'opérations de l'année 2007.



L'UNION SOCIALE POUR L'HABITAT

■ ECHOS DES BRANCHES...

Les CAUE s'organisent

Les Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) viennent de se doter d'une convention collective nationale qui intègre des dispositions relatives à la "formation professionnelle tout au long de la vie" en désignant tout naturellement Habitat Formation comme OPCA de la branche, puisque la plupart en étaient déjà adhérents.

Créés à l'initiative des Conseils généraux, les CAUE assurent des missions de service public : promotion de la qualité de l'architecture, de l'urbanisme et de l'environnement.

■ DU NOUVEAU DANS LA VAE

Un formulaire unique !

Dans le cadre du plan gouvernemental de développement de la VAE, un formulaire CERFA de demande de recevabilité administrative des candidats à la VAE a été créé.

Il est unique pour tous les ministères afin de simplifier les démarches des candidats.

Santé et affaires sociales : une nouvelle adresse pour la gestion de la VAE !

Désormais, les nouvelles candidatures à la VAE pour l'obtention des diplômes des affaires sociales et de la santé délivrés par la DRASS, seront adressées au CNASEA (Centre national pour l'aménagement des structures et des exploitations agricoles). Renseignements au **0810 017 710** (n° Vert). Pour les diplômés d'État "d'Éducateur spécialisé" et "d'Éducateur technique spécialisé", s'adresser aux DAVA (Dispositif académique de validation des acquis).

■ ACTUALITÉ FORMATION

Calcul des seuils : l'ordonnance de 2005 abrogée

L'ordonnance n° 2005-846 du 2.8.05 excluait du décompte des effectifs de l'entreprise les jeunes de moins de 26 ans embauchés à partir du 22.6.05, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Après la Cour de justice des communautés européennes (CJCE), le Conseil d'État, dans une décision du 6 juillet, a pris acte de l'incompatibilité de cette ordonnance avec le droit communautaire et l'a donc annulée.

Formation : les rapports se suivent et ne se ressemblent pas

Le 10.7.06, le rapport " Cahuc-Zylberberg " avait fait grand bruit en préconisant la suppression du DIF. Le 11.7.07, le rapport d'une mission sénatoriale propose de le renforcer.

Cette mission a auditionné pendant 6 mois de nombreux acteurs de la formation professionnelle et adopté le 4 juillet un volumineux rapport qui préconise 5 "axes de progression" :

1. "Sécuriser l'accès à l'emploi par la qualification" : professionnaliser les acteurs de l'orientation, valoriser les métiers, instituer un statut du lycéen professionnel, regrouper le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.
2. "Élargir l'accès à la formation par l'individualisation et la responsabilisation" : parachever le DIF en permettant son transfert sur un compte d'épargne formation, fusionner l'UNEDIC et l'ANPE.
3. " Optimiser l'appareil de formation par l'innovation et l'évaluation " : renforcer les liens entre les organismes de formation et le monde de l'entreprise, simplifier et hiérarchiser les labels de qualité des organismes de formation.
4. " Rationaliser et optimiser les circuits de financement en s'appuyant sur la négociation " : créer un cadre incitatif au regroupement des OPCA interprofessionnels, supprimer l'obligation fiscale de 0,9 % relative au plan de formation.
5. "Construire la gouvernance par la territorialisation et la contractualisation" : assurer sur l'ensemble du territoire l'équité du système de formation professionnelle, confier aux régions le rôle de pilotage territorial des politiques de formation professionnelle.

NAISSANCE D'UN PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation initialement prévu dans la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social⁽¹⁾ de septembre 2005, est en place.

Un groupe de travail paritaire a élaboré un support mis à disposition de tous les salariés de la branche. Comme le précise la convention, ce passeport reste la propriété du salarié qui l'établit lui-même.

Il est disponible sur notre site Internet www.habitat-formation.fr rubrique Actualités/accords de branche/ ou sur l'Union sociale pour l'habitat, ainsi que sur le site de l'USH www.union-hlm.org.

⁽¹⁾Associations et entreprises réunies au sein de l'Unité économique et sociale "l'Union sociale pour l'habitat"

LE POINT SUR LE CONTRAT DE PR

■ Mis en place fin 2004, le contrat de professionnalisation avait fait l'objet de 2 circulaires (18 octobre et 13 décembre 2004) précisant ses modalités de mise en œuvre. Une nouvelle circulaire en date du 23 juillet 2007⁽⁹⁾ abroge ces 2 textes. Elle en reprend toutefois tous les thèmes, en précise certains et en ajoute d'autres.

Une occasion de faire le point sur ce qui change et de rappeler certaines règles parfois méconnues.

Nouveau : inscription à l'ANPE des bénéficiaires de 26 ans et plus

L'inscription à l'ANPE des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus redevient obligatoire pour bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (cette obligation avait été supprimée par la circulaire du 13.12.04). Il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à l'ANPE.

