

# la lettre

numéro 103 juin 2008



## GROS PLAN RAPPORT D'ACTIVITÉ 2007



### ZOOM MÉTIER : **CONSEILLER ÉNERGIE DANS UN PACT-ARIM**

ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO  
**GPEC inter - ESH en Haute-Normandie**

**La vie de l'opca**

**Actualité**

**Noté pour vous**



## Des choix à faire pour 2009

Réuni le 27 mai dernier, le Conseil d'administration

d'Habitat Formation a approuvé à l'unanimité les rapports d'activité et financier ainsi que les comptes de l'exercice 2007, marqué notamment par l'installation de 3 nouvelles antennes régionales à Marseille, Poitiers et Paris, s'ajoutant à celle de Lyon. L'année 2007 se caractérise également par une évolution à la hausse de tous les indicateurs (cf. pages 4-5).

La collecte globale enregistre une progression de 2,6 %, la part relative au plan de formation restant dominante (61 %).

Dans le même temps, les dépenses de formation ont augmenté de 13 %, principalement du fait de la croissance des dépenses de professionnalisation qui a atteint près de 90 %. Cette évolution avait contraint le CA, en 2007, à décider de réduire le niveau des prises en charge afin de continuer à financer tous les dossiers.

Le début de l'année 2008 ayant confirmé cette tendance, de nouvelles mesures ont été décidées le 25 mars pour les périodes de professionnalisation (cf. ci-contre).

Nos instances paritaires vont maintenant travailler à la définition d'un mode de gestion de la collecte professionnalisation en 2009, qui s'efforce de prendre en compte à la fois les orientations des branches professionnelles et le niveau des moyens disponibles : un exercice ardu mais nécessaire.

**Patricia Campin**  
Présidente

# LA VIE DE L'OPCA

## ■ DES DÉCISIONS POUR RELANCER LE CIF CDD

Face au niveau particulièrement bas des engagements financiers pris en 2008 au titre du CIF des salariés en CDD, le Conseil d'administration du 27 mai a décidé :

- La suppression de la priorité absolue accordée aux dossiers visant une certification professionnelle inscrite au RNCP (diplômes, titres...).
- La revalorisation des plafonds de prise en charge des coûts pédagogiques.

Dans le cadre de ce dispositif trop peu connu, il est rappelé aux employeurs leur obligation de remettre aux salariés en CDD leur BIAF (Bordereau individuel d'accès à la formation) avant la fin du CDD (un modèle de BIAF est disponible dans la rubrique " formulaires " de notre site Internet).

### RAPPEL IMPORTANT

**Par courrier en date du 15 avril 2008, vous avez été informés de la nouvelle procédure relative à la prise en charge des contrats de professionnalisation : afin de connaître au plus tôt le niveau des besoins de financement, une demande de réservation budgétaire conditionne dorénavant leur prise en charge.**

**Cette demande doit nous être impérativement adressée au moins un mois avant la signature des contrats.**

**Le formulaire de réservation est disponible à partir de l'écran d'accueil de notre site Internet [www.habitat-formation.fr](http://www.habitat-formation.fr)**

## ■ CIF CDI : UNE BONNE SESSION

Lors de la commission des congés individuels, le 6 mai, 137 dossiers de CIF (salariés en CDI) ont été acceptés, soit un taux de satisfaction de 43,3 %.

À l'issue de la commission de recours gracieux du 30 mai, ce taux a été porté à 44,6 %.

## ■ LES PÉRIODES PRO

Prenant en compte la préoccupante augmentation des demandes de prise en charge de périodes de professionnalisation, le Conseil d'administration du 25 mars 2008 a été contraint de prendre 2 décisions :

- Instauration d'un plancher de durée de 70 heures
- Instauration d'un plafond de 600 heures (sauf pour les salariés relevant des catégories prévues par la loi).

