



L'accompagnement
des
**parcours
professionnels**

**Repères bibliographiques
et
ressources documentaires**

Journée rencontre de l'ARIFOR - 20 juin 2008

79, avenue Ste Ménehould - 51037 Châlons en Champagne Cedex

T. 03.26.21.83.20 ou 03.26.21.83.15

www.arifor.fr

Sommaire

1. Sélections bibliographiques

- Articles p 3
- Dossiers p 6
- Sites de référence..... p 7
- Ouvrages..... p 7

2. Ressources documentaires

- Premières synthèses N° 14.2 - avril 2008 - DARES
La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés
- Bref N° 251 - avril 2008
La formation continue dans les entreprises européennes : premiers pas vers une homogénéisation
- Inffo flash - supplément au N° 716 - 16 au 31 janvier 2008 - Centre Inffo - Extrait des « chiffres clés de la formation professionnelle »

1. SELECTION BIBLIOGRAPHIQUES

ARTICLES REPERES (2007-2008) :

Dossier formation professionnelle : points de repère pour une réforme annoncée

Inffo Flash, n°723, 3/05/2008

Opcalia expérimente un DIF externalisé

Inffo Flash, n°723, 3/05/2008

Guy Le Bortef : « raisonner juste » pour être efficace dans la GPEC

Inffo Flash, n°723, 3/05/2008

Conférence de consensus sur la « formation individualisé »

Inffo Flash, n°723, 3/05/2008

Les ouvriers du textile vosgien reconvertis dans le bâtiment

Inffo Flash, n°723, 3/05/2008

Vincent Merle plaide pour la « co-construction » des parcours de formation

Inffo Flash, n°722, 16/05/2008

Les chiffres clés de la formation professionnelle

Supplément Inffo Flash, n°716, 31/01/2008

Elaboration d'un nouveau dispositif d'évaluation des besoins de compétences

Inffo Flash, n°715, 15/12 /2007

Premières rencontres parlementaires sur la sécurisation des parcours

Inffo Flash, n°715, 15/12 /2007

Sécurisation des parcours : les 7 propositions du CNFPTLV

Inffo Flash, n°720, 25/03/2008

Enquête : Observatoire des métiers une aide au pilotage de la GPEC

Entreprises et Carrières n°904, 29/04/2008

Réforme de la formation : les entreprises libres de choisir leur OPCA ?

Entreprises et carrières, n°903, 25/04/2008

La Redoute : Ergonomie et GPEC

Entreprises et Carrières, n°897, 11/03/2008

Projet GPEC pour le pôle de compétitivité ARVE Industries

Entreprises et Carrières, n°892, 11/02/2008

Démarche compétences : un plus pour les salariés et l'entreprise

Entreprises et Carrières, n°766, 6/06/2008

Enquête : La GPEC peine à s'imposer

Entreprises et Carrières n°876, 22/10/2007

Projet de loi sur la mobilité des parcours professionnels dans la fonction publique

Bref social, n°15109, 29/04/2008

La place de la formation professionnelle dans la sécurisation des parcours professionnels
Bref social, n°15081, 19/03/2008

Bilan des accords de méthode et de GPEC, des CRP et de la revitalisation
Bref social, n°14868, 10/05/2007

Précisions sur l'anticipation des mutations économiques et la GPEC
Bref social, n°14884, 5/06/2007

La synthèse sur la GPEC
Bref social n°238/2007 du 16 octobre 2007

Ressources humaines : prévoir les besoins en formation de ses équipes
La Gazette des communes,, n°18/1932, 05/05/2008

Le tutorat, un lien qui dure
La Gazette des communes, n°13/1929, 14/04/2008

L'offre de service de l'AFPA : améliorer l'accès aux formations
La lettre de l'industrie, n°8, 30/04/2008

Mobilité et parcours professionnels
ANDRH, Personnel, n°488, 19/03/2008

La GPEC entre opportunités et risques
ANDRH, Personnel, n°481, juillet/août 2007

La gestion des formations et des compétences
Objectif formation en Lorraine, n°45, 21/03/2008

Flexicurité et réforme du marché du travail
Travail et emploi, n°113, 15/04/2008

La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés
DARES Premières Synthèses, n°14.2, 08/04/2008

Le congé individuel de formation : un droit national, des déclinaisons régionales
DARES Premières Synthèses, n°04.2, 01/02/2008

Ces groupes qui recasent leurs salariés hors plan social
Liaisons sociales magazine, n°89, 04/02/2008