Transmission à Habitat Formation

Le contrat de professionnalisation doit être transmis à Habitat Formation (saisie en ligne obligatoire sur notre site Internet) au plus tard 5 jours après la date de début du contrat (il est possible de l'envoyer avant).

Attention : les DDTEFP imposent de plus en plus fréquemment un strict respect des délais.

PERSONNES À CONTACTER :

Claudette Rogard

claudette.rogard@habitat-formation.fr
tél. 01 53 65 77 81

Cynthia Harpon

cynthia.harpon@habitat-formation.fr
tél. 01 53 65 83 91

Avenants au contrat

Si un élément du contrat de professionnalisation est modifié, un avenant doit être obligatoirement conclu. Cela peut se produire par exemple si une inadéquation constatée entre le programme de formation

et les besoins du salarié amène à modifier la durée du contrat ou le nombre d'heures de formation. Cet avenant doit être transmis à Habitat Formation et déposé pour enregistrement à la DDTEFP dans les mêmes conditions que le contrat initial.

Contrats à temps partiel

La conclusion d'un contrat de professionnalisation à temps partiel est possible dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat (au minimum 15 % de la durée totale du contrat exprimée en heures, avec un minimum de 150h).

Succession de contrats

Un salarié ayant obtenu une qualification lors d'un premier contrat de professionnalisation peut en conclure un second avec un autre employeur pour préparer une qualification d'un niveau supérieur ou dans une autre discipline. Un contrat de professionnalisation en CDD ne peut être renouvelé avec le même employeur qu'une seule fois et pour une durée au plus égale à la durée initiale, et dans le seul cas où la qualification visée n'a pas pu être obtenue pour l'une des raisons suivantes : échec aux épreuves, maternité ou adoption, maladie, accident de travail, défaillance de l'organisme de formation. Le second contrat doit alors viser la même qualification que le premier.



L'UNION SOCIALE POUR L'HABITAT

**“L'inscription
à l'ANPE
des demandeurs
de 26 ans et plus
redevient
obligatoire,
sauf à l'issue
d'un contrat
aidé”.**

PROFESSIONNALISATION



"On parle de "service de formation interne" lorsque l'entreprise dispose d'une structure pérenne de formation".

Sauf dans le cas de certains métiers très spécifiques nécessitant l'acquisition de compétences en 2 étapes successives, la conclusion, avec le même employeur, d'un contrat de professionnalisation en CDI après un contrat de professionnalisation en CDD n'est pas possible.

En effet, pour la préparation d'un niveau de qualification complémentaire ou supérieur, le bénéficiaire relève, en tant que salarié, des dispositifs de formation professionnelle continue de l'entreprise, par exemple la période de professionnalisation.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec le même employeur après un CDD ou un contrat aidé dès lors qu'il vise l'obtention d'une qualification nécessaire à l'occupation d'un autre poste de travail. Un contrat de professionnalisation est également possible après un contrat d'apprentissage pour compléter la qualification qu'il a permis d'acquérir.

Un CDD de droit commun (mais non un contrat aidé) peut être conclu par le même employeur après un contrat de professionnalisation.

En revanche, la conclusion d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation avec le même employeur est laissée à l'appréciation au cas par cas des DDTEFP.

Délais pour le démarrage et la fin des actions de professionnalisation

Afin de permettre l'application de l'article R. 981-3 du Code du travail (évaluation de l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié), les actions de formation et le cas échéant d'évaluation et d'accompagnement doivent débuter dans les deux mois suivant la date de début du contrat.

Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation. Cependant, lorsque ce contrat vise l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel inscrit au RNCP, il est admis que le contrat ou l'action de professionnalisation prenne fin un à deux mois après la date des épreuves compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date de ces épreuves au moment de la signature du contrat.

La notion de "service de formation interne"

La nouvelle circulaire rappelle que l'on parle de "service de formation interne" lorsque l'entreprise dispose d'une structure pérenne de formation (identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise) et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, salariés formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation.

⁽¹⁾ Circulaire DGEFP n°2007-21. Son texte intégral est consultable sur notre site Internet (rubrique actualité juridique et réglementaire / textes officiels)

Pierre Poignant, Responsable de site à l'Opac du Val-de-Marne, nous parle de son métier

En quoi consiste votre métier ?

P.P. Je suis Responsable d'un secteur d'environ 1000 logements au sein de l'Agence en charge du patrimoine du Groupe OPAC - EXPANSIEL sur le territoire de la ville nouvelle de Saint-Quentin-en-Yvelines.

Ce secteur est situé sur la commune de Trappes, qui compte environ 80 % de logements sociaux et une centaine de nationalités.

Notre groupe possède une quarantaine d'immeubles sur ce secteur.