## ■ À VOS AGENDAS !

### NOS PROCHAINES RENCONTRES LOCALES

#### Les bases de la FPC

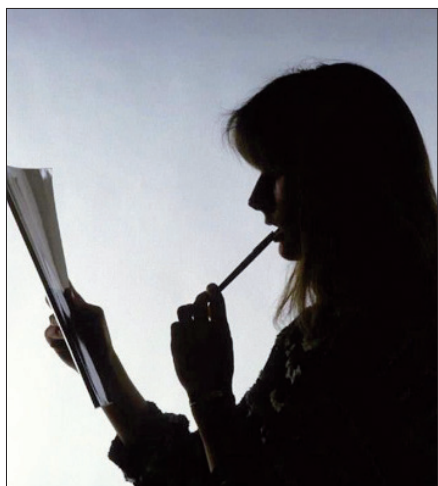
4 septembre .....	Mulhouse
18 septembre .....	Brest
18 septembre .....	Chambéry
2 octobre .....	Paris
3 octobre .....	Paris

#### Les certifications professionnelles et la VAE

18 septembre .....	Orléans
7 octobre .....	Rennes
16 octobre .....	Strasbourg

### LA CONVENTION BIENNALE

La 6<sup>ème</sup> Convention biennale d'Habitat Formation se tiendra le 21 octobre 2008 à Paris à la Cité universitaire. Les inscriptions seront ouvertes début septembre.



## ■ VAE ET STRATÉGIES RESSOURCES HUMAINES

Un rapport de recherche sur "Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la Validation des acquis de l'expérience" publié en juin 2008 par le Centre d'études de l'Emploi (CEE)<sup>(1)</sup> met en lumière 4 "logiques d'usage" de la VAE :

1. Des entreprises valorisent par la VAE les personnes et les métiers peu considérés, objectivant ainsi davantage les pratiques de promotion interne.
2. Des entreprises en restructuration utilisent la VAE pour "accroître les possibilités de reconversion des salariés, dans un espace de mobilité inter-branches".
3. Des entreprises de travail temporaire et des associations d'insertion utilisent la VAE dans une logique de "gestion des trajectoires d'emploi".
4. Dans les secteurs constitués de petites structures, la VAE apparaît comme un moyen d'œuvrer pour l'avenir des entreprises et du secteur, surtout lorsqu'il est réglementé.

Mais l'étude observe aussi "des tensions qui peuvent naître de l'usage collectif d'un droit individuel". Ces tensions tiennent notamment aux "différences de perception" et de "stratégies" des employeurs et des salariés.

Le CEE formule donc plusieurs recommandations :

- mieux informer les entreprises et les salariés notamment sur la diversité des certifications existantes (connaissance du RNCP) et sur les procédures de VAE propres à chaque organisme valideur,
- mettre en œuvre des opérations collectives interentreprises en s'appuyant sur les OPCA et les services déconcentrés de l'État,
- mieux accompagner les candidats,
- anticiper "des besoins de formation ou d'accompagnement sur des modules complémentaires, en cas de VAE partielle",
- améliorer la transparence du travail des jurys de validation.

Ces recommandations viennent conforter la pratique d'Habitat Formation en matière d'information sur la VAE, notamment lors de ses rencontres locales.

<sup>1</sup>Rapport coréalé par le CEE, le CEREQ, la DARES et l'IREC

## ■ LES EFFETS DE L'ANI DE 2003 ÉVALUÉS

Les partenaires sociaux ont demandé à 3 cabinets<sup>(1)</sup> d'évaluer les effets de leur Accord national interprofessionnel (ANI) de 2003, qui a inspiré la loi de mai 2004. Il en ressort en particulier que le rôle des instances paritaires de branche s'est fortement accru et que le volume des actions de formation a progressé de manière très sensible, avec une croissance de + 46 % en 4 ans qui concerne tous les dispositifs :

