



Compte-rendu approuvé par la
CPNEFP du 12-04-2012

CPNEFP du 1^{er} mars 2012

Compte rendu

Collège employeurs :

SdA : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Jean-Pierre BARRANGER, Jacques PUISSANT

UNSA : Odette BAUMGARTNER, Patrick SARAZIN, Edmond CEZARD, Christophe YUEN, François PICHET

Collège salariés :

CFDT : Alain HENAU, Stéphane CALMARD

CGT : Laurent TABBAGH

FO : André ZAJDA, Dominique MODAINE (excusé)

Président : Alain HENAU

Vice Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Consultant : Bernard DUCROIX

Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 05 janvier 2012
- 3 - Rapport sur les activités de la Présidence
- 4 - Licence professionnelle
- 5 - Labellisation des formations
- 6 - Portrait statistique de la branche
- 7 - Questions diverses :
 - * Communication des décisions sur le site de la branche architecture

Point n° 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : l'ordre du jour de la CPNEFP du 1^{er} mars 2012 est approuvé sous réserve que le point n° 4 (licence professionnelle) soit traité avec le point n° 3 (activités de la Présidence).

Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 05 janvier 2012

Point n° 3 (dispositif FeeBat) - l'Unsa et la CFE-CGC sont pour le dispositif FeeBat et les 5 autres organisations syndicales *seraient* "contre".

Décision : sous réserve de la modification, le compte-rendu du 05 janvier 2012 est approuvé (abstention FO).

Point n° 3 : Rapport sur les activités de la Présidence

➤ Licence professionnelle :

JFC (SdA) : la Présidence de la CPNEFP a rencontré la Directrice des Ecoles, Maryline Laplace, et lui a exposé à nouveau le problème de la licence professionnelle. Le Ministère propose de s'inscrire dans un processus de mise en place de la licence pro mais dans le cadre des écoles d'architecture. Maryline Laplace, qui était auparavant directrice de la formation au Ministère de l'agriculture, a monté, par dérogation, une licence pro dans le cadre des écoles d'agriculture qui a reçu par la suite l'agrément de l'Enseignement Supérieur. Après que la Présidence ait à nouveau exposé les objectifs de la licence pro (sans rapport avec la licence en architecture), le Ministère de la culture a donc soutenu la démarche de la branche et lui a proposé de mettre en œuvre une licence pro dans le cadre des écoles. L'intérêt pour la branche c'est qu'elle aura une plus grande maîtrise du référentiel, qu'elle ne pouvait l'attendre de l'Enseignement Supérieur, et l'argument essentiel du Ministère de la Culture a été de dire qu'en passant un partenariat avec les universités, il y aurait des problèmes au niveau des droits d'inscription. Il serait donc judicieux que la branche se préoccupe de ce que cela pourrait rapporter aux écoles et de voir si le budget sera suffisamment équilibré pour mettre en place cette licence pro. La Présidence a fait état des décisions prises par le Ministère à la Direction de l'Architecture et reste dans l'attente du compte-rendu et de la mise en place (le plus vite possible) d'un calendrier, en sachant que la branche participera à l'élaboration du dossier et soutiendra le Ministère dans ses différentes démarches.

OB (UNSFA) : s'est renseignée auprès de l'école d'architecture de Montpellier et il semblerait que la personne responsable des licences pro n'y soit plus, ce qui risque de poser problème.

JFC (SdA) : aujourd'hui, la licence pro existe, puisqu'il y en a déjà une qui a été mise en œuvre par l'école de Strasbourg. Montpellier est un cas un peu particulier (eu égard à la disparation de la formation continue), cependant, les écoles commencent de plus en plus à prendre en compte la formation professionnelle, il existe même un Directeur de la formation professionnelle à l'école de Belleville.

PP : la CPNEFP a adressé à Maryline Laplace un mail pour confirmer quelques points de la licence pro qu'elle a jugés importants. Le sujet avance puisqu'à la demande de la DGP, il devra être abordé lors de la rencontre des pôles.

AH (CFDT) : la CPNEFP espère que Maryline Laplace va profiter de la rencontre des pôles qui aura lieu en Aquitaine, et auxquels assisteront une grande partie des directeurs d'écoles, pour affirmer sa position sur la formation professionnelle continue au sein des écoles d'architecture (ce qui est le combat de la branche depuis près de 5 ans). Par ailleurs, le secrétaire général a rencontré le responsable de la formation professionnelle continue de l'école de Belleville.

EC (UNSFA) : se rapprocher des écoles d'architecture est une très bonne chose mais souhaite attirer l'attention de la CPNEFP sur les pratiques de certaines en matière de droits d'inscription notamment les droits d'inscription forcés au régime de la sécurité sociale des étudiants alors que ceux-ci sont salariés et cotisent donc déjà par ailleurs. Les écoles d'architecture sont « sympathiques » avec les étudiants entrant dès qu'il s'agit d'argent.

AH (CFDT) : cette information devra être actée lors les futures discussions avec les écoles, bien que pour la formation professionnelle continue, cet aspect financier ne devrait pas exister.

JFC (SdA) : c'est le cas pour toutes les écoles et toutes les universités, les étudiants salariés ont le double régime puisque le régime étudiant est obligatoire dans le cadre des études supérieures et les écoles et les universités ne peuvent pas y déroger.

AH (CFDT) : la branche sera amenée à se poser la question du financement de la licence et des frais annexes (salaires, repas, hébergement ...), elle n'aura donc qu'à mettre en place un aspect complémentaire relatif notamment aux frais d'inscription et savoir si elle les prendra à sa charge en totalité ou si elle les laissera à celle des salariés.

PP : bien que Maryline Laplace ait été sollicitée par la branche depuis longtemps, elle a semblé s'approprier le dossier et a été assez intéressée par la dimension "modalités de prise en charge" dans le cadre de la formation professionnelle continue, ce qui recoupe une partie des échanges qui ont eu lieu avec l'école de Belleville. Celle-ci a communiqué des documents, qui ne sont pas encore diffusables, sur des études menées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur auprès d'autres (comme celui de la Culture) qui mettent en œuvre au sein des écoles des dispositifs qui sortent du cadre dudit Ministère de l'Enseignement Supérieur. La pression est visiblement mise sur les Ministères concernés pour s'assurer que la formation professionnelle continue devienne bien un des aspects mis en œuvre par ces établissements. C'est une période un peu charnière où la CPNEFP sort de la réaction des directeurs d'écoles, lorsqu'ils ont été sollicités sur la licence pro il y a plus d'un an, et qui ne voulaient pas s'engager tant que la DGP n'avait pas donné son autorisation. Visiblement, Maryline LAPLACE a été surprise de ce type de réponse de la part des directeurs d'écoles et de là est venue la proposition d'essayer, dans le cadre des rencontres des pôles, d'affiner les échanges avec les directeurs qui semblent pour l'instant en grande difficulté pour faire ressortir dans leur rapport d'activité, ce qui relève de la formation initiale de la formation continue. Pour avoir fait le tour des rapports des différentes écoles qui répertorient le nombre d'étudiants passés par l'un ou l'autre des dispositifs, jusqu'à aujourd'hui, elles ne savent pas faire la part des choses ; ce qui relève de la formation professionnelle continue est toujours recensée comme relevant de la

partie d'activité "formation initiale" (y compris la HMO). Les directeurs d'écoles sont en train de découvrir un nouveau monde de la formation continue et le projet que la branche leur amène devrait permettre de clarifier un peu les affaires. Maryline LAPLACE a posé de nombreuses questions sur la prise en charge, sur les budgets de la formation mis en œuvre par l'Opca PI ; elle s'est fait confirmer qu'il y avait des opportunités, pour les établissements, d'aller chercher des recettes qu'ils n'avaient pas jusqu'à ce jour.

AH (CFDT) : lors de la rencontre des pôles, si Marilyne Laplace confirme les propos qu'elle a eus en petit comité et qu'elle instaure cette démarche, à savoir que ce sont aux écoles d'architecture de s'occuper de la formation professionnelle continue, la branche aura atteint son objectif. Il ne lui reste plus qu'à être patiente et en cas d'échec, il ne lui restera plus qu'à se tourner vers les universités.

Décision : la CPNEFP propose de réactiver la sous commission "licence pro" afin qu'elle travaille avec le Ministère.

➤ **Rencontre des pôles :**

AH (CFDT) : la Présidence de la CPNEFP sera présente à la rencontre des pôles qui aura lieu en Aquitaine les 29 et 30 mars prochains ; A. Hénaux ne pouvant y assister, S. Calmard représentera le collège salarié. La participation de F. Pichet (UNSFA) et de J. Puissant (SdA), représentants régionaux, sera souhaitable. Compte-tenu de leur connaissance des sujets abordés, il serait intéressant que le secrétaire général et Bernard Ducroix accompagnent la délégation.