La mobilité à la mode grenobloise
Liaisons sociales magazine, n°89, 04/02/2008

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
La lettre de l'AREPA, n°3, 13/03/2008

La sécurisation des parcours professionnels passe par une « rupture » avec la logique de prescription (échos du colloque Amnyos du 3 juin 2008 « 15 ans d'accompagnement des politiques d'emploi, de formation et de développement des territoires) Actes publiés à l'automne 2008
L'AEF du 5 juin 2008, dépêche n°97319

Groupe multipartite : un certain consensus semble se dégager sur le partenariat des acteurs en faveur des personnes insuffisamment formées, en emploi ou non – L'AEF du 5 juin 2008, dépêche n°97319

Gestion prévisionnelle des emplois : pour les pionniers, un atout stratégique
Dossier les Echos, 10/04/2007

CTP : sécuriser les transitions professionnelles
AFPA, dossier Visa compétences n°6, 1er trimestre 2008

Sécurisation des parcours professionnels et compétitivité : les défis à relever (2^{èmes} ateliers de la formation professionnelle, 4/12/2007)
AFPA, Visa compétences hors série 2007

Conventions et accords sur la GPEC :
Accord Papeterie SAICA Vénizel GPEC, Bref social 15 novembre 2007
Accord Rhodia, Bref social 26 mars 2007
Saint-Gobain, Bref social du 24 avril 2008
PSA-Peugeot Citroën, Bref social du 15 juin 2007

43 % des accords de GPEC conclu en 2005 et 2006 mettaient en avant des actions de formation
Le quotidien de la formation, Centre info, 23/07/2007

La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation
Agnès Checcaglini et Isabelle Marion-Vernoux, Bref Céreq n°251, avril 2008

Tenter un diplôme au cours de sa carrière : peu d'occasions pour les salariés
DARES, Premières Synthèses, n°14.3, avril 2008

Approche GPEC, une nouvelle mission pour les territoires
La lettre du développement local, n°50 septembre/octobre 2007

Le compte épargne formation en Europe, entre individuel et collectif
Séminaire expert des cabinets Circé et Jacques Barthélémy, 26 mars 2008

Rendre la formation plus efficace, 10^{ème} université de la formation professionnelle
Le dossier Inffo Flash, n°718, 29/02/2008

Recours au CQP dans la publicité
Bref social n°15130, 02/06/2008

Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale dans les Zones Urbaines Sensibles en 2006
DARES 1^{eres} synthèses n°20.1, 01/05/2008

Les partenaires sociaux sont enfin capables de s'entendre sur la Flexicurité
Liaisons sociales magazine n°93, 01/06/2008

Favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières
FAF.TT, 01/06/2008

DOSSIERS REPERES (2007-2008) :

Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels

Contribution au groupe de travail du conseil National de la Formation professionnelle Tout au long de la Vie (CNFPTLV) - Rapport final février 2008 – Groupe Amnyos

Dossier : l'ingénierie de la formation : témoignages et expérimentations

Actualités de la formation permanente, n°210, 2/05 /2008

Dont les articles : Les effets de la VAE sur les organisations - La VAE illustrés « paroles de validés » - Le CNAM, université professionnelle de la deuxième chance - L'individualisation : une réponse pour gérer les projets de formation ?...

Anticiper, accompagner les mutations économiques

Dossier spécial Carif informations, juillet 2007

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Eclairage, N°6 décembre 2007, CREFOR Haute-Normandie

La sécurisation des parcours professionnels

Eclairage, N°5 décembre 2007, CREFOR Haute-Normandie

Mission Mobilité à Mi Carrière Copire/Carif-Oref/Fongecif Pays de La Loire

Rapport final, juillet 2007, Marie-Amélie Dargnies

Dossier : La formation tout au long de la vie, les réponses à vos questions

Bâtiment actualité n°7, FFB, 8/04/2008

Dossier Prévoir pour mieux agir : un réflexe pour assurer l'avenir

La lettre du Forthac n°26, février 2008

Anticiper et concerter les mutations, Rapport sur l'obligation triennale de négocier remis à

Christine Lagarde et Xavier Bertrand Henri Rouilleault, administrateur Insee, juillet 2007

Rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels établi par le Secrétariat général du Conseil d'Orientation pour l'emploi

à télécharger sur : http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_SPP_-_Rapport_d_etape-2.pdf