- contrat de professionnalisation : + 36 % en 4 ans
- période de professionnalisation : + 46 % en 2 ans
- DIF : + 273 % depuis 2005 pour les seuls DIF "prioritaires de branche"
- CIF : + 27 % en 4 ans
- congés VAE : multiplication par 6 du nombre de dossiers depuis 2003
- plan de formation : actions financées par les OPCA + 25 %

Dans le même temps, l'égalité d'accès à la formation s'est améliorée : par exemple, les femmes ont accédé à la formation plus fréquemment que les hommes dans le cadre de tous les dispositifs (hormis les périodes de professionnalisation). Il est noté également des progrès substantiels concernant l'accès à la formation des seniors et des salariés des petites entreprises.

Enfin, 230 entretiens avec des responsables d'entreprises, des salariés et des organismes de formation montrent que la formation a un lien plus fort avec les objectifs de l'entreprise et que l'offre de formation a progressé sur le registre de l'individualisation.

<sup>(1)</sup> A. BOUTEILLE & ASSOCIÉS, KPMG, J. BARTHÉLÉMY / CIRCE

## MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La loi de modernisation du marché du travail a été adoptée le 12 juin. Elle retranscrit, mais en partie seulement, l'accord national interprofessionnel (ANI) signé sur le même thème le 11 janvier. En effet, la loi traite des modalités de la période d'essai, de la rupture du contrat de travail, des indemnités de licenciement et d'un nouveau type de CDD pour les ingénieurs et cadres. Mais elle ne reprend par les dispositions de l'ANI concernant la "portabilité" du DIF (cf. La lettre n° 102), sujet qui pourrait donc être traité dans le cadre de la future réforme de la formation professionnelle.

# GROS PLAN 2007 : UNE ANNÉE

■ Le Conseil d'administration d'Habitat Formation a adopté le 27 mai, à l'unanimité, le rapport d'activité 2007.

Tous les indicateurs sont à la hausse (collecte, dépenses, nombre de salariés formés...), avec un développement encore très vigoureux de la mobilisation des dispositifs de la professionnalisation.

Autre fait marquant de 2007 : l'installation de 3 nouvelles antennes régionales.

On trouvera ci-dessous une synthèse de ce rapport d'activité.

## Les entreprises adhérentes

Le nombre d'entreprises adhérentes (2943) a augmenté de 4 % par rapport à 2006, les entreprises de moins de 50 salariés restant majoritaires en nombre (84 %).

En 2007, ces 2 943 entreprises employaient 108 000 salariés.

EFFECTIF	NBRE ENTREPRISES	%
<10	1 232	41,9
10 à 49	1 243	42,2
50 à 199	375	12,7
200 à 499	67	2,3
500 et +	26	0,9
TOTAL	2 943	100

## La collecte

La collecte globale (45 371 K€) est en augmentation de 2,6 % par rapport à 2006. La répartition par dispositif est restée stable, avec une part prépondérante du plan de formation (61,6 %).

LA COLLECTE 2007		
	MONTANT (K€)	%
PLAN	27 967	61,6
PROFESSION.	11 469	25,3
CIF/CDI	4 498	9,9
CIF/CDD	1 437	3,2
TOTAL	45 371	100

## Le plan de formation

Les dépenses se sont élevées à 25 629 k€, dont 80 % de coûts pédagogiques. Le nombre d'heures de formation prises en charge (867 716) et le nombre de stagiaires (31 361) sont restés stables par rapport à l'année précédente.

Le nombre d'actions de formations a en revanche un peu augmenté (3 %). Il en résulte une légère baisse de la durée moyenne des actions de formation du plan, qui s'établit globalement en 2007 à 13,8 heures contre 14,3 heures en 2006.

La répartition des stagiaires selon la catégorie socioprofessionnelle s'effectue de la façon suivante :

- ouvriers : ..... 14 %
- employés : ..... 48 %
- agents de maîtrise et techniciens : ..... 18 %
- ingénieurs et cadres : ..... 20 %

Comme en 2006, les proportions d'heures/stagiaires par catégorie socioprofessionnelle sont très proches des proportions de stagiaires selon la CSP. La durée moyenne des formations est donc homogène quelle que soit la CSP.

