

la lettre

■ numéro 108 ■ septembre 2009 ■



GROS PLAN

HABITAT FORMATION DÉVELOPPE LE CONSEIL DE PROXIMITÉ



ZOOM MÉTIER . . . **CONSEILLÈRE SOCIALE**

ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

Formation d'encadrants intermédiaires à l'OPH d'Amiens

La vie de l'OPCA

Actualité

Noté pour vous



Cap sur 2010 !

Le processus législatif est en marche : le projet de loi sur la formation professionnelle a été adopté par l'Assemblée nationale le 21 juillet et viendra en débat au Sénat fin septembre.

Dans cette perspective, le Président d'Habitat Formation, Maurice Carraz, s'est adressé fin août par courrier⁽¹⁾ à toutes les entreprises adhérentes pour leur faire connaître le positionnement unanime des membres du Conseil d'administration de l'Opca et des branches auxquelles ils appartiennent.

En substance, considérant que "la perspective d'un nouvel agrément d'Habitat Formation est compatible avec les orientations de la réforme", le Conseil entend "entend donner une nouvelle dimension à l'action de l'Opca, tant dans l'organisation des services rendus aux entreprises que dans la gestion des moyens collectés". C'est ainsi qu'a été décidée la création de 2 nouvelles antennes en région (cf. p. 4-5) et qu'ont été affectés ces derniers mois, sur fonds mutualisés, près de 5 M€ à la prise en charge de dossiers de CIF supplémentaires, de formations menées dans le cadre des plans d'action "Encadrement intermédiaire" et "Illettrisme" et d'actions proposées par les CPNEF des branches.

C'est dans cet esprit que les instances paritaires de l'Opca appréhendent la période à venir et mettent le cap sur 2010 !

Daniel Vatant
directeur général

⁽¹⁾ Texte intégral consultable sur notre site Internet

LA VIE DE L'OPCA

■ DES MOYENS À VOTRE DISPOSITION

Des moyens financiers (et du conseil associé) sont toujours disponibles dans le cadre des plans d'action "Encadrement intermédiaire" et "Illettrisme" décidés par le Conseil d'administration d'Habitat Formation. Rappelons que l'accès à ces financements est réservé aux entreprises qui versent à l'Opca, au minimum au niveau légal, leur contribution au titre du plan de formation. Les modalités pratiques sont accessibles sur notre site Internet (rubrique "Vie de l'Opca").

Encadrement intermédiaire

Le 1^{er} volet du plan d'action vise la formation à la conduite d'entretiens professionnels. Il concerne les salariés qui ont un rôle d'encadrement direct au 1^{er} niveau ("N + 1") et qui conduisent (ou auront à conduire) des entretiens professionnels.

Le 2^{ème} volet vise l'organisation de parcours de formation (minimum 5 jours) pour des salariés qui ont accédé (ou accéderont) par promotion interne à une fonction d'encadrement au niveau "N + 1".

Illettrisme

Le plan d'action concerne les salariés qui rencontrent de grandes difficultés à lire, écrire, compter. Les formations financées (ou cofinancées), en inter ou en intra, peuvent être de 3 types : "français langue étrangère" (FLE), alphabétisation, ou remise à niveau des savoirs de base.

■ CONGRÈS HLM 2009

Habitat Formation sera présent dans l'espace "Forum" du Congrès HLM à Toulouse du 15 au 17 septembre. Une occasion d'échanger avec nos conseillers formation.

■ 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 de vos contributions "plan" versées au titre de l'année 2008.

Le 31 janvier 2010, nous devons avoir également reçu vos demandes de remboursement d'actions de formation afin qu'elles figurent sur vos relevés d'opérations 2009.

