

Compte-rendu approuvé par
la CPNEFP du 14-03-2013

Réunion CPNEFP du 14 février 2013

Compte rendu

Collège employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALET, Jean-François CHENAIS, Jacques PUISSANT, Patrick COLOMBIER
UNSFA : François PICHET, Patrick SARAZIN, Patrick JULIEN, Jean-Michel ROCHE, Edmond CEZARD

Collège salariés :

CFDT : Stéphane CALMARD, Sophie PESQUET
CFTC : Yassin BOUAZIZ, (Angélique LACROIX excusée)
CGT : Laurent TABBAGH
FO : Dominique MODAINE, (André ZAJDA excusé)

Président : Patrick SARAZIN

Vice Président : Stéphane CALMARD

Chargée de mission formation : Hien TRAN

Consultant : Bernard DUCROIX

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 10 janvier 2013
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Avancée de l'étude sur l'E-Learning
- 5 - Information de la sous commission "Labellisation"
- 6 - Information de la sous commission "Réflexion Pôles"
- 7 - Réflexion sur la concertation sur l'enseignement de l'architecture
- 8 - Questions diverses

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

Décision : L'ordre du jour de la CPNEFP du 14 février 2013 est approuvé sous réserve d'inverser les points 3 et 4.

Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 10 janvier 2013

Décision : La CPNEFP approuve en l'état le procès verbal de la réunion du 10 janvier 2013.

Point n° 3 : Avancée de l'étude sur l'E-Learning par Bernard Ducroix

Au cours de l'été 2012, les réflexions de la CPNEFP ont porté sur l'opportunité que pouvait offrir l'enseignement à distance pour la mise en place de la licence professionnelle à laquelle la branche est attachée. La mission qui a été

confiée au cabinet EDB Consulting le 13 septembre dernier était d'expliciter les contraintes et les avantages de l'enseignement à distance dans le cadre de la mise en place d'une formation diplômante qu'était la licence professionnelle "Assistant technique en architecture".

EDB Consulting n'a pas travaillé seul puisque la CPNEFP avait déjà entendu le Crepa Bretagne qui était venu faire un exposé sur l'opération qui était menée par les universités bretonnes de Rennes avec des universités québécoises, sur la mise en œuvre de l'enseignement à distance dans le cadre de diplômes universitaires en matière d'aménagement. Ces universités ont une certaine expérience puisque cette initiative est née il y a à peu près une dizaine d'années.

EDB Consulting a pensé que la meilleure façon de travailler était de faire un point de ce qu'est aujourd'hui l'enseignement à distance, les progrès sont rapides, les modifications des technologies sont très denses. Le premier chapitre de l'étude consistera donc en une restitution de tout ce qu'EDB Consulting aura appris notamment en consultant un certain nombre d'experts sur le sujet.

Le deuxième chapitre a consisté à entrer dans le détail dans l'expérience bretonne et à voir ce que l'enseignement à distance signifiait pour les professeurs (les "apprenants"), pour les stagiaires (les "apprenants"), quelles étaient les méthodes et comment était financé le dispositif. Le chapitre II a été entièrement rédigé par le Crepa Bretagne et par la Directrice Marie Le Goascoz que la CPNEFP avait reçue.

En fonction de l'état de la science en matière d'enseignement à distance, au regard de ce que donne l'expérience bretonne décortiquée et en regardant les incidences qu'il peut y avoir sur les différents intervenants, le troisième chapitre a consisté à apporter des éléments de réponses à la CPNEFP sur la mise en œuvre de la licence professionnelle.

Les annexes sur l'enseignement à distance seront très nombreuses, EDB Consulting en fera un résumé.

↳ Chapitre I - L'état de la science de l'enseignement à distance :

Les établissements spécialisés en France sont nombreux :

- le CNED qui est une émanation du Ministère de l'Education Nationale
- le CNAM dont de nombreux diplômés se font à distance
- le Centre Inffo a un département spécialisé sur l'enseignement à distance
- le Forum Français des Formations Ouvertes et à Distance (FFFOD) qui est un conglomérat dans lequel tous les intervenants ont travaillé sur le sujet.

Plusieurs termes pour parler de l'enseignement à distance : l'E-Learning, les formations ouvertes et à distance, le Blended Learning ... Ce sont les anglo-saxons qui ont mis la main sur ce marché. Une analyse économique fait apparaître que l'E-Learning représentera plusieurs dizaines de milliards de dollars dans les 10 années à venir. Les grandes universités américaines fournissent maintenant gratuitement en ligne l'ensemble de leurs cours.

On parle maintenant de **Dispositif Multimodal de Formation (DMF)**. Il s'avère que la meilleure façon d'enseigner était de mêler à la fois du présentiel et du non présentiel (par des recherches sur internet, par des moyens techniques comme la visioconférence, les classes virtuelles, etc.).

Ce DMF suppose beaucoup de monde sur le chantier et on retrouve une conception de l'organisation qui rappelle un chantier de construction. Pour schématiser, les intervenants sont :

- **Les ingénieurs pédagogiques** : ce ne sont pas forcément des spécialistes du domaine, mais ils vont décomposer leurs savoirs en petites unités (des "grains") et faire en sorte qu'elles constituent des séquences qui, regroupées entre elles, forment des modules, modules qui donnent une session de formation. Par rapport au programme de formation tel qu'il est fait, l'ingénieur pédagogique va donc décomposer. Exemple : pour apprendre une opération arithmétique, il faut maîtriser les chiffres, les retenues, etc.
- **Les experts** : ce sont ceux qui vont mettre du contenu, ce sont des formateurs traditionnels qui ne peuvent pas directement passer à la mise en œuvre. Ils font des scénarios pédagogiques et se rapprochent de chercheurs pour être sûrs qu'ils sont au dernier état de la science.
- **Les concepteurs** : ce sont les spécialistes des nouvelles technologies d'informations, à même de proposer les modes de présentation et d'animation les plus adaptés. Ils ont un rôle très important, mais ils ne sont pas non plus des spécialistes du domaine.

- **Les tuteurs** : une fois le système mis en place, il faut que l'apprenant ne soit pas livré à lui-même face à une technologie qui souvent va le dérouter, mais il lui faut un "SAV", un n° de téléphone ou un moyen d'accès pour être guidé.

Les acteurs d'un DMF appartiennent donc à deux mondes différents, d'une part, les spécialistes du domaine (les experts et les tuteurs) et d'autre part, des techniciens (les ingénieurs pédagogiques et les concepteurs).

Sur l'expérience que le Crepa Bretagne a analysée, les équipes sont parfaitement rôdées, mais il semble qu'il ait fallu du temps. Aujourd'hui, tout le monde travaille en équipe, d'où l'idée que la formation à distance génère des modes de fonctionnement très différents qui peuvent être utiles dans les entreprises (habituer les gens à travailler ensemble, à partager, à collaborer), ce qui remet en cause un certain nombre de mécanismes psychologiques de l'apprentissage.

*** Sept étapes à franchir pour arriver à un DMF qui fonctionne bien :**

- **Le contenu pédagogique et les modalités d'évaluation** : il faut être sûr du contenu pédagogique, savoir exactement quel est le programme de formation auquel répondra le DMF. Il faut imaginer les modalités d'évaluation de l'acquisition des connaissances. Apprendre à faire une multiplication est une chose ; vérifier que l'apprenant a tout compris et le fait correctement en est une autre.

- **Le scénario pédagogique** : il s'agit de l'enchaînement des modules, des conditions de passage de l'un à l'autre et comment progresser, ce qui donnera l'image de ce que sera la construction du dispositif.

- **Le choix des technologies appliquées à chaque étape** : les supports techniques ne seront pas les mêmes lors d'une visioconférence ou d'un exercice en ligne ou d'un QCM pour vérifier si l'apprenant a bien compris.

- **L'expérimentation auprès des utilisateurs** : pour vérifier que l'apprenant entre bien dans le dispositif.

- Le lancement et le suivi du dispositif

- **Revisiter l'ensemble du dispositif** : les techniques évoluent, il faut actualiser le dispositif, soit sur le contenu lui-même, soit sur les technologies.

- **La communication** : de manière à trouver la clientèle. Il est bien évident que la formation professionnelle continue étant dans le champ de l'économie actuelle, il faut que les organismes de formation, qu'ils soient en traditionnel ou en formation à distance, trouvent leur clientèle, amortissent leurs investissements, fassent du chiffre d'affaires, etc.

Dans le cadre de la formation à distance, se pose également le problème des garanties juridiques puisque les rapports entre les intervenants sont modifiés. Il y a un certain nombre de contrats juridiques qu'il faut mettre au point :

- **Un contrat d'auteur** : c'est un contrat qui va préciser les responsabilités et qui fixe les conditions de rémunération des experts qui apportent le contenu.

- **Un contrat de tuteur** : le tuteur étant la (ou les) personne(s) physique(s) qui sera (ou seront) en contact direct avec l'apprenant. L'apprenant est la personne pour le compte de qui l'opération est menée, il faut donc bien que le tuteur ait une responsabilité juridique précise.

- **Une charte du tutorat** : elle sert à ce que le tuteur ne dépasse ou n'outrepasse pas les droits qui lui ont été accordés dans son contrat de tuteur.

- **Une charte d'actualisation** : elle concerne l'ensemble des opérateurs et dit à quelle fréquence il faut remettre tout sur le tapis pour vérifier que rien n'est devenu obsolète ou que rien n'est dépassé, ce qui peut aller relativement vite. Les bretons disent qu'il faut, à pratiquement chaque promotion (une fois par an), revisiter l'ensemble du dispositif.

Conclusion : l'enseignement à distance est un autre monde par rapport à des formations classiques pour lesquelles l'organisme de formation doit trouver un thème sur lequel il y a une demande, fait appel à un ou deux experts, proposer un programme, le publier et louer une salle pour que l'expert vienne devant les stagiaires pour les former. L'enseignement à distance n'est pas du tout ce mécanisme là.