## La professionnalisation

Par rapport à 2006, les dépenses au titre de la professionnalisation ont augmenté de 87 %, les engagements de 21 % et le nombre de salariés bénéficiaires de 145 %.

LES ENGAGEMENTS DE LA PROFESSIONNALISATION 2007		
	NOMBRE	ENGAGEMENT (K€)
CONTRATS DE PROFESSION.	626	7 637
PÉRIODES DE PROFESSION.	2 436	2 807
DIF PRIORITAIRE	1 399	1 528
TOTAL	4 461	11 972

### Contrats de professionnalisation

- 73 % des bénéficiaires âgés de moins de 26 ans
- Formation théorique d'une durée moyenne de 750 heures.

### Périodes de professionnalisation

- Mobilisées surtout (83 %) par les entreprises de 50 salariés et plus
- 42 % des bénéficiaires âgés de 45 ans et plus

### Les DIF prioritaires de branche

- Mobilisés surtout (80 %) par les entreprises de 50 salariés et plus
- Formations d'une durée moyenne de 22,7 heures.



# ÉE D'INTENSE ACTIVITÉ



## Les congés individuels

LES CONGÉS INDIVIDUELS 2007 DES SALARIÉS EN CDI		
	NOMBRE	2007/2006
FORMATION	294	+ 86 %
BILANS DE COMPÉT.	413	+ 10 %
VAE	170	+ 25 %
TOTAL	877	+ 31 %

Toutes les demandes de congés bilan de compétences et VAE ont été prises en charge. Le taux de satisfaction des demandes de CIF (formation) atteint 74 %, le coût moyen d'un dossier s'élevant à 23 583 €. Pour les salariés en CDD, 47 CIF, 47 DIF, 4 bilans de compétences et 3 dossiers VAE ont été pris en charge.

## Conseil de proximité, partenariats, information et communication

### Le rôle des antennes régionales

En application de la décision du Conseil d'administration fin 2006, 3 nouvelles antennes régionales ont été mises en place au cours de 2007 afin de développer et renforcer la capacité de conseil de l'OPCA.

À l'antenne de Lyon sont ainsi venues s'ajouter les antennes de Marseille, Poitiers et Paris.

Les conseillers formation ont assuré en région 3 missions principales et complémentaires :

- Information et conseil de proximité : visites d'entreprises, en particulier nouvellement adhérentes (Offices publics de l'habitat, structures d'accueil de la petite enfance).

- Animation de réunions collectives avec les entreprises, notamment les 42 " RENCONTRES LOCALES " qui ont rassemblé 470 personnes représentant 347 entreprises. Ces rencontres se sont tenues dans 24 villes sur 2 thèmes : LES BASES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE).

- Développement des collaborations avec les partenaires institutionnels, qui ont souvent pour " toile de fond " des dossiers de cofinancement, principalement avec des Conseils régionaux et des Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP).

### Le plan d'action illettrisme

Avec le soutien financier du Fonds

unique de péréquation (FUP) et dans le cadre d'un partenariat confirmé avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), 444 salariés de 62 entreprises ont bénéficié de ce plan d'action en 2007, pour un nombre total d'environ 50 000 heures de formation.

## L'offre de formation, les métiers et les diplômes

Le rôle d'information des entreprises et de leurs salariés sur l'offre de formation et les certifications professionnelles a été consolidé en 2007.

Le partenariat avec la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) s'est poursuivi. Il permet de réaliser, à partir du site Internet d'Habitat Formation, des liens directs avec les fiches descriptives du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

## L'information et la communication

2007 a vu la création d'un nouveau logo et d'une nouvelle charte graphique, déclinée sur l'ensemble des supports écrits.