■ NOS PROCHAINES RENCONTRES LOCALES

Les bases de la formation professionnelle continue

Marseille	17 septembre
Chambéry	24 septembre
Mulhouse	30 septembre
Metz	5 octobre
Lille	15 octobre
Lyon	15 octobre
Toulouse	15 octobre
Nantes	16 octobre
Bordeaux	22 octobre
Rodez	22 octobre
Rouen	29 octobre
Reims	5 novembre
Dijon	5 novembre
Grenoble	12 novembre
Limoges	18 novembre
Avignon	19 novembre
Paris	24 et 25 novembre
Tours	4 décembre
Amiens	10 décembre

Les certifications professionnelles et la VAE

Nantes	22 septembre
Montpellier	6 octobre
Reims	20 octobre
Lyon	24 novembre
Paris	8 décembre

■ EMPLOI DES SENIORS ET FORMATION

La loi de financement de la Sécurité sociale du 17.12.08 a instauré, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, des obligations relatives à l'emploi des seniors à compter du 1^{er} janvier 2010.

Les modalités d'application de ces obligations ont été fixées par 2 décrets du 29.05.09 et par une circulaire du 9.07.09. Ces textes précisent les conditions que ces entreprises doivent remplir pour ne pas être passibles d'une pénalité égale à 1 % du montant des rémunérations par mois complet de non respect des obligations fixées. Il est intéressant de noter que les domaines d'action possibles accordent une large place à la formation professionnelle.

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Une entreprise de 50 à moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés) échappera à la pénalité dans les 2 cas suivants :

■ La branche à laquelle elle appartient a conclu un accord (étendu) relatif à l'emploi des salariés âgés. A noter que la branche des ESH (cf. encadré) a conclu le 3.07.09 un tel accord, dont l'extension a été demandée.

■ En cas d'absence d'un tel accord de branche étendu, si elle est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe, ou si elle a établi un plan d'action (soumis au CE ou à défaut aux DP) relatif à l'emploi des salariés âgés dans l'entreprise ou le groupe.

Entreprises d'au moins 300 salariés

■ Une entreprise d'au moins 300 salariés (ou appartenant à un groupe

d'au moins 300 salariés) échappera à la pénalité si elle est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe, ou si elle a établi un plan d'action (soumis au CE ou à défaut aux DP) relatif à l'emploi des salariés âgés dans l'entreprise ou le groupe.

■ En revanche, la seule existence d'un accord de branche ne la fera pas échapper à la pénalité.

6 domaines d'action possibles

Les accords (de branche, de groupe ou d'entreprise) et les plans d'action (de groupe ou d'entreprise) doivent nécessairement comporter un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi de salariés de 55 ans et plus, ou un objectif chiffré global de recrutement de salariés âgés d'au moins 50 ans. Dans les 2 cas, les accords ou plans d'action doivent contenir des dispositions relevant d'au moins 3 des 6 domaines suivants :

1. Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
3. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
5. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite
6. Transmission des savoirs et des compétences et tutorat

A l'évidence, les dispositifs de la formation professionnelle peuvent largement contribuer à la réalisation d'objectifs correspondant à ces domaines d'action.

C'est le cas du contrat de professionnalisation (domaines 1 et 6), des périodes de professionnalisation (domaines 2,4, et 6), du DIF et du plan de formation (domaine 4).

Par ailleurs, le plan d'action "Encadrement intermédiaire" d'Habitat Formation peut être mobilisé dans le cadre de plusieurs de ces domaines.

Accord dans la branche des ESH

Un accord signé le 3 juillet 2009 dans la branche des ESH traite notamment de l'emploi des seniors. Parmi les objectifs visés :

- ▶ **Priorité au départ des seniors en formation dans le cadre du DIF prioritaire de branche et des périodes de professionnalisation, avec l'objectif chiffré suivant : 50 % de la population éligible bénéficiaire d'une formation dans ce cadre en 2010 (et 55 % en 2011)**
- ▶ **10 % des contrats de professionnalisation de la branche en 2010 au bénéfice de personnes de plus de 50 ans**
- ▶ **Passage de 6 % à 7 % en 3 ans de la proportion de salariés de la branche âgés de 55 ans et plus.**

