

Le point sur...nos dernières acquisitions

SCIENCES HUMAINES

Identité(s) L'individu, Le groupe, la société

HALPERN Catherine ; RUANO-BORBALAN Jean-Claude, Sciences humaines, pp.1-391, 05/2004 **Ouvrage - Réf. 1.10-13**

Pratique de la médiation : une méthode alternative à la résolution des conflits

LASCOUX Jean-Louis, ESF Editeur, pp.1-222, 09/2004

Résumé : La notion de médiation se conjugue aujourd'hui dans de nombreux domaines, des services publics au droit en passant par l'entreprise. Souvent improvisée, elle se professionnalise néanmoins de plus en plus avec des comportements et des outils spécifiques. Ce livre donne une description du concept de médiation avant d'expliciter la position du médiateur et les différentes situations de conflit. La mise en œuvre des processus de médiation ainsi que l'énoncé des outils d'action et la mise en pratique d'un modèle de pensée " non jugeant " sont mis en exergue. Des exercices pratiques complètent cette partie plus théorique. **Ouvrage - Réf. 1.10-14**

L'invention de soi : une théorie de l'identité

KAUFMANN Jean-Claude, Armand Colin, pp.1-352, 03/2004

Résumé : L'individu moderne tombe en panne sitôt qu'il ne croit plus à sa propre histoire : l'analyse parfaitement documenté ouvre sur la question de l'identité. après un bilan critique de l'histoire du concept, l'auteur nous propose une théorie ancrée dans l'actualité la plus vive, qui rend subitement plus intelligible notre horizon. **Ouvrage - Réf. 1.10-19**

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le DIF : Comprendre et mettre en œuvre la Réforme de la formation professionnelle

FERNANDEZ Alain-Frédéric, Editions Dunod, pp.1-229, 2004

Résumé : La réforme de la formation professionnelle signée par les partenaires sociaux puis votée par les parlementaires le 4 mai 2005 introduit de nouvelles manières et procédures de formation. L'ouvrage liste les principaux changements apportés par la loi comme le DIF (Droit individuel à la formation), le passeport formation, le contrat de professionnalisation. Les mesures faisant partie du paysage antérieur sont également mentionnées comme le CIF, la VAE, le bilan de compétences ou le compte épargne temps. Les méthodes à mettre en place par l'entreprise ne sont pas oubliées, de la négociation et des chantiers à mener en priorité aux actions à mener par les managers, les salariés, les formateurs, les syndicalistes les DRH et ce pour chaque dispositif de formation. **Ouvrage - Réf. 10.20-33**

Formation professionnelle : le guide de la réforme

PARMENTIER Christophe ; ROSSIGNOL Philippe, Editions d'Organisation, pp.1-264, 2004

Résumé : Suite aux négociations des partenaires sociaux concernant l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle (ANI Formation), le gouvernement vient de promulguer le 5 mai 2004 une loi reprenant à son compte ses principales propositions. L'ouvrage fait un état des lieux du paysage de la formation professionnelle avant d'expliciter ce que la réforme va changer pour les entreprises et leurs partenaires. Seront ainsi examinés le DIF (droit individuel à la formation), le contrat de professionnalisation, le plan de formation de l'entreprise, les nouveaux modes de financement de la formation, les changements pour le management ou les salariés, sur les prescripteurs (OPCA) et ses implications dans l'offre de formation. **Ouvrage - Réf. 10.20-34**

L'Accord majeur

, Confédération française de l'encadrement CGC, pp.1-48, 2004

Résumé : Expliquer les nouvelles modalités de l'accord national interprofessionnel sur la formation de manière ludique, tel est l'objectif de cette bande dessinée éditée par la CFE-CGC. Le contrat et la période de professionnalisation, l'entretien professionnel et le passeport formation, la validation des acquis, le Droit individuel à la formation (DIF), le Congé individuel de formation (CIF), le congé de bilan de compétences, le

plan de formation de l'entreprise sont abordés. La contribution financière des entreprises, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la consultation des comités d'entreprise sont des sujets également traités. **Ouvrage - Réf. 10.20-38**

La formation professionnelle continue

, Liaisons Sociales Magazine, pp.1-70, 11/2004

Résumé : Ce fascicule aborde tous les thèmes de la réforme de la formation professionnelle mise en œuvre par la loi du 4 mai 2004 : modalités de financement et rôle nouveau des OPCA, nouveaux contrats (contrat de professionnalisation), le tutorat, la VAE, le DIF, l'apprentissage et son financement, le plan de formation sont ainsi développés de manière complète et concise. **Ouvrage - Réf. 10.20-39**