Mon rôle consiste à garantir le respect de nos objectifs de qualité de service en matière d'entretien courant des parties communes intérieures et extérieures des immeubles. Cela implique la gestion des budgets d'entretien courant et de remise en état des logements, mais également la planification des interventions des entreprises dans le cadre des programmes de rénovation en collaboration avec les services techniques du siège.

Le tout en coordination avec mon équipe de gardiens.

Quelles principales difficultés rencontrez-vous ?

P.P. Une grande partie de la population du quartier des Merisiers dont j'ai la charge est socialement défavorisée.

Notre objectif est aujourd'hui de rénover ce quartier sans perdre de vue notre principale préoccupation : améliorer le quotidien des locataires ! Cela suscite des débats et parfois des réactions vives de la part des locataires dont certaines demandes ne peuvent pas être satisfaites.

Quelles sont les qualités indispensables d'un responsable de site ?

P.P. L'important est d'avoir un bon relationnel car c'est un métier de contact avec les locataires, les fournisseurs, les gardiens, et de nombreux partenaires... Cela nécessite de la patience, de la diplomatie, de la disponibilité mais également des qualités managériales !

ZOOM MÉTIER ZOOM MÉTIER

**RESPONSABLE
DE SITE
DANS
UN ORGANISME
HLM**



Quel manager êtes-vous avec votre équipe de gardiens ?

P.P. J'essaye de communiquer au maximum avec les gardiens de mon secteur par mail, téléphone et visites sur site.

En effet, un plan dit " OSCAR " (cf. ci-contre) été mis en place pour leur donner plus d'autonomie et faciliter leur travail. Le but est de les responsabiliser au maximum. Ils sont des acteurs primordiaux du service de proximité et doivent en avoir conscience.

Je suis à leur écoute et tente de faire au mieux pour qu'ils se sentent bien car leur métier est parfois difficile. Je souhaite réellement développer leurs compétences et mettre en place des formations de gestion locative et technique, de gestion des conflits, de français... Pour cela, je travaille en partenariat avec le responsable formation du groupe, Gilles Lahousse. Il faut avant tout que les gardiens apprécient leur métier et travaillent en collaboration les uns avec les autres.

Quel a été votre parcours professionnel ?

P.P. À l'issue d'un BTS Professions immobilières, j'ai travaillé dans un syndicat d'immeubles puis j'ai exercé un métier similaire chez un autre bailleur francilien pendant 7 ans avant d'intégrer le Groupe OPAC du Val de Marne - EXPANSIEL.

Fort de ma connaissance du terrain, mon objectif est aujourd'hui de devenir à court terme chef

d'agence et de manager des responsables de site comme des chargés de clientèle.

Et si vous deviez tout recommencer ?

P.P. Je ferais exactement le même parcours avec cette même idée d'évoluer.

Le milieu parfois difficile dans lequel je travaille aujourd'hui est plus que formateur et mon moteur pour mener à bien mes missions reste ma passion pour mon métier !

Dispositif "OSCAR" (*Orientation satisfaction client et améliorations des réclamations*)

But

■ Formaliser l'accueil et l'enregistrement de la réclamation pour en améliorer le traitement.

Concept :

■ Accueil physique en antenne sur rendez-vous et réponse téléphonique assurée par le conseiller clientèle via un système CTI (Couplage téléphonie informatique).

■ Évolution des loges vers un concept d'espace accueil clientèle avec un équipement informatique et une solution GRC (Gestion de la relation client) pour le gardien.



L'Université d'entreprise "Partenord Habitat"

C'est à la fin des années 80 que les premières universités d'entreprises ont vu le jour en France où on en dénombre aujourd'hui une soixantaine, conférant ainsi à la France la place de leader en nombre d'Universités d'entreprise au sein de l'Europe.

Cela représente un enjeu stratégique fort pour l'entreprise et répond à des objectifs de politique de ressources humaines. Depuis 2003, Partenord Habitat réfléchissait à la création d'une Université d'entreprise. Ce gigantesque projet lancé en 2007 n'aurait pu aboutir sans l'appui de la Direction générale et le relais des cadres.

Chaque service, chaque direction et chaque salarié doit être un acteur à part entière de cette Université.

PARTENORD HABITAT en chiffres

- 724 collaborateurs.
- 11 agences et 6 antennes.
- 39 000 logements dans 300 communes du département du Nord.

Sylvie Bernard, DRH de Partenord Habitat, a suivi le projet de A à Z.
Elle répond à nos questions

Qu'est-ce qui vous a conduit à créer cette Université d'entreprise ?