AIDE AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Annoncé dans la Lettre n° 107, le décret instituant une aide de l'État à l'embauche en contrat de professionnalisation est paru le 15 juin 2009. Cette aide est applicable aux contrats signés entre le 24 avril 2009 et le 30 octobre 2010 et dont les bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans. Son montant est de 1 000 € et porté à 2 000 € si le jeune n'est pas titulaire d'un diplôme supérieur au niveau V (CAP / BEP). Les demandes doivent être déposées à Pôle Emploi au plus tard le 31 août 2010.

■ Le Conseil d'administration d'Habitat Formation a décidé de poursuivre sa politique de renforcement de la capacité de conseil de proximité de l'Opca engagée fin 2006. Ainsi, dans le courant de l'automne, les nouvelles antennes régionales de Metz, Nantes et Toulouse seront opérationnelles. Elles s'ajouteront aux antennes de Lyon, Marseille et Paris. Les entreprises situées hors des territoires couverts par les antennes (Régions Centre, Haute et Basse-Normandie) bénéficieront des services d'un conseiller formation dédié basé au siège. La carte ci-contre illustre l'ensemble du dispositif.

Les registres du conseil

Les conseillers formation sont à la disposition des entreprises pour apporter un appui méthodologique dans la mise en œuvre de leurs politiques de formation, pour les aider à transformer leur contribution financière en investissement. Ce rôle peut se décliner sur plusieurs registres :

- optimisation du budget formation
- élaboration du plan de formation
- politique en matière de professionnalisation
- articulation des différents dispositifs
- recherche d'un prestataire de formation
- élaboration d'un cahier des charges de formation
- ...

Le conseil individualisé

Ce rôle peut être joué à distance (téléphone) dans les cas les plus simples. C'est souvent l'occasion de faire découvrir à l'entreprise toutes les fonctionnalités du site Internet d'Habitat Formation. Une rencontre individuelle est toutefois nécessaire pour un conseil plus approfondi et plus large dans diverses situations : nouvelle entreprise adhérente, nouveau responsable formation, besoin de conseil allant au-delà de la stricte information technique... Ces rencontres ont lieu à la demande de l'entreprise ou à l'initiative du

conseiller, et se déroulent selon le cas dans l'entreprise elle-même ou dans les locaux de l'Opca. Elles peuvent être le point de départ d'une coopération régulière, le conseiller formation pouvant accompagner l'entreprise sur tous les aspects de la mise en œuvre de sa politique de formation (196 rencontres individuelles ont été organisées en 2008, dont plus de 80 % dans l'entreprise). Un conseil individualisé peut être également apporté aux salariés, principalement sur les principes et modalités de prise en charge des congés individuels (de formation, de bilan de compétences et de VAE).

Les réunions collectives interbranches

Les conseillers formation assurent l'animation des "rencontres locales" organisées sur une demi-journée dans les principales villes (capitales régionales et quelques autres villes). Ces rencontres concernent toutes les entreprises (quelle que soit leur branche professionnelle) et sont également ouvertes aux représentants élus du personnel (52 " rencontres locales " se sont tenues en 2008, qui

ont rassemblé 765 personnes représentant 559 entreprises). En 2009, 2 catégories de réunions ont été programmées (cf. calendrier p. 2) :

LES BASES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE RÔLE D'HABITAT FORMATION

Ces rencontres s'adressent à des personnes non spécialistes ou venant d'intégrer le champ professionnel couvert par Habitat Formation. Elles donnent les principaux repères juridiques en matière de formation professionnelle, explicitent le rôle de l'Opca et peuvent générer ultérieurement des prestations de conseil individualisé.

Ce type de réunions sera encore développé dans les mois qui viennent pour informer largement les entreprises sur les modifications législatives qui seront introduites par la réforme de la formation professionnelle actuellement en débat au Parlement.