5 numéros de *La lettre* d'Habitat Formation sont parus en 2007.

En septembre, une nouvelle version enrichie a été lancée. Son objectif est d'informer sur l'actualité du domaine à la formation professionnelle, sur l'activité de l'OPCA, en présentant également des expériences et témoignages d'entreprises.

### POUR EN SAVOIR PLUS

Le texte intégral du rapport d'activité 2007 est disponible sur [www.habitat-formation.fr](http://www.habitat-formation.fr) / NOUS CONNAÎTRE / ACTIVITÉ

Rencontre avec  
**Rémi Giraudel,**  
Conseiller info énergie,  
PACT-CDHAR du Béarn

# ZOOM MÉTIER ZOOM METIER

## 300 conseillers énergie travaillent dans 200 espaces info énergie : y-a-t-il une synergie entre ces espaces ?

R.G. Oui, il y a une vraie collaboration mais surtout à l'échelle régionale. Nous sommes régulièrement en contact avec les 13 espaces du réseau aquitain et faisons un point sur notre travail tous les 2 mois.

Au plan national, un intranet nous permet d'échanger sur des questions souvent techniques. Nous nous réunissons également chaque année autour de tables rondes mais aussi de conférences sur les dernières lois, les nouvelles technologies...

## Conseiller et accompagner gratuitement des particuliers et PME/PMI dans une démarche d'économie d'énergie doit revêtir de multiples aspects ?

R.G. Effectivement, mais il s'agit principalement de répondre à leurs projets de rénovation (isolation, ventilation, chauffage, eau chaude) et de construction (bioclimatique, orientation, végétalisation et compacité de la maison). Notre objectif est de répondre à 1 200 contacts en 2008 par téléphone, mail ou lors de visites dans nos locaux.

Il est indispensable d'effectuer une veille technologique sur les nouveaux produits mais aussi réglementaire car les normes évoluent.

Nous orientons les personnes qui nous sollicitent vers les installateurs ayant le label "qualité ENR", qui répond à une charte qualité, puis on les conseille face aux devis.

On leur présente aussi les aides financières du Conseil général,

régional et de l'État telles que le crédit d'impôt.

Les visites chez des particuliers qui utilisent des chaudières automatiques à bois, des pompes à chaleur ou encore un chauffe-eau solaire les aident à mieux visualiser leur projet. Chaque année, à la demande d'institutionnels, d'universités ou d'organismes de salons, nous animons des conférences.

## Vous avez une formation initiale de DUT Génie mécanique et une licence pro de maîtrise de l'énergie et environnement. Est-ce suffisant ?

R.G. Ce sont des études de base pour exercer mon métier mais il est indispensable de suivre chaque année des formations pour être à la pointe des dernières techniques et innovations. On doit aussi être formé sur la méthode comme la gestion de projets. La principale qualité étant la bonne connaissance du domaine de l'énergie. Il faut être technicien, mais c'est aussi un métier de contact qui nécessite

de savoir écouter pour répondre au mieux aux besoins avec en prime une bonne touche de pédagogie !

## En quoi avez-vous l'impression qu'à travers votre métier, vous contribuez à préserver l'environnement ?

R.G. J'informe les gens sur les moyens de diminuer les émissions des gaz à effet de serre : économiser de l'énergie, limiter la climatisation... J'essaie de leur inculquer l'Analyse du cycle de vie globale (ACV)

Rémi Giraudel, conseiller info énergie



en mettant le doigt sur les priorités de la maîtrise de l'énergie.

## Votre poste est financé par les Pact-Arim mais aussi grâce au Conseil régional d'Aquitaine, au Conseil général du 64 et à l'ADEME : quel est le rôle de cette dernière ?

R.G. L'ADEME est l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, chargée d'accompagner les collectivités et les entreprises sur les sujets de l'énergie renouvelable, l'économie d'énergie...

