

Compte-rendu approuvé par
la CPNEFP du 18/09/2014

CPNEFP du 10 juillet 2014

Compte-rendu

Collège employeurs :

SyndArch : Jean-François CHENAIS, Patrick COLOMBIER, Sandrine CHARNALLET, Jean-Pierre BARRANGER, Jean-Paul WETZEL, Françoise GROSHENS

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

Collège salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD

CFE-CGC : (Sabrina DEJOZE excusée)

CFTC : Angélique LACROIX (Yassin BOUAZIZ excusé)

CGT : Laurent TABBAGH

FO : André ZAJDA, Dominique MODAINE

UNSA : Frédérique PAQUIER (Jean-Louis BLANC excusé)

Présidente : Angélique LACROIX (représentant des salariés)

Vice-Président : Patrick SARAZIN (représentant des employeurs)

Chargée de mission formation : Hien TRAN

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Axance : Christelle HUYGEBART, Marion DAMIENS

Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 15 mai 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Sous-commission "Emploi & Compétences" : projet "Emploi & Compétences" et projet d'accord formation
- 5 - Rapport d'activité du Comité Technique de Labellisation
- 6 - Synthèse de la sous-commission "Labellisation"
- 7 - Questions diverses

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

Décision : L'ordre du jour de la CPNEFP du 10 juillet 2014 est approuvé sous réserve des ajouts suivants en questions diverses :

- le BIM (à la demande de JFC -SyndArch-).

- le dispositif de labellisation (à la demande de EC -UNSA-). Ce point sera évoqué à la suite des points 5 et 6.

Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 15 mai 2014

Décision : La CPNEFP approuve le procès verbal de la réunion du 15 mai 2014 sous réserve de la modification suivante : Questions diverses : remplacer FP (UNSA) par FP (UNSA).

Point n° 3 : Rapport d'activité de la Présidence

HT : le secrétariat a eu un certain nombre de rendez-vous en juin dernier dans le cadre des demandes de la Présidence prises au 1^{er} semestre 2014.

↳ Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) :

Cette commission gère le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Rdv a été pris dans le cadre de la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) puisque les CPNEFP sont censées dresser des listes de formations qualifiantes éligibles, notamment à partir du RNCP, pour permettre aux salariés de choisir des formations pour lesquelles ils mobiliseraient leur CPF. Dans ce cadre, le secrétariat du paritarisme a rencontré le rapporteur général adjoint de la CNCP, Renaud Eppstein, ainsi que Catherine Flageul, chargée de mission sur le secteur architecture et culture, et leur a demandé si la CNCP comptait avoir une action particulière dans le cadre du CPF, auprès des établissements ou des écoles qui déposent leurs certifications au RNCP.

Il s'avère que la CNCP n'a aucune démarche active envers les établissements d'enseignement, les écoles ou les organismes qui déposent leurs certifications. Dans le cadre du CPF, la CNCP n'en ferait pas plus. Elle ne sert que de système d'enregistrement des certifications. Informer les établissements d'enseignement supérieur sur des démarches de la CPNEFP et de la branche, notamment sur des dispositifs particuliers d'évaluation des formations dans le cadre du CPF, ce n'est pas leur rôle et la CNCP ne compte avoir aucune démarche en la matière.

Ce qui signifie que pour le CPF, les branches vont devoir elles-mêmes entamer un travail de repérage des certifications dans le RNCP, d'évaluation, de rencontre des établissements. Les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif sur lequel tout est à faire et il n'y aura pas, a priori, d'accompagnement de la part de ce type d'instance ou de relais de communication, tels que la branche aurait pu l'espérer.

↳ Région Ile-de-France :

Le 16 juin dernier, la branche a rencontré le chef du service des partenariats de la région Ile-de-France, Jean-Louis Pontet, pour lui présenter le projet "Emploi & Compétences" et voir s'il y avait des possibilités de cofinancement. Même si le projet leur paraît intéressant, la réponse, déjà été donnée par la Direction "formation", était très claire, à savoir pas de cofinancement prévu pour ce type de dispositif. La région finance des formations pour les demandeurs d'emploi les moins qualifiés ou les plus éloignés de l'emploi.

↳ CARIF-OREF :

Le 20 juin, un rendez-vous plus intéressant a eu lieu avec Catherine Nasser, déléguée générale du CARIF-OREF de la région Ile-de-France, Défi Métiers. Le Carif-Oref est une instance qui existe dans toutes les régions et qui réalise des études sectorielles sur l'emploi et l'évolution des qualifications et des compétences, ce qui permet aux élus des régions de pouvoir définir des actions, des priorités, etc.

Dans le cadre de ses missions, il ne lui est pas possible de cofinancer des projets. Par contre, Défi-Métiers a relevé deux éléments qui lui paraissaient intéressants parmi les activités de la branche, d'une part le projet "Emploi & Compétences" pour lequel il se ferait le relais auprès des différents acteurs de l'emploi et de la formation en Ile-de-France, soit sous forme d'articles, soit sous forme d'informations directes aux acteurs. Et d'autre part, le dispositif de labellisation, compte-tenu de la question relancée par la loi du 05 mars 2014 sur la qualité de la formation. La démarche de la branche pour évaluer, a priori, la qualité de la formation et peut-être a posteriori selon ce que décidera la CPNEFP, intéresse le CARIF-OREF et il aimerait être informé de l'avancée des activités.

↳ DGEFP :

Le 12 juin, l'APGP a rencontré à nouveau la DGEFP, Morgane Le Tourneau, chargée de mission développement de l'emploi et des compétences, à propos du FSE. Les programmes opérationnels devaient être validés par la commission pour juin 2014 mais ne le sont toujours pas. Selon la DGEFP, le risque est que ces programmes ne seront pas validés

avant 2015, ce qui signifie : pas de FSE pour 2014, ce qui pose la question du développement des activités imaginées pour le projet Emploi & compétences. Ces activités ont déjà été décalées et il faudra qu'elles le soient encore pour pouvoir rester en adéquation avec les échéances du FSE.

L'autre aspect important dans le cadre de ce rendez-vous, c'est que Morgane Le Tourneau a dit qu'il serait peut-être possible de mobiliser un cofinancement de la DGEFP (30 %) pour le projet "Emploi & Compétences", sur un EDEC ; ce dispositif sert à conventionner des actions entre l'Etat, le Ministère de l'Emploi et les partenaires sociaux. Le dispositif se décline ensuite en ADEC (Action de Développement des Emplois et Compétences). C'est un système très procédural, dont l'un des nœuds est un cofinancement de la part de l'Opc.,

A ce titre, Elsa Demangeon, référente du Ministère du Redressement Productif au sein du Comité de Pilotage du projet, s'est mise en contact avec Morgane Le Tourneau. Il ressort de leur échange qu'un dispositif EDEC ne pourrait être mobilisé que si l'Opc PI donne une réponse positive à la demande de cofinancement de la branche. Sans cofinancement de la part de l'Opc PI, il n'y aura pas de mobilisation EDEC possible.

La CPNEFP a fait une demande de cofinancement auprès de l'Opc PI qui devait être traitée début juillet ; la réunion n'ayant pas pu se tenir, la décision est remise à l'ordre du jour de la réunion du CA du 24 juillet prochain.

PS (UNSA) : a été questionné à ce sujet par le représentant de l'UNSA au sein du CA de l'Opc PI qui a demandé quelle était la position du syndicat.

HT : les Ministères pressent la branche d'avoir une réponse écrite de la part de l'Opc PI le 24 juillet prochain, d'autant plus si elle est positive, tout simplement parce que la chargée de mission, Morgane Le Tourneau, quitte le Ministère de l'Emploi le 31 juillet ! Tout le travail fait depuis un an et demi serait à refaire ...

PP : l'APGP a attiré l'attention de Yassin Bouaziz et de Sébastien Girault, membres du CA de l'Opc PI, sur l'importance d'une décision formalisée à l'échéance annoncée.

↳ AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur)

HT : le rendez-vous du mois de mai attendu par rapport au projet de licence professionnelle a eu lieu le 20 avec l'AERES qui a fait savoir que tout dépendait du Ministère de la Culture. Lequel Ministère avait dit précédemment qu'il n'y aurait pas de soutien actif sur des créations de licences professionnelles qui pourraient faire de l'ombre au recrutement des écoles au niveau licence. C'est ennuyeux car ils n'ont pas compris qu'une licence professionnelle n'était en aucun cas concurrente au DEEA.