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET LA VAE

Ces rencontres ont pour but de décrypter le paysage des certifications professionnelles (diplômes,

PROXIMITÉ ET PROJET DE LOI

Dans sa rédaction provisoire (avant débat au Sénat), le projet de loi relatif à la formation professionnelle insère dans le Code du travail un nouvel article relatif aux missions des Opca :

" Les Organismes paritaires collecteurs agréés (...) concourent notamment à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Ils participent également 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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. (...)

Ils doivent être en capacité d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises."

DÉVELOPPE LE CONSEIL DE PROXIMITÉ

titres...) et d'informer plus particulièrement sur le fonctionnement de la VAE (objectifs, principes de mise en œuvre, acteurs concernés...).

Par ailleurs, les conseillers formation ont animé en 2009, dans des villes de province, 4 réunions d'une journée visant à apporter aux personnes en charge de l'élaboration du plan de formation au sein des petites structures les points de repère méthodologiques essentiels. Ces réunions seront pérennisées et développées à l'avenir.

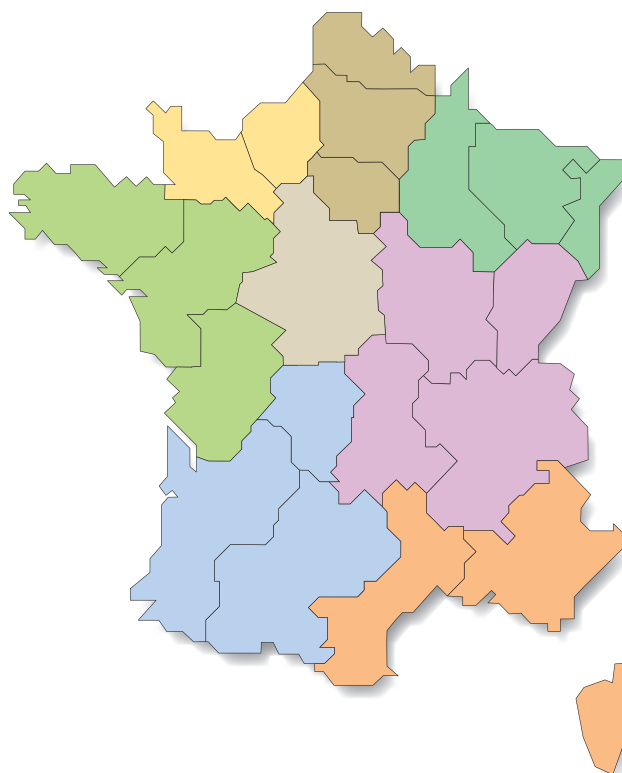
Le développement de synergies interentreprises

Pour aller au-delà des informations données dans le cadre des "rencontres locales", les conseillers formation animent des réunions collectives par branche ou famille professionnelle (41 en 2008, rassemblant 735 personnes).

Organisées le plus souvent en lien avec un échelon régional d'une branche professionnelle, ces réunions permettent une information "sur mesure" prenant en compte les particularités de cette branche (par exemple priorités en matière de professionnalisation, règles d'accès à un compte mutualisé de branche...).

Elles peuvent être également la source du développement de synergies interentreprises : engagement de travaux sur des thématiques d'actualité en lien avec l'évolution des métiers, participation à des réflexions de branche, montage d'actions collectives, élaboration d'un dossier de cofinancement lorsqu'un projet interentreprises de grande ampleur ne peut être suffisamment financé par les dispositifs habituels...