🔗 Chapitre II - Informations recueillies :

C'est ce qui a été appris en interrogeant le Crepa Bretagne, des formateurs, des tuteurs et surtout des apprenants puisqu'EDB Consulting a eu la chance de pouvoir entrer en contact avec des élèves qui sont passés par le système de

la formation ouverte et à distance. Ils ont tous raconté un peu sociologiquement ce qu'avait été leur parcours, pourquoi ils avaient choisi ce dispositif, les difficultés rencontrées.

L'enseignement à distance est synonyme de "liberté d'organisation", l'apprenant le fait quand il le veut (soit au travail, soit chez lui). Le souci lié à la liberté c'est l'isolement, le stagiaire est seul devant un écran ou une ligne téléphonique. Il va falloir imaginer des dispositifs pour le rassurer et le relancer, ce n'est pas évident d'apprendre tout seul.

L'autre résultat de l'interview de ces stagiaires, passés par l'enseignement à distance, est de dire qu'il ne faut absolument pas être avec un seul mode d'apprentissage virtuel. Il faut de temps en temps rencontrer d'autres apprenants, parler, échanger avec ses homologues, pour avoir une bonne formation il faut donc du présentiel et du non présentiel.

L'autre conclusion des interviews menées en Bretagne, c'est que les relations entre les stagiaires et les formateurs ont beaucoup bougé. Idéalement, il faut imaginer deux modes complémentaires : du coopératif et du collaboratif. Il faut que les stagiaires travaillent ensemble, ce qui est possible par des moyens techniques et il faut qu'ils produisent ensemble ; il ne s'agit pas seulement d'apprendre ensemble, mais de produire ensemble, ce que sont les travaux dirigés dans l'enseignement traditionnel.

- **Les facteurs de réussite** : l'adéquation des contenus aux besoins, la prise en compte des contraintes organisationnelles, le suivi des apprenants, l'implication du management de proximité (lorsque l'apprenant dépend d'une entreprise, il faut que celle-ci l'accompagne).

- **Les freins** : le manque de temps, le manque de disponibilité mis en avant par de nombreux stagiaires, les freins techniques liés au réseau et au parc informatique. Le manque d'accompagnement, le manque de soutien, le manque d'adéquation avec le métier viennent après.

Pas d'aspects vraiment négatifs, l'enseignement à distance pourrait marcher.

- **Les avantages** : la personnalisation du parcours.

* **Les tuteurs** : l'université de Rennes détaille six formes de tutorat :

- **Un tuteur programme** : c'est celui qui vérifie que la totalité du programme est bien respectée

- **Un tuteur administratif** : c'est l'équivalent du secrétariat administratif dans les universités. Il délivre les bulletins, fait les inscriptions, fait en sorte que tout fonctionne bien.

- **Un tuteur technique** : c'est celui qui va aider les apprenants à utiliser toutes les techniques nouvelles.

- **Un tuteur sur le cours**

- **Un tuteur pour le projet** (s'il y a du travail collaboratif).

- **Un tuteur "facilitateur"** : il est souvent choisi parmi les anciens apprenants.

L'un des points forts de l'expérience bretonne, c'est qu'une fois que les apprenants sont passés par le dispositif, tous ont envie de rester en lien avec l'université, de faire bénéficier de leurs savoirs aux générations à venir.

Tant du côté des enseignants que du côté des techniciens, comme du côté des apprenants, il faut une maturité qui n'est pas forcément vérifiée au cours de formation en présentiel.

↳ **Chapitre III - Conclusions pour la licence professionnelle :**

Pour que l'enseignement à distance fonctionne bien, il faut :

- un programme de formation précis

- des acteurs "condamnés" à coopérer

- des supports techniques choisis en fonction des contenus à distribuer, mais faisant appel à des technologies "éprouvées".

L'ensemble étant imaginé, réfléchi, négocié, mis en œuvre sous la responsabilité d'un ou de plusieurs organismes de formation familiers du domaine traité et des technologies nouvelles.

Toutes ces conditions amènent à penser qu'il est un peu tôt pour mettre en place la licence professionnelle en formation à distance. La branche n'a pas encore de programme de formation, elle n'a qu'un référentiel d'activités et de ce programme de formation, découleront les scénarios pédagogiques, les décompositions en modules, en grains, etc.

Par ailleurs, il semble qu'aucun organisme de formation familial du secteur n'ait encore une bonne expérience de la formation ouverte et à distance, il faut qu'ils soient rôdés à ce type de formation. La branche avait imaginé faire dispenser la licence soit par une université, soit par une école d'architecture, il semble qu'elles ne soient pas très habi-

tuées à ce nouveau dispositif. Quant à la pertinence de la licence professionnelle vue par le Ministère de Tutelle, il semble que ce ne soit pas encore complètement calé.

Préconisations :

Soit la branche se donne encore un peu de temps et reprend tout dans l'ordre ; soit elle a compris le dispositif et pourrait peut-être se "faire les dents" sur une formation plus courte qui soit moins compliquée qu'un diplôme.

Comme la branche a la chance d'avoir fait de la labellisation pendant deux ans, des formations importantes d'une durée moyenne lui sont apparues. Exemple : le développement durable (formation longue) d'une centaine d'heures. Dans le domaine de la pharmacie, l'Opca PI a un diplôme universitaire qui vient d'être mis en place en formation ouverte et à distance d'une durée équivalente. La branche pourrait peut-être se servir de ce que l'Opca PI a appris avec le milieu de la pharmacie, regarder si elle ne pourrait pas décaler ce qui a été fait et voir si la formation développement durable qui a été labellisée pourrait passer en formation ouverte et à distance.

En procédant ainsi, ce sera moins compliqué et moins long et la branche pourra peut-être aboutir plus vite.

Si aujourd'hui le cycle de formation en Bretagne fonctionne bien, il a tout de même commencé il y a 10 ans et il a fallu 7 ans pour que le dispositif se mette en place. La branche n'a pas 7 ans devant elle, il faut qu'elle aille au plus court.

Si cette hypothèse est retenue, voici ce qu'il resterait à faire :

- négocier un cahier des charges avec un ou plusieurs organismes de formation
- discuter des délais, de la nature et du volume des investissements humains, techniques et matériels
- faire le choix des acteurs participant à l'opération, des experts, des ingénieurs pédagogiques, des concepteurs, des tuteurs
- choisir les technologies les plus appropriées (plateformes, banques de ressources, multimédia, classes virtuelles, visioconférence, regroupements physiques ou virtuels, productions collaboratives)
- négocier les garanties juridiques (répartition des responsabilités)
- faire un aval des instances paritaires compétentes
- faire une campagne de communication et commercialiser.

Toutes ces étapes nécessiteraient une petite année.

Par rapport à la mission qui a été confiée à EDB Consulting, dire que la branche est aujourd'hui en l'état d'aller directement sur le programme de la licence professionnelle serait un peu risqué. Néanmoins, c'est à la branche de décider si elle veut prendre des risques et relever des défis.

PJ (UNSFA) : quelles sont les formations à distance qui ont été réalisées par le Crepa et sur quelle durée ?

BD : le Crepa n'a pas mené d'opérations, il a participé à un pôle d'enseignement qui a été monté par les universités bretonnes Rennes 1 et Rennes 2 et le Québec. La Directrice du Crepa Bretagne, Marie Le Goasoz a été pendant un an ½ ou deux ans en contact permanent avec les équipes. Quant à la durée des formations, en moyenne de 25 à 35 heures et une ou deux autres d'une centaine d'heures (de 2 jours à 2 semaines).

JFC (SyndArch) : la branche n'a pas de programme pour la licence puisque la caractéristique de l'enseignement professionnel supérieur, c'est que chaque université est maître de son référentiel, la branche a été amenée à donner des objectifs de formation, mais pas des méthodes, ni des contenus puisque chaque université, dans le cadre de la mise en œuvre d'un diplôme de type licence est maître des méthodes et des contenus. Pour la licence professionnelle, il y aura un programme le jour où elle sera mise en œuvre quelque part et que la branche pourra le dupliquer.

BD : c'est bien dans le dialogue permanent avec les formateurs que la branche peut arriver à avoir un programme. Il est exact que chaque université fait ce qu'elle veut et elle délivre son propre diplôme, cependant, il y a des diplômes nationaux, il pourrait y avoir une licence professionnelle "universelle".

JFC (SyndArch) : il y a très longtemps, la branche avait été interrogée par le Ministère de l'Education Nationale sur le sujet. Le but de la licence professionnelle c'était de remplacer un jour les BTS qui seraient amenés à disparaître et il avait été dit à la branche que les règles du jeu ne seraient pas les mêmes, qu'elle ne serait pas maître du référentiel relevant des universités, et qu'il n'était pas question de mettre en place un diplôme national.

EC (UNSFA) : l'E-Learning est la formation qui va vers les apprenants, à l'inverse des formations continues habituelles où les apprenants vont dans un lieu particulier pour les suivre. Dans l'étude qui a été faite, quel est l'impact financier

de l'E-Learning ? Mettre en place les sept étapes représente du temps et de l'investissement qui de plus, sont sans cesse renouvelés. Est-il possible de comparer 10 heures de formation continue dans un cas et dans l'autre ?

BD : le calcul de rentabilité est très différent. On sait quel est le prix de revient d'une action de formation classique, c'est un peu d'investissement pédagogique, un peu d'animation, un peu de dépenses de salle et des dépenses annexes considérables qui sont les transports, l'hébergement et la restauration de chacun des stagiaires. En formation ouverte et à distance, il y a l'investissement lourd avec les différents intervenants, l'entretien des plateformes, l'achat des licences informatiques et ensuite, il n'y a pratiquement plus rien. C'est donc très difficile de comparer poste à poste. On sait que les premières expériences ont coûté très cher, mais aujourd'hui, il faudrait entrer dans le détail d'une opération à partir d'un calibrage. Exemple : il faudrait prendre une formation labellisée en développement durable d'une centaine d'heures, regarder le coût en E-Learning avec des spécialistes du secteur et essayer d'évaluer l'investissement de départ. Une fois cet investissement évalué, l'économie sera énorme, ce qui est d'ailleurs l'avis du département Recherche et Développement de l'Opca PI qui confirme ne plus avoir de dépenses annexes pour la formation dispensée dans la branche de la pharmacie. Or, une grande partie du budget de la formation professionnelle continue est consommée par les frais annexes.