## Le développement durable étant un sujet particulièrement d'actualité, votre métier sera-t-il amené à se développer ?

R.G. L'an dernier, l'État s'est engagé à doubler le nombre de conseillers énergie. Les appels extérieurs sont de plus en plus nombreux.

Dans les années à venir, les agences vont certainement se développer sur le territoire français pour devenir encore plus locales.

# ECHOS DES ENTREPRISES

“  
La mutualisation des compétences  
du personnel de proximité constitue  
un véritable enrichissement  
pour les salariés mais également  
pour les locataires.”

(Fabienne Thorel DRH  
Sodineuf Habitat Normandie)



## En Haute-Normandie, une démarche de GPEC inter-ESH

En Haute-Normandie, 6 Entreprises sociales pour l'habitat s'associent pour mettre en place un projet pilote triennal d'actions de formation collectives du personnel.

Le projet émane d'un constat qui concerne les locataires des bailleurs comme leurs salariés : le vieillissement démographique.

Ainsi, il est nécessaire d'installer les personnes dont la mobilité se réduit au rez-de-chaussée, d'adapter leur salle de bain, d'équiper les petits immeubles d'ascenseurs...

Cela modifie le métier du personnel de proximité travaillant pour des habitants en recherche de beaucoup plus d'attention qu'auparavant.

Il faut le former aux nouvelles facettes du métier mais également l'aider à se prémunir contre l'usure physique liée par exemple à des postures de travail non adaptées.

"Notre engagement est de perpétuer et d'enrichir notre mission d'intérêt général" insiste Fabienne Thorel, chef du projet.

Soutenu par la fédération nationale des Entreprises sociales pour l'habitat, le projet répond à sa mission qui est de fournir une offre locale adaptée à la diversité des situations pour un équilibre social, urbain et territorial.

Cela s'inscrit aussi dans le développement avec les communes des "projets de quartier" du renouvellement urbain et répond à la problématique du développement durable.

La démarche est la suivante : développer des actions communes de formation des salariés des entreprises grâce à un plan pluriannuel de formation dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences communes à toutes les sociétés.

F. Thorel insiste sur le fait que "la mutualisation des compétences du personnel de proximité constitue un véritable enrichissement pour les salariés."

Les formations retenues sont réparties en 6 catégories.

Certaines répondent à la nécessité d'améliorer la vie des locataires : "relation avec les locataires" et "prise en compte du vieillissement de la population".

D'autres sont tournées vers la professionnalisation du personnel de proximité : "entretien et maintenance" et "développement de la performance individuelle et collective". 2 autres modules sont plus généralistes : "développement durable" et "développement de la mixité sociale".

Ce projet prévoit le départ de 640 salariés en formation. Des dossiers de demande de financements publics auprès de différents interlocuteurs en fonction des thèmes de formation (développement durable, sécurité...) ont été montés.

Aujourd'hui, le projet est lancé et 2 modules sont en cours : "Présentation du développement durable" et "Formation aux gestes et postures", mais ce n'est qu'un début...

### Les Entreprises sociales pour l'habitat de Haute-Normandie en chiffres :

■ 2 000 salariés

■ 42 % sont  
du "personnel d'Immeubles"

■ 62 % de femmes

■ 78 % des salariés  
ont un BAC, un CAP ou un BEP

### Les 6 Entreprises sociales pour l'habitat engagées dans le projet GPEC :

■ La Plaine Normande

■ Quevilly Habitat

■ Sa Hlm de la région d'Elbeuf

■ Logiseine,

■ Le Foyer du toit Familial

■ Sodineuf Habitat Normand

# NOTÉ POUR VOUS...

## ■ 5<sup>ème</sup> rapport de la Miviludes : la lutte continue !

La Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES), a remis début avril son rapport annuel au 1<sup>er</sup> ministre. Il met l'accent sur les questions liées à la santé, l'un des 3 principaux domaines avec la formation et l'économie où prolifèrent de nouvelles doctrines ou écoles porteuses de risques de dérives sectaires. Il analyse les stratégies d'influence et fait un bilan sur la mise en œuvre des 50 recommandations de la dernière commission d'enquête parlementaire "les sectes et les mineurs".