BD : il faudra que le paritarisme ait une parole assez forte sur les sujets abordés et rappelle que la CPNEFP est là pour la formation des salariés et qu'elle a un rôle à jouer dans les formations qui tournent autour de l'architecture et qui n'amènent pas forcément au DPLG.

AH (CFDT) : il va falloir que les écoles s'adaptent, c'est la raison pour laquelle la présence de Maryline Laplace sera essentielle car c'est elle qui leur donnera l'ordre d'avancer.

FP (UNSFA) : il faut trouver la meilleure complémentarité entre les centres de formation et les écoles d'architecture.

Décision : la CPNEFP acte que P. Pouilley et B. Ducroix accompagneront la Présidence lors de la rencontre des pôles qui aura lieu en région Aquitaine les 29 et 30 mars prochains. Elle souhaite également associer à cette manifestation F. Pichet (Unsfa) et J. Puissant (SdA), représentants de la CPR Aquitaine.

Point n° 4 : Licence professionnelle

Sujet traité au point n° 3.

Point n° 5 : Labellisation des formations

➤ **Information sur la labellisation 2012 :**

*** Utilisation du logo :**

PP : les OF ayant reçu le label 2012 n'ont pas tous demandé à ce que le logo leur soit attribué pour qu'ils puissent se prévaloir du label dans la promotion de leurs actions. Certains ont réagi, d'autres non, ce qui pose problème puisque toutes ces formations sont affichées sur le site de la branche comme ayant été labellisées. La question de la crédibilité du label se pose dès lors qu'il y a une contradiction entre les informations qui figurent sur le site et celles de certains OF qui n'en font pas état. Le problème se complique au regard des programmes de certains OF qui ne font même pas état des formations qui ont obtenu le label. Le GEPA a affirmé utiliser le logo or, les actions de formations n'apparaissent pas sur leur site au motif qu'elles ne seront pas programmées tant que l'OF n'aura pas les disponibilités des formateurs. Outre le GEPA, il y a aussi 2 OF de la région Midi-Pyrénées (SIFCA et Envirobat) qui ne font pas état du label.

JFC (SdA) : tous les OF avaient pourtant été prévenus que le fait de voir leurs formations labellisées, impliquait l'obligation d'en faire état ; or aujourd'hui, pour un bon nombre d'entre eux, ce n'est pas le cas.

PP : cette obligation apparaît dès le départ dans la démarche telle qu'elle a été initiée pour 2013. Lors de l'attribution du label 2012, une information a été adressée individuellement aux OF pour chaque formation labellisée.

BD : le CTL avait attiré l'attention de la CPNEFP sur le fait qu'un certain nombre d'OF travaillant par catalogue ne sont pas à même, un an à l'avance, de dire à quelle date et avec qui exactement ils feront les choses. La CPNEFP pourrait leur demander qu'ils fassent au moins référence au label qu'ils ont demandé et qu'ils ont obtenu et qu'il figure sur leur site avec le logo du label. Que certains OF soient en retard est compréhensible, mais ils doivent mentionner sur leur site et sur leur catalogue qu'ils ont reçu le label et que la formation est en cours de préparation ; la moindre des choses c'est qu'ils fassent état de ce qu'ils ont demandé. Quant à faire le point pour ceux qui n'ont pas respecté la règle, il faut attendre la fin de l'année. Le programme de travail sur la labellisation 2013 devait comprendre une comparaison entre ce qui s'est fait en 2012 et ce qui se ferait en 2013 ; il faudrait peut-être imaginer des mesures de sanction vis à vis de ceux qui ne respectent pas les règles du jeu. La CPNEFP a accepté de prendre des OF et de labelliser leurs formations parce qu'ils offraient des garanties, or, si ces garanties ne sont pas respectées pour quelque raison que ce soit, il faudra bien imaginer un système de sanction.

JFC (SdA) : les OF qui ont demandé la labellisation doivent s'inscrire dans les règles fixées par la branche.

EC (UNSFA) : il faut que chacun prenne ses marques et cela risque de prendre un certain temps.

BD : c'est pour cela qu'un bilan sera fait en fin d'année, sans pour autant exclure l'idée que certains se conduisent mal.

AH (CFDT) : l'objectif recherché c'est que les formations soient de qualité, c'est pourquoi les meilleures ont été sélectionnées ; certains OF ont joué le jeu et ont obtenu le label, une lettre "d'étonnement" et d'interrogation pourrait être envoyée à ceux qui ne l'ont pas joué.

PP : un mail leur a déjà été adressé dans ce sens.

AH (CFDT) : c'est la première année, il faut être indulgent, par contre, en fin d'année, il serait intéressant d'interpeler les OF et leur demander une espèce de rapport d'activité (nombre de stagiaires, évaluation de la labellisation ...) ce qui, de ce fait, les rendrait redevables d'un bilan. Il ne faut pas donner un label sans demander ensuite ce qu'il a produit et comment les OF l'ont ressenti.

EC (UNSFA) : un autre élément à rajouter à ces retours de "bilans d'activités", ce serait d'en faire une synthèse et de la communiquer à l'ensemble des OF.

AH (CFDT) : pour qu'ils deviennent des partenaires de la branche et non des sous traitants.

*** L'ENSA Marseille :**

PP : elle a obtenu le label pour une formation intitulée "qualité environnementale du projet architectural et urbain" en région Midi-Pyrénées et demande la possibilité de se prévaloir de ce label pour un stage qui aurait été revu dans sa durée (25 jours au lieu de 33 initialement prévus) et dans son coût tout en conservant le même contenu de la formation.

JFC (SdA) : cette formation de 33 jours devait se dérouler sur 2 ans (2 fois 15 jours + 3 jours de synthèse passés à l'école). La formation dispensée à l'ENSAM s'est dupliquée partout et d'après l'école, il semblerait que le prix commence à poser problème avec la crise ; elle a donc imaginé de pouvoir réduire de 1000 € le montant du stage. Le stage demeurerait sur un format long et sur le principe, leur demande ne devrait pas poser de problème fondamental. Le label a été attribué pour la qualité de la formation qui est connue et reconnue, le contenu demeure inchangé et l'OF accepte de s'adapter à la conjoncture économique en réduisant le coût de façon conséquente. Sur le fonds, il n'y a pas de problème, il faut simplement lui demander sur quels paramètres il joue.

PP : il semble que l'ENSAM retire du programme des aspects du contenu qui ne semblaient pas indispensables.

EC (UNSFA) : ce qui pose problème pour conserver la labellisation de cette formation puisque ce n'est plus la même, le contenu a baissé de 25 % mais pas le prix.

BD : il faut s'en tenir à un certain formalisme et trouver une procédure. L'ENSAM n'a qu'à refaire un dossier de demande de label avec les points qui ont changé.

AH (CFDT) : il va falloir attirer l'attention de l'Opca PI sur le changement de la formation dispensée par l'ENSAM qui ne correspond plus aux mêmes critères, ce qui sous entend aller jusqu'à suspendre le label de la formation.

Proposition : le label pourrait être valable pour toute action de formation engagée jusqu'à la date du 1^{er} mars ; au-delà de cette date, un nouveau dossier serait examiné par le CTL et validé en CPNEFP du 12 avril prochain. C'est la raison

pour laquelle l'Opcat PI devrait être prévenu que tout engagement pour la formation dispensée à l'ENSAM sera mis en attente jusqu'à la prochaine CPNEFP.

Décision : suite à la demande de l'ENSA Marseille quant aux modifications apportées au programme de la formation intitulée "qualité environnementale du projet architectural et urbain", la CPNEFP propose qu'elle lui envoie une nouvelle demande de labellisation avec le détail de ces changements.
La CPNEFP propose que le CTL se réunisse le jeudi 22 mars à 17h00 pour examiner le dossier.

*** L'Ecole Spéciale d'Architecture (Paris) :**

PP : apparemment, elle n'a pas pris connaissance du courrier de 2011 l'invitant à déposer des demandes. Cette année, pour être sûr que le courrier arrive au bon destinataire, il a été adressé au service "formation professionnelle continue". L'Ecole Spéciale d'Architecture a donc découvert le dispositif de stages labellisés sur le site, et parmi ces stages, l'un d'entre eux ("formation réhabilitation durable") est dispensé par le GEPA alors qu'il appartient à l'ESA. L'ESA a adressé un courrier au GEPA pour plus de renseignements (copie à la CPNEFP).

JFC (SdA) : il faut suspendre le label en attendant que le problème soit réglé.

PP : l'ESA a engagé cette démarche pour clarifier la situation, de plus, comme leur formation commence en mars et que le label a été accordé au GEPA pour la même formation, ils voudraient donc pouvoir en bénéficier.

AH (CFDT) : il faut écrire au GEPA et lui demander copie de la réponse qui a été faite à l'ESA. Si cette dernière veut obtenir un label, elle doit simplement déposer un dossier qui sera étudié par le CTL (en même temps que celui de l'ENSAM).