Pour avoir le coût exact, il faudrait faire une étude sur une formation précise. Le FFFOD (Forum Français de la Formation Ouverte et à Distance) explique que les dépenses se répartissent en 12 catégories, sans pour autant parler en €.

EC (UNSFA) : souhaiterait, à partir de deux types de formations continues, l'une classique et l'autre à distance, comparer l'investissement et savoir à partir de combien de stagiaires la formation à distance devient rentable.

JMR (UNSFA) : il faudrait également savoir à partir de combien de formations est-ce rentable, puisque c'est la première qui revient le plus cher et quel est le coût des spécialistes, qu'ils soient internes ou externes ?

JFC (SyndArch) : pour la mise en œuvre d'une formation, dans un cas ou dans l'autre, l'ingénierie est à peu près la même si elle est faite sérieusement. Même si la formation à distance représente des coûts liés à la diffusion par l'investissement réseau, derrière, il y a forcément des coûts réduits qui sont ceux de diffusion liés au présentiel, aux déplacements, aux hébergements, aux prises en charge diverses.

BD : lors de la réunion des pôles en novembre dernier, une représentante de la Guadeloupe regrettait l'absence de formations dans son département. Faire venir 10 stagiaires se former en métropole coûterait très cher.

Pour la formation à distance, les formateurs ont l'obligation de se remettre en cause, les tuteurs vont faire remonter les réactions des apprenants. Cette formation est beaucoup plus exigeante au niveau de sa qualité. La CPNEFP s'est préoccupée de la qualité des formations et la labellisation est une façon de l'obtenir, la formation à distance est un moyen extraordinaire pour faire un pas de plus vers cette qualité, mais au prix d'un lourd investissement.

EC (UNSFA) : il ne s'agit pas de comparer ces deux types de formations, il s'agit d'essayer de comprendre à partir de quel moment, la formation à distance deviendrait intéressante pour les uns et pour les autres. Ce qui est vrai au Québec, en Bretagne ou en Guadeloupe ne l'est pas forcément dans des endroits où il y a déjà des centres de formation.

BD : ce n'était pas l'objet de la commande qui était d'analyser les contraintes de l'opération d'E-Learning.

JP (SyndArch) : l'une des grandes différences, c'est le public concerné et l'enseignement à distance doit permettre de démultiplier le nombre de stagiaires.

BD : lors de la réunion de novembre, les participants ont évoqué les déserts d'enseignement et l'absence d'école dans de nombreuses régions. Tout ceci fait partie de ce qui entre dans les avantages du système, mais ce système ne peut pas s'obtenir d'un claquement de doigts. Il s'agit de changer de monde, de méthode et l'enseignement à distance semble un peu plus compliqué qu'il ne l'avait été imaginé.

EC (UNSFA) : ce système offre un grand potentiel, cependant, il faut savoir s'il est intéressant pour la branche. EC propose que la CPNEFP fasse une recherche complémentaire sur le seuil de rentabilité de la formation à distance.

BD : ce travail ne peut pas être fait dans l'absolu, il faut prendre un exemple précis et partir sur la base d'un stage de "x" heures, animé par "x" personnes, etc. Ce travail suppose peut-être de travailler avec l'Opca PI.

FG (SyndArch) : le développement durable n'est peut-être pas un bon exemple, il faudrait réfléchir à des formations prioritaires comme le suivi de chantier, le rôle des différents intervenants, des formations qui ne reposent pas que sur de la théorie.

JFC (SyndArch) : au-delà du problème de rentabilité dont il faut se préoccuper, la CPNEFP et la branche ont l'obligation de former tous les salariés aux endroits où ils se trouvent. La branche est confrontée à un problème géographique qui fait qu'un certain nombre de salariés ne bénéficient pas de la formation alors que les entreprises cotisent. Si la branche fait venir des salariés des DOM tous les ans en métropole, combien cela coûtera-t-il ? Sans compter ceux qui habitent dans des régions sans école. La branche a donc une obligation de service.

PP : il y a un paramètre supplémentaire qui nécessite d'être analysé, ce sont les conditions à réunir qui permettent à la branche de s'assurer, d'un point de vue institutionnel, qu'elle a affaire à de la formation en temps de travail ou hors temps de travail. Les outils nécessaires pour faire de la formation hors temps de travail ne sont pas les mêmes et certains aspects de la formation qui nécessitent de savoir à quel moment les contacts ont lieu et par ailleurs, il y a certainement des modalités de formation qui sont plus efficaces en fonction du temps et du moment de la journée consacrés. L'intérêt n'est pas seulement de vouloir offrir à tout le monde la possibilité de suivre une formation quand ils veulent ou quand ils peuvent ; dans les conditions de réussite, il y a certainement un cadre à définir et dans le retour institutionnel, il faut savoir les économies qui sont réellement réalisées.

JFC (SyndArch) : ces formations ne sont jamais dispensées sur le temps de travail pour des raisons de choix des apprenants et du fait de leur complexité. Il faut donc réfléchir à la mise en place du système qui est nouveau et virtuel et se reposer autrement la question du coût des formations à distance.

HT : il faut effectivement penser autrement, mais il faut souligner qu'aujourd'hui, l'E-Learning n'est pas uniquement du dématérialisé, ce sont également des regroupements, donc du présentiel. Après, il faut voir comment le reste se décline, mais de toutes manières, l'une des principales conditions de réussite, c'est que les stagiaires doivent être amenés à se rencontrer pour qu'ils puissent faire communauté et continuer à apprendre ensemble.

BD : la question soulevée par PP n'a pas encore trouvé complètement de réponse. Le FPSPP et le FFFOD proposent un nouveau type de parcours de formation qui est un contrat de formation dans le cadre de la mise en place de formations ouvertes et à distance, en disant que les rapports entre l'employeur, le dispositif de formation et l'apprenant doivent être renouvelés. Cette forme de contrat a été passée au filtre de la DGEFP et des contraintes réglementaires actuelles et devrait pouvoir fonctionner. D'autre part, en interrogeant l'Opca PI, le service R & D dit ne pas avoir de problème d'imputabilité, ce qui fait dire que la formation à distance est un domaine en construction et que ceux qui y réfléchissent trouveront une solution. La DGEFP qui est quand même la tutelle de tout le domaine de la formation, dit que l'application de la législation et de la réglementation en formation va très bien avec la formation ouverte et à distance qui doit s'en sortir sans avoir besoin de changer quoi que ce soit. Il faudra peut-être penser plus tard à des accords propres à la branche dans le cadre de la CCN pour valoriser ce type de formation.

LT (CGT) : certaines formations spécifiques ne peuvent pas se faire en E-Learning ... Le problème fondamental c'est de savoir si la formation doit se faire en entreprise ou en dehors et si la branche souhaite faire des expériences, il faut qu'elle sache où elle va et qu'elle réfléchisse à ce type de formation.

JFC (SyndArch) : constate que 85 ou 90 % des stagiaires suivent ce genre de formation hors temps de travail.

LT (CGT) : dire que la formation à distance offre une grande liberté est une chose, mais si la mise en application n'est pas encadrée, le stagiaire se forme le soir après le travail et le week-end.

SC (CFDT) : souhaiterait savoir si les formations classiques et les formations ouvertes et à distance ont été comparées sur le plan financier et sur leur qualité.

BD : sur ces sujets là, à chaque fois qu'une nouveauté est introduite, il y a une grande résistance au changement. Il faut se rappeler les débats qui ont eu lieu sur la VAE qui s'appelait à l'époque la validation des acquis professionnels. Il y a une quinzaine d'années, un certain nombre de voix se sont élevées en disant que ce n'était pas la peine d'aller sur les bancs de l'école pour obtenir un diplôme et qu'il suffisait de prouver qu'un certain nombre de choses pouvaient être faites. Le jury demandait aux candidats d'expliquer ce qu'ils faisaient dans leur vie professionnelle et en fonction de ce qu'ils faisaient, il leur donnait tel ou tel niveau. Les enseignants ont réagi en disant qu'un diplôme ne pouvait être obtenu qu'à l'école. Aujourd'hui, ce dispositif est complètement admis au point que la validation des acquis professionnels est devenue la validation des acquis de l'expérience. Il va encore plus loin puisque ceux qui ont une vie associative riche à côté de leur vie professionnelle peuvent voir cette expérience prise en compte pour la délivrance d'un diplôme. Certains revendiquent l'équivalence de diplôme, il n'y a pas d'équivalence, c'est un diplôme, peu importe où et comment il a été obtenu.

FP (UNSFA) : on parle d'E-Learning depuis longtemps et la CPNEFP devrait se donner comme objectif de faire un choix et de tenter ou non l'expérience et de recueillir auprès de l'Opca PI le bilan des pharmaciens.

PP : il ne semble pas possible de demander à EDB Consulting de compléter le document à partir d'une proposition d'expérimentation donnée. Il vaudrait mieux inciter la CPNEFP à réfléchir à ce que pourrait être un cahier des charges dans la perspective d'envisager une expérimentation. Il y a sûrement de nombreux éléments à ramasser et des conditions à définir au préalable.

HT : à l'issue de la remise du rapport de B. Ducroix, HT propose d'apporter à la CPNEFP d'avril prochain des éléments nouveaux en termes d'analyse de l'expérience de l'Opca PI et de la branche des pharmaciens, ainsi que des éléments de réflexion sur les aspects économiques de ce que peut être une expérience E-Learning.

JP (SyndArch) : ce qu'il manque actuellement pour les formations en présentiel sur deux ou trois jours, voire une semaine, c'est "l'après formation". Les stagiaires absorbent de l'information, mais au bout de deux ou trois mois, ils n'en retiennent pas grand-chose.