Réforme de la formation professionnelle : points clés et nouveaux dispositifs

, Fédération de la Formation Professionnelle, pp.1-10, 01/2005

Résumé : Cette synthèse revient sur les principales dispositions de la loi du 4 mai 2004 concernant la formation professionnelle continue. Ainsi un point sur le Droit Individuel à la Formation (DIF) est-il réalisé ainsi que sur le contrat et la période de professionnalisation, les actions de formation dans le cadre du plan de formation, les dispositifs concernant la gestion des compétences tels que le passeport formation, le bilan de compétences ou l'entretien professionnel. **Ouvrage - Réf. 10.23-11**

GESTION DES ÂGES

3 clés pour comprendre le vieillissement et gérer l'allongement de la vie professionnelle

, ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, Lab'Ho, aravis, pp.1-76, 2004

Résumé : Le vieillissement de la population active est une donnée peu prise en compte par les entreprises mais qui va devenir absolument incontournable dans les 10 ans à venir. Cette étude se base sur les expériences de trois entreprises confrontées au vieillissement de sa main-d'œuvre. Les deux premières parties sont consacrées à la nécessité d'établir un diagnostic sur le vieillissement à partir d'indicateurs fiables, de l'opinion des quinquas sur ce phénomène ou de pratiques RH puis " d'éviter les écueils " par l'intermédiaire d'une bonne politique managériale se méfiant des pratiques du renouvellement de ses salariés pour de " simples " questions de coûts. Des pistes de mise en œuvre d'une gestion des âges en entreprise sont données en complément. Enfin, quelques expériences d'entreprises sont évoquées. **Ouvrage - Réf. 13.36-20**

Compétitivité et vieillissement

, Institut Montaigne, pp.1-198, 09/2003

Résumé : Le vieillissement démographique menace la compétitivité des entreprises et de l'économie françaises. Le taux d'activité des populations vieillissantes et jeunes est insuffisant. Cette étude établit un modèle combinant compétitivité et attractivité de la France et fait une comparaison entre la France et les Etats-Unis ainsi qu'avec les pays européens, tout en adoptant une analyse transrégionale. Elle donne ses solutions pour remédier au problème du vieillissement. **Ouvrage - Réf. 13.36-22**

Rapport annuel 2004 : gestion des âges et politiques de l'emploi

, Inspection Générale des Affaires Sociales, La Documentation française, pp.1-336, 2004

Résumé : Le rapport annuel de l'IGAS commence par un état des lieux de la situation et de l'évolution de l'emploi des seniors en France en 2004 (vieillesse de la population, projection démographique jusqu'en 2050, répartition géographique de la population active, apport de l'immigration). Il analyse des phénomènes tels que la persistance des discriminations ainsi que la prise de conscience collective du problème du sous-emploi des 50-64 ans, prise de conscience qui ne change pas pour autant les pratiques de recrutement. Il envisage, à la lumière de comparaisons européennes, une réorientation des politiques publiques de l'emploi, du travail et l'accentuation de la formation. Le rapport propose enfin de mieux coordonner l'observation sociale, de lier la gestion des âges, le développement des compétences et l'évolution de l'organisation du travail. Il suggère par ailleurs d'inciter au retour à l'emploi ou au maintien dans l'emploi des seniors, d'aménager les transitions entre activité et inactivité, de faciliter le dialogue social sur la gestion des âges et de sensibiliser l'opinion et les acteurs économiques et sociaux à la reconnaissance de l'expérience. Parallèlement à ce rapport, l'IGAS publie, sur le même thème, quatre rapports portant sur la Belgique, l'Allemagne, la Suède, le Royaume-Uni, ainsi qu'un rapport de synthèse sur l'Union européenne. L'inspection consacre par ailleurs quatre autres rapports portant chacun sur un secteur professionnel particulier (Bâtiments et travaux publics, industrie aéronautique, secteur bancaire, secteur sanitaire et social). **Ouvrage - Réf. 13.36-9**

Professionnels de la formation, de l'insertion professionnelle, de l'emploi et de l'orientation de la région PACA, vous pouvez emprunter ces ouvrages auprès du pôle Documentation, ressources multimédia.

Pour plus d'informations sur les modalités d'emprunts, sur place ou à distance, contactez-nous !

Courriel : documentation@espace-competences.org, Tél. 04.42.82.43.34/30

<http://www.espace-competences.org/documentation/>