EC (UNSFA) : avec en plus une copie à l'ESA du courrier que la CPNEFP va envoyer au GEPA.

BD : ce n'est qu'un différend entre le GEPA et l'ESA, la CPNEFP n'a qu'à attendre la façon dont il va être réglé.

Décision : suite à l'attribution du label au GEPA pour la formation "réhabilitation durable" dispensée également par l'ESA, les partenaires sociaux proposent d'écrire au GEPA pour qu'il transmette à la CPNEFP la réponse qu'il a faite à l'ESA. Une copie de ce courrier sera adressée à celle-ci pour information.

*** Scop des 2 Rives :**

Cet OF est constitué de 2 salariés, travaillant précédemment pour Europe et Environnement, avec qui ils ont passé une convention les autorisant à mettre en œuvre en Ile de France et en Rhône-Alpes une formation pour laquelle Europe Environnement a obtenu le label. L'organisme a écrit à la CPNEFP pour connaître les modalités de transfert du label.

AH (CFDT) : le label est rattaché à l'entreprise qui a été rachetée et à partir du moment où la CPNEFP aura reçu un acte de cession d'activité, elle n'aura rien à dire.

BD : ce n'est pas un rachat de société mais le rachat du droit de dispenser deux formations et c'est là où il faut être vigilant à ce qu'il n'y ait pas captation de clientèle.

EC (UNSFA) : il reste à savoir si la CPNEFP a défini des modalités de transfert de label.

AH (CFDT) : ce cas de figure n'a pas été prévu, mais que faire ?

OB (UNSFA) : il faut avoir plus de détails, notamment s'il y a eu un rachat de clientèle et à qui s'adresse la formation.

BD : cette situation est classique chez les OF, un formateur peut monter un stage chez un organisme mais ensuite, il dispense le même stage soit en se mettant à son compte, soit en travaillant pour la concurrence. Il faut donc que la CPNEFP s'assure qu'il y a bien eu le rachat du droit de dispenser la formation et si l'acte de cession est très clair, elle ne peut pas dire non.

OB (UNSFA) : le label est attaché à la formation et non à l'organisme.

EC (UNSFA) : le courrier fait mention de trois formations, à Montreuil, à Lyon et à Strasbourg dont deux ont été labellisées (Montreuil et Strasbourg).

PP : le dossier comportait une particularité, deux tarifs pour la même formation mais en fonction de l'endroit où elle était mise en œuvre et le fait qu'elle soit mise en œuvre à plusieurs endroits était déjà mentionné dans le dossier. La demande d'extension du label concerne cette fois-ci l'Ile de France et Rhône-Alpes ; c'est donc toujours le même stage (même intitulé, même contenu) qui a été labellisé sauf qu'il a été tarifé différemment.

AH (CFDT) : puisque la cogérante de l'organisme est à la disposition de la branche pour lui donner plus de détails, il faut la contacter et s'assurer que la formation correspond bien aux thèmes et aux critères de la formation labellisée à Europe Environnement. Si oui, elle devra s'engager à respecter les conditions du label.

BD : pour éviter tout souci ultérieur, autant téléphoner à Europe Environnement qui a reçu le label et l'informer de la demande de la Scop des 2 rives.

Proposition : comme pour la formation dispensée à Marseille, le label pourrait être considéré comme valable pour toute action de formation engagée jusqu'à la date du 1^{er} mars ; au-delà de cette date, un nouveau dossier serait examiné par le CTL et validé en CPNEFP du 12 avril prochain.

Décisions : suite à la demande de la "Scop des 2 Rives", la CPNEFP demandera à Europe et Environnement s'il est d'accord pour que la formation soit dispensée en Ile de France et en Rhône-Alpes par la "Scop des 2 Rives". Dans l'affirmative, celle-ci devra fournir des précisions sur le contenu et les modalités de mise en œuvre de la formation et s'engager à respecter les conditions du label.
La CPNEFP propose que le CTL se réunisse le jeudi 22 mars à 17h00 pour examiner le dossier.

➤ Etat d'avancement de la labellisation 2013 :

PP : la campagne 2013 est engagée, les modalités de dépôt de dossier de demande de labellisation fonctionnent puisque le premier est arrivé (date limite de réponse fixée au 15 mai 2012).

Point n° 6 : Portrait statistique de la branche

La CPNEFP reçoit Rémy Debeauvais du cabinet Ithaque. C'est un cabinet d'études composé de 4 personnes et spécialisé dans l'analyse de l'emploi (aspects quantitatifs et qualitatifs sur les métiers, leur évolution et les dispositifs de formation en lien avec ces métiers). Il travaille depuis quelques années avec l'OMPL qui rassemble une douzaine de branches et a fait des études pour les géomètres et les pharmaciens. Par ailleurs, il a fait un travail de documentation pour l'accord "qualité de l'emploi" signé par l'UNAPL avec un certain nombre de thèmes dont la parité sur les seniors, l'égalité d'accès à la formation professionnelle et qui prévoient la nécessité de suivre cet accord avec des indicateurs.

1 - Les sources

✓ La DADS (déclaration annuelle des données sociales) :

Le cabinet Ithaque est venu présenter la DADS de la branche architecture, c'est un document réglementaire que toutes les entreprises fournissent annuellement et qui comprend le récapitulatif de tous les salariés de manière individuelle avec la rémunération nette qui leur est versée tout au long de l'année. L'exploitation de cette source est devenue un peu particulière puisqu'elle peut aujourd'hui être exploitée par convention collective et non plus seulement par code NAF. Un champ conventionnel peut donc être identifié de façon très précise sur la base d'un document qui est probablement le plus fiable pour l'emploi avec bien entendu des limites, mais qui donne la possibilité d'exploiter des statistiques comme cela n'a jamais été le cas jusqu'à présent. Cette source est accessible et gratuite et même si elle ne représente qu'un échantillon, elle est solide et représentative pour pouvoir être exploitée.

L'intérêt de cette source, c'est qu'elle offre la possibilité d'aller se promener d'un champ à l'autre avec exactement les mêmes variables et des possibilités de comparaisons entre branches qui sont très intéressantes.

La CPNEFP a jugé intéressant que le cabinet Ithaque vienne présenter le résultat de ce travail. Il va donc en présenter un extrait qui visait à documenter la question de l'égalité hommes/femmes, celle des seniors et de la formation, la finalité de ce travail n'étant pas de produire les chiffres de la branche. Produire des chiffres peut être utile mais ils n'ont de sens que si une branche a une idée de ce qu'elle veut en faire et ce qu'elle veut documenter. Pour la CPNEFP, il est indispensable qu'il y ait un travail de fonds et de suivi statistique.

Deux remarques :

- les chiffres présentés ont été produits avec une finalité précise, celle de documenter un certain nombre de questions

- ces chiffres ont l'avantage d'être à la fois exhaustifs sur un champ et issus d'une source réglementaire (et non pas d'enquête) ; les meilleures enquêtes réalisées dans les branches n'arriveront pas à un taux de réponses et à une qualité de réponses équivalents à la DADS.

La source principale qui va être présentée est la DADS qui arrive avec 2 ans de retard, les données sont exploitées chaque année par l'INSEE et sont diffusées l'année N+2 de la déclaration. Les dernières données accessibles sont donc celles de 2009 et ne concernent que les salariés de la branche (et les architectes, s'ils ont le statut de gérant salarié).

✓ **Les données de l'OPCA PL :**

Elles permettent de mesurer de façon identique pour tous les secteurs :

- **Le taux d'entreprises formatrices** : rapport entre les entreprises ayant au moins connu un départ en formation et l'ensemble des entreprises de la branche.

- **Le taux d'accès à la formation** : rapport entre les salariés ayant suivi une formation et le nombre total de salariés présents dans les entreprises de la branche.

Avec les données de l'Opcpla PI, il y a matière à travailler de façon beaucoup plus fine les données sur la formation (profil des stagiaires, type de stages ...)

✓ **Source "enquête emploi" :**

Ce sont les données annuelles nationales de l'INSEE qui offrent l'avantage d'être produites en 2010 et d'interroger des individus et non pas des salariés via leur entreprise. Ces individus sont le mieux à même pour répondre à des questions individuelles que ne peuvent pas renseigner les entreprises. Ils sont suivis sur 6 trimestres, ce qui donne une vision temporelle de chaque individu, notamment pour les passages au chômage. Les questions posées sont très précises (temps partiel choisi/pas choisi, nombre d'heures travaillées en plus ...). La contrainte, c'est que cette enquête se fait sur un échantillon, il en faut donc un très grand nombre pour qu'elle ait un sens. Cette enquête se fait par le code NAF donc seule la profession peut être interrogée.