BD : le suivi de stagiaires fait d'ailleurs partie des critères qui ont été retenus pour la labellisation.

Décision : La CPNEFP acte qu'à l'issue de la remise du rapport d'EDB Consulting, H. Tran se rapprochera de l'Opca PI pour obtenir des renseignements sur la formation ouverte et à distance utilisée par la branche pharmacie. Elle présentera également à la CPNEFP du 11 avril prochain une analyse économique de ce type de formation.

Point n° 4 : Rapport d'activité de la Présidence

HT : suite à la rencontre des pôles en novembre dernier, H. Tran a rencontré J. Poulain, elle l'a informé de sa prise de fonction au sein de l'APGP et de son souhait de faire le point sur tous les dossiers qui ont été abordés et sur lesquels il pourrait y avoir un intérêt commun à poursuivre le dialogue entre la branche et le Ministère.

Le premier dossier concerne le portrait statistique de la branche que peut élaborer la CPNEFP sur les entreprises et les métiers et la manière de trouver un vecteur de communication régulier sur la formation. Il a été convenu que lorsque le rapport final serait élaboré, il serait communiqué aux deux sous directions de la DGP, la sous-direction de l'architecture (qualifications, emplois et profession) et celle sur la formation.

En ce qui concerne la labellisation, le poste formation continue étant vacant au sein du ministère, J. Poulain a demandé qu'une demande formelle soit adressée pour qu'un représentant du Ministère soit présent au CTL.

Sur la licence professionnelle, J. Poulain a été informé que le Ministère de l'Enseignement Supérieur proposait de rencontrer le paritarisme le 04 mars prochain.

PP : lorsque que H. Tran s'est présentée à l'Opca PI, un rendez-vous a été pris avec F. Rouillet qui s'occupe du suivi de la branche, ce qui a permis d'aborder un certain nombre de sujets concrets, notamment :
- la communication des retours des stagiaires suite au passage en formation : l'Opca PI ne peut rien communiquer, les données sont confidentielles. Ce sont pourtant des éléments importants pour la branche, surtout dans le cadre de la procédure de labellisation.

JFC (SyndArch) : propose d'écrire à l'Opca PI pour les mettre en demeure de communiquer à la branche les retours qu'ils ont sur les formations. L'Opca PI n'est qu'un prestataire de service. Ce sont des éléments sur la qualité des formations.

FP (UNSFA) : l'Opca PI a déjà été aligné par le Ministère pour avoir communiqué des éléments qualitatifs et il s'est fait rappeler à l'ordre ; il est donc indispensable que le Ministère ait en copie le courrier qui sera adressé à l'Opca PI.

PJ (UNSFA) : dans le même courrier, il faut demander à l'Opca PI qu'il donne les références des textes sur lesquels il s'appuie pour dire à la branche qu'il y a des interdits.

JFC (SyndArch) : il ne s'agit pas de faire du juridique, mais simplement que l'Opca PI communique à la branche les données qu'elle a sur la formation.

YB (CFTC) : rejoint l'avis du collègue employeur, la CPNEFP peut demander par écrit à l'Opca PI qu'il lui fournisse ces renseignements et dans le cas contraire, qu'il lui fasse part des raisons objectives lui interdisant de les communiquer.

HT : précise que les évaluations possédées par l'Opca PI sont des documents papier. Elles sont adressées aux entreprises qui sont chargées de les communiquer aux salariés, ceux-ci peuvent ensuite remplir ou pas le document d'évaluation et le renvoyer. L'Opca PI ne traite pas les documents, il les conserve en cas de difficulté ou de litige avec un organisme de formation pour pouvoir croiser les informations sur la qualité de la formation évaluée par le stagiaire.

JFC (SyndArch) : Quid de l'utilité de conserver ces documents si en plus ils ne peuvent pas être communiqués à la branche pour qu'elle puisse avoir des retours sur la qualité des formations d'autant plus que l'Opca PI n'est pas en charge de la politique de formation de la branche ?

PJ (UNSA) : ces documents sont utiles et permettent à l'Opca PI d'appeler régulièrement les organismes de formation si les retours des stagiaires sont négatifs et alarmants.

JFC (SyndArch) : la CPNEFP est en charge de la politique de formation de la branche, et non l'Opca PI qui est un organisme technique qui gère le budget. Ce n'est pas à l'Opca PI de faire des enquêtes de satisfaction, son rôle est plutôt de transmettre les éléments à la CPNEFP qui se chargera de l'analyse. La branche a besoin du retour des stagiaires sur les formations qu'ils ont suivies, les partenaires sociaux sont en droit de savoir ce qui se passe avec leur argent.

YB (CFTC) : contrairement à ce que vient de dire P. Julien, l'Opca PI ne peut pas intervenir sur la qualité des formations dispensées au niveau des branches. L'Opca PI va contacter les entreprises s'il y a un doute sur l'existence même de l'action de formation. L'Opca PI avait d'ailleurs alerté la branche sur les problèmes rencontrés au niveau du développement durable avec certains organismes de formation qui n'en avaient que le nom et dès lors qu'il était question d'action de formation, l'Opca PI avait les mains liées et était obligé de payer.

PP : la branche a également demandé à l'Opca PI de lui fournir le fichier des entreprises, l'intérêt pour la branche étant de pouvoir communiquer sur ses priorités (labellisation, etc.). Chaque année, l'APGP reçoit un fichier des entreprises qui ont versé leur contribution, ce fichier est communiqué en attirant l'attention sur la confidentialité de la transmission. L'Opca PI ne communiquera pas à la branche le fichier des entreprises adhérentes.

Lorsque F. Rouillet avait été interrogé à ce sujet, il avait signalé que le principe accepté par l'Opca PI était d'utiliser leur fichier par leur biais pour assurer une communication en direction des entreprises. La CPNEFP de janvier avait évoqué le fait que la labellisation était peu connue et le recours au fichier de l'Opca PI était une des solutions possibles pour essayer de diffuser l'information. La réponse reste positive à condition que la branche donne son matériel à l'Opca PI qui se chargera ensuite de la diffusion.

Techniquement, il resterait à vérifier la façon de s'y prendre. L'information sur la labellisation diffusée sur le site de l'Opca PI n'est qu'un renvoi au tableau des formations labellisées établi par la branche. L'Opca PI a une réticence juridique à faire valoir l'existence de formations labellisées au détriment des autres ; juridiquement, l'Opca PI ne souhaite pas assumer les conséquences éventuelles d'un affichage de formations et d'organismes ouvrant droit à une prise en charge soutenue, contrairement aux autres.

La CPNNC travaille avec l'actuaire sur les termes d'un appel d'offre relatif aux régimes de santé et de prévoyance. Au cours des derniers échanges, l'actuaire a dit qu'il n'était pas impossible, dans le cahier des charges présenté, de dire que les fichiers constitués par les opérateurs étaient propriété de la branche et pourraient être utilisés par elle.

Dans sa réponse, l'Opca PI n'est pas d'une précision absolue puisque l'interdiction qu'il se donne est liée à l'usage des fichiers tel qu'il est déclaré à la CNIL. Tout dépend de la relation que la branche entretient avec l'Opca PI, des modalités de la convention, des modalités de l'accord de branche peut-être. Ce qui peut être envisagé avec les organismes assureurs doit être également possible avec l'opérateur formation.

JFC (SyndArch) : pour la CNIL, l'utilisation des fichiers doit être transparent et traçable. L'Opca PI n'a qu'à faire la déclaration adéquate à la CNIL pour qu'ensuite, il puisse communiquer les fichiers à la branche qui a besoin de les exploiter.

PP : l'objet de la demande de la branche à l'Opca PI vise les coordonnées des entreprises et il n'est pas sûr que ce soit des données confidentielles.

SC (CFDT) : la procédure pour être référent CNIL est simple, la branche aurait intérêt à en avoir un.

PP : autre point, l'Opca PI va paramétrer les informations saisies lors des demandes de remboursement de prises en charge des formations de façon à ce que la branche ait une visibilité un peu plus précise des formations "cœur de métier". Le cabinet Ithaque avait fait une analyse des formations suivies par la branche selon une nomenclature qu'il avait imaginée. Cette nomenclature a été communiquée à l'Opca PI pour savoir s'il pouvait mettre en place un disposi-

tif similaire. Ce serait possible, mais la branche doit définir le contenu de la nomenclature en évitant de répertorier une surabondance de thèmes de formations.

HT : c'est l'un des dossiers 2013/2014 de l'Opca PI pour toutes ses branches, avoir une saisie dématérialisée par les entreprises des actions de formation et intégrer dans cette saisie des thèmes. L'Opca PI a été informé que la CPNEFP commençait à travailler sur des thématiques de formation et qu'il n'hésite pas à se rapprocher du groupe de travail qui pourra lui donner des éléments par rapport à cela. Comme la branche est en avance, elle peut déjà commencer à travailler sur des thèmes qu'elle transmettra par la suite à l'Opca PI.

PP : la faisabilité dépend aussi de la capacité de la branche à fournir une liste raisonnable de thématiques permettant de localiser les stages en fonction de ces thématiques. La branche n'a pas jugé de la pertinence du choix fait par le cabinet Ithaque, notre projet peut être envisagé pour 2014.

Décision : La CPNEFP mandate la Présidence pour qu'elle envoie un courrier recommandé à l'Opca PI demandant :
- la communication à la branche les retours obtenus sur les formations suivies
- de lui fournir le fichier des entreprises adhérentes.

- Entreprises de maîtrise d'œuvre :

PP : la CCN et l'accord de branche formation professionnelle applicables aux entreprises d'architecture ont été élargis aux entreprises de maîtrise d'œuvre. Question : est-ce que ces entreprises sont bien collectées et affectées au budget de la branche ? Par ailleurs, est-ce que ces mêmes entreprises se voient appelées pour la cotisation du paritarisme puisque c'est le même fichier qui sert aux deux collectes ?