Il ressort de tous ces rendez-vous du premier semestre 2014 que :

↳ **Projet Emploi & compétences :**

- le projet "Emploi & Compétences" a eu à chaque fois des retours positifs, mais pour l'instant, en termes de cofinancement, c'est assez compliqué ;
- il y aura, peut-être, une possibilité d'EDEC ;
- une demande de cofinancement auprès du FSE sera faite en 2015 ;
- il existe un nouveau dispositif d'appel d'offres qui sera ouvert en 2015, dans le cadre des instances du Ministère du Redressement Productif, "Ticket PME", qui servirait à cofinancer des projets de développement d'outils. Il faudra songer à creuser cette piste.

↳ **Licence professionnelle « Assistant technique en architecture » :**

HT : malgré l'intérêt que ce projet peut avoir, en termes d'insertion des stagiaires, le développement de nouvelles licences professionnelles repose sur la capacité des branches à offrir des terrains de stage. Pour la licence professionnelle de l'université de Marne la Vallée et des deux écoles d'architecture, il n'y a pas eu de retour concret auprès des 17 étudiants pour leur proposer des terrains de stage, en sachant que ces stages sont très courts (deux mois) et posent problème aux TPE.

JFC (SyndArch) : pour info, des stages ont été trouvés pour les étudiants de Paris Belleville. Les stages sont effectivement courts et la particularité de la licence c'est d'être à vocation d'urbanisme, il faut donc trouver des stages adaptés et des agences qui ont ce type de projets.

HT : il faudra refaire le point avec l'université de Marne la Vallée et les écoles pour savoir quels ont été les terrains de stage de ces étudiants.

Par ailleurs, pour que ces licences professionnelles puissent être pérennisées et inscrites par la suite au RNCP, il faut que pendant trois ans, l'université fasse la démonstration que ces formations offrent un intérêt professionnel. Cette démonstration se fait particulièrement par l'insertion en emploi des jeunes diplômés. La branche qui comporte 36 000 salariés est considérée comme étant une petite branche ; en termes d'accès à l'emploi, un champ plus large est requis pour la création de licence professionnelle.

O. Baumgartner avait émis l'idée d'élargir le projet de licence professionnelle à d'autres branches, la question demeure ouverte.

JFC (SyndArch) : la solution est d'élargir la branche puisqu'un avenant le permet ... ainsi, elle passerait de 36 000 à 70 000 salariés !

HT : c'est une autre question qui se pose, celle qui s'était posée pour la licence professionnelle des économistes de la construction. Leur démarche fut de prouver que les futurs diplômés pourraient s'insérer dans d'autres entreprises que celles des économistes de la construction ; ce qui est le cas puisqu'ils vont s'insérer dans des entreprises du BTP, des entreprises générales ... et aussi dans des entreprises d'architecture !

Point n° 4 : Sous-commission "Emploi & Compétences"

↳ Projet "Emploi & Compétences"

HT : la CPNEFP reçoit ce jour Christelle Huygebaert et Marion Damiens du cabinet Axance que la commission a missionné pour animer les groupes focus dans les trois régions Lorraine, Ile-de-France et Rhône-Alpes et pour mener le recueil des attentes des futurs utilisateurs, salariés et dirigeants d'entreprise, par rapport à la plateforme de services "Emploi & Compétences".

Présentation des résultats des groupes focus par Axance

➤ Introduction :

La CPNEFP est à l'origine du projet "Emploi & Compétences" qui consiste à créer une plateforme de services accessible en ligne qui serait basée sur un logiciel de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, sur des bases de données propres à la branche architecture. Il y aurait un double usage vis-à-vis de cette plateforme :

- collectivement : pour les entreprises, pour qu'elles puissent faire un état des lieux des ressources humaines, élaborer une stratégie par rapport à cela, dans le but de renforcer le capital humain ;
- individuellement : pour les salariés, pour qu'ils puissent faire un bilan de leur expertise, pour pouvoir dresser leur plan personnel de professionnalisation.

➤ Objectifs de l'étude qualitative :

- identifier les besoins et les attentes des futurs utilisateurs (salariés et employeurs)
- évaluer l'appétence de la plateforme et de nouveaux outils pour les professionnels de la branche
- identifier les freins ou les éventuelles incompréhensions par rapport à l'adoption de cette plateforme
- hiérarchiser les fonctionnalités attendues par les utilisateurs par rapport aux modules qui leur ont été présentés.

➤ Méthodologie de l'étude :

* **1^{ère} phase** : réalisation de groupes focus (salariés et dirigeants) dans deux régions, la Lorraine et l'Ile-de-France. A la suite de cette 1^{ère} phase, deux écrans ont été créés par rapport à ce qui est sorti de ces premiers groupes focus, à savoir une page d'accueil de la plateforme, version salariés et version employeurs, et en essayant de hiérarchiser les différents modules présentés en fonction des attentes des utilisateurs.

* **2^{ème} phase** : réalisation de groupes focus (salariés et employeurs) en région Rhône-Alpes, ce qui a permis de voir si les enseignements des premiers groupes étaient validés ou justement, s'ils devaient être nuancés. Ils ont eu une présentation des écrans réalisés à l'issue de la 1^{ère} phase.

➤ **Thématiques abordées :**

- **Etat des lieux :** tour de table des participants sur les outils, les informations, les services mis en place dans leurs agences respectives en termes de développement des compétences et des parcours professionnels. A la suite de cela, Axance a essayé de voir ce qui pourrait, pour eux, être l'outil idéal, d'une part pour le développement des compétences et d'autre part, pour le développement des parcours professionnels.

- **Introduction du concept de plateforme :** Axance a essayé de voir quelle était leur perception spontanée de la plateforme, comment ils l'imaginaient, ainsi que les outils s'y rattachant.

- **Présentation des modules :** des modules différents pour les salariés et les employeurs avec présentation de maquettes de pages d'accueil, version salariés et version employeurs.

➤ **Modules version employeurs :**

- **1^{er} module :** il consiste à savoir qui fait quoi au sein de l'entreprise en identifiant les compétences de chaque salarié.

- **2^{ème} module :** il consiste à identifier les compétences au sein de l'entreprise à partir des activités pour s'interroger sur l'avenir comme par exemple, en cas de départ à la retraite, le moyen de remplacer le salarié compétent (formation, nouvelle embauche).

- **3^{ème} module :** il consiste à développer les compétences collectives de l'entreprise pour permettre d'identifier les activités en changement pour lesquelles les compétences sont amenées à évoluer et comment mettre à jour ces compétences (formation ou autre moyen).

- **4^{ème} module :** il consiste à accompagner le parcours des salariés au sein de l'entreprise. Ce sont plus des outils qui seraient développés pour accompagner l'évolution du parcours du salarié (canevas pour un guide d'entretien professionnel ...).

- **5^{ème} module :** il permet d'entrer en contact avec des collaborateurs. Comme sur cette plateforme, chaque utilisateur sera censé avoir son profil, l'idée serait de lui permettre d'entrer en contact avec d'autres utilisateurs (ex. publier une offre d'emploi).

- **6^{ème} module :** il permet d'avoir du contenu éditorial sur la plateforme.

➤ **Modules version salariés :**

- **1^{er} module :** il doit permettre au salarié de faire le bilan de son expertise. Il listera ses activités et l'expertise sur chacune d'elles (point fort, point à améliorer, point en évolution).

- **2^{ème} module :** il consiste à permettre au salarié de dresser son plan personnel de développement. Le but est de lister les activités qui doivent être améliorées et par quel moyen (formation ou autre biais).

- **3^{ème} module :** il doit permettre au salarié d'élaborer son plan personnel de formation en repartant du module 2 pour les activités qui doivent être améliorées via de la formation. Le plan personnel de formation doit permettre au salarié d'identifier les formations adaptées par rapport à ses points en amélioration.

- **4^{ème} module :** il permet d'entrer en contact avec des collaborateurs et de poster une demande d'emploi sur la plateforme.

- **5^{ème} module :** il permet d'avoir du contenu éditorial sur la plateforme.

➤ **Constat :**

Les réactions des salariés et des employeurs ont été positives, ils ont été réceptifs à cette idée de plateforme en ligne.

Côté salariés, ils sont conscients que l'environnement qui caractérise la branche architecture, composée notamment de petites structures, n'est pas toujours favorable au développement d'outils de gestion des ressources humaines. Dans cet outil, ils voient le moyen de structurer un peu plus les actions de management et d'apporter plus de rigueur à la gestion des ressources humaines et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Côté employeurs, notamment en Lorraine et Rhône-Alpes, ils ont eu le sentiment que cet outil n'était pas forcément complet en l'état parce qu'il ne permet pas vraiment de voir comment une agence peut se positionner par rapport au contexte économique et réglementaire. Pour les employeurs, l'environnement externe fait un peu défaut, ils souhaiteraient avoir un outil qui leur permette de guider les embauches et par conséquent, de guider leur politique de formation, d'avoir de nouvelles manières de travailler, de savoir comment mutualiser les compétences, comment acquérir de nouveaux marchés. Concrètement, ce que les employeurs ont reproché à la plateforme, c'est qu'elle ne propose pas de solutions pour palier aux problèmes liés à la conjoncture économique qui n'est pas particulièrement favorable à l'emploi et à l'embauche.