Conclusion : le cabinet Ithaque plaide plutôt l'intérêt des sources publiques qui ont l'avantage d'être gratuites et récurrentes. Les branches et les CPNEFP s'épuisent trop souvent à faire des enquêtes emploi qui leur coûtent cher, même si elles donnent des résultats parfois intéressants puisque des questionnements spécifiques peuvent y être rajoutés. Globalement, elles ne sont pas reproductibles, les échantillons ne sont jamais les mêmes et sont difficiles à comparer. Les sources publiques ne renseignent bien entendu pas sur tout, elles ont également des défauts mais ils sont infiniment moindres que ceux des enquêtes à façon qui sont nécessaires pour creuser un sujet précis, qui ne sont pas à exclure, mais qui n'ont plus lieu d'être pour compter l'emploi.

* **DADS :**

C'est une source administrative et l'INSEE effectue un échantillon au 1/12^{ème} à partir des données collectées sur l'ensemble des salariés. Il ne faut pas chercher à trop affiner, mais plutôt chercher des sous-populations sans trop les segmenter. Par contre, si la branche est intéressée, il y a la possibilité de demander à l'INSEE de travailler sur l'intégralité de la DADS, seulement, elle ne récupérera pas la base de données, mais des tableaux tout fait qui ne pourront pas être croisés avec d'autres variables. Par ailleurs, l'intérêt de la DADS, c'est de pouvoir comparer les données sur plusieurs années (les DADS ont pu être exploitées pour la première fois par CCN en 2007).

Pour chaque individu, les différentes variables exploitables sont les suivantes :

- **L'âge** : sous forme détaillée (effectifs pour chaque année) ou agrégée par tranche

- **Le sexe**

- **La Catégorie Sociale (CS)** : celle-ci est agrégée (CS à 2 chiffres dans la nomenclature de l'INSEE) ce qui permet de distinguer 4 catégories identiques pour toutes les branches et permettant ainsi les comparaisons interbranches : les cadres, les techniciens/agents de maîtrise, les employés et les ouvriers.

Depuis 2009, il est possible de regarder les métiers en détail. A l'INSEE, les métiers sont classés par hiérarchie avec une nomenclature à 4 positions (comme ci-dessus), à 30 positions et permettant d'aller jusqu'au détail de tous les métiers définis par l'INSEE (env. 780).

- **La rémunération** : elle est définie comme la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires de CSG et de CRDS et inclut également les indemnités nettes.

- **Le temps de travail** : il est mesuré par plusieurs variables (nombre d'heures de travail, nombre de jours de travail, type de contrat -temps plein ou temps partiel- ...).

La DADS compte les "contrats" et les "salariés" ; un "contrat" est une ligne sur une DADS, un salarié qui ne travaillera que 3 mois ou 2 jours dans une entreprise fera quand même l'objet d'une ligne sur la DADS, ce qui permet de repérer

tous les passages. Problème : un même individu peut être compté plusieurs fois puisqu'il a fait 2 (voire plus) entreprises au cours de l'année. Il est possible de compter soit des postes (lignes), soit des individus (une seule fois) ; pour rendre la DADS accessible, le travail de l'INSEE est de prendre un individu avec son n°, il est recherché dans toutes les DADS de France et de Navarre et n'est compté qu'une fois. L'ensemble de ses rémunérations et de son temps de travail est rapporté à son employeur principal, ce qui permet de connaître le temps de travail global de l'individu. La DADS "poste" peut être croisée avec la DADS "salarié", ce qui permettra de connaître tous les salariés d'une branche à fort turnover. La DADS permet d'avoir une visibilité assez intéressante sur le turnover apparent d'une branche.

- **La taille de l'entreprise** : par tranche d'effectifs.

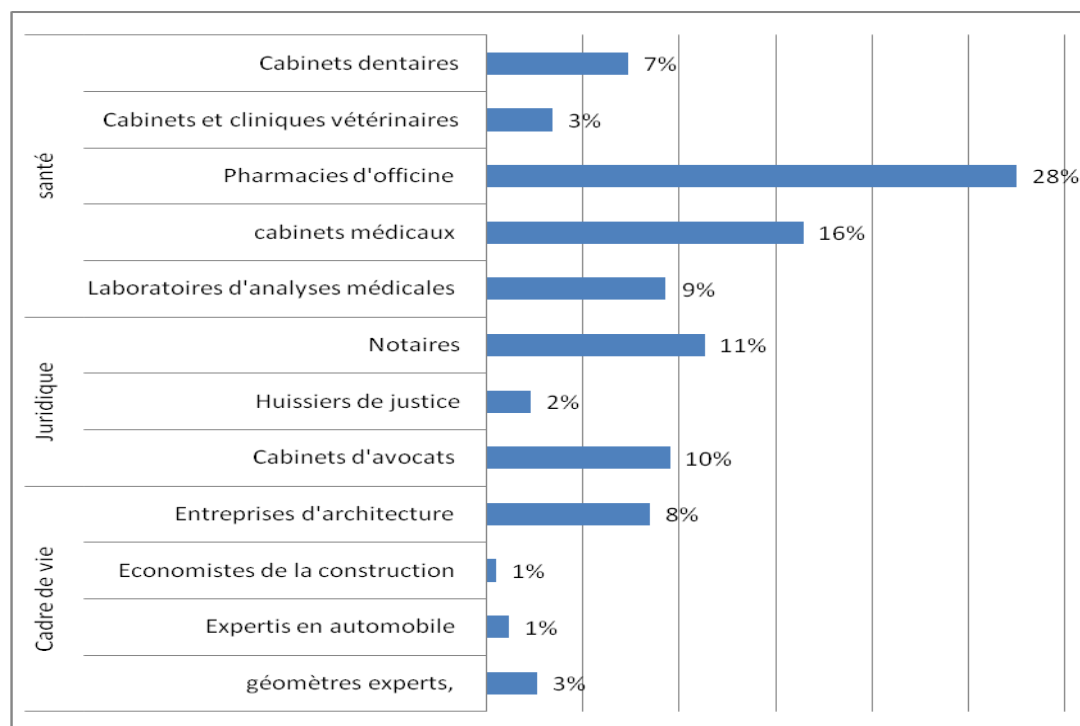
- **La région, le département.**

2 - Les résultats

✓ Champ des professions libérales couvertes par l'OPCA-PL

On notera que cet effectif de près de 450.000 salariés ne représente pas l'intégralité du champ couvert par l'accord du 9 juillet 2010. Il correspond en effet au périmètre de l'OMPL (12 branches adhérentes) auxquelles a été ajoutée la branche des notaires.

Rappelons également que les données présentes dans la DADS ne concernent, par définition, que l'emploi salarié à l'exclusion des professions libérales elles-mêmes.



✓ Les entreprises d'architecture dans la DADS 2009

Effectifs par sexe :

	Effectifs	%
Femmes	19 548	54 %
Hommes	16 800	46 %
Total	36 348	100 %

La branche, comparée aux autres branches libérales, est très équilibrée en termes de sexe (idem pour les autres branches du "cadre de vie"). La CCN est une mention obligatoire sur la fiche de paie et elle est reprise dans la DADS. L'effectif de 36348 salariés correspond à tous les individus pour lesquels l'employeur a déclaré appliquer la CCN.

Nombre d'entreprises d'après l'Opca Pl (moyenne sur 3 ans des cotisants de la branche) : 10500 (architectes + maîtres d'œuvre ? A vérifier auprès de l'Opca Pl). Rechercher l'ultra précision n'a pas de sens puisque le chiffre ne changera

pas le système d'action de la branche ; l'intérêt est de suivre ce chiffre dans le temps, de savoir ce qu'il contient et surtout, de savoir dans quelles conditions il a été produit.

Récuser des données statistiques n'est pas une bonne méthode, il ne faut pas oublier que ce n'est qu'une science semi exacte qui comporte des biais, comme toutes les sources.

JFC (SdA) : dans les professions libérales en général, il y a plusieurs types d'employés, ceux qui sont salariés et les professionnels libéraux qui sont employés en permanence par telle ou telle structure. Pour savoir ce que pèse la profession, il faut connaître globalement l'effectif occupé.

RD (Ithaque) : ces gens là ne figurent pas dans la DADS puisqu'ils facturent des honoraires, par contre, ils apparaîtront plus ou moins bien dans l'enquête emploi à la question "quel est votre métier ? Salarié ou libéral, employeur ou non ?

JFC (SdA) : par ailleurs, de grosses structures d'architecture ne sont pas dans la branche parce qu'elles fonctionnent en bureaux d'études. Une autre action à mener serait de définir le périmètre exact de ce que pourrait être la branche, si tous ceux qui font la même activité étaient intégrés.

FP (UNSA) : peut-être faudrait-il que le cabinet Ithaque regarde d'autres sources pour avoir ce complément d'informations sur le périmètre exact de la branche architecture.

RD (Ithaque) : soit l'activité principale n'est pas l'architecture (auquel cas il est légitime qu'elle ne soit pas intégrée à la branche), soit elle l'est et auquel cas, c'est un problème de type contrôle réglementaire qui est un autre sujet. Si la branche a une idée des quelques grosses structures qui devraient s'y rattacher, il y a toujours moyen d'avoir des données sur ces entreprises pour les réintégrer.