S.B. C'est d'abord la volonté de créer un véritable outil pour préparer l'avenir en rendant l'entreprise source d'apprentissage. Il s'agit de capitaliser les savoir-faire individuels et collectifs, de créer un lieu commun à tous les salariés en renforçant les valeurs communes et en relayant la stratégie d'entreprise. L'Université d'entreprise a pour mission de symboliser le lieu d'identité et de culture de l'entreprise. Aussi, les parcours évolutifs proposent des plans de formation sur mesure en fonction des qualifications du salarié et du poste convoité.

Cela a-t-il été facile à mettre en place en termes de logistique et de perception des salariés ?

S.B. Nous avons acquis et rénové des locaux à Villeneuve d'Ascq, 5 salles de formation ont été créées. Modulables selon le contexte : formation ou conférence, elles sont dotées d'un équipement informatique de pointe.

Un responsable formation et 2 assistantes sont sur place pour gérer et développer l'université. L'accueil des salariés a été très favorable. C'est un lieu neutre, agréable, qui permet au salarié de se déconnecter de son quotidien et donc de se consacrer pleinement aux objectifs visés par les sessions de formation.

Quels sont les différents types de formations proposées ?

S.B. Outre le plan de formation avec ses 3 catégories, nous développons d'autres types de formation. Des cycles qualifiants, véritables parcours pédagogiques personnalisés, alternent apprentissages théoriques et pratiques tout en maintenant le salarié en activité pendant une dizaine de mois. Ces formations sont dispensées par nos "experts métiers" formés au rôle de formateur occasionnel.

Un plan de formation inter organismes est réalisé en lien avec l'Association Régionale, l'Association des Directeurs de la région Nord - Pas-de-Calais - Picardie et l'Afpols. Cette démarche a pour but de mutualiser les besoins, valoriser les échanges et mettre en commun les expériences des formateurs internes. L'Université d'entreprise, c'est également des "café-conférences" de 2 heures animés par des salariés ou conférenciers qui, sur la base d'un échange, partagent leur expérience autour de thèmes variés.

Quels sont les projets à venir ?

S.B. Notre ambition est de créer un partenariat avec des filières métiers, tels que les BTS "Professions immobilières" et "Génie civil", pour créer des passerelles entre les mondes professionnel et universitaire. Pour cela, nous souhaitons être reconnus comme organisme de formation. Notre vision du développement du partenariat inter-organismes, à savoir renforcer nos liens à travers une culture commune, nous motive à poursuivre et développer des projets de formation communs.

NOTÉ POUR VOUS...

Connectez-vous !

■ L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) propose désormais une Newsletter mensuelle dédiée aux professionnels de l'insertion.

Elle est disponible à partir de l'adresse www.agefiph.fr

■ L'OREF (Observatoire régional sur l'emploi et la formation) d'Ile-de-France met à disposition sur son site Internet un ensemble d'études et de données sur la formation professionnelle, l'emploi, l'évolution des métiers en Ile-de-France.

www.oref-idf.org

8

Le Centre d'études juridiques d'urbanisme de la faculté de droit d'Aix-Marseille a obtenu l'agrément d'un DU "Politiques publiques de l'habitat".

Conçu en collaboration avec l'Association régionale Hlm PACA / CORSE et d'autres partenaires, l'enseignement de 50 heures devrait débuter à Aix-en-Provence en janvier 2008. Il s'adresse aussi bien aux salariés de l'immobilier social qu'aux étudiants en Master.

Contacts CEJU 04 42 17 29 08

Association régionale

Hlm PACA / CORSE 04 91 13 73 26

Ouvrages à lire !

■ La question du logement



Paul Latreille

Éd. Chronique Sociale

Cet ouvrage offre une vision globale du domaine complexe qu'est le logement.

■ L'essentiel de la formation

Préparer, animer, évaluer.

2^{ème} édition 2007 -

Ch. Parmentier - Éd. Eyrolles

Un guide destiné aux formateurs contenant les bases théoriques de la formation et des fiches pratiques. Il est structuré autour des 3 étapes clés d'une action de formation : préparation, animation et évaluation.



■ Les savoirs de base : pratiques de formateurs.



Lutte contre l'illettrisme, alphabétisation, apprentissage du français, langue étrangère.

Serge Foumet - Gilles Mechin - Éd. L'Harmattan

Ce livre aborde la formation des adultes en situation d'apprentissage des savoirs de base sous un angle pédagogique grâce à des outils pour la réflexion et l'action, des idées d'activités, des modalités d'animation...

■ Guide pour la GPEC - 3^{ème} édition

Françoise Kerlan - Yvon Minvielle Éd. Eyrolles



Trait d'union entre les fonctions RH et formation, la GPEC permet à l'entreprise d'identifier et d'adapter les compétences de ses RH à ses besoins et aux attentes de tous les salariés. Ce guide donne des clés pour faciliter les mobilités et sécuriser les parcours professionnels.



la lettre

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,
Pierrette Échard,
Claudine Guillon, Olivia Retière.

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