➤ **Enseignements majeurs :**

Les professionnels rencontrés sont conscients que le développement de nouvelles compétences est primordial :

- à court terme : lorsqu'une agence va candidater pour un nouveau marché ;
- à moyen/long terme : par rapport aux changements qui sont assez constants au niveau des réglementations, des législations et de ce fait, de nouveaux outils utilisés comme par exemple le BIM.

Dans ces deux situations, le constat c'est qu'il est assez difficile pour les agences d'anticiper le besoin et l'acquisition de nouvelles compétences. A court terme, les agences ne vont pas forcément percevoir le besoin de nouvelles compétences avant l'appel d'offres et à moyen et long terme, elles vont être un peu dépourvues au moment où la nouvelle réglementation va être mise en place parce qu'elles n'ont pas toujours eu en amont les informations relatives à cette nouvelle réglementation.

➤ **Développement des parcours professionnels :**

Toujours lié à ce contexte des petites structures de la branche, les salariés comme les employeurs constatent que le développement des parcours professionnels est abordé lors des entretiens d'embauche, mais pas forcément par la suite. Il est ressorti des groupes focus que les circuits hiérarchiques dans les agences sont relativement courts, dans le sens où il y a d'un côté les architectes dirigeants, et de l'autre les salariés. L'évolution du parcours peut souvent être liée au degré d'autonomie du salarié sur les tâches qu'il est amené à réaliser. Les rôles sont davantage délimités dans les structures de grande taille.

➤ **Process de formation :**

Il a été abordé avec les salariés et ce process est assez long :

- le salarié ou l'employeur va identifier le besoin en formation ;
- il s'agit ensuite de trouver la formation correspondant aux besoins, mais aussi à des contraintes de lieu et de date. Les catalogues envoyés par les OF vont servir à trouver des formations, mais aussi la veille en entreprise ;
- le salarié et l'employeur vont échanger à ce sujet et bien souvent, il en ressort que la démarche se fera de façon non formalisée, c'est-à-dire, au cours d'un échange verbal et pas forcément au cours de l'entretien professionnel ;
- le salarié doit ensuite effectuer les démarches nécessaires en termes d'inscription, se renseigner sur les dispositifs de formation existants et sur les différents financements. Certaines entreprises ont un acteur dédié, mais pas toujours, notamment dans les petites agences où les salariés sont plutôt livrés à eux-mêmes pour faire les recherches et les démarches ;
- le salarié doit ensuite attendre que la formation ait lieu pour acquérir les compétences nécessaires et parfois, il y a un délai de plusieurs mois entre l'inscription et le début de la formation.

➤ **Freins identifiés :**

- pour trouver la formation correspondant au besoin du salarié : le salarié ou l'employeur vont être obligés de rechercher sur différents catalogues, sur différents sites d'OF, ce qui peut prendre du temps, faute d'outils qui regroupent toutes ces informations. De plus, ils n'ont pas forcément de retours d'expérience d'autres personnes ayant déjà bénéficié d'une formation et qui pourraient leur donner un avis objectif sur le sujet. La crainte, c'est d'utiliser le DIF pour rien parce que la formation en question ne correspond pas aux attentes ;

- pour faire les démarches : les salariés et les employeurs ne vont pas forcément savoir où trouver les informations, notamment sur le DIF ou le CIF, d'autant plus qu'au fil de leurs recherches, les salariés vont peut-être se rendre compte que les frais de formation ne sont pas pris en charge ou encore que le DIF n'est pas suffisamment important par rapport à la formation choisie ;

- attendre le démarrage de la formation pour acquérir les compétences nécessaires : il se peut que le salarié ait un besoin imminent d'acquérir une compétence et qu'il ne puisse pas attendre forcément plusieurs mois avant d'être formé.

Dans toutes ces situations, le salarié peut être soit découragé, soit contraint à abandonner cette idée de formation et à se former en interne avec l'aide de ses collègues.

Par rapport à ces freins, les salariés ont décrit l'outil idéal qui permettrait de développer leurs compétences. Aussi bien côté employeurs que salariés, les attentes sont assez similaires.

➤ **Fonctionnalités :**

- Faire une carte d'identité du salarié ou de l'agence.

* Version salarié : recenser les différentes entreprises dans lesquelles il a travaillé et avoir des données par rapport à son parcours professionnel (formations déjà réalisées, niveau de compétences sur les logiciels, nombre de jours de formation disponible ...). Cette carte d'identité permettrait au salarié de s'autoévaluer en listant et en évaluant ses compétences et en identifiant ses lacunes et ses carences.

* Version employeur : cette carte d'identité permettrait de réfléchir à l'activité, les points forts et les points faibles, ce qu'il faut changer et pouvoir identifier les carences des salariés.

- Avoir un répertoire de formations pro actif qui permette, d'une part, d'identifier des formations adaptées à l'utilisateur en fonction des compétences identifiées comme à améliorer ou à acquérir et d'autre part, d'avoir un répertoire très complet des formations, avec un système de notation et d'appréciation par les autres utilisateurs sur la formation et les formateurs, ainsi qu'un moteur de recherche qui permette de cibler les recherches.

- Pouvoir échanger sur la plateforme avec les professionnels de la branche à deux niveaux : échanger sur la formation en ayant des retours par rapport aux personnes qui auraient déjà suivi la même formation.

Pour les employeurs, il serait appréciable de pouvoir utiliser des outils mis en place dans l'agence, comme par exemple, des grilles d'évaluation lors des entretiens et de pouvoir mutualiser les demandes de formation pour peser plus auprès des OF.

- L'emploi : les régions Lorraine et Ile-de-France ont souhaité pouvoir échanger sur l'emploi en publiant des offres et des demandes d'emploi sur la plateforme. Cet aspect là n'a pas été évoqué en Rhône-Alpes puisque cette fonctionnalité existe déjà sur le site de l'Ordre.

- Pouvoir accéder à du contenu éditorial : premier aspect, au niveau de la veille stratégique en ayant toutes les mises à jour des réglementations et des législations, mais aussi en ayant des informations statistiques sur la branche architecture. Deuxième aspect, du contenu un peu plus pédagogique, comme par exemple, en ayant accès aux dispositifs de formation et en ayant une boîte à outils qui permettrait de savoir comment dérouler un entretien professionnel ou tout autre entretien.

➤ **Réactions et attentes :**

- **Salariés** : les retours ont été très positifs. La complémentarité entre les différents modules a été bien perçue. Ils ont apprécié la possibilité de pouvoir réaliser le bilan de leur expertise via cette plateforme, puisque c'était l'une de leurs attentes et l'opportunité d'identifier les points à améliorer. Par contre, les salariés ont été déçus de constater que cet outil ne permettait pas d'identifier des formations adaptées à leurs besoins, par rapport au bilan d'expertise réalisé en amont. L'aspect réseau social a été évoqué et il semble que ce n'est pas une fonctionnalité attendue par les utilisateurs, ils souhaitent simplement échanger, via un forum, avec d'autres utilisateurs.

Les salariés attendent que l'outil leur procure une seule et même source d'informations, une base de données qui répertorie l'ensemble des OF et les formations, ainsi que des suggestions de formations en fonction des carences identifiées par le bilan d'expertise et un forum pour pouvoir échanger avec les autres acteurs de la branche.

- **Employeurs** : les retours ont été un peu plus mitigés. Comme le module 1 permet effectivement de rédiger une offre d'emploi, une fiche de poste, les employeurs ont vu le moyen de mutualiser ces documents et ont trouvé que la fonctionnalité était intéressante. Ils ont également apprécié que cette plateforme permette de générer des supports (pour l'entretien professionnel) et ils ont souhaité qu'elle génère également un support pour les réunions d'équipes, les réunions qualité. Les employeurs ont majoritairement été réceptifs à la notion d'échange et de partage autour d'offres et de demandes d'emploi.

L'un des modules permet de faire de la prospective, comme par exemple, pour permettre d'anticiper un départ à la retraite et la manière de remplacer cette compétence. Comme les entreprises sont plutôt de petite taille, les employeurs ont fait savoir qu'ils n'avaient pas besoin d'un outil qui fasse de la prospective. Par ailleurs, ils ont apprécié le fait que cet outil permette de développer un plan de formation, par contre, ils ont été déçus qu'il n'identifie pas des formations adéquates. Comme pour les salariés, la comparaison à un réseau social n'est pas appétente, ce n'est pas quelque chose que les employeurs recherchent sur cette plateforme.