JFC (SdA) : la CCN gère la branche mais aussi le périmètre de la branche et savoir pourquoi certains ne veulent pas y être et que faire pour qu'ils y soient sont de bonnes questions. Quelles sont les actions à mener et en valent-elles le coup ?

RD (Ithaque) : un certain nombre d'informations seront de toute façon récupérées par le biais des individus.

Effectifs par tranche d'âges :

	Femmes		Hommes	
< 30 ans	5 880	30 %	4 920	29 %
30-40 ans	6 084	31 %	5 520	33 %
40-50 ans	4 356	22 %	3 096	18 %
50 ans et plus	3 228	17 %	3 264	19 %
Total	19 548	100 %	16 800	100 %

Effectifs par catégorie sociale :

	Cadres et professions intellect. sup.		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers		Total général	
Femmes	5 736	29 %	6 180	32 %	7 152	37 %	480	2 %	19 548	100 %
Hommes	7 188	43 %	7 512	45 %	1 092	7 %	1 008	6 %	16 800	100 %
Total général	12 924	36 %	13 692	38 %	8 244	23 %	1 488	4 %	36 348	100 %

Le taux de cadres et de professions dites intellectuelles supérieures est beaucoup plus élevé que pour d'autres professions (36 % alors que la moyenne des professions libérales est de 15 %) avec une grosse différence entre les hommes et les femmes.

Le taux de professions intermédiaires (38 %) est également supérieur à la moyenne des professions libérales (34 %). Par contre, la profession compte beaucoup moins d'employés (23 % alors que la moyenne des professions libérales est de 46 %).

JFC (SdA) : la CCN est calée sur les - de 8 et les + de 8, est-ce important qu'elle ne soit pas calée sur les seuils traditionnels (- de 10 ; + de 10, etc.) et est-ce qu'il y a un intérêt statistique quelconque ?

DB (Ithaque) : la seule réponse c'est que la DADS ne le permet pas puisqu'elle met la barre à 10. Par contre, elle donne mieux que cela, à savoir :

- un raisonnement en ETP (Equivalent Temps Plein)
- récupérer à l'INSEE l'effectif précis de chaque entreprise
- l'Opca PI a un fichier détaillé sur l'ensemble des effectifs des entreprises adhérentes (en ETP).

AH (CFDT) : il peut être intéressant de faire une vérification pour le seuil à 5 puisque 85 % des entreprises d'architecture sont en dessous de 10 salariés.

Autre source : Unistatis (code NAF)

C'est une source intéressante parce que tous les ans l'Urssaf publie une statistique qui a le gros avantage d'être accessible assez rapidement (N-1). C'est toujours la même depuis 1993, ce qui permet d'avoir une vision des branches sur une longue période.

*** Répartition des salariés par tranche d'effectifs :**

- 7000 établissements de 1 à 4 salariés (tranche dynamique) ; contrairement à d'autres branches, le nombre de salariés et d'emplois dans cette tranche augmentent
- 11000 emplois dans les établissements de 5 à 9 salariés
- 8000 emplois dans les établissements de 10 à 19 salariés.

Il est intéressant de comparer les courbes entre elles et les évolutions en nombre d'établissements.

Retour à la DADS.

Effectifs par taille d'entreprises :

	Femmes		Hommes		Total général	
< 10 sal.	14 184	73 %	11 496	68 %	25 680	71 %
Plus de 10	5 364	27 %	5 304	32 %	10 668	29 %
Total général	19 548	100 %	16 800	100 %	36 348	100 %

Pyramide des âges par catégorie sociale (tableau à reprendre) :

- la pyramide "employés" est très particulière, c'est une catégorie massivement féminine avec un creux vers la trentaine et une remontée plus ou moins accentuée ensuite (forme assez classique pour les catégories féminines). La population de 40 ans est celle qui est entrée sur le marché du travail à 20 ans. Ce n'est qu'une photographie sur un ensemble de populations et non sur un individu qui serait suivi tout au long de sa vie.

- la pyramide "professions intermédiaires" est très équilibrée, à la fois en nombre et en forme, avec une question par rapport à la jeunesse de la population qui connaît une grosse chute après 35 ans. Hypothèses : soit ils sont partis ailleurs, soit ils sont devenus cadres, soit ils se sont installés (sous réserve que ce sont les salariés classés dans les professions intermédiaires qui s'installent), soit ils ont changé de métier. Remarque : dans les professions intermédiaires, il n'y a pas que de jeunes architectes, il y a aussi des techniciens.

Au fur et à mesure où la DADS sera accessible tous les ans, il sera possible de voir comment se déforment les pyramides et éventuellement faire des hypothèses, certains âges étant mieux fournis que d'autres.

JFC (SdA) : les régimes santé et prévoyance donnent des éléments, à savoir que le renouvellement de la population est toujours jeune parce qu'ils ne s'installent pas, sauf dans la catégorie "employés".

RD (Ithaque) : il y a même un regain de taux d'activité au-delà de 50 ans qui ne se retrouve pas dans les autres catégories. Ceci dit, cette forme de pyramide fait qu'on se demande où sont passés les salariés ? Lorsqu'une pyramide commence à se dégonfler à partir de 35 ans de façon relativement continue (ce qui est le cas des professions intermédiaires et des cadres), la question est de savoir ce qu'ils deviennent ? Hypothèses : ils quittent la branche, ou ils sont indépendants. C'est là qu'éventuellement les enquêtes à façon peuvent venir éclairer le sujet ou alors le croisement avec d'autres sources (comme les statistiques de l'Ordre sur les installations).

Types de contrats :

	Femmes		Hommes	
APPRENTIS	156	1 %	372	2 %

AUTRES*	156	1 %	108	1 %
CDD	3 420	17 %	2 472	15 %
CDI	15 792	81 %	13 812	82 %
Total général	19 548	100 %	16 800	100 %

(*AUTRES = contrats aidés)

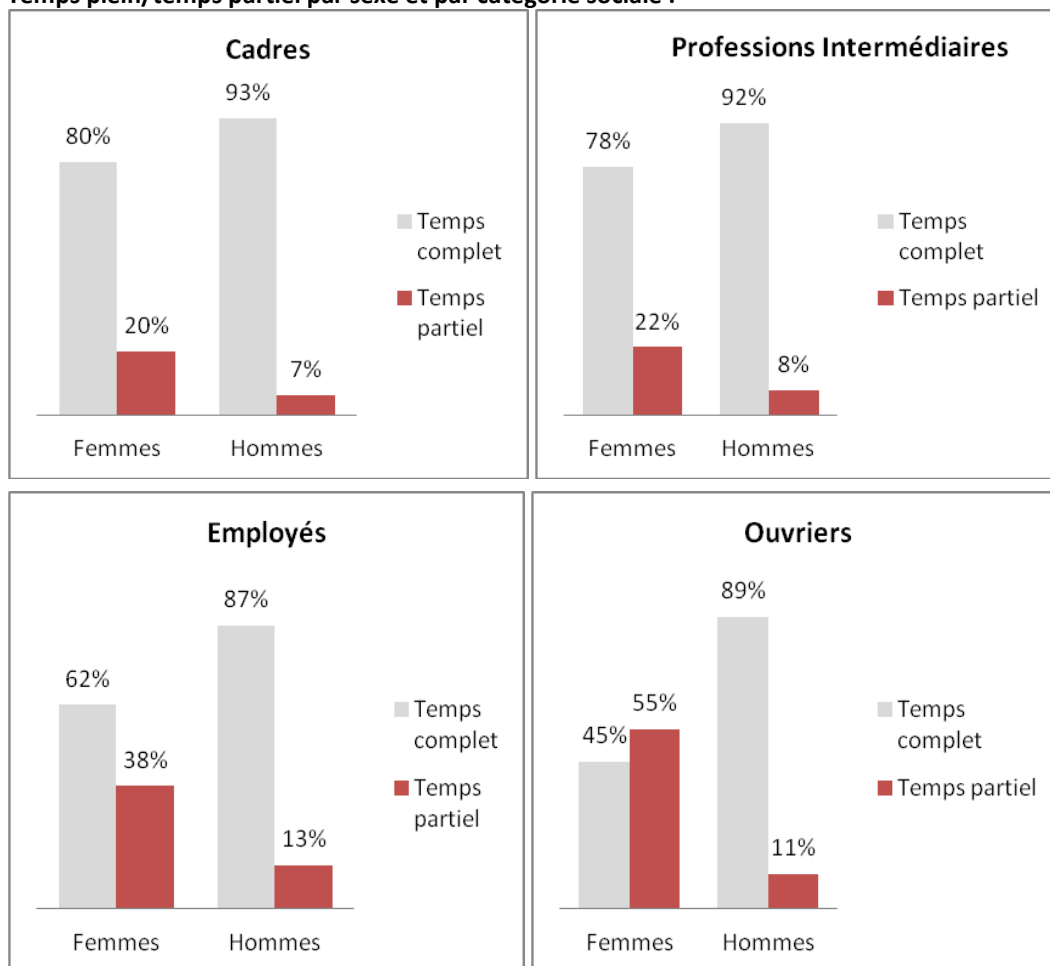
La DADS est précise et demande si le salarié est apprenti ou autre (contrat aidé), en CDD ou en CDI. 82 % de CDI dans la branche, c'est important, un peu moins toutefois que la moyenne des professions libérales (88 %), mais beaucoup plus que l'ensemble des services. Ce genre d'argument est toujours intéressant à utiliser. Les CDD représentent dans la branche 15 % (11 % pour les professions libérales).