Etat des lieux et Avis du Conseil d'Orientation pour l'emploi sur la formation professionnelle

à télécharger sur : http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Tavaux_COE-_Formation_professionnelle_8_avril_2008-2.pdf

L'orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne - juin 2004

à télécharger sur : http://www.cesr-champagne-ardenne.fr/actualites/publi/39158_1visadopt.pdf

Accompagner et anticiper les mutations industrielles de la filière automobile en Champagne-Ardenne Rapport 2003 - Suivi et évaluation 2007

à télécharger sur : http://www.cesr-champagne-ardenne.fr/actualites/publi/29442_1Avisetra.PDF

à télécharger sur : http://www.cesr-champagne-ardenne.fr/actualites/publi/132047_2synthese.pdf

Comment rendre le tutorat plus efficient dans le cadre de l'intégration dans l'emploi par la formation ?

Rapport du 5 octobre 2007

à télécharger sur : http://www.cesr-champagne-ardenne.fr/actualites/publi/132038_1rapportt.pdf

SITES DE REFERENCE

www.strategie.gouv.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares

www.coe.gouv.fr

www.cereq.fr

www.anact.fr

www.centre-inffo.fr

OUVRAGES COMMENTES

Flexicurité en Europe : éléments d'analyse

BESSON Eric, SECRETARIAT D'ETAT A LA PROSPECTIVE ET A L'EVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES, 26/02/2008, 46 p., cote : 14.1245

Au sein du marché du travail, comment "garantir un nouvel équilibre susceptible de concilier à la fois le développement des entreprises et de l'emploi, la mobilité de l'emploi inhérente aux mutations économiques et la sécurité des salariés contre le risque de chômage ?". Telle est la mission confiée à Eric Besson, secrétaire d'Etat à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques, qui se fonde sur l'analyse des pratiques mises en œuvre dans les pays nordiques (Danemark, Suède) et en Grande-Bretagne, Allemagne, Espagne, Italie. Le rapport, organisé en fiches thématiques, passe en revue les législations s'appliquant aux contrats à durée déterminée, au travail intérimaire et aux licenciements économiques. Il analyse les différents systèmes de formation professionnelle continue ainsi que les régimes d'assurance chômage. Une fiche est par ailleurs consacrée à l'organisation des services publics de l'emploi.

Engagement en formation et rapport au travail

Savoirs, revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes – Hors série 2007 - L'Harmattan

Ce numéro spécial est destiné à accompagner les différentes réflexions engagées par l'AFPA sur le lien entre sécurisation des parcours et compétitivité. Il s'agit ici, de mieux comprendre les conditions de l'usage de la formation dans les parcours des personnes les moins qualifiées.

L'introuvable sécurité de l'emploi

AUER Peter, GAZIER Bernard, EDITIONS FLAMMARION, 01/10/2006, 194 p., cote : 14.1235

Délocalisations, précarité, chômage... Que restera-t-il de nos emplois demain ? Quels salaires et quelles conditions de travail pourront-ils nous offrir ? Cet ouvrage propose de sortir du cadre français et de s'inspirer par exemple du modèle danois, mais aussi des "Fondations de travail" autrichiennes qui épaulent le reclassement des personnes en cas de restructuration : ou encore de considérer le congé parental suédois qui favorise à la fois l'égalité des sexes et le retour à l'emploi. Il propose également de repenser la "flexicurité de l'emploi". Comment combiner les exigences de la flexibilité du travail et celles de la sécurité des personnes ?

Guide de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

KERLAN Françoise, EDITIONS ORGANISATION, 01/09/2004, 236 p., cote : 18.2118

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'identifier et d'adapter les compétences de ses ressources humaines à ses propres besoins et aux attentes des salariés. Cet ouvrage fournit des éclairages nouveaux en termes de précautions à prendre et de préconisations pour l'entretien annuel, le bilan professionnel, le bilan de compétences et l'élaboration du plan de formation, de nombreuses fiches-types pour éclairer les aspects méthodologiques et pratiques et des cas pratiques d'entreprises.

Comment piloter une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'échelle d'un territoire ou d'un secteur d'activité ?

ARACT CHAMPAGNE ARDENNE, 01/01/2005, 18 p., cote : 18.2119

Ce document comporte 4 fiches synthétiques correspondant aux phases de la conduite d'une action GPEC : phase de faisabilité et de lancement - phase de diagnostic - phase de construction du plan d'action - phase de suivi.