A première analyse, la réponse est négative. L'Opca PI a obtenu l'agrément du Ministère de l'Economie pour effectuer la collecte auprès des entreprises relevant des champs conventionnels définis initialement. Pour la branche, la collecte serait effectuée auprès des entreprises d'architecture, mais pas auprès des entreprises de maîtrise d'œuvre.

Néanmoins, il y a des entreprises de maîtrise d'œuvre qui versent leur contribution formation à l'Opca PI, il s'agit de celles qui ont un architecte inscrit à l'Ordre et qui sont adhérentes au SYNAMOB. Ces entreprises cotisent volontairement et elles ne se retrouvent pas dans les lignes budgétaires de la branche architecture, c'est certainement le minimum légal qui est appliqué et qui est géré dans le cadre des lignes budgétaires des "autres professions libérales".

F. Rouillet doit s'assurer auprès d'autres services de l'Opca PI que les entreprises de maîtrise d'œuvre sont traitées ainsi. Il se trouve que sur le site du SYNAMOB, il y a la liste des entreprises adhérentes, aucune ne semble figurer dans le fichier des entreprises de la branche.

PJ (UNSFA) : le SYNAMOB communique chaque année l'intégralité de ses membres et tous les adhérents de cette organisation professionnelle sont gérés par l'Opca PI. La difficulté rencontrée par l'Opca PI, c'est que les maîtres d'œuvre en bâtiment ont le même code NAF 7111Z.

JFC (SyndArch) : il est étonnant que l'Opca PI n'ait pas un service de veille juridique pour vérifier les conventions collectives qu'il est chargé de gérer. La CCN des maîtres d'œuvre en bâtiment a été étendue en 1994, ré étendue en 2004, il est surprenant que depuis ce temps là, la branche se fasse "entuber" d'un maximum d'argent. La CCN fait état des cotisations formation et paritarisme, l'Opca PI et F. Rouillet ne font donc pas leur travail.

Par ailleurs, il est étonnant que les bulletins d'adhésion portent la mention "SYNAMOB", l'UNSFA et le Syndicat de l'Architecture n'ont qu'à négocier avec l'Opca PI pour ne pas avoir à payer la cotisation du paritarisme. La CCN, c'est la loi, pourquoi le SYNAMOB est-il dispensé d'une cotisation qui est légale ? Pourquoi tous les maîtres d'œuvre ne sont-ils pas collectés, mais uniquement ceux qui sont au SYNAMOB ?

Pour des raisons de champs d'application, il peut être compréhensible que l'Opca PI ne puisse pas rentrer tous les maîtres d'œuvre en bâtiment dans le cadre de la profession réglementée. Seulement, parmi les adhérents au SYNAMOB, certains sont inscrits à l'Ordre des Architectes et ne cotisent pas au paritarisme parce qu'ils entrent dans le cadre SYNAMOB/Opca PI. Qu'ils soient adhérents au SYNAMOB, c'est leur problème, mais à partir du moment où ils sont architectes profession réglementée, ils doivent adhérer à la CCN et cotiser au paritarisme.

SC (CFDT) : Le Synatpau a déjà soulevé le problème et demande que la branche écrive à l'Opca PI pour qu'il lui apporte une réponse et demande même que l'organisme vienne rencontrer la CPNEFP.

PC (SyndArch) : trouve assez ahurissant qu'un libellé "adhérent à tel syndicat" permette d'être dispensé d'une cotisation qui est du niveau de la loi. Ce n'est pas une lettre recommandée, mais une mise au point sévère qu'il faudrait faire vis-à-vis de l'Opcal PI.

Décision : La CPNEFP mandate la Présidence pour qu'elle envoie un courrier recommandé à l'Opcal PI lui demandant des explications sur les entreprises de maîtrise d'œuvre qui échappent à la cotisation du paritarisme et pour les convier à participer à la CPNEFP du 11 avril prochain.

Point n° 5 : Information de la sous commission "Labellisation"

HT : la sous commission "labellisation" a fait le bilan de ses activités en 2012 sur la campagne 2013 du label de la branche. Différents points à améliorer ont été identifiés :

- Le premier par rapport à la diversité des réponses et à la qualité des dossiers de candidature présentés : la sous commission propose de donner des consignes plus précises sur ce qu'elle attend précisément comme information dans les dossiers de candidature des organismes de formation. Par rapport aux différents critères qui existent déjà, ces critères seraient complétés par des consignes pour indiquer aux organismes de formation ce qu'ils attendent en termes d'informations le CTL pour pouvoir évaluer la qualité du dossier qui est présenté.

- Compte-tenu de ses deux exercices et de son expérience en la matière, le dossier de candidature fait apparaître deux catégories d'informations sur lesquelles le CTL doit juger le dossier qui lui est présenté : d'une part, des informations de type purement formel relatives à l'organisation de la formation (public, programme de formation ...) et d'autre part, une catégorie d'informations plus qualitatives que la sous commission souhaite faire développer par les organismes de formation, pour leur faire expliciter la relation entre la demande qu'ils ont identifiée, les besoins de formation qui ont été analysés et le choix des objectifs de formation.

Cette analyse pourrait être complétée par une argumentation pédagogique de l'organisme de formation sur l'action de formation qu'il propose, et comment cette formation répond à la demande identifiée et à son analyse des besoins de formation.

- Actuellement, les critères d'évaluation mériteraient d'être explicités et de pouvoir être objectivés par rapport à des activités professionnelles. Pour chaque thème prioritaire, la sous commission propose d'avoir un référentiel concis sur les activités professionnelles qui sont liées à ce thème prioritaire, ce qui permettra de juger du contenu des dossiers.

Ces référentiels sont un début pour la branche, ils ne sont pas destinés à être mis dans une bibliothèque, mais ils seront enrichis au fur et à mesure des exercices et des apports des membres du CTL pour constituer à l'avenir les référentiels d'activités de la branche au regard des différents métiers.

La sous commission a proposé de décliner ses différentes propositions en des modalités très pratiques liées aux dossiers de candidature, à la grille d'évaluation pour que lors de la prochaine campagne de labellisation, les éléments puissent être objectivés et communiqués à tous.

JP (SyndArch) : à un moment donné, la branche a eu des retours sur les labellisations précédentes, certaines formations labellisées n'ont pas été déployées. Y a-t-il eu un suivi sur les formations qui ont obtenu le label ?

PP : deux paramètres sont à prendre en compte et permettront d'avoir une visibilité assez pointue de ce qui s'est passé. L'élément dont dispose la branche pour l'instant, via l'Opcal PI, c'est le nombre de stages qui ont été mis en œuvre dans le cadre des formations labellisées sur 2012, le nombre de stagiaires pris en charge globalement dans le cadre des formations labellisées. Ces données émanent de l'Opcal PI et Fabien Roulet a attiré l'attention de la branche sur le fait qu'il pouvait y avoir des erreurs et des oublis. Même s'il y a une marge d'erreur, la branche a une vision globale et on peut dire que les résultats sont pauvres : une quarantaine de stagiaires auraient bénéficié de formations labellisées pour une vingtaine de sessions mises en œuvre.

L'information qu'il faudrait recueillir, c'est de demander aux organismes de formation eux-mêmes de faire remonter leur bilan à la CPNEFP et en détaillant, si possible, les stagiaires qui ont suivi la formation ; les formations labellisées ne sont pas forcément suivies que par des salariés de la branche et elles ne sont pas automatiquement prises en charge dans le cadre de la labellisation. Il faudrait avoir une visibilité des deux côtés pour mesurer les effets de la labellisation et de quelle manière ces formations ont marché.

Dans la démarche, la capacité pour les organismes de formation de se prévaloir de l'obtention du label avait comme premier effet d'avoir des stagiaires salariés de la branche et faire valoir l'intérêt de la prise en charge préférentielle qui leur est accordée, mais c'est aussi faire valoir qu'un label qualité est donné et que cela peut amener un public au-delà. Dans ce cas là, la branche n'aura une bonne visibilité que si elle dispose des deux données.

Au regard des stagiaires formés sur 2012, l'APGP a échangé avec l'Opca PI par rapport à la mise en œuvre des formations labellisées 2013. H. Tran a entrepris une démarche vis-à-vis des organismes de formation qui ont obtenu un (ou des) label(s) au titre de 2013 pour les informer que leurs documents devaient répondre à un certain nombre de critères et que le label devait y figurer. Ces documents vont revenir à l'Opca PI à l'issue de la formation, ce sera ainsi la garantie d'une plus grande facilité à saisir les vraies informations de la part de l'Opca PI.

JFC (SyndArch) : il faudrait pouvoir comparer la quarantaine de stagiaires qui ont suivi la formation longue développement durable avec ceux qui ont suivi la même formation en 2011. Ce chiffre ne surprend pas, le développement durable n'est pas une formation particulièrement courue ; la DET et l'OPC montent en puissance, mais le nombre de formés n'a rien à voir avec Autocad.

HT : indique que deux critères complémentaires ont été rajoutés :

- **le contexte du stage** : comment la demande a été identifiée et quelle analyse de besoins en a-t-on tirée pour proposer cette action de formation ? Pour faire plus simple : pourquoi l'organisme propose-t-il cette formation ? Ce critère va obliger les organismes de formation à réfléchir à la nature de la demande.

PP : ce paramètre est important dans l'ingénierie de formation. Avant d'élaborer un produit, il y a un certain nombre de questions à se poser.

JFC (SyndArch) : après deux sessions de labellisation, la branche s'est aperçue qu'un certain nombre de critères étaient plus ou moins opérationnels et qu'il fallait les hiérarchiser. Par exemple, le critère "prix" pose problème et le CTL se demande comment l'évaluer ; la grille d'évaluation, telle qu'elle a été mise en œuvre jusqu'ici, comportait les mentions "existante" (3), "suffisante" (1) et "à peine suffisante" (0), mais comment juger du prix ? Ce critère n'est pas vraiment opérationnel. Le CTL s'est rendu compte que certains critères étaient totalement objectifs et qu'ils pouvaient répondre en notant 0, 1 ou 3 et d'autres qui faisaient appel à de la subjectivité.