Les attentes sont les mêmes que celles des salariés, à savoir une base de données avec les OF et les formations, des suggestions de formations en fonction de la prospective en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mais aussi un forum pour pouvoir échanger avec les autres acteurs et également des alertes relatives aux nouvelles réglementations et législations, ce qui pourrait leur permettre d'anticiper des formations.

EC (UNSA) : précise qu'en région Rhône-Alpes, les employeurs n'ont pas voulu de liens directs avec les formations.

➤ **Présentation des maquettes des pages d'accueil :**

Ce n'est qu'une maquette projective, un support de verbalisation.

- **Salariés** : ils ont réussi à se projeter plutôt facilement par rapport à la plateforme, ils ont trouvé que les modules étaient bien présents dans la page d'accueil, que l'ordre était assez cohérent.

- **Employeurs** : ils ont eu plus de difficulté à se projeter et ont trouvé que l'ordre des modules n'était pas très pertinent et que les modules n'étaient pas très bien hiérarchisés par rapport à leurs attentes.

➤ **Conclusion :**

La plateforme est attendue, elle répond à des manques identifiés dans le processus de développement des compétences. Par cet outil, les professionnels voient le moyen de personnaliser et d'adapter des fonctionnalités en fonction du profil de l'utilisateur, ce qui permettrait de gérer au mieux l'autoévaluation pour le salarié ou l'évaluation par l'employeur de son agence et d'identifier les formations adaptées.

Ils voient également le moyen de centraliser des informations relatives à la branche architecture, en termes de droit à la formation, de mise à jour de réglementation, de formation, afin d'essayer d'anticiper les démarches vis-à-vis de ces formations et de gagner du temps.

Ils voient le moyen d'échanger avec les professionnels de la branche et d'avoir des retours d'expérience, des avis, des notes, pour mieux choisir les formations.

Ce qui est attendu, c'est une plateforme très intuitive pour que les professionnels de la branche l'utilisent au maximum, que la recherche soit efficace, rapide, efficiente ...

DEBAT

JFC (SyndArch) : le constat désespérant, c'est que les entreprises d'architecture (employeurs et salariés) veulent des services virtuels et gratuits. C'est un outil intéressant, mais il va falloir trouver le moyen qu'il apporte quelque chose collectivement, ce qui suppose que les gens soient syndiqués pour accéder à cette plateforme !

EC (UNSA) : dans les attentes des uns et des autres, le dénominateur commun c'est tout ce qui touche à la Convention Collective, c'est-à-dire, tout ce qui a trait aux relations entre employeurs et salariés. C'est un outil qui peut être transparent et utile pour les deux, qui peut permettre de bâtir des dialogues entre les deux, ce qui est très positif. Quant aux autres fonctionnalités, il y a matière à discussion.

HT : se montre moins sévère que le SyndArch sur les attentes des utilisateurs. Quand ils disent ne pas avoir l'information, ils veulent dire qu'il y a beaucoup d'informations, mais pas forcément d'analyse (ex. pour la RT 2012).

JFC (SyndArch) : toutes les organisations professionnelles ont produit des analyses sur le RT 2012 et le constat, c'est que les journaux ne sont pas lus, les sites ne sont pas consultés, etc.

FP (UNSA) : constate qu'il y a une recherche perpétuelle de documents et ce que les gens veulent, c'est avoir l'adéquation entre le besoin instantané et la réponse adaptée et plus le temps passe et plus la rapidité des moyens de communication le permet, il n'y a plus de temps à la lecture.

AL (CFTC) : pour info, ce type d'outil existe déjà dans d'autres branches professionnelles et il a été réfléchi il y a des décennies, comme le "Profiloscope" pour la partie salariés et la "Banque nationale de données de compétences" pour la partie employeurs.

HT : le "Profiloscope" est l'un des outils de base sur lequel la branche a réfléchi avec Axance. Il n'a pas été présenté en tant que support d'échange avec les groupes focus. Ce n'est qu'un quiz sur lequel il faut se positionner et s'autoévaluer, sans aucune action à la fin et du coup, en termes d'outil d'aide à la décision, c'est un peu court.

EC (UNSA) : il ne faut pas que cette aide à la décision éventuelle se substitue à une responsabilité des uns et des autres. L'autre aspect de la plateforme qui a interrogé les employeurs, c'est le degré d'anonymat des interventions et des demandes. Si un salarié ou un employeur dépose une offre ou une demande d'emploi, ce sera lisible par tous ; de quelle manière garantir un certain anonymat ? Certaines informations relèvent de la confidentialité.

FP (UNSA) : le profil peut être anonyme, l'entreprise n'est pas obligée de donner son nom, par contre, lorsqu'un CV est mis en ligne, les autres personnes qui font de même n'y ont pas accès ; il y a deux niveaux, soit l'anonymat, soit la transmission de données personnelles.

HT : l'idée n'est pas de faire des profils publics d'entreprises et de salariés, chacun a son espace numérique de travail privé. Mais si l'employeur dépose une offre d'emploi, quel intérêt y-a-t-il à ce qu'elle soit anonyme ?

EC (UNSA) : la question est simple, comment garantir l'anonymat des informations qui circulent ?

HT : il n'y a aucune information qui circule.

JFC (SyndArch) : il y a deux niveaux, un niveau personnel auquel salarié et employeur ont chacun accès à son espace. L'entreprise déposera les informations qu'elle voudra bien y mettre et n'y auront accès que les personnes autorisées. Par contre, si une bourse de l'emploi est mise sur un forum, il semble logique que les offres et les demandes ne soient pas confidentielles.

EC (UNSA) : il ne reste plus qu'à proposer un outil qui garantisse la sécurité des données pour que la branche ne puisse pas aller sur les espaces des uns et des autres.

PS (UNSA) : lorsque la branche en sera à définir la plateforme, la sécurité des données sera prise en compte, pour l'instant, il s'agit de savoir ce qui pourra être mis sur cet outil.

LT (CGT) : cet outil est très intéressant, sauf que certains aspects laissent à penser que tout va bien dans le meilleur des mondes. Le salarié peut s'autoévaluer sans que ce soit validé par quiconque et décider ensuite de la formation qu'il doit suivre. Quant aux freins, nulle part il est mentionné que l'employeur peut refuser une formation, c'est donc que tout va bien, mais concrètement, il ne semble pas que ça se passe ainsi dans les agences.

PP : l'outil n'a pas vocation à se substituer aux relations sociales employeurs/salariés, mais à permettre à chacun d'entre eux d'avoir une réflexion préalable à ces relations sociales internes à l'entreprise.

HT : sur la question de l'autoévaluation, l'objectif donné à chaque fois, par rapport aux outils, est que chacun d'entre eux permet aussi bien au salarié qu'à l'employeur, de faire le point. En ce qui concerne le bilan de l'expertise, l'idée était de pouvoir, dans la dynamique du DIF et du futur CPF, permettre au salarié de faire le point sur sa situation, sur la vision qu'il a de son propre travail et de lui permettre ensuite, dans le module qui suit, d'améliorer ou d'approfondir des éléments relatifs à son activité afin qu'il puisse se poser la question de se former ou pas. Aujourd'hui, en matière de formation dans les TPE, il ne faut pas se leurrer, il n'y a pas de plan de formation, il n'y a pas de dynamique de l'employeur qui induirait un plan de formation s'imposant à l'ensemble de la structure.

La formation professionnelle continue est portée aujourd'hui par les salariés et pour avoir assisté en tant qu'observatrice aux groupes focus, HT s'est dit que les salariés de la branche étaient "sages", parce que la plupart fait état d'une réflexion sur la recherche d'une formation, sur son coût, sur son accessibilité en termes géographiques ... et ils vont même jusqu'à s'autocensurer lorsqu'ils s'aperçoivent qu'une formation est trop chère.

Effectivement, les salariés n'ont pas évoqué le cas d'employeurs qui auraient refusé une formation, mais peut-être était-ce le fait que la plupart d'entre eux relevaient des employeurs, qui participaient aux groupes focus entreprises, et étaient sensibilisés au nécessaire besoin de développement des compétences et donc, de formation.

EC (UNSFA) : ce qui vient d'être dit est important, effectivement, EC a eu du mal à réunir des salariés, il a du passer par son syndicat et de fait, il y avait des liens entre employeurs et salariés.

HT : les groupes focus se sont révélés être la vision de la branche, des outils, de l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leur parcours, mais pour les uns et les autres, ce fut le moment de faire part de leurs attentes de manière spontanée et les demandes d'informations complémentaires ont été le souhait des utilisateurs.