Conditions d'emploi :

	Femmes		Hommes	
Temps complet	14 100	72 %	15 492	92 %
Temps partiel	5 448	28 %	1 308	8 %
Total général	19 548	100 %	16 800	100 %

Les temps complets représentent 92 % comparés aux 69 % des professions libérales ; 8 % de temps partiel (30 % pour les professions libérales qui sont fortement marquées par le poids de quelques branches importantes comme la pharmacie où le temps partiel est très développé). *Chiffres à revoir par le cabinet Ithaque.*

Temps plein/temps partiel par sexe et par catégorie sociale :



Les cadres hommes sont proportionnellement moins à temps partiel que les cadres femmes. Il y a également une différence chez les professions intermédiaires, celle des employés est un peu plus élevée ; quant aux ouvriers, ils se composent essentiellement du personnel d'entretien.

Il est important de savoir de quel temps partiel il s'agit (4/5^{ème}, 2/5^{ème}, très partiel ...) et de voir la répartition par catégorie sociale.

La rémunération annuelle, par catégorie sociale et par tranche d'âges :

	Femmes	Hommes	Indice F/H
Cadres et professions intellectuelles sup.	31 452 €	36 893 €	85,25
< 30 ans	24 991 €	26 114 €	95,70
30-40 ans	29 786 €	33 529 €	88,83
40-50 ans	32 582 €	39 631 €	82,21
50 ans et plus	41 033 €	44 070 €	93,11
Professions intermédiaires	22 971 €	24 977 €	91,97
< 30 ans	19 500 €	19 626 €	99,36
30-40 ans	24 683 €	25 213 €	97,90
40-50 ans	24 868 €	28 382 €	87,62
50 ans et plus	24 458 €	29 754 €	82,20
Employés	19 947 €	23 500 €	84,88
< 30 ans	18 058 €	18 882 €	95,64
30-40 ans	19 464 €	23 808 €	81,75
40-50 ans	20 574 €	36 000 €	57,15
50 ans et plus	21 492 €	27 583 €	77,92
Ouvriers	18 654 €	25 302 €	73,72
< 30 ans	18 333 €	21 400 €	85,67
30-40 ans	19 688 €	21 955 €	89,67
40-50 ans	13 000 €	29 625 €	43,88
50 ans et plus	17 000 €	26 900 €	63,20
Total général	24 564 €	30 511 €	80,51

Il s'agit de la rémunération **NETTE REELLE** (bas de la fiche de paie) ; la finalité première de la DADS, c'est le contrôle fiscal et social et c'est ce que déclarent l'employeur et le salarié qui intéresse le fisc (idem pour l'Urssaf). La rémunération brute figure tout de même dans la DADS au sens "brut salarié", y compris les primes, le 13^{ème} mois, etc. Il s'agit de la rémunération brute sur les postes et non sur les salariés, cependant, un taux horaire peut être calculé sur l'ensemble des individus.

Dans le tableau ci-dessus, seuls les salarié(e)s à temps complet ont été retenu(e)s sur 360 jours/an pour des emplois dits "ordinaires" (à l'exclusion des apprentis qui ont une rémunération spécifique)
En 2008, sur 37000 salariés de la branche, 21000 étaient à temps complet.

Comme il s'agit d'un échantillon, ce n'est donc pas le salaire de l'individu mais la tranche dans laquelle il se situe. L'INSEE donne des tranches très détaillées assez fines (ex. 22000 €/an, 24000 €/an ...), il y en a une trentaine et pour arriver à des moyennes, le cabinet Ithaque a attribué à chaque individu le milieu de sa tranche (règle statistique utilisée habituellement).

Ce tableau comparatif des rémunérations n'a de sens que par catégorie homogène.

Constat : les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes restent importants et le différentiel s'accroît avec l'âge.

JFC (SdA) : pour rester optimistes, ces différences se gomment chez les jeunes et la branche espère qu'avec le temps ces écarts disparaîtront.

Le cabinet Ithaque peut également travailler sur le différentiel Paris/Province ou sur celui de quelques grandes régions ; il peut également travailler sur l'évolution dans le temps.

JFC (SdA) : ce qui pourrait intéresser la CPNNC et qui pourrait être utile pour les CPR. La CPNEFP devra réfléchir à des questionnements spécifiques en complément de ceux que la CPNNC pourrait avoir.

RD (Ithaque) : puisque les salaires intéressent la CPNNC, il serait intéressant de comparer les salaires bruts horaires, ce qui permettrait de récupérer les salaires des temps partiels et de raisonner ainsi sur 37000 individus en segmentant par grande région.

Par catégorie sociale et par taille d'entreprises :

	Femmes	Hommes	Indice F/H
Cadres et professions intellectuelles sup.	31 452 €	36 893 €	85,25
< 10 sal.	28 600 €	35 962 €	79,53
Plus de 10	36 107 €	38 336 €	94,19
Professions intermédiaires	22 971 €	24 977 €	91,97
< 10 sal.	21 682 €	23 403 €	92,65
Plus de 10	25 592 €	28 831 €	88,77
Employés	19 947 €	23 500 €	84,88
< 10 sal.	19 400 €	21 583 €	89,89
Plus de 10	21 652 €	26 375 €	82,09
Ouvriers	18 654 €	25 302 €	73,72
< 10 sal.	15 667 €	23 375 €	67,02
Plus de 10	25 375 €	29 156 €	87,03
Total général	24 564 €	30 511 €	80,51

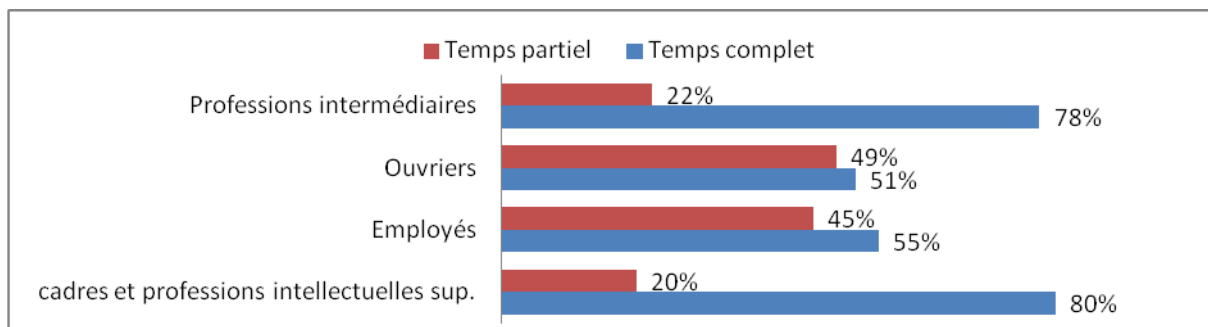
Les indicateurs seniors, par catégorie sociale et par tranche d'âges :

Cadres et professions intellectuelles sup.	< 30 ans	2904	22 %
	30-40 ans	4344	34 %
	40-50 ans	2916	23 %
	50 ans et plus	2760	21 %
	Total	12924	100 %
Professions intermédiaires	< 30 ans	5064	37 %
	30-40 ans	4908	36 %
	40-50 ans	2184	16 %
	50 ans et plus	1536	11 %
	Total	13692	100 %
Employés	< 30 ans	2352	29 %
	30-40 ans	2028	25 %
	40-50 ans	2088	25 %
	50 ans et plus	1776	22 %
	Total	8244	100 %
Ouvriers	< 30 ans	480	32 %
	30-40 ans	324	22 %
	40-50 ans	264	18 %
	50 ans et plus	420	28 %
	Total	1488	100 %

Les tranches d'âges se ventilent différemment selon les catégories. Comme vu précédemment, les professions intermédiaires et les cadres se situent dans une pyramide d'âges très jeune.