H. Tran a remis en place un certain nombre de critères qui permettent d'approcher au plus près la réalité des réponses et la manière de les évaluer. Rien n'est figé, le CTL va de toute façon se reposer la question sur la façon de noter.

- **l'argumentation pédagogique** : En quoi les contenus présentés dans le programme de formation permettent-ils d'atteindre les objectifs de formation définis ? À l'issue de la formation, quelles connaissances théoriques et/ou pratiques du stagiaire seront-elles enrichies ? Quels pourraient être les changements dans les pratiques professionnelles du stagiaire ?

* Bilan de la labellisation :

HT : il a été convenu avec l'Opca PI qu'il y aurait une communication des données statistiques de manière semestrielle, il faudra convenir avec l'organisme d'une date précise et leur laisser au moins 1 mois le temps de traiter les données (le mois de mars de chaque année semble être la bonne période).

* Formations prioritaires supplémentaires :

- **les techniques de réhabilitation durable** : la sous commission a convenu que cette formation entrait dans une priorité déjà existante, la priorité n° 5 (les techniques liées au développement durable).

- **le management de projets** : la sous-commission a proposé la définition suivante " *Le stagiaire, responsable d'équipe projet, sera en mesure de favoriser la démarche globale du projet grâce à ses capacités à mobiliser son équipe, animer et développer le collectif en interne et avec les partenaires du projet.* "

EC (UNSA) : insiste sur le fait que la réhabilitation sera le marché de demain.

HT : c'est pour cela que par rapport à l'objectif de formation que la sous commission a redéfini et affiné la priorité n°5 : " *Le stagiaire ayant déjà bénéficié d'une formation et/ou d'une expérience au développement durable, en maîtrisera une technique particulière à l'issue du stage, tant pour les projets de construction neuve que pour les projets de réhabilitation durable.* "

Décision : La CPNEFP mandate le CTL pour qu'il demande aux organismes de formation un bilan sur les formations labellisées des deux premières sessions et le détail des stagiaires qui les ont suivies.
La CPNEFP entérine pour la priorité n° 5 la définition suivante : Le stagiaire ayant déjà bénéficié d'une formation et/ou d'une expérience au développement durable, en maîtrisera une technique particulière à l'issue du stage, tant pour les projets de construction neuve que pour les projets de réhabilitation durable.
La CPNEFP valide le choix de la priorité supplémentaire n° 6 intitulée "Le management de projets" : Le stagiaire, responsable d'équipe projet, sera en mesure de favoriser la démarche globale du projet grâce à ses capacités à mobiliser son équipe, animer et développer le collectif en interne et avec les partenaires du projet.

Point n° 6 : Information de la sous commission "Réflexion Pôles"

HT : la réflexion a principalement porté sur les constats suite à la réunion du 23 novembre dernier avec les membres des pôles et de la CPNEFP, ainsi que sur des éléments de contextualisation par rapport aux activités de chacun des pôles depuis 3 ans. Les membres de la sous commission ont noté que la grande majorité des pôles régionaux de formation et de compétences avait développé principalement une expertise en ingénierie de formation et que cette expertise avait pu être développée notamment par la pluralité des acteurs qui se sont rencontrés grâce aux pôles. Cette présence de multiples acteurs régionaux au sein des pôles est une qualité. L'ingénierie de formation s'est consolidée grâce à l'appel à projet national annuel du Ministère de la Culture et de la Communication.

Au regard de ces constats, des principes fondamentaux par rapport aux missions de la CPNEFP ont été rappelés. La mission de la CPNEFP est double, d'une part, travailler sur les aspects de formation professionnelle, mais également sur les aspects d'emploi et donc de métiers et de qualifications. Sur les aspects de formation professionnelle, le dispositif qui a été mis en place par la CPNEFP est le dispositif de labellisation qui vise à améliorer la qualité des actions de formation qui sont proposées aux salariés de la branche.

La sous commission a souligné que les aspects emploi, métiers et qualifications devaient également aller dans cette voie avec une vision prospective et des objectifs à fixer aux acteurs de la formation professionnelle continue.

La proposition de la sous commission, c'est de pouvoir orienter sa réflexion sur les aspects emplois et qualifications et avec son réseau d'acteurs régionaux, la manière dont la CPNEFP pourrait recueillir de l'information ou des analyses qui seraient complémentaires au portrait statistique de branche, et qui viendraient enrichir sa connaissance des entreprises et des salariés de la branche.

Sur la méthodologie, si la CPNEFP en est d'accord, la sous commission pourrait développer des propositions en termes d'actions et un calendrier prévisionnel si la perspective de trouver des actions communes avec les pôles régionaux de formation et de compétences est retenue sur l'angle emploi, métiers et qualifications.

Auparavant, la tutelle avait utilisé ce vecteur pour avoir un recueil d'une offre régionalisée liée à des thèmes prioritaires en région. Cette notion de projet qui mobilisait des acteurs pourrait être déclinée par la CPNEFP sous la forme de projets régionaux qui viendraient répondre à des objectifs nationaux de la CPNEFP.

EC (UNSFA) : ce qui signifie que la CPNEFP se substituerait aux pôles de compétences ?

HT : pas du tout. L'idée c'est que la CPNEFP dispose aujourd'hui d'un observatoire des métiers, d'un portrait statistique de branche avec des éléments macros liés aux entreprises et aux salariés. L'intérêt de ces pôles régionaux c'est d'être des portes d'entrée au niveau territorial pour recueillir une information plus fine, sauf que l'échange doit pouvoir être intéressant des deux côtés. Raisonner sous la forme de projets, c'est dire que la CPNEFP doit être capable de se fixer des objectifs et des thèmes à traiter et qu'elle puisse interpeller les pôles régionaux sur ces questions en leur montrant ce que l'observatoire des métiers a commencé à déceler au niveau national et en voyant avec eux ce qu'il en est au niveau régional.

EC (UNSFA) : la CPNEFP n'est pas là pour donner un élan aux pôles, c'est à eux de le prendre et c'est à la branche de vérifier que cet élan correspond bien à ses attentes.

YB (CFTC) : la démarche de la branche est bien de donner un élan aux pôles de compétences et qu'elle puisse ensuite avoir des remontées, il faut bien leur donner une impulsion et les faire travailler avec elle.

HT : en prenant l'exemple de la labellisation, la CPNEFP a fixé des thèmes prioritaires auxquels elle donne un contexte dans lequel vont s'insérer les organismes de formation. Les pôles régionaux sont intéressants sur leurs connaissances du terrain, des acteurs, des entreprises et des salariés.

EC (UNSFA) : par quel biais ?

JP (SyndArch) : les pôles sont intéressants à travers le regroupement d'informations en termes de dispenses de formations et de thèmes.

BD : il semble que tout le monde ne parle pas de la même chose. Si on parle de quantitatif, il est vrai que les pôles ne sont pas organisés pour fournir du quantitatif fiable ; par contre, sur le qualitatif, l'habitude de se réunir, de discuter ensemble fait qu'ils ont sûrement une appréciation de la réalité du marché, des types d'interventions des architectes, du manque de compétences, des concurrences faites par d'autres acteurs de la filière construction, etc. ce qui est très intéressant puisqu'ils le vivent au quotidien et peuvent le faire remonter. Sur du quantitatif pur, il n'y aura jamais un observatoire régional fiable.

SC (CFDT) : ce sont les membres des CPR qui représentent les entreprises et les salariés, il n'y a que deux pôles de compétences où les CPR sont présentes et à ce moment là, elles représentent les entreprises.

EC (UNSFA) : de qui et de quoi sont composés les pôles de compétences ? Jusqu'à présent, il n'a pas la réponse ...

YB (CFTC) : les pôles de compétences sont protéiformes, il n'est donc pas possible d'avoir une définition claire et précise. La CPNEFP doit justement intervenir pour structurer les dispositifs.

HT : les constats faits par la sous commission, c'est qu'aujourd'hui, la majorité des pôles régionaux sont des pôles de formation. Toutefois, une partie évolue vers la notion de pôle de compétences, c'est-à-dire qui s'intéresse aux concepts et aux éléments relatifs aux emplois, aux métiers et aux qualifications. Ces pôles ont déjà été identifiés et l'idée c'est de se dire qu'il y a une potentialité au sein de ces réunions d'acteurs régionaux. Quels pourraient être les intérêts pour la CPNEFP de pouvoir développer des relations avec ces acteurs régionaux ? La sous commission en a conclu que si ¼ d'entre eux étaient capables d'avoir évolué en pôles régionaux de compétences, il y a des chances pour que les autres puissent le faire, mais dans un cadre qui pourrait être défini par la CPNEFP en fonction de ses intérêts.

EC (UNSFA) : la CPNEFP s'occupe d'emploi et de formation professionnelle au niveau national. Il existe un certain nombre d'acteurs sur le territoire, ils sont non seulement protéiformes, mais en plus complètement différents : des écoles et des universités qui ont pour mission la formation professionnelle, des OF et des ensembles qui ont été lancés à l'initiative du Ministère et qui s'appellent les pôles de compétences.

JFC (SyndArch) : faux, les pôles de compétences ont été lancés à l'initiative de César Juvé en Midi-Pyrénées, repris en Aquitaine, en Languedoc-Roussillon et le Ministère a suivi. La région Midi-Pyrénées avait réfléchi à l'époque à la manière d'organiser localement les formations et a décidé de créer un pôle de compétences pour essayer de rapprocher les offres de formation des besoins, et de mélanger les publics. Le Ministère voyant que le dispositif fonctionnait a participé financièrement. Par ailleurs, dans les pôles d'origine, il n'y avait pas d'organismes de formation.

EC (UNSFA) : ces pôles de compétences sont donc créés au niveau national avec leur aspect protéiforme. Cependant, ces pôles font ce qu'ils veulent, la CPNEFP peut toujours leur dire ce qu'elle attend et ensuite ils se débrouillent, ce n'est pas à elle de leur dire ce qu'ils doivent faire ; ce serait outrepasser son rôle.