Ce que vient de rapporter Axance, c'est l'expression des attentes et des uns et des autres ; cela ne signifie pas qu'elles figureront sur la plateforme, ce n'est qu'un recueil de ce qui a été dit au cours des groupes focus. Au niveau pratique, ce sera à la sous-commission de réfléchir à toutes les idées et d'en faire ressortir les points saillants.

Prochaines étapes du projet "Emploi & Compétences"

HT : Marion et Christelle vont avoir la lourde tâche d'approfondir les éléments d'analyse présentés aujourd'hui pour remettre à la CPNEFP un rapport détaillé. Ce rapport devra permettre à la sous-commission "Emploi & Compétences" de travailler sur les activités à décliner, sur les éléments à retenir, sur la préparation d'un cahier des charges pour le prestataire informatique, avec déjà cette notion de garantie de la sécurisation des données.

Si des éléments sont à approfondir, il est probable que des questions devront être posées à d'autres CPR pour obtenir des précisions.

L'objectif à très court terme, est de développer le cahier des charges pour la sélection d'un prestataire informatique ; ce sera le même process de réflexion et d'analyse pour trouver une réponse adaptée à la demande de la branche.

FP (UNSA) : quid du nombre de participants aux groupes focus ? Etait-il suffisant pour l'analyse et l'échantillon était-il représentatif ?

Axance : sur une étude qualitative, le nombre de participants est plus réduit que sur une étude quantitative. Axance a rencontré un certain nombre de personnes de petites agences et c'est ce qui caractérise la branche (29 personnes au total).

HT : l'idée n'était pas de brasser du monde, mais d'avoir des personnes réunies en un même lieu, qui parlent de la même chose et qui aient envie d'en parler. En termes d'étude qualitative, les groupes ont parfaitement correspondu aux attentes et en termes de méthodologie et d'éléments d'informations recueillis, ils ont répondu à la commande de la CPNEFP, à savoir que faire de cette idée de plateforme, répond-elle à un besoin et en termes de besoins, y en a-t-il qui n'ont pas été pris en compte ? Ce seront aux membres de la sous-commission d'en faire l'analyse, d'en tirer les conséquences et de faire des propositions à la CPNEFP.

Axance : si les retours avaient été très différents d'un groupe à un autre, la question de l'échantillon se serait posée ; or, les retours ayant été globalement homogènes et convergents, il y a eu une certaine représentativité.

EC (UNSFA) : quid de la maquette de la plateforme ?

HT : elle sera faite par le prestataire informatique qui sera retenu.

EC (UNSFA) : est assez surpris par l'indigence du travail d'Axance et aujourd'hui, les résultats sont loin de ce que la branche attendait. Axance s'est contenté de partir de la trame du départ et n'a rien apporté de plus.

HT : il faut avant tout attendre le rapport détaillé d'Axance et ensuite, se référer au cahier des charges relatif à cette étude.

FP (UNSA) : effectivement, il faut savoir, au regard du cahier des charges, quelle est la façon dont sera présenté le résultat.

Décision : Suite à la présentation des résultats des groupes focus par Axance, la CPNEFP souhaite que la sous-commission "Emploi & Compétences" soit attentive à l'examen du rapport final en fonction du cahier des charges initial.

📌 **Projet d'accord formation**

PP : sauf évolution législative dans le courant de l'été, l'accord formation devra être signé par les branches fin septembre 2014. Les échéances sont réduites à celle de ce jour et à celle du 18 septembre prochain.

PS (UNSA) : pour faciliter le travail de la CPNEFP, une sous-commission spécifique s'est déjà réunie à trois reprises et a bien avancé sur le sujet. Au-delà de la nécessité d'une mise en conformité avec la loi du 05 mars 2014, la sous-commission a choisi de refaire une présentation des différents articles de façon à ce qu'ils soient plus lisibles et plus homogènes.

PP : au final, cet accord sera signé par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNNC, il est donc très important de prévoir dès maintenant dans ce projet, avant même d'avoir connaissance des textes définitifs, les missions explicites que les signataires de l'accord confient à la CPNEFP. Il ne faut pas qu'il y ait d'ambiguïté dans le libellé de l'accord sur le fait que la liste des formations figurant en annexe soit bien confiée à l'élaboration de la CPNEFP et peut-être de même pour les prises en charge.

C'est bien parce que l'accord d'origine aura confié ces missions là à la CPNEFP que les décisions de cette dernière auront une valeur identique aux dispositions de l'accord de branche.

PROJET D'ACCORD "FORMATION"

- **Article 1 Professionnalisation et Article 2 Plan de formation** : il s'agit pour l'essentiel de la mise en forme des dispositions actuelles en fonction du nouveau cadre réglementaire, sans modifications de fond.

- **Article 3 Compte Personnel de Formation** : il s'agit d'une nouvelle modalité introduite par la loi du 05 mars 2014. Il se termine par un article 3.6 qui est la sortie du DIF (ancien système).

- **Article 4 Remplacement d'un salarié en formation et prises en charge** : ce point, esquissé, peut être complété.

- **Article 5 Financement de la formation professionnelle et versement des contributions** : un tableau reprend les minima légaux introduits par la réglementation. Ces minima ne correspondent pas tout à fait aux taux de cotisation actuels existants dans la branche (voir tableau pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus). Il y a matière à discuter sur ces minima légaux. Quid de l'importance de passer de 0.55 % à 0.6 % ou de rester à 0.6 % en l'absence d'enjeux particuliers pour les 0.05 % de différence entre le taux de cotisation de la branche et le taux de cotisation légal ?

- **Article 6 Entretien professionnel** : nouvel article eu égard à la nouvelle réglementation.

- **Article 7 Passeport orientation formation** : nouvel article.

- **Article 8 (Bilan des compétences)** : nouvel article.

- **Article 9 Conseil en évolution professionnelle** : idem.

- **Article 10 Politique de la branche en matière de qualité de formation** : nouvel article.

- **Article 11 Dispositifs et outils d'accompagnement des parcours professionnels : plateforme "Emploi & Compétences"** : nouvel article. Cet article reprend les différents textes produits par la sous-commission.

- **Article 12 Tutorat** : cet article remplace celui du précédent accord intitulé "Tutorat et apprentissage" dans lequel il n'était question que du tutorat.

- Article 13 Désignation de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la branche

- Article 14 Observatoire des métiers et des qualifications

- Article 15 Durée de l'accord

- Article 16 Suivi et extension de l'accord

JFC (SyndArch) : souhaite apporter la modification suivante à l'article 1.2.3 (Rémunération) : "*Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA de la branche dans la limite du budget annuel fixé par son Conseil d'Administration.*"

JFC récuse le pouvoir du CA de l'OPCA d'intervenir sur le budget de la branche ; par contre, il y a une limite dans le budget formation de la branche qui est composé d'une part de la collecte et d'autre part, de la mutualisation éventuelle au sein de l'OPCA.

JFC souhaite que la branche soit responsable de son budget, aussi, il propose donc la rédaction suivante : "*dans la limite du budget attribué à la branche : collecte et mutualisation éventuelle.*"

Idem pour les articles 2.3 (Modalités de prise en charge) et 8.2 (Label formation).

PP : la CPNEFP arrête un certain nombre de dispositions en matière de prise en charge, et elle les prend avant même de connaître le montant de la collecte. Dire qu'il y a une limite, sans se positionner d'où elle vient et qui la fixe, c'est ouvrir la possibilité pour une entreprise de contester un refus de prise en charge.

JFC (SyndArch) : d'où la rédaction "*dans la limite du budget attribué à la branche*", ce qui est toujours le cas. La CPNEFP est responsable du budget et il faut fixer une limite pour que justement, il n'y ait pas de recours possible de la part des entreprises.

Décision : La CPNEFP approuve la nouvelle rédaction proposée pour les articles 1.2.3, 2.3 et 8.2, à savoir : "*dans la limite du budget attribué pour la branche*" (en remplacement de : *dans la limite du budget annuel fixé par son Conseil d'Administration*).

PS (UNSA) : ce projet a le mérite de couvrir la totalité du champ de l'accord même s'il n'est pas parfait et une relecture attentive de chacun s'avère nécessaire. Il reste à finaliser les annexes (listes des formations qualifiantes, certifiantes, diplômantes et des prises en charge).

SC (CFDT) : suggère que la sous-commission se réunisse encore une fois avant la prochaine CPNEFP de septembre.

Décision : La CPNEFP propose que la sous-commission "Accord formation" (Emploi & Compétences) se réunisse le mardi 09 septembre 2014 à 14h30 pour finaliser le projet d'accord et les annexes.