Le temps de travail des 50 ans et plus :

	Temps complet	Temps partiel
Cadres et professions intellectuelles sup.	80 %	20 %
Employés	55 %	45 %
Ouvriers	51 %	49 %
Professions intermédiaires	78 %	22 %

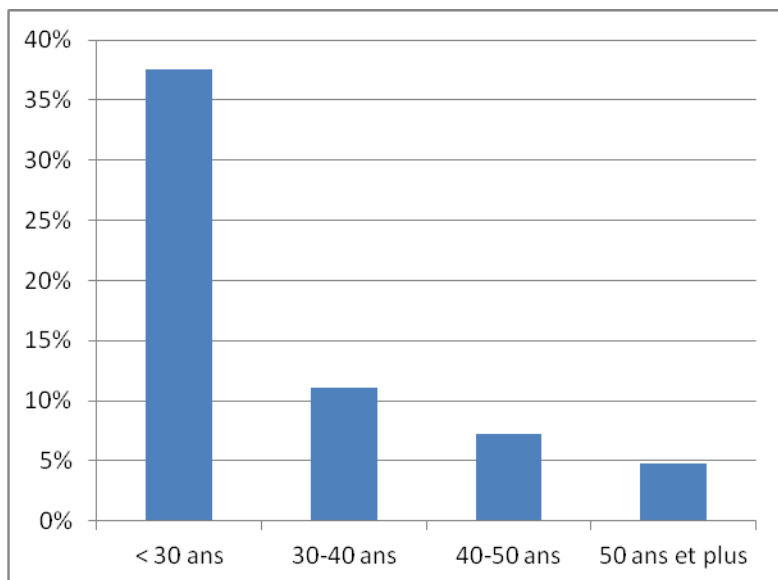


Les "anciens" travaillent plus que les autres à temps partiel avec de grosses différences en fonction des catégories sociales.

REMARQUE : le cabinet Ithaque modifiera les tableaux en supprimant la catégorie "ouvriers" puisque ceux-ci sont trop peu nombreux dans la branche.

La part des CDD par tranche d'âges :

< 30 ans	38 %
30-40 ans	11%
40-50 ans	7%
50 ans et plus	5%



Le CDD est un phénomène plutôt assez massif en début de carrière mais heureusement, il baisse ensuite. Toute la population de CDD peut être extraite de la DADS : par métier, par région, par âge, par catégorie sociale.

JFC (SdA) : une photographie de ce type pourrait intéresser la branche et permettre de comprendre si c'est lié à un défaut de formation. La profession est relativement qualifiée en termes de diplômes, ce qui explique aussi que les besoins en formation en début de carrière sont beaucoup moins importants parce que les gens sortent de l'école.

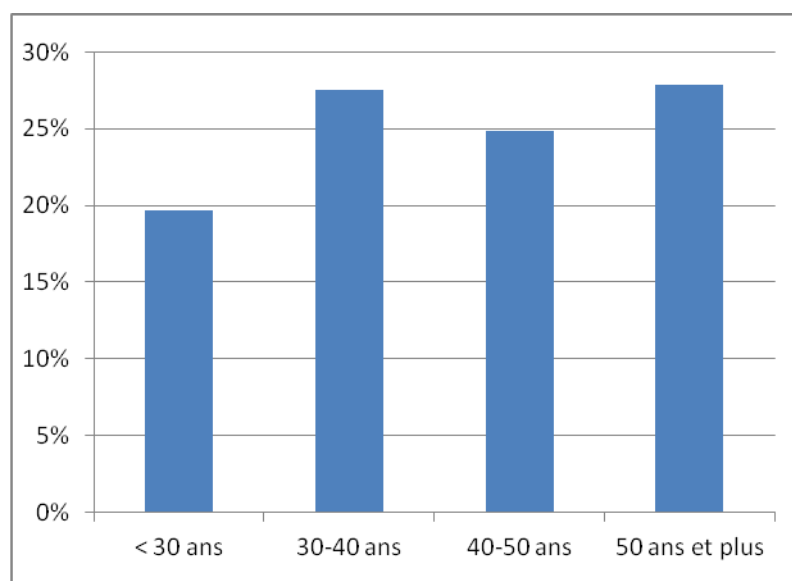
Quid de la durée moyenne des salariés de - de 30 ans non présents dans la DADS (chômage, autre entreprise ...) ?

RD (Ithaque) : si la branche souhaite ce type d'information, il faut qu'elle regarde l'enquête emploi qui est très précise pour la période de passage emploi/chômage (le même individu sera suivi pendant 6 trimestres et sera interrogé toutes les semaines pour calculer les alternances entre les périodes d'emploi et celles de chômage) et pour la période de transition sortie d'école/emploi (et d'essayer d'y voir un peu plus clair sur ce qui se passe pour les jeunes diplômés sur 3 ans), sous réserve d'avoir assez d'individus.

La part du temps partiel par tranche d'âges :

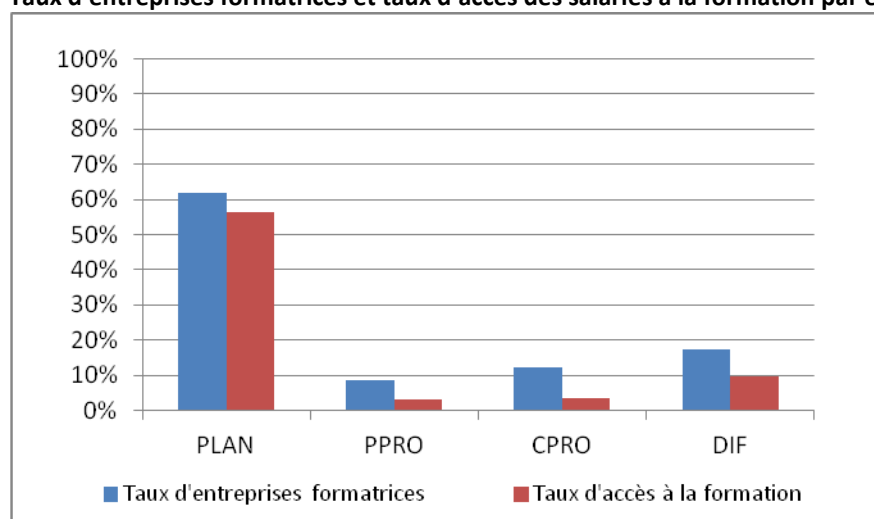
< 30 ans	20 %
30-40 ans	28 %

40-50 ans	25 %
50 ans et plus	28 %



Les indicateurs formation :

Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation par enveloppe 2008-2009-2010



Source : OPCA PI 2008-2009-2010

La branche architecture dans la base de données de l'OPCA PL :

10517 entreprises cotisantes (moyenne sur 3 ans)

38500 salariés (moyenne sur 3 ans).

Le but de ces tableaux, c'est de mesurer l'égalité d'accès à la formation, l'accord "qualité de l'emploi" de l'UNAPL étant censé garantir que chacun aura accès de façon égale à la formation. Ces statistiques ont été faites sur 3 ans, ce qui d'habitude ne se fait pas, publier des taux annuels n'ayant aucun sens. Deux indicateurs ont été retenus :

✓ **Le taux d'entreprises formatrices par enveloppe** (chaque entreprise n'est comptée qu'une fois) :

- plan de formation : 61 à 62 % (toutes tailles confondues)
- période de professionnalisation : - de 10 %
- contrat de professionnalisation : 11 à 12 %
- DIF : 17 à 18 %

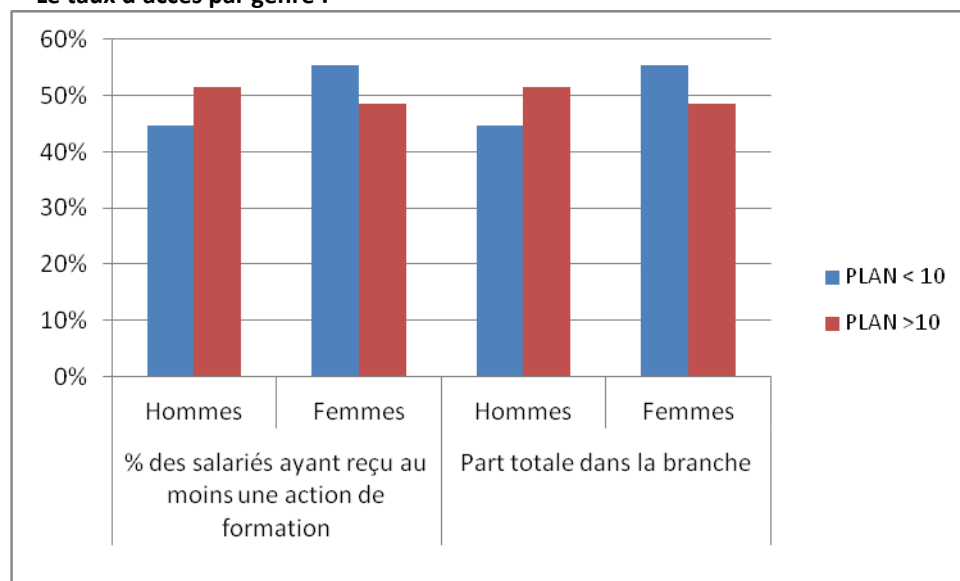
La classification par enveloppe est intéressante cependant, il faut faire parler les données formation en regardant vraiment pour chaque formation : l'intitulé, la durée, le volet, le profil du stagiaire, l'organisme de formation...