VOS CONSEILLERS FORMATION



- RÉGIONS ILE-DE-FRANCE - NORD-PAS-DE-CALAIS - PICARDIE**
Olivia Retière - 01 53 65 77 84 - olivia.retiere@habitat-formation.fr
- RÉGIONS AUVERGNE - BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ - RHÔNE-ALPES**
Sylvain Exertier - 04 78 77 01 05 - sylvain.exertier@habitat-formation.fr
- RÉGIONS LANGUEDOC-ROUSSILLON - PACA - CORSE**
Bertrand Dumeaux - 04 91 31 08 37 - bertrand.dumeaux@habitat-formation.fr
- RÉGIONS BRETAGNE - PAYS-DE-LA-LOIRE - POITOU-CHARENTES**
Corine Bellier - 06 28 23 39 47 - corine.bellier@habitat-formation.fr
- RÉGION CENTRE**
Pierrette Échard - 01 53 65 77 90 - pierrette.echard@habitat-formation.fr
- RÉGIONS AQUITAINE - LIMOUSIN - MIDI-PYRÉNÉES**
Brice Séban - 01 53 65 77 96 - brice.seban@habitat-formation.fr
Installation effective de l'antenne de Toulouse dans le courant de l'automne
- RÉGIONS HAUTE ET BASSE-NORMANDIE**
Monique Couvé - 01 53 65 77 93 - monique.couve@habitat-formation.fr
- RÉGIONS ALSACE - CHAMPAGNE-ARDENNE - LORRAINE**
Installation effective de l'antenne de Metz dans le courant de l'automne

ZOOM MÉTIER

CONSEILLÈRE SOCIALE

Votre cœur de métier consiste à maintenir les locataires en difficulté dans leur habitation, mais par quels moyens ?

En effet, nous aidons les locataires dans une situation d'impayé de loyer supérieure à 3 mois (en général) en étudiant chaque dossier au cas par cas. La première étape consiste à les rencontrer chez nous ou chez eux s'ils ne sont pas en mesure de se déplacer. Nous établissons un diagnostic de leur situation financière, par le biais d'une étude budgétaire, en vérifiant qu'ils perçoivent toutes les aides légales comme complémentaires (CAF, mairie, caisse de retraite) auxquelles ils peuvent prétendre. Si ce n'est pas le cas, on prend contact avec ces organismes afin qu'ils puissent accéder à ces aides. On peut mettre en place un échéancier, quand le budget le permet, pour faciliter le remboursement de leur dette.

Le cas échéant, le Fonds de solidarité pour le logement (FSL) pourra être sollicité pour aider le locataire à rembourser sa dette, par le biais, soit d'un prêt (taux zéro), soit d'une subvention. Lorsque le logement devient inadapté (si par exemple, suite à un changement de statut du locataire, le loyer devient trop élevé par rapport à ses revenus) un dossier FSL sous condition de logement pourra être instruit.

Le chargé d'occupation de logement chez Paris Habitat recherchera alors des logements à des loyers moindres. Si des garanties de paiement existent (garantie de paiement de loyers du FSL ou LOCAPASS) elles seront également mises en jeu.

Que se passe-t-il si un locataire en situation d'impayé de loyer ne répond pas à vos appels ?

Dans ce cas-là, le dossier est transmis au service contentieux. Cela peut mener à la mise en demeure par

**Stéphanie
Daujan,
Conseillère
sociale
à Paris
Habitat**

“ La dimension sociale de notre métier s'est renforcée ! “



l'huissier puis à une assignation au tribunal et dans le pire des cas à une résiliation de bail. Cependant, à chacune de ces étapes et jusqu'à la veille de l'expulsion, nous essayons de maintenir les locataires dans le logement en effectuant sans cesse un bilan de leurs revenus et de leur dette.

Un travail de partenariat très importante avec les travailleurs sociaux de secteurs est également réalisé. Lors du commandement de quitter les lieux, un protocole de cohésion sociale (dans le cadre de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) pourra être proposé aux locataires afin de suspendre les démarches d'expulsion, puis y mettre fin.

En quoi votre métier est-il en pleine évolution ces derniers temps ?

Il est vrai qu'au début, ce métier consistait à gérer les impayés de loyers et au fil du temps sa dimension sociale s'est renforcée.