SC (CFDT) : la branche a organisé une réunion en novembre dernier et elle n'en est qu'au tout début de son travail.

FP (UNSFA) : a l'impression que la CPNEFP a tendance à se refermer sur un système de pensée ; depuis longtemps, elle réfléchit sur la demande de formation dans la branche et elle se sent une longueur d'avance par rapport aux interlocuteurs qu'elle rencontre et qui constituent les pôles. La rencontre des pôles à Bordeaux a permis de toucher tous les gens du terrain et ce pôle lui a fait penser à une sorte de place de village sur laquelle il y a un certain nombre de boutiques dont les intervenants sont touchés par la formation et dont chacun a une mission particulière, comme les CAUE, les écoles, les centres de formation ... avec la CPR comme grande absente. Dans la décentralisation régionale, les CPR représentent la demande de formation rapportée au milieu professionnel de l'architecture. Il n'y a pas que dans le domaine de l'architecture que les pôles existent. Dans le cadre de la décentralisation, il a été demandé aux régions économiques de réfléchir à un bilan et à un inventaire de leurs capacités régionales liées à leurs racines et à leurs savoirs faire de façon à se propulser par rapport aux marchés internationaux, européens, nationaux et savoir faire le bilan de leurs forces et de leurs faiblesses pour s'améliorer. C'est ça la véritable origine des pôles et à partir de là, la démarche a concerné le milieu de l'architecture, du cadre de vie et de l'urbanisme.

Aujourd'hui, dans la nécessité de faire des synthèses, la branche a tendance à se précipiter dans ses conclusions et il ne faut pas qu'elle arrive en pensant savoir tout faire et en l'imposant aux autres.

JFC (SyndArch) : rappelle que le rôle de la CPNEFP et de la branche en matière de formation, c'est quand même de gérer un budget important et que les pôles de compétences qui opèrent dans le secteur de la branche dépendent d'elle au niveau de leurs ressources. De nombreux pôles font de la formation sous forme associative ou d'organisme de formation, mais dépendent du budget de la branche. La CPNEFP a mis en place une politique de labellisation des formations, elle est en droit d'exiger des organismes de formation, qu'elle paie grassement, qu'ils respectent la politique de formation de la branche.

EC (UNSFA) : est d'accord avec tout le monde pour monter la qualité des formations. En revanche, il a l'impression d'entendre que les pôles de compétences qui existent depuis une dizaine d'années ne correspondent pas à l'image que la branche souhaiterait qu'ils aient. Donc, la branche donne l'impression de vouloir faire tout ce qu'il faut pour qu'ils aient cette image.

YB (CFTC) : lors de la rencontre avec les différents représentants des pôles, la branche s'est aperçu que certains fonctionnaient bien et d'autres moins bien ; certains se concentraient juste sur des montages de formations et d'autres avaient une vision beaucoup plus globale. Structurer les pôles, c'est leur donner un modèle, mais ils sont libres de communiquer et ne sont pas obligés de s'inscrire dans cette structuration.

BD : la branche a rencontré les pôles pour la première fois à l'initiative de la CPNEFP, elle les a invités pour parler d'emploi et de formation et un certain nombre est venu. Les pôles ont montré leur hétérogénéité, chacun a son histoire, ses composantes, son rôle. Ce que peut faire la CPNEFP, c'est de dire qu'elle a besoin, au fil de l'eau, d'éclairages du terrain pour faire prendre un certain nombre de décisions dans des conditions vérifiées. Pourquoi se priver d'une vision locale d'acteurs qui ont l'habitude de discuter ensemble et de débattre d'emploi et de formation ?

La CPNEFP devrait se dire que c'est un filon qu'elle devrait exploiter et essayer petit à petit d'amener les pôles vers un rôle qui serait celui de remonter des informations pour l'aider dans ses prises de décisions nationales. Ces informations ne pourraient qu'enrichir les débats nationaux, tout le monde sera gagnant et les pôles verront revenir vers eux des décisions qui les concerneront ou qui seront prises en fonction de ce qu'eux-mêmes auront évalué.

PP : pour l'instant, la CPNEFP a la chance de n'avoir rien proposé concrètement aux pôles, que ce soit par rapport à un appui, un encouragement à ce qu'une bonne partie des pôles a déjà développé, à savoir une « réponse formation ». Les pôles ont fait l'objet de nombreuses discussions en plénière et en sous commission, le mot "pôles" pollue complètement les discussions et leur origine a tendance à être oubliée. Que les CPR y soient ou pas, il y a dans les pôles des compétences, des connaissances, des acteurs de terrain ; la branche, au niveau national ou régional, a une vision de ce que sont les pôles, mais ce n'est pas la seule.

L'une des utilités serait d'imaginer au niveau régional des discussions structurées avec les acteurs des pôles et que la CPR soit le lieu où cet échange serait proposé. Cet échange aurait pour but de faire émerger les réalités, dont des besoins en matière d'emplois et de compétences, des éléments de connaissance dont la branche a besoin pour piloter sa politique et l'élaborer. Le démarrage du projet vis-à-vis des acteurs des pôles peut reposer là-dessus tant que la branche n'a rien engagé d'autre ; elle est régulièrement confrontée à des demandes des uns ou des autres pour tout et parfois, pour n'importe quoi. Faut-il proposer aux pôles un partenariat basé sur cette démarche qui est le début d'une ingénierie, à savoir analyser l'existant et définir des besoins ? Organiser la collecte de ces informations, donner ce que la branche a en la matière, il semble très pertinent de mélanger les genres, de remonter les informations au niveau régional, d'élaborer une politique et de tout "jeter en pâture". Les pôles qui sont ou pas organismes de formation disposent de matériaux et d'éléments affinés de la branche par rapport à ses attentes, ils font des projets, montent des formations qui seront labellisées ou pas. Ainsi, la branche sera à l'origine de la démarche et au final, elle cautionnera ceux qui semblent répondre aux besoins qui auront été analysés dans le cadre initial de la démarche.

JFC (SyndArch) : il ne faut pas oublier que les pôles ont plusieurs intérêts ; dans leur configuration actuelle, ce sont des endroits où l'on retrouve un contact avec les administrations de tutelle (DRAC, écoles d'architecture ...) qui sont l'environnement naturel. Ce contact politique local est important pour la branche au même titre qu'il est important au niveau national. Plus les points de contact locaux ou nationaux seront multipliés, plus grands seront les moyens d'actions auprès de la Tutelle pour infléchir telle ou telle chose. Il est vrai que les pôles sont un conglomerat de plein de choses et il faut faire le tri. Il ne faut pas oublier que les CROA en font partie et ils sont un point de contact pour la branche avec la réalité professionnelle locale. Les CROA font beaucoup moins de politique que le CNOA et ils ont une connaissance de la profession, il peut donc être intéressant pour la branche de maintenir ce type de contact.

Ce n'est pas tant l'efficacité technique qui est recherchée, mais c'est d'avoir une vision assez claire du terrain et de savoir comment la branche peut mettre en place sa politique. Plusieurs configurations peuvent être envisagées dont le rôle des CPR, doivent-elles ou pas faire partie des pôles ? Elles peuvent être en dehors de manière à être le relais

sur place de la CPNEFP et être un donneur d'ordres. Si le pôle est un organisme de formation, il serait quand même plus judicieux que les CPR n'en fassent pas partie. La branche va être de toute façon obligée de travailler avec le terrain et elle mettra tout en œuvre pour que cela fonctionne, elle doit avoir une première réflexion politique sur la façon d'agir et sur l'orientation à prendre.

EC (UNSFA) : suite à la proposition de PP, EC souhaiterait savoir comment il envisage les interactions entre les différents acteurs et sous quelle forme ?

PP : une CPR est en mesure (par le biais de l'APGP) de proposer une rencontre aux acteurs régionaux sur tel ou tel thème qui peut être imaginé au niveau national. Par exemple, quelles sont les évolutions dans tel type d'activité ? Quelles nouvelles compétences sont nécessaires ? Il s'agit de définir un cadre de questions possibles et d'organiser des réunions avec les membres des CPR et les acteurs régionaux pour brasser des idées, échanger des informations, récolter de la matière sur le terrain, comment c'est vécu par les entreprises et les salariés, quels retours en ont les écoles, les CAUE ... que chacun ait son propre regard sur une problématique.

Il n'y a aucun enjeu pour les pôles, si ce n'est d'avoir participé à une réflexion commune pour faire émerger une définition plus fine des besoins et ce que cela implique en termes d'emplois et de compétences.

La CPNEFP aura ensuite matière à dire que sur tel type de métier avec tel type de salarié et de fonction, il faudra faire passer le salarié de tel état à tel autre. Elle aura quelque chose qui ressemble à un objectif de formation, la branche aura donc comme objectif de faire passer ces salariés d'un niveau à un autre. Le travail des organismes de formation sera de répondre à cet objectif et celui de la CPNEFP et du CTL sera de faire le tri parmi les réponses proposées.

JP (SyndArch) : à l'heure actuelle, la branche est dans un tournant sur la formation professionnelle continue. Entre ce qu'elle a fait jusqu'à présent et ce qu'elle a mis en place, elle n'est plus dans le coup. Les échanges et les confrontations entre les partenaires sociaux et d'autres paraissent importants et dans le contexte actuelle de la société et de l'évolution générale, la branche ne doit pas rester enfermée dans son train-train quotidien. Les rapports entre les écoles et la DAPA n'existent plus et c'est une chance que la branche doit saisir pour construire et penser autrement.

SC (CFDT) : propose que la prochaine CPNEFP réfléchisse à la mise en place du colloque avec les pôles.

PP : au regard de l'avancée sur le sujet et du bilan de la rencontre en novembre dernier, il n'est pas sûr à l'heure actuelle, que ce soit nécessaire. Le colloque aura du sens à partir du moment où la branche saura ce qu'elle aura à proposer, comment elle souhaitera s'y prendre et avec qui, il semble que ces conditions ne sont pas encore réunies.