Offre de compétences et mobilité professionnelle : un projet pour quoi faire ?

ERNOULT-DUBOIS Anne, EDITIONS YVES MICHEL, 01/01/1999, 150 p., cote : 09.277

Cet ouvrage démontre la nécessité et l'efficacité d'un accompagnement personnalisé, permettant un autre regard sur soi, pour optimiser ses choix professionnels, donner corps à son projet. Bilan de compétences, analyse des pratiques et formation sont trois atouts essentiels d'une mobilité professionnelle réussie. L'adaptabilité sera-t-elle la compétence majeure, indispensable aux nouvelles logiques de la négociation sociale ?

Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels

COLLECTIF D'AUTEURS, AMYNOS, 01/02/2008, 131 p., cote : 14.2144

Cette étude apporte une contribution spécifique au débat sur les voies et moyens à envisager pour faire évoluer les politiques d'orientation et de formation tout au long de la vie dans le sens d'une "sécurisation active" des trajectoires professionnelles.

La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?

SANTELMANN Paul, GALLIMARD, 01/03/2001, 224 p., cote : 02.160

Durant ces 30 dernières années, des millions de salariés ont été confrontés à des modernisations auxquelles personne ne les avait préparés. Aujourd'hui, le développement économique est de plus en plus conditionné par la capacité des individus à renouveler leurs connaissances au cours de leur vie. La formation professionnelle est désormais tenue pour une panacée dans la politique de l'emploi, en France comme à l'étranger. Mais a-t-elle l'efficacité qu'on lui suppose ? Vecteur de connaissances que ne peuvent transmettre ni l'école, ni l'université, est-elle destinée, nouvelle forme complémentaire de l'instruction, à devenir un nouveau droit de l'homme ?

Former pour adapter et recruter : usages des CQP dans la métallurgie

PERSONNAZ Elsa, VENEAU Patrick, CEREQ, 01/03/2002, 60 p., cote : 08.328

Les certificats, dont les branches possèdent la maîtrise totale du contenu et de l'organisation, favorisent souplesse et adaptation aux spécificités de l'entreprise. Préparés dans le cadre d'un contrat de qualification, leur utilisation s'apparente-t-elle à une recherche de flexibilité externe ? En quoi les formations dispensées répondent-elles aux besoins des entreprises ? Les certificats sont-ils pour les jeunes synonymes d'insertion réussie ? Préparés dans le cadre du plan de formation, comment s'inscrivent-ils dans le parcours professionnel des salariés et dans la politique de formation de l'entreprise ? Quelle est leur articulation avec les diplômes de l'Education Nationale ? Issu d'une enquête croisant itinéraire de titulaires et analyse de politiques d'entreprises, ce rapport apporte des éléments de réponse à travers les cas spécifiques de 4 CQP de la métallurgie.

Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires

GERME Jean-François, MONCHATRE Sylvie, POTTIER François, COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN, LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 01/02/2003, 111 p., cote : 14.2120

Comment se sont transformées les mobilités professionnelles, entendues comme changements de situations professionnelles sur le marché du travail ? En quoi les trajectoires des personnes se modifient-elles ? Quelles conséquences peut-on tirer, pour une prospective de l'emploi, de l'évolution passée des mobilités professionnelles ? C'est autour de ces questions que ce rapport est organisé. Il montre que si les mouvements sur le marché du travail ont augmenté, c'est en raison de l'accroissement des passages par le chômage et que ces mouvements, qui révèlent des inégalités entre catégories sociales, se concentrent sur les moins qualifiés. Selon les

auteurs, les besoins de recrutement qui se dessinent dans les années à venir peuvent ouvrir des perspectives d'amélioration de la qualité des mobilités professionnelles.

La formation tout au long de la vie : une chance égale pour tous ?

COLLECTIF D'AUTEURS, VEI ENJEUX, 01/03/2004, 204 p. , cote : 02.178

Ce numéro comprend un entretien avec Bertrand Schwartz et différents articles sur le thème de la formation tout au long de la vie avec l'accent mis sur les difficultés d'accès pour les publics de bas niveaux.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) - Rapport au Parlement

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP), DARES, CEREQ, CEREQ, 01/01/2008, 34 p., cote : 09.2160

Ce rapport prévu dans la loi du 17 janvier 2002 créant la VAE (Validation des acquis de l'expérience), évalue le dispositif, cinq ans après son entrée en vigueur. Il rappelle les enjeux de la loi, sa mise en place et indique les résultats obtenus. Il s'interroge sur les conditions de la mise en œuvre de la VAE et sur son incidence dans la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des ressources humaines dans les entreprises. Ce rapport a été établi par la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), en collaboration avec la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et le Céreq (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications).