Aujourd'hui, nous travaillons vraiment à l'amélioration des conditions de vie au sein de l'habitat. Nous luttons contre l'isolement des personnes âgées. Nous nous intéressons aussi aux personnes présentant des

troubles comportementaux comme à celles ayant un handicap physique. À chaque situation, nous mettons également les personnes en difficulté en relation avec les travailleurs sociaux concernés. Cela fait aussi partie de notre mission sociale.

Quelles sont les compétences nécessaires à votre métier ?

Tout d'abord, il est préférable d'être titulaire d'un diplôme de conseiller en économie sociale et familiale qui s'obtient en 3 ans après le Bac ou d'un BTS en économie sociale et familiale. Être Conseillère sociale demande tout d'abord de grandes qualités d'écoute. Les gens se livrent beaucoup au-delà de leurs problèmes d'impayés. Une bonne mémoire est nécessaire car chaque cas est différent et exige de la disponibilité de notre part. Il faut se tenir sans cesse informés des évolutions des aides, des différents dispositifs, des lois...

On a besoin de recevoir des formations ! Pour mener à bien nos missions, il faut savoir travailler de façon autonome mais constamment en contact avec des locataires, des partenaires (mairie, CAF...) et avant toute chose il faut aimer aider les autres !

L'OPH d'Amiens forme ses encadrants intermédiaires.

Entretien avec
Khadoudja Hafni,
DRH à l'Office public.

Depuis votre arrivée en 2007, en quoi faites-vous évoluer la politique des ressources humaines de votre Office ?

Mon arrivée fait suite à celle de notre Directeur Général et c'est ensemble que nous travaillons à une nouvelle politique ressources humaines. En effet, notre Office a connu une période difficile pendant les années 80-90. Aujourd'hui, à l'heure où le plan de redressement est un succès, nous souhaitons une politique RH qui accompagne l'organisation et anticipe les changements. Les pratiques RH ne doivent plus être réservées à des spécialistes mais partagées avec les encadrants intermédiaires.

En quoi consiste l'implication des encadrants intermédiaires dans la fonction ressources humaines ?

Les encadrants Intermédiaires qui exercent des emplois de responsables d'équipe sont les meilleurs relais de la proximité, ce sont eux qui sont les plus proches des salariés. Leur place est essentielle dans notre organisation. C'est pourquoi ils sont des partenaires à part entière de la Direction des ressources humaines sur le volet managérial. Ainsi, ils jouent un rôle déterminant dans le



recrutement, la formation, la mobilité. En ce qui concerne le recrutement, ils participent à chaque étape. Ils sont concrètement associés à la rédaction des fiches de poste et aux tests d'évaluations des candidats. Ils pilotent et mettent en œuvre les tests de mise en situation opérationnelle et sont décisionnaires du choix final. Dans un second temps, ils participent au plan d'accueil de ces nouveaux salariés puis aux évaluations de leur période d'essai. Côté formation, ils définissent les besoins de leurs collaborateurs et en évaluent l'impact sur la manière d'exercer leurs missions.

Cette professionnalisation de l'encadrant intermédiaire impose de le former à son nouveau rôle ?

En effet, c'est indispensable ! Dans un premier temps, ils sont accompagnés par l'équipe ressources humaines et dans un second temps, ils bénéficient en complément de formations au management et de mises en situation

pour confronter leurs pratiques à celles d'encadrants travaillant dans d'autres domaines.

Aujourd'hui, nous allons continuer à les faire participer au recrutement en les formant à la conduite d'entretiens de recrutement et d'appréciation des compétences. Grâce aux outils, méthodes et techniques qui leur sont apportés, la Direction des ressources humaines opère un véritable transfert des compétences ressources humaines aux encadrants intermédiaires pour améliorer la qualité du management des équipes de l'OPH d'Amiens.