✓ **Le taux d'accès des salariés à la formation par enveloppe** (chaque salarié n'est compté qu'une fois) :

- plan de formation : 56 à 57 %

- période de professionnalisation : 2 à 3 %
- contrat de professionnalisation : 2 à 3 %
- DIF : 10 %

✓ **Le taux d'accès par genre :**



	PLAN < 10	PLAN > 10
Nombre d'hommes formés	5187	2934
Nombre de femmes formées	6328	2771
	11515	5705

Pour tous les graphiques (en rouge) qui se rapportent aux salariés, ceux-ci n'ont été comptés qu'une seule fois et le dénominateur est toujours le même (38500 salariés : chiffre de l'Opcva PI), ce qui explique le taux très bas pour les périodes de professionnalisation. En additionnant les 11515 salariés (< 10) et les 5705 (> 10) = 17220 salariés sont allés en formation sur 3 ans sur l'une des enveloppes (plan), soit 55 % de la population.

✓ **Comparaisons interbranches : voir tableau comparatif.**

3 - L'enquête "emploi" 2009 (Insee) :

L'enquête "emploi" est réalisée annuellement auprès de 200.000 personnes avec un échantillon qui se renouvelle par tiers ; les personnes qui entrent dans l'échantillon y restent 6 semestres et elles sont interrogées toutes les semaines pour voir les variations, les évolutions, etc. Cet accès peut se faire par le code NAF (7111Z) ou par la variable "Profession" (P) et pour celle-ci, seuls les architectes libéraux et les architectes salariés ont été retenus.

Résultats du code NAF 7111 :

- 29436 architectes libéraux
- 11044 architectes salariés (au sens profession déclarée par l'individu)
- 7248 dessinateurs en bâtiment, travaux publics
- 7140 employés administratifs divers
- 1880 ingénieurs, cadres de chantier, conducteurs de travaux

JFC (SdA) : Quid des 268 artisans menuisiers du bâtiment et les charpentiers en bois ?

BD : rappelle que le code NAF est une présomption d'appartenance à une branche.

RD (Ithaque) : plusieurs biais possibles :

- certaines entreprises qui figurent sous le code NAF 7111 ne sont pas tout à fait des entreprises d'architecture
- ce sont peut-être des architectes d'intérieur

Il s'agit du métier tel que l'a déclaré l'individu et recodé par l'Insee selon la nomenclature des 780 métiers. Il ne faut donc pas trop regarder dans le détail et ne travailler que sur les grosses masses.

Les écarts sont explicables et même intéressants puisque la logique n'est pas le code NAF mais la profession : les 32961 architectes libéraux peuvent être comparés avec les 29436 (code NAF) et les 16047 architectes salariés peuvent être comparés avec les 11044 (code NAF).

L'enquête "emploi" est une source qui n'a pas été tellement exploitée mais elle peut donner des renseignements très intéressants, notamment sur l'aspect temps partiel choisi/pas choisi. Le questionnaire de l'enquête "emploi" fait 70 pages, il est donné à un échantillon construit par l'Insee avec un enquêteur chargé d'expliquer le questionnaire ; le 1^{er} est rempli conjointement, ensuite l'enquêté le remplit seul et le dernier questionnaire au bout des six trimestres, est rempli de nouveau avec l'enquêteur.

Au regard des métiers détaillés de l'ensemble des 12 branches professions libérales, ceux qui arrivent massivement en tête sont les métiers d'employés, de secrétariat et non pas les métiers spécifiques. Sur 440.000 salariés, 50 % sont des employés, des secrétaires, des agents administratifs.

Quid du délai demandé pour croiser les données et les analyser ?

Cabinet Ithaque :

Les sources étant les mêmes, il sera intéressant de regrouper les commandes de la CPNNC et de la CPNEFP et le délai d'exécution en dépendra. Il est évident que le travail complémentaire demandé devra être fait en deux temps : un premier travail brut et un second de recodage qui devra être fait avec la CPNEFP pour qu'au vu de la liste des formations, elle retrouve celles qui l'intéressent.

Ce n'est pas un travail de terrain, les délais d'exécution ne seront pas énormes ; les données sont accessibles, le travail sur la DADS peut aller relativement vite, quant à l'enquête "emploi", compte-tenu du nombre de questions, la faire parler va demander plus de temps. Un délai de 2 mois sera nécessaire avec un échange (voire deux) à mi parcours.

BD : trouve très intéressant le travail qui a été présenté par le cabinet Ithaque. En tant qu'ancien Directeur d'un Opcva, BD a été souvent confronté à de nombreuses demandes et la formule imposée à ses collaborateurs était : "on ne cherche des données que sur des éléments que l'on peut faire bouger soi-même". Le champ de la statistique est immense et infini et peut être croisé dans tous les sens aussi, avant de passer commande, la CPNEFP doit se demander sur quoi elle aurait vraiment les moyens et l'envie d'agir (en changeant la CCN, les priorités ...).

AH (CFDT) : les organisations syndicales sont par ailleurs très intéressées par deux thèmes du Code du Travail : le bilan social et la négociation annuelle obligatoire ; il faut pouvoir profiter des données du cabinet Ithaque et d'une commande complémentaire pour faire un état des demandes de la branche et de ses objectifs autour de l'emploi et de l'aspect économique des entreprises au niveau régional. Le paritarisme devra vérifier si le travail déjà fait par la CPR Rhône-Alpes peut être exploité.

Méthodologie : réunir une sous commission qui reprendra les idées évoquées au cours de cette réunion et analysera les obligations et les éléments nécessaires à cette analyse au travers du descriptif de la négociation annuelle obligatoire et du bilan social des entreprises. Le résultat du travail de la sous commission sera présenté au cabinet Ithaque, l'objectif étant d'avoir un dossier terminé pour septembre prochain au plus tard.

FG (SdA) : quid d'une enquête qualitative précise auprès des femmes demandée par la sous commission "égalité hommes/femmes" au cabinet Ithaque ?

JFC (SdA) : la sous commission dépendant de la CPNNC, il faudrait peut-être mettre en place une commission paritaire mixte ; les problèmes d'emploi sont de la compétence de la CPNEFP et les domaines de la CPNNC sont plutôt restreints en termes de champs d'investigation mais en même temps vastes puisqu'il s'agit de la CCN.

AH (CFDT) : que ce soit la CPNEFP ou la CPNNC, l'objectif est d'avoir des projets pour la branche et de travailler pour.

EC (UNSFA) : la CPNEFP est actuellement en pleine discussion avec les Ministères, les écoles, les pôles de formation, il semble que l'éclairage demandé au cabinet Ithaque sur la formation continue dans les petites entreprises d'architecture doit aboutir très rapidement. Ces éléments ne sont peut-être pas trop compliqués à mettre en place puisqu'il s'agit de faire un croisement des données disponibles entre celles de la commission et celles du cabinet Ithaque.

FP (UNSFA) : rappelle que les entreprises de 1 à 4 salariés sont nombreuses en région.

PP : des enquêtes ont déjà été réalisées sur certains sujets et même si elles n'étaient pas de même nature, elles pourraient apporter des éléments de réponses en matière de formation, il serait dommage d'oublier le travail d'enquêtes statistiques de Fors. En ce qui concerne le bilan social, la négociation annuelle obligatoire et les propositions émises

par la CPR Rhône-Alpes, la CPNNC en avait conclu en juin 2011 qu'il fallait réactiver la sous commission "statistiques/conjoncture économique", ce serait peut-être l'occasion de fixer une date de réunion.

Décision : la CPNEFP acte que la sous commission "statistiques" se réunira le mercredi 21 mars 2012 à 16h30. Elle travaillera sur les paramètres à proposer au cabinet Ithaque, et sera composée de Stéphane Calmard (CFDT), Laurent TABBAGH (CGT), François Le Varlet (CFE-CGC), plus deux personnes désignées par le SdA et l'UNSA.

Point n° 7 : Questions diverses

➤ Communication des décisions sur le site de la branche architecture :

- **Information sur le retour du portrait statistique de la branche** : travail effectué conjointement avec l'OMPL pour mieux cerner la branche, analyse des DADS (effectifs par sexe, par tranche d'âges, par catégorie sociale, par taille d'entreprise ...).

Parallèlement aux éléments relatifs à la GPEC, la branche architecture va poursuivre sa réflexion en mettant en place une sous commission "statistiques" chargée de travailler sur les critères prioritaires qui serviront à l'analyse économique et sociale des entreprises de la branche.

Ordre du jour de la CPNEFP du 12 avril 2012

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 1^{er} mars 2012
- 3 - Rapport sur les activités de la Présidence (rencontre des Pôles ...)
- 4 - Labellisation des formations (actualité des cas litigieux)
- 5 - Information de la sous commission "statistiques"
- 6 - Questions diverses

La séance est levée