[www.miviludes.fr](http://www.miviludes.fr)

## Ouvrages à lire

### ■ L'ingénierie de formation

Christophe Parmentier

Eyrolle, Éd. d'Organisation

Cet ouvrage, consacré à l'ingénierie de formation, s'adresse à tous les acteurs de la formation en entreprise qui souhaitent optimiser leur politique de formation à court et moyen termes. L'élaboration du plan de formation, sa mise en œuvre grâce à l'analyse des besoins et des compétences, la recherche des prestataires, le choix des actions de formation ainsi que leur suivi et leur évaluation, sont ainsi abordés.



### ■ La question des compétences "sociales et relationnelles"

Bruno Thiberge

Éd. de l'Harmattan

Le "savoir-être" est une des composantes des compétences demandées par les entreprises à leurs salariés. B. THIBERGE, consultant-formateur, propose des pistes de réflexion dans son ouvrage collectif. Il insiste sur les compétences "sociales et professionnelles" nécessaires pour appartenir à un groupe, une organisation, une entreprise et le comportement à adopter avec les autres.



## ■ Guide des aides européennes

Thierry Cornillet

THIERRY CORNILLET, député

européen, réédite son guide des aides de l'UE. Il fait le tour des aides attribuées dans différents domaines et développe notamment les programmes communautaires sur l'éducation et la formation professionnelle. Il explique comment monter son programme européen, liste les programmes et les instruments communautaires et évoque les autres types d'aides disponibles.

[www.sfxcreation.com/guide2008](http://www.sfxcreation.com/guide2008)



## ■ Politiques de l'habitat et crises du logement

Jean-Claude Driant

Problèmes politiques et sociaux

n°944 - janv. 08

Cet ouvrage présente plusieurs analyses sur la hausse des prix de l'immobilier, la crise du logement, le droit au logement, l'accès des plus démunis au parc social, l'accession à la propriété et la politique locale de l'habitat. Des spécialistes de l'USH y ont contribué, notamment sur les thèmes consacrés à la politique du logement social en France et en Europe.



## ■ Logement et cohésion sociale, le mal-logement au cœur des inégalités

Didier Vanoni - Christophe Robert

Éd. La Découverte

Ce livre s'intéresse à la situation des 3 millions de personnes mal logées en France et prend en compte l'élargissement de ce phénomène aux classes moyennes. Il aborde les problématiques du logement social, des structures d'hébergement d'urgence mais aussi celles des publics concernés : personnes défavorisées, étudiants... Il fait également un point sur le cadre législatif et ses évolutions. Un ouvrage vivement conseillé aux personnes confrontées aux questions du logement sous toutes ses facettes !



## Nous les coopératives de l'utopie à la réalité

Roger-Henri Guerrand

Éd. Le Moniteur

À l'occasion de son 100<sup>ème</sup> anniversaire, la Fédération nationale des Coopératives d'Hlm édite un ouvrage qui retrace l'histoire mouvementée des sociétés coopératives du premier soutien napoléonien au statut de généraliste de l'habitat social.

Cette publication est accompagnée d'un film intitulé "nos Cent ans" qui s'appuie sur des images d'archives, des témoignages d'habitants et des commentaires des dirigeants de la fédération pour retracer l'histoire et l'esprit des coopérateurs.

Pour toute commande, contactez le secrétariat de la Fédération : [federation@hlm.coop](mailto:federation@hlm.coop) 01 40 75 79 48



## 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,  
Pierrette Échard,  
Claudine Guillon,  
Brice Séban.

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

[accueil@habitat-formation.fr](mailto:accueil@habitat-formation.fr)  
[www.habitat-formation.fr](http://www.habitat-formation.fr)