L'Office public de l'habitat d'Amiens en chiffres :

■ 13 700 logements dont 95 % à Amiens

■ 260 salariés

■ 30 encadrants intermédiaires

Ouvrages à lire

■ Travail et formation des adultes

Marc Durand et Laurent Fillietaz

Éd. PUF

Le travail évolue et par conséquent, la formation professionnelle également. Doit-elle avant tout répondre à des exigences d'adaptation des individus à leur environnement de travail et satisfaire des critères d'utilité, ou doit-elle également comporter une dimension émancipatrice, porteuse de développement pour les travailleurs ? Les auteurs de cet ouvrage collectif offrent aux lecteurs des articulations à la fois claires et accessibles entre la compréhension des situations pratiques de travail et les principes de conception de formations.



quasi systématique du privatif dans le collectif (loggias, terrasses, jardins...). Loin des barres, les réalisations proposées n'ont rien à envier au logement privé et semblent même parfois montrer la voie.

■ Maisons écologiques

Louise Ranck

Éd. EYROLLES

Pour répondre à la démarche de construction environnementale, une meilleure connaissance de la conception bioclimatique et l'adoption de nouveaux moyens de construction sont nécessaires. Afin d'opter pour le meilleur choix (puits canadien ou panneaux solaires), l'auteure offre ici un éventail de recettes architecturales venues des 4 coins de France réalisées par différents architectes et autoconstructeurs.



Elle présente une analyse commentée de 7 projets ayant opté chacun pour des matériaux et des techniques de construction différents, en alliant le plus souvent écologie et économie.

- les différentes possibilités de financement du logement,
- les fiscalités immobilières sous leurs différents aspects,
- et enfin les législations et règlements relatifs à la vente, à la construction, à la copropriété et à la location des logements.

■ L'avenir des villes européennes

Futuribles juillet - août 09

Après avoir dressé une rétrospective sur les villes européennes depuis les années 1960, cet exercice de prospective détermine comment réinventer la ville non plus comme un espace fermé mais comme nœud d'un réseau, en compétition avec toutes les autres villes. L'un des défis majeurs que devront relever les villes du 21^{ème} siècle sera de trouver l'équilibre entre lieux d'ouverture et d'échanges tournés vers la modernité et lieux de préservation et de valorisation du patrimoine.

■ Emmaüs et l'abbé Pierre

Axelle Brodiez-Dolino

Éd. LES PRESSES DE SCIENCES PO

Pour l'auteure, historienne au CNRS, si la vie de l'abbé Pierre est bien connue grâce aux nombreuses biographies parues, ce n'est pas le cas de l'association Emmaüs et du rôle de son fondateur. Grâce à un accès privilégié aux archives, elle retrace l'histoire et démontre que l'idéologie de l'association a su s'adapter aux évolutions de son temps.



■ Le guide complet du logement 2009

Paul Massé

Éd. LES CARNETS DE L'INFO

À VENDRE, À LOUER, 2^{ème} ÉDITION

Qu'il s'agisse de construire, acheter, vendre ou louer un logement, les obstacles financiers, juridiques, fiscaux ou réglementaires à franchir peuvent paraître insurmontables pour les particuliers cherchant à se loger ou à investir dans l'immobilier. L'utilité de réunir en un seul ouvrage l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur ces sujets est ainsi devenue évidente.



Destiné aux particuliers et aux professionnels, agents immobiliers, promoteurs, notaires, collaborateurs de banques, le présent ouvrage a l'ambition de présenter aussi clairement que possible :

■ Vers de nouveaux logements sociaux

Caisse des Dépôts et

Consignations

Cet ouvrage présente 16 projets récents de logements sociaux retenus pour leur exemplarité. En phase avec les nouveaux modes de vie, l'évolution de la société et les incontournables critères "développement durable", ces nouveaux logements sociaux affichent inventivité et qualité architecturale avec une prise en compte



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 :
Olivia Retière
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