JFC (SyndArch) : la CPNEFP a un problème de prise de position politique, elle doit s'interroger sur la politique de formation à engager, sur les moyens à mettre en place. Après l'état des lieux qui vient d'être restitué par la sous commission, JFC propose donc qu'elle se réunisse à nouveau et fasse des propositions dans ce sens à la CPNEFP.

<p>Décision : La CPNEFP mandate la sous commission "Réflexion Pôles" pour qu'elle travaille sur la politique de formation que la branche souhaite engager avec les pôles et sur les moyens à mettre en place pour y parvenir.</p>
--

Point n° 7 : Réflexion sur la concertation sur l'enseignement de l'architecture

PC (SyndArch) : le Syndicat de l'Architecture a contribué à cette concertation et PC a été très étonné par la position plus que douteuse de l'Unsfa qui conteste la représentativité du Syndicat de l'Architecture. PC souhaiterait donc avoir des explications sur le sujet.

PJ (UNSFA) : les Présidences de l'Unsfa et du Syndicat de l'Architecture se réunissent prochainement, des explications seront donc données à P. Colombier à cette occasion.

PS (UNSFA) : avait souhaité que ce point soit mis à l'ordre du jour pour que tout le monde soit au courant des éléments qui avaient été présentés.

SC (CFDT) : SC a du faire du "forcing" pour participer à la concertation, généralement, le collègue salarié n'est pas convié à ce type de rencontre.

JFC (SyndArch) : dans le cadre de la concertation au Ministère, un certain nombre d'organisations ont été consultées et parmi les organisations de salariés, les représentants étaient des enseignants d'écoles ; les organisations patronales

ont été consultées dans un premier temps, ce fut l'Unsfa et le Syndicat de l'Architecture a dû fortement menacer le Ministère pour l'être aussi. Ensuite, le paritarisme, en tant que tel, a demandé à être reçu et il l'a été.

SC (CFDT) : à la suite d'une demande de prolongation, les résultats de la concertation sur l'enseignement de l'architecture ne sont toujours pas publiés et le rapport risque d'être reporté de quelques semaines. La branche peut encore travailler sur le sujet et soumettre des éléments supplémentaires à la réflexion du Ministère.

JFC (SyndArch) : la restitution finale du rapport devait avoir lieu le 23 janvier dernier, quelques concertations régionales sont en cours, le Ministère a préféré laisser plus de temps eu égard à l'importance du sujet.

PC (SyndArch) : le paritarisme a une réflexion à mener, l'enseignement théorique de l'architecture au sein des écoles c'est une chose, mais c'est la première étape d'une formation continue tout au long de la vie qui a un rapport avec la qualité des architectes qui deviendront des chefs d'entreprise. Il y a donc des choses à dire et il est vrai que les architectes sont contraints de revoir un peu leurs fonctions dans la société parce que beaucoup de choses évoluent et compte-tenu de la structuration de la profession, ce serait bien qu'il y ait un équilibre entre le savoir des employeurs et celui des salariés pour une meilleure dynamique au sein des agences. La CPNEFP doit réfléchir à l'évolution du métier, à la définition du rôle de l'architecte de demain et à la façon d'inscrire les formations des salariés dans ce cadre là.

SC (CFDT) : la branche a une petite ouverture pour pouvoir s'exprimer et comme la restitution du rapport est différée, chaque organisation pourrait produire un document pour la prochaine CPNEFP.

PP : la prochaine CPNEFP aura lieu le 14 mars et si un débat doit s'engager sur la base d'apports des uns et des autres, une nouvelle synthèse sera nécessaire d'ici cette date. Il semble important que la branche développe quelque chose sur ces enjeux et que ce soit intégré ou pas dans le cadre de la concertation, l'analyse sera nécessaire pour les activités de la branche elle-même.

PS (UNSFA) : sous réserve de communication et de contribution des uns et des autres, il serait intéressant de pouvoir préparer le travail pour la prochaine CPNEFP.

SC (CFDT) : les organisations patronales ont déjà fait connaître leur avis sur le sujet, il n'y a que le collègue salarié qui est un peu défaillant, cependant, produire quelque chose d'ici le 14 mars semble un peu court.

PP : les contributions des deux organisations patronales ont été communiquées au Ministère dans un contexte donné, rien n'empêche que les contributions soient l'objet d'une présentation dans le cadre de la branche. Dans le cadre de la concertation ministérielle, il y a un jeu de posture qui n'est pas nécessairement le même en CPNEFP.

SC (CFDT) : le collègue salarié pourrait très bien avoir une position commune, reste à savoir si le collègue employeur serait d'accord pour que la branche communique.

JFC (SyndArch) : sur quelles bases ? Les contributions des uns et des autres sont tellement éloignées. La question est de savoir comment envisager le métier et la profession d'architecte ; aujourd'hui, il y a une différence de fond entre les deux organisations patronales sur la façon de penser le métier et l'architecture. La manière de voir des uns et des autres peut difficilement aboutir à une synthèse.

HT : l'Unsfa et le Syndicat de l'Architecture se sont effectivement attachés à l'idée de l'architecte de demain et de quel type d'école. Dans cette concertation, il y a une partie prospective qui est de se demander quel sera l'avenir des écoles et quelles écoles pour la société ? Sur ce plan là, compte-tenu des démarches antérieures de la CPNEFP sur, par exemple, le projet de licence professionnelle, il y a peut-être une réflexion à avoir sur les ENSA qui forment des futurs architectes. Quid de leur ouverture aux autres acteurs d'une entreprise d'architecture, aux autres professionnels, quelle valeur ajoutée, quels éléments de coordination ou de partenariat avec d'autres instances dont sont issus ces professionnels ou même les accueillir au sein des écoles dans une perspective de formation permanente ?

Finalement, ce qui différencie un architecte au sein d'une agence des autres professionnels, c'est sa formation fondamentale liée à la culture architecturale, mais au-delà de cela, il y a un partage d'activités, de compétences et ces éléments pourraient être partagés ailleurs.

PC (SyndArch) : même l'Unsfa a progressé intérieurement avant d'émettre sa contribution puisqu'il a changé d'avis et a pris position pour la formation continue dans les écoles, il y a peut-être de l'espoir !

JFC (SyndArch) : entre les deux organisations patronales, la vision de l'architecture est différente. Le Syndicat de l'Architecture pose le problème de l'architecture en tant que discipline autonome et de discours sur l'architecture et

l'Unsa en tant que discipline à nourrir par des technicités. A partir du moment où l'école commence à se pervertir avec une série de techniciens ou autres, c'est la mort de l'architecture. Ce n'est pas à la profession de mettre la main sur les écoles, ni de les gérer, c'est aux écoles de développer leur logique d'enseignement, la profession peut émettre des critiques ou des correctifs sur les formations, mais ce n'est pas à elle de décider. Or, l'Unsa propose carrément de faire partie du Conseil d'Administration des écoles, c'est-à-dire, revenir à ce qu'était l'ancienne école.

FP (UNSFA) : JFC fait de l'architecture une discipline à part, ce qui est extrêmement grave, parce que la raison d'être de l'architecture, c'est de partir d'une analyse du terrain pour arriver à passer par un projet et une idée pour revenir à du concret et c'est tout. Pour appliquer une discipline autonome, il faut obligatoirement être au contact des autres.

JFC (SyndArch) : propose que le collège salarié se saisisse des contributions des uns et des autres et propose une synthèse à la CPNEFP.

PJ (UNSFA) : il semble intéressant d'étudier une position commune du collège salarié, par contre une position commune du collège patronal ne semble pas possible, les divisions sur l'enseignement sont trop profondes.

SC (CFDT) : propose de rédiger une synthèse sur la position du collège salarié sur l'enseignement de l'architecture.

PC (SyndArch) : le métier est en évolution permanente, il sera intéressant d'avoir la vision des salariés des entreprises d'architecture de ce que pourrait être, à leur sens, la véritable mission de l'architecte qui les emploie.

HT : plutôt que d'analyser l'architecte, la branche pourrait s'exprimer sur l'entreprise d'architecture et ses professionnels.

FP (UNSFA) : l'enseignement de l'école d'architecture est destiné à former des architectes. Après l'enseignement, quelles sont les choses qui sont nécessaires pour être architecte et être utile à la société ? Cette question est posée dans la concertation.

JFC (SyndArch) : savoir faire du projet ...

FP (UNSFA) : c'est communiquer avec les gens, les entraîner, que ce soit les collaborateurs ou les partenaires extérieurs. C'est la raison pour laquelle l'UNSFA semble avoir une composante relativement réaliste par rapport au point de vue "sublime" du Syndicat de l'Architecture. A un moment donné, il faut revenir à un partenariat social avec des gens qui travaillent sans avoir la même formation. Il semble que l'idée trop pointue de JFC fera de l'architecte quelqu'un qui, a priori, sera un personnage isolé et c'est peut-être le but de la concertation. Les architectes d'autrefois ne sont pas passés par des écoles d'architecture, ils ont appris sur le terrain.

HT : propose, sur les quatre grands chapitres de la concertation, de faire émerger une problématique et d'en extraire deux ou trois questions sur lesquelles chacun pourra apporter une contribution et que les organisations puissent chacune s'exprimer sur ces questions, par écrit, au plus tard le 1^{er} mars.

Décision : La CPNEFP acte que les organisations syndicales présenteront une synthèse de leur contribution à la concertation sur l'enseignement de l'architecture à la réunion du 14 mars prochain.

Point n° 8 : Questions diverses :

- Sous commission "Labellisation" : le mercredi 27 février 2013 à 14h00
- Sous commission "Réflexion Pôles" : le jeudi 07 mars 2013 à 9h30

Ordre du jour de la CPNEFP du 14 mars 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 14 février 2013
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Conclusions du rapport E-learning
- 5 - Information de la sous commission "Labellisation"
- 6 - Information de la sous-commission « Réflexion Pôles »
- 7 - Etat des sous-commissions
- 8 - Questions diverses