Il s'appuie aussi sur une enquête menée auprès des ministères intéressés, par l'intermédiaire du comité interministériel de développement de la VAE ; auprès des conseils régionaux, par l'intermédiaire de l'Association des régions de France ; et auprès des partenaires sociaux, par l'intermédiaire du Comité paritaire national de la formation professionnelle.

Anticiper et concerter les mutations

ROUILLEAULT Henri, MINISTERE DE L'EMPLOI DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE, 23/07/2007, 186 p., cote : 18.2130

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 établit, pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés, que "l'employeur engage tous les 3 ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi... La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences, ainsi que d'accompagnement de la mobilité géographique et professionnelles des salariés". Henri Rouilleault, directeur général de l'ANACT, a été chargé par le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le Ministre de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes, "d'un état des lieux des bonnes pratiques de négociation et de mise en œuvre, des difficultés rencontrées, et de différentes préconisations opérationnelles".

La VAE au service des parcours professionnels et des ressources humaines

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, CENTRE INFO, 01/07/2006, 68 p. , cote : 09.2153

Ce dossier illustre les multiples facettes d'une démarche VAE. Il témoigne de la diversité des actions collectives de VAE développées sur les territoires, qu'il s'agisse de conventions globales engageant plusieurs certificateurs, de parcours complets permettant un suivi renforcé des personnes qui ont le plus de difficulté à faire valoir leurs droits, ou encore d'outils de lisibilité des compétences et des gestes professionnels sur un secteur.

Les mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du travail ?

COLLECTIF D'AUTEURS, CENTRE D'ANALYSE STRATEGIQUE, CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI, 29/06/2006, 52 p., cote : 14.2140

Actes du colloque du jeudi 29 juin 2006 à Paris concernant les mobilités professionnelles et abordant leur rôle auprès des tensions du marché du travail.

L'aide au plan prévisionnelle de l'emploi et des compétences : sensibilisation au PGPEC

CARIF INFO198, 1/6/2004, sp.,

Cette fiche technique présente l'aide au plan de gestion prévisionnelle des compétences : objectifs, bénéficiaires, le plan GPEC, méthode et démarches, conventions d'appui, convention de sensibilisation, aides complémentaires et contacts.

Réforme de la formation : vers une gestion des compétences

COLLECTIF D'AUTEURS, PERSONNEL, 01/10/2005, pp. 26-60, cote : 18.3119

Au sommaire de ce numéro sur la réforme de la formation : Organismes de formation, de la transmission du savoir à la GRH - Métiers de l'assurance, les apports d'un observatoire dans la politique de branche - Convention nationale du Garf, les responsables formation sceptiques face à la réforme - La formation après 45 ans : promesse ou nécessité ? - Le concept GPEEC dans l'armée de terre, mythe ou réalité ? - La compétence à l'épreuve du temps, vers le paradoxe d'une formation contrôlée...

Les négociations sur la formation : la branche devient le cadre privilégié de définition des politiques de formation

LUTTRINGER Jean-Marie, PREMIERES SYNTHES 31.1, 1/8/2005, 4 p.,

Fin 2004, plus de 130 accords de branche ont été signés en application de la loi du 4 mai 2004. Cette négociation a permis de donner un cadre juridique propre à chaque branche : définition des publics et des actions prioritaires, durée des formations, rémunération des salariés, etc. Cependant, si les branches ont largement contribué aux conditions de mise en œuvre des dispositifs et des procédures, certains domaines restent à l'initiative de l'entreprise, en particulier : le plan de formation ou les temps de formation.

Le rôle de la formation continue sur la mobilité professionnelle : quelle différenciation spatiale ?