Point n° 5 : Rapport d'activité du Comité Technique de Labellisation

HT : dans le cadre de la campagne 2015, sur 132 dossiers déposés, 130 ont été considérés comme recevables et 2 ont été écartés (doublons). Dans le cadre du travail du CTL, la moitié des dossiers a déjà été évaluée : 8 dossiers ont été présentés pour la priorité 1 et 66 dossiers pour la priorité 2. Le CTL doit encore se réunir les 16 et 17 juillet prochains.

Sur les 130 dossiers, 37 sont des demandes de renouvellement et parmi les dossiers évalués, les commentaires des membres du CTL relèvent quand même une certaine baisse de qualité pour les dossiers présentés au titre du renouvellement. Il s'agit d'une baisse de qualité dans la présentation et l'argumentaire, comme si certains OF tenaient pour acquis le label. Il y aura sans doute un rappel à faire à ces OF d'une attention particulière sur la qualité de l'argumentation présentée ; c'est d'autant plus important que les membres du CTL sont désignés par la CPNEFP et que cette année, certains ont changé. Il n'y a donc rien d'acquis dans les demandes de renouvellement, contrairement à ce que la qualité médiocre de certains dossiers présentés par les OF pourrait laisser supposer.

D'un point de vue technique, il est demandé aux OF de s'engager sur la qualité des prestations qu'ils procurent aux stagiaires, cette qualité des prestations n'est pas assurée uniquement par la qualité du formateur, elle est assurée notamment par les efforts de l'OF pour la mise en œuvre de la formation et l'évaluation. Il ne s'agit pas d'un catalogue

à reconduire chaque année. Dans le cadre de la campagne de labellisation, à chaque fois, l'OF doit s'interroger sur la qualité, sur l'intérêt et sur les objectifs de la formation qu'il propose. Si rien n'a changé, encore faut-il qu'il explique pourquoi ; quand quelque chose a changé, certains OF ont très bien su l'expliquer. Le problème porte justement sur les formations pour lesquelles rien n'a changé Or, une formation doit évoluer.

FP (UNSFA) : encore faut-il qu'elle puisse évoluer en un an !

HT : ce n'est pas forcément le contenu de la formation qui doit évoluer, c'est la réflexion sur cette formation.

JFC (SyndArch) : le CTL regarde les dossiers (y compris les renouvellements) de façon assez objective, sans forcément connaître le nom de l'OF. Depuis le début du CTL, la qualité des dossiers avait tendance à augmenter et ce qui est surprenant cette année, c'est un sentiment de laxisme, et non pas seulement pour les renouvellements de dossiers. Cette année, le CTL a adopté de nouvelles règles de notation qui s'avèrent être globalement efficaces et du coup certaines notes sont moins bonnes que par le passé.

EC (UNSFA) : en ce qui concerne les 66 dossiers afférents à la priorité 2 relative au développement durable (formation courte), il y a tout et n'importe quoi. EC a écarté d'office les quelques formations qui ne correspondaient visiblement pas aux attentes de la branche et en revanche, EC a rencontré quelques difficultés pour noter les autres. Il lui semble que la grille d'évaluation n'est pas forcément adaptée aux formations courtes.

A titre d'exemple, la formation d'une journée sur les remontées d'humidité dans les murs. Cette formation est intéressante et utile, une journée c'est suffisant pour bien sensibiliser les employeurs et les salariés, la formation est très technique, mais le problème c'est de trouver les arguments au regard de la grille, par exemple :

- contexte de la formation : humidité dans les murs, il s'agit de la traiter
- objectif de la formation : sensibiliser à l'humidité dans les murs
- argumentation pédagogique : si on se met à la place d'un OF, comment justifier sur une journée d'un thème hyper pointu et intéressant ? Visiblement, certains OF ont "baratiné" pour expliquer des choses simples qui n'ont pas à être justifiées. J'ai été très ennuyé pour évaluer cela.

HT : c'est assez rassurant qu'un architecte ne sache pas trop comment développer une argumentation pédagogique d'une action de formation, cela relève plutôt du travail d'un formateur.

Ce que doit apporter comme appréciation un architecte, c'est en quoi, cette journée de formation, va l'aider dans son exercice professionnel.

L'argumentation pédagogique consiste juste à dire en quoi le contenu de la formation, à savoir tout ce qui est développé au cours de la journée par le formateur, va être utile à l'exercice professionnel de l'architecte ; le constat c'est qu'un certain nombre de dossiers n'apporte pas cette réponse et c'est dommage.

JFC (SyndArch) : le CTL est quand même composé d'architectes qui savent de quoi ils parlent et ce type d'argumentation est second. Le CTL est également composé professionnels de la formation qui ont besoin de savoir ce dont il s'agit, aussi, la grille d'évaluation est faite pour tout le monde et elle est bien adaptée, puisque sur 95 % des dossiers examinés, les différents membres du CTL sont parvenus à un consensus.

EC (UNSFA) : confirme quand même que la grille d'évaluation est améliorable et le CTL doit s'interroger sur la façon de la rendre perfectible par rapport aux formations courtes.

JFC (SyndArch) : sauf que les dossiers jugés irrecevables, l'ont été par l'ensemble des membres du CTL, y compris par B. Ducroix et N. Nogue.

SC (CFDT) : le constat positif c'est quand même que le travail du CTL a bien progressé, surtout depuis que H. Tran en fait partie !!! Même si les membres du CTL fonctionnent différemment, ils font en sorte de ne pas regarder le nom de l'OF qui répond. Bilan : le travail du CTL est de qualité et il a beaucoup évolué en un an.

JPB (SyndArch) : parmi les critères de jugement, quid d'un retour sur les OF ?

JFC (SyndArch) : il n'y a pas forcément de retour, mais le CTL examine les mémoires techniques dans le cadre des formations.

HT : pour la précédente labellisation, la CPNEFP avait obtenu un retour quantitatif sur le label. Sur les 23 actions labellisées en 2012, plus de la moitié n'avait pas été organisées. La question qui se pose cette année, c'est de savoir si cette action doit être reconduite. Quant à l'aspect qualitatif de la formation et son intérêt pour les stagiaires, a posteriori, tout dépend de l'évaluation que la CPNEFP souhaite faire de ces formations labellisées.

Techniquement, cela signifie qu'il faudra demander aux OF de fournir à la branche la liste des participants et parmi les participants, ceux qui étaient salariés de la branche et leurs coordonnées. Ensuite, la branche pourrait approcher ces personnes pour leur demander si elles sont d'accord pour communiquer leur avis, ce qui signifie un entretien avec ces personnes.

JFC (SyndArch) : l'autre moyen de faire c'est de demander aux OF qui veulent que leur formation soit labellisée, de payer en déposant leur dossier, ce qui se fait d'ailleurs couramment ...

SC (CFDT) : les OF peuvent déjà communiquer le nombre de stagiaires, quant à l'aspect qualitatif, il suffit de leur signaler qu'ils vont être audités, ce qui leur mettra un peu de pression ...

HT : les OF signent déjà un document par lequel ils acceptent d'être contrôlés sur pièces et sur place par la CPNEFP.

EC (UNSAFA) : cela fait déjà 5 ans que la branche labellise des formations et elle ne sait pas quels sont les retours !

SC (CFDT) : il y a quand même un minimum à faire, c'est que la branche ait au moins un retour des stagiaires au moyen d'un questionnaire à remplir et à renvoyer à l'APGP.

EC (UNSAFA) : l'idée de la labellisation c'est bien de monter un peu le niveau, comment est-ce possible sans retour ?

JPB (SyndArch) : il faut qu'un formulaire soit rempli à l'issue de la formation, à la fois par l'OF et par le stagiaire.

PS (UNSAFA) : la branche demande aux OF le nombre de stagiaires qui ont suivi la formation, ils pourraient lui communiquer les fiches de retour de stage. Reste à savoir si la branche sera en mesure de les exploiter ?

PP : il semble bien que les OF disposent, à la fin du stage, d'une espèce de fiche de satisfaction sur le déroulement de la formation. Ce qui intéresse la branche et qui a du sens, ce sont les modalités d'évaluation des effets de la formation, après coup. Pour en avoir connaissance, la branche ne peut pas s'appuyer sur les seuls documents relatifs aux appréciations des stagiaires.

SC (CFDT) : sauf que bien souvent, les stagiaires trouvent inintéressante la formation qu'ils ont suivie.

HT : à chaud, les stagiaires sont généralement portés par l'impression que le formateur leur a laissée. S'il y a eu un courant de sympathie, ils vont dire que la formation s'est bien passée. Généralement, les stagiaires ont plutôt tendance à dire qu'ils sont satisfaits à l'issue de la formation.

EC (UNSAFA) : tout le monde est d'accord pour dire qu'il y a un problème, mais quid de la solution ? Ca sous-tend qu'au bout d'un certain temps, les OF diront que la labellisation ne sert à rien.