FORMATION EMPLOI N°89, 1/1/2005, pp. 47-63,

La formation continue en entreprise et la mobilité professionnelle dépendent des marchés locaux du travail. Paradoxalement, cette différenciation spatiale est rarement étudiée. Plus que les conditions d'accès à la formation continue, ce sont sa nature et ses conséquences en termes de mobilité qui diffèrent en fonction de la densité des marchés locaux. Ainsi, dans les espaces ruraux, la formation vise plutôt à adapter le salarié au poste de travail et la mobilité se réduit de façon plus prononcée après un passage en formation. Dans les espaces urbains, le passage en formation se valorise mieux en termes salariaux. [D'après le résumé de la revue]

Mobilité nationale et mobilité professionnelle

CLOT Yves, ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE 190, 1/5/2004, pp. 63-65,

Développer la mobilité transnationale et la mobilité professionnelle des personnes constitue un objectif prioritaire des pays européens, régulièrement réaffirmé depuis 2000. Les programmes Leonardo da Vinci et Socrate, mis en œuvre par l'Union européenne en appui des politiques de formation professionnelle et d'éducation des Etats membres, contribuent pleinement à la réalisation de cet engagement en offrant à tous des opportunités de mobilité très variées.

Formation professionnelle tout au long de la vie et gestion des compétences

CCI PARIS, 01/01/2007, 36 p., cote : 18.3120

Ce guide présente :

- les outils de gestion des compétences individuelles (bilan de compétences, entretien professionnel, passeport formation, VAE, CIF)
- les nouveaux dispositifs de formation tout au long de la vie (DIF, plan de formation rénové, contrat et période de professionnalisation)
- les modalités de financement et les aides existantes.

Il est complété de quelques illustrations partant de questions les plus fréquemment posées par les décideurs ou professionnels des ressources humaines.

Les rêves d'avenir comme moteur de l'orientation tout au long de la vie

COLLECTIF D'AUTEURS, L'INDECIS N°57-58, 1/3/2005, 90 p.,

Les rêves d'avenir dans l'enfance puis tout au long de la vie influencent nos projets personnels et professionnels. Ce numéro spécial, reprenant les interventions de l'université d'été, fait la part entre le rêve et la réalité qui forge l'identité de chacun.

Education / Formation tout au long de la vie : Les préconisations du CESR

CARIF INFO N°208, 1/9/2005, p. 8,

Un rapport élaboré par le CESR Poitou-Charentes ouvre une réflexion prospective sur l'amélioration de l'efficacité du système de formation professionnelle pour une « éducation tout au long de la vie ».

Réforme de la formation : vers une gestion des compétences

PERSONNEL N°463, 1/10/2005, pp. 26-60,

La réforme de la formation professionnelle est bien mal nommée, car elle introduit un changement de logique que son appellation n'indique pas. Les nouvelles dispositions englobent la formation dans un dispositif beaucoup plus complet de gestion des compétences tout au long de la vie. Elles passent d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Ce dossier montre à travers des analyses et des expériences concrètes, qu'on est à un tournant dans lequel l'intérêt du salarié rejoint celui de l'entreprise dans une responsabilisation partagée pour une réussite commune. [D'après le résumé de la revue]

Anticiper l'emploi sur nos territoires

PECHEUX Marc, PERARD Isabelle, OPEQ, COMITE DE BASSIN D'EMPLOI NORD HAUTE-MARNE, 01/07/2006, 75 p., cote : 14.333

Cette étude sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) pose notamment le problème du vieillissement de la population active, lié au départ à la retraite de la génération du baby-boom. Elle présente des données statistiques sur la région Champagne-Ardenne, et plus particulièrement sur le comité de bassin d'emploi Nord Haute-Marne.

Transformations et enjeux de la validation de l'expérience

FORMATION PROFESSIONNELLE CEDEFOP N°35, 1/5/2005, p p. 45-55,

Cette contribution analyse les changements en cours en matière de validation des acquis de l'expérience dans les textes et dans les pratiques. Elle identifie les enjeux dans le contexte européen : enjeux économiques de la validation, enjeux pour la société, enjeux pour l'université.

Mobilités professionnelles et compétences transversales : rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications

AFRIAT Christine, GAY Catherine, LOISIL Florence, LA DOCUMENTATION FRANCAISE, CENTRE D'ANALYSE STRATEGIQUE, 01/06/2006, 105 p., cote : 14.2136

Cette étude prospective porte sur la prise en compte des compétences dites transversales, compétences qui peuvent être transférées d'un secteur d'activité à l'autre et constituer ainsi un facteur de mobilité professionnelle, en réponse aux évolutions du marché du travail. La première partie apporte des définitions de la compétence et de la mobilité professionnelle. La deuxième partie se penche sur les réflexions menées par différents acteurs, institutionnels, branches et entreprises, sur cette problématique, qu'il s'agisse de la mobilité ou de la notion de compétences et de transversalité.