JFC (SyndArch) : soit la CPNEFP a les moyens de vérifier, et à ce moment là on vérifie toutes les formations labellisées, mais cela ne s'est jamais vu encore, soit elle ne vérifie pas à posteriori.

HT : la CPNEFP souhaite-t-elle aller au-delà de l'évaluation quantitative des labels accordés et s'interroger sur leur évaluation qualitative post-formation ?

FG (SyndArch) : il n'y a pas de mauvais retours, cela signifie, a priori, que les formations se passent bien. Maintenant, rien n'empêche que la branche demande aux stagiaires de lui indiquer si la formation suivie n'a pas été une réussite.

EC (UNSAFA) : la labellisation est un deal entre l'OF et la branche et comme c'est elle qui donne les règles du jeu, pourquoi ne pas en rajouter une sur les retours des stagiaires ?

FP (UNSAFA) : les stagiaires demandent une prise en charge de la formation, donc par ce biais, la branche connaît les formations suivies. Comme ce fut évoqué à une époque, il faudrait que l'Opca PI ait la possibilité de faire passer à la branche les fiches d'évaluation.

HT : l'Opca PI a déjà refusé ... HT propose de reconduire l'évaluation quantitative menée précédemment et de rechercher les moyens de faire des recoupements et d'interroger les stagiaires. Ce travail devra être fait par la sous-commission "Labellisation".

Décision : La CPNEFP mandate la sous-commission "Labellisation" pour qu'elle recense l'ensemble des formations prises en charge et qu'elle en extrait celles prises en charge au titre de la labellisation et ce, dans le but d'interroger les stagiaires sur la qualité de la formation suivie.

EC (UNSFA) : autre remarque sur la labellisation, notamment sur le rythme des labels attribués. Il est dit que la CPNEFP décide des priorités en janvier de chaque année pour attribuer les labels l'année suivante ; entre le moment où la branche réfléchit aux priorités de formation et le moment où les formations sont labellisées et dispensées, il se passe deux ans, or, certaines formations spécifiques risquent de ne plus exister.

PP : il ne se passe qu'un an du début à la fin du processus.

EC (UNSFA) : si on prend l'exemple de la formation RT 2012, dans trois ans elle n'aura plus lieu d'être. Parmi les formations labellisées, certaines n'ont pas été reconduites, elles sentaient le réchauffé. Ce qui signifie qu'une formation a été valable à un moment donné, mais ne l'est plus aujourd'hui. Il s'est donc passé deux ans entre le lancement de la priorité de formation et le résultat, c'est-à-dire le label. Je propose donc de changer le rythme de la labellisation et de faire un appel d'offres en continu.

PP : lorsque la CPNEFP a élaboré les modalités de prises en charge des formations, elle a mis dans une catégorie spécifique celles qui traitent de l'actualisation en termes de réglementation et elles n'ont pas forcément leur place dans le cadre des formations labellisées. La formation RT2012, c'est dans cette catégorie là qu'elle ira lorsqu'elle n'aura plus sa place dans les formations labellisées.

HT : il faudra faire aussi en fonction de la capacité de l'OPCA-PL à suivre au niveau de la gestion. La liste annuelle pose déjà question alors une liste mise à jour en continu...

JFC (SyndArch) : je ne plaisante qu'à moitié lorsque je dis qu'il faut faire payer le dépôt des dossiers de candidature au label. Quand un organisme dépose 30 dossiers « bidons », il regardera à deux fois avant.

Décision : La CPNEFP propose qu'à l'issue de la campagne de labellisation de 2015, la sous-commission "Labellisation" réfléchisse à un autre rythme d'attribution des labels.

Point n° 6 : Synthèse de la sous-commission "Labellisation"

HT : à l'issue de la précédente CPNEFP, il avait été demandé que le document de synthèse sur la maquette numérique préparé à l'attention des membres du CTL soit communiqué à l'ensemble des représentants de la CPNEFP. Ce document de synthèse a été envoyé et mise à part une correction apportée à la demande de J-P. Barranger, la sous-commission "Labellisation" n'a eu aucun retour.

Ce document sera donc diffusé aux membres du CTL dans la perspective de l'évaluation des dossiers concernant les problématiques de maquette numérique.

Décision : La CPNEFP valide l'envoi du document de synthèse réalisé par la sous-commission "Labellisation" aux membres du CTL.

Point n° 7 : Questions diverses

↳ **BIM** :

JFC (SyndArch) : le CTL devait faire une restitution des offres de formation à la CPNEFP, or, ces éléments n'ont pas encore été traités eu égard au nombre important de dossiers. Le BIM est un sujet d'actualité, c'est pourquoi la branche doit se positionner au plus vite. JFC propose que J-Paul Wetzel fasse un état des lieux du BIM de sorte que la CPNEFP puisse afficher sa position.

JPW (SyndArch) : le BIM est un sujet assez vaste qui peut être utilisé de bout en bout du projet, en partie du projet, et le souci c'est de savoir comment l'intégrer dans les missions d'architecture et quel type de fichier il faut restituer au maître d'ouvrage.

Au niveau des vendeurs de logiciels, il se profile des missions de "BIM Manager" qui sont déjà mises en place et qui sont uniquement réalisées et vendues par des prestataires de logiciels, alors que ces missions pourraient être totalement dédiées à l'architecte, à la condition qu'il soit formé pour.

JPW est également enseignant à l'école d'architecture de Strasbourg et une option "BIM" va être mise en place au niveau du Master 1, ce qui va permettre de former les futurs architectes à utiliser les outils BIM, notamment les fichiers standards IFC, pour dialoguer, en phase de conception, avec les différents acteurs de la construction, notamment les ingénieurs "fluide", les ingénieurs "structure", etc. pour pouvoir bien mettre en place cette problématique et ce, jusqu'à la restitution complète du projet, notamment avec la mise en place des révisions de plans, pour montrer toute l'évolution et la restitution de la maquette numérique finale.

Pour l'instant, au niveau de l'école d'architecture et du Syndicat, la réflexion en est là, mais elle va même plus loin en sachant qu'il faudrait savoir quelles sont les demandes des maîtres d'ouvrage en matière de maquette numérique ; les maîtres d'ouvrage doivent, eux aussi, être formés à l'utilisation de ce genre d'outil.

Son agence a mis en place des bases de données IFC pour le Conseil Général du Haut-Rhin, mais le Conseil Général du Bas-Rhin ne sait ni les lire, ni les utiliser, ni les intégrer. Quel fichier standard utiliser ? Le BIM, ce n'est pas forcément que de l'IFC qui est un fichier standard d'échange international américain qui existe depuis plus de 15 ans.

JFC (SyndArch) : l'autre réflexion est de savoir comment intégrer le BIM dans les missions et quelle est la pertinence d'une mission partielle sur les permis de construire ? Effectivement, le BIM suppose une globalisation de l'étude.

L'EXE fait partie des missions des entreprises d'architecture, mais aujourd'hui, aucune n'est capable de faire des plans d'EXE en 3D, la plupart des collaborateurs se contentent de faire des schémas au stylo sur les fonds de plans.

La branche doit absolument se positionner, des BIM d'or se mettent en place, l'Ordre en parle de plus en plus, mais sans entrer au cœur du problème. Il faut donc s'interroger sur le rôle des architectes et des entreprises et leur responsabilité à l'égard de ce procédé qui, sans être très révolutionnaire, va permettre de travailler autrement.

Il est même question d'intégrer le BIM au permis de construire, quid de l'intérêt ?

EC (UNSFA) : à titre d'exemple, un maître d'ouvrage souhaite réhabiliter un bâtiment un peu complexe et il a besoin d'un relevé ; or, demain, c'est un BIM qu'il devra demander, mais à qui ? Qui est propriétaire du BIM ? Le maître d'ouvrage ou bien le maître d'œuvre ?

SC (CFDT) : l'intérêt de la branche, c'est de trouver un consensus sur ce sujet et de réfléchir à la manière de peser auprès des pouvoirs publics pour revaloriser les honoraires. Maintenant que la branche a compris ce qu'était le BIM, il faut qu'elle se positionne en termes de formation et de revalorisation des honoraires.

JFC (SyndArch) : il ne s'agit pas de revaloriser les honoraires, mais faire en sorte que les missions liées au BIM soient payées.

SC (CFDT) : auprès de qui la branche doit-elle agir ?

PC (SyndArch) : ce problème concerne évidemment toutes les personnes présentes parce qu'il n'y a pas que les architectes employeurs, il faut aussi assurer la formation des salariés. PC fait appel au SyndArch, à l'UNSFA et à l'Ordre pour que tous travaillent ensemble sur ce sujet qui part dans tous les sens. Tout le monde veut maîtriser le BIM, y compris les grosses entreprises comme Bouygues qui vient de s'équiper d'une cinquantaine de logiciels. Il faut absolument s'en saisir tout en permettant aux architectes d'équiper leurs agences. C'est d'autant plus urgent que la loi MOP est dans le collimateur de tous les administratifs, il faut donc se battre, non seulement pour maintenir cette loi MOP telle qu'elle existe, mais pour l'amplifier.

L'autre point consiste à savoir à quel niveau situer le BIM, des erreurs sont faites par certains, notamment au niveau des permis de construire, ce qui permettrait de revenir sur cette notion pour que les architectes regagnent tout ce qu'ils ont perdu ces dernières années.

SC (CFDT) : le collègue salarié est prêt à appuyer la démarche de la branche.

PP : depuis plusieurs mois, la branche évoque régulièrement le BIM, mais qui fait quoi sur le sujet ? Le sujet est évoqué en CPNNC au travers du pacte de responsabilité tel que la branche pourrait le porter ; si la maquette numérique

peut être un objet de discussion, de projet dans le cadre du développement des activités de la branche en résonnance avec ce que pourrait être son pacte de responsabilité, il faut en parler d'une certaine manière.

Si c'est pour faire valoir auprès des pouvoirs publics, des décideurs, etc. c'est peut-être une autre approche sur le sujet. L'intervention de J-Paul Wetzel laisse à penser qu'il y a également une interpellation sur des choix à faire en termes d'outils, de protocole utilisé sur la façon d'utiliser ces nouveaux outils. Ça relève peut-être de l'intérêt et de la responsabilité de la CPNEFP de se positionner sur ces différentes options et faire valoir les outils qu'elle utilise déjà, en disant que la branche accompagne le mouvement, mais sur une option très précise. Pour le CTL, la façon d'examiner les dossiers de demande de label, pourrait reposer sur un choix fait à un moment donné par les partenaires sociaux. Cet aspect là peut relever de la CPNEFP si elle en fait le choix, quant aux autres aspects, ils relèvent d'autres modes d'intervention à définir entre les partenaires sociaux (acteurs et lieux). La branche a intérêt à ce que cette question soit abordée par le bon aspect et aux bons endroits.

JPW (SyndArch) : et surtout, bien cadrer où commence la mission de l'architecte sur le BIM, que fournit-il à partir du moment où il a un programme et jusqu'où va-t-il ? Il faut que l'architecte s'exprime sur ce qu'il entend faire de ses projets et sur ce qu'il sait faire.

JFC (SyndArch) : il faut effectivement savoir quelle position prendre par rapport à des logiques de protocoles et se poser les questions de base. La branche doit avoir une vision globale du problème et mettre en place une sous-commission pour nourrir rapidement la réflexion de la CPNNC sur le BIM et ses implications.

FP (UNSA) : rappelle que les économistes de la construction se sont emparés du sujet ; la branche doit être vigilante sur ce qu'elle veut, et sur les spécificités qu'elle souhaite définir pour contrer un peu la concurrence.

LT (CGT) : la réflexion de la CPNEFP ne peut pas être dissociée de la situation de la Convention Collective. En premier lieu, il y a la considération des Ministères du Travail ou de la Culture par rapport au paritarisme (cf. avenant n° 1). Deuxièmement, en ce qui concerne l'avenir de la branche dans sa forme actuelle, la réflexion doit être globale, y compris avec la problématique de la Convention Collective et il faut prendre le problème dans sa globalité et non pas avoir une vision parcellaire du BIM.

FP (UNSA) : l'échelle de la profession va du petit projet individuel jusqu'aux grands projets, voire même des architectes qui travaillent dans le cadre de partenariat avec des financements d'énormes projets. A l'heure actuelle, la profession est passée d'une époque de consultation et de transmission de dossiers en dématérialisé où tout se fait par informatique. Le BIM est en réalité de la maquette numérique et il faut se rappeler que les architectes ont développé avec Mac le premier logiciel de maquette numérique qui s'appelait Architrion qui consistait, avec des composants, à faire une maquette en 3D. A l'heure actuelle, par rapport à la gamme d'échelles que constitue le volume d'une maquette, si l'architecte a une mission que l'on veut bien reconnaître, il y a au départ une maquette qui va être de la conception initiale et au fur et à mesure, cette maquette va s'enrichir avec d'autres intervenants.

La démarche des stratèges américains, de la défense nationale et de l'industrie, c'est au contraire de dire que tous ces petits concepteurs sont des petites mains qui vont contribuer à de grands projets d'ensembles qui sont des projets d'état, des projets préfinancés ... Il y a urgence à faire valoir la diversité de ce que représente la conception architecturale de l'implantation dans l'urbanisme qui sont à l'échelle des hommes. La branche peut contribuer à cela, reste à savoir quelle est l'opération "choc" qu'il faut monter pour faire valoir sa présence.

EC (UNSA) : rappelle que l'IFC est un format qui existe déjà et il ne semble pas nécessaire de refaire le monde, aussi, remettre en question les protocoles d'échange est une tâche beaucoup trop lourde et ce sera de l'énergie dépensée pour rien. En ce qui concerne la maquette numérique, les deux grosses familles sont Autodesk et Catwalk, l'Amérique et l'Europe, ArchiCad et Nemetschek en font partie aussi et permettent de fournir cette maquette. Il faut investir sur l'ensemble de l'équipe et la maquette amène une façon d'aborder le projet qui n'est pas exactement celle habituelle. C'est donc une remise en cause des processus de conception.

Il est question de la maquette numérique au niveau des études de la maîtrise d'œuvre, mais elle est utilisable par d'autres personnes. Qui est propriétaire de la maquette numérique, le maître d'œuvre ou le maître d'ouvrage ? Il semble que ce soit au maître d'œuvre de la faire, mais elle appartient au maître d'ouvrage.

SC (CFDT) : la profession est en retard par rapport aux grands groupes et même par rapport aux économistes.

JFC (SyndArch) : la gestion de la maquette numérique doit être faite par le maître du projet qui est l'architecte et il doit pouvoir récupérer les données des bureaux d'études.

HT : en ce qui concerne la propriété de la maquette numérique, deux questions et deux visions se superposent. Dans la question « qui contrôle l'intégrité du projet ? », la maquette numérique est considérée en tant qu'œuvre, or, il semble que les pouvoirs publics, lorsqu'ils parlent de la mise en place de la maquette numérique, en parlent en tant qu'ouvrage et visent surtout son utilisation après l'exécution, pour la maintenance.

Positionner la branche sur ces questions, pourquoi pas, mais dans le cadre de quelle mission de la branche ?

EC (UNSFA) : la question ne se pose même pas puisque la maquette numérique va faire partie des missions que le maître d'ouvrage va demander.

JFC (SyndArch) : le distinguo entre "œuvre" et "ouvrage" ne se pose pas. La maquette numérique est remise en même temps que l'ouvrage au maître d'ouvrage ; la question est de savoir s'il y a une capacité à contrôler le projet pendant la phase du projet et la phase d'exécution.

SC (CFDT) : il faut que la branche se positionne de façon consensuelle et qu'une sous-commission travaille sur le sujet.

JFC (SyndArch) : la sous-commission qui doit travailler sur l'objet technique "BIM", c'est forcément une sous-commission de la CPNEFP, par contre, le traitement politique du BIM fait partie des discussions de la CPNNC sur le pacte de responsabilité.

FP (UNSA) : pourquoi ne pas faire une sous-commission mixte CPNEFP/CPNNC pour avoir un projet à la fois politique et technique ?

JFC (SyndArch) : la sous-commission sera de fait mixte puisque les organisations syndicales sont les mêmes.

HT : sur cette sous-commission, quelles sont les missions et les objectifs qui lui seront confiés, puisque la sous-commission "Labellisation" a pour mission de restituer une analyse sur les questions liées à la maquette numérique, suite à la campagne de labellisation 2015 ?

FP (UNSA) : il s'agirait d'avoir une démarche et un positionnement un peu politique de la branche sur la question et l'autre aspect consisterait à étudier les directions à prendre sur la mise en place d'outils de formation à proposer à l'ensemble des entreprises de la branche.

FP (UNSFA) : plutôt que de créer une nouvelle sous-commission, ne vaudrait-il pas mieux qu'il y ait une communication permanente sur l'avancée des réflexions entre la CPNEFP et la CPNNC ?

PP : s'agit-il d'une sous-commission qui travaillerait sur un plan stratégique de développement dont l'un des axes de travail serait la maquette numérique ?

JFC (SyndArch) : la mission confiée à une sous-commission de ce type, c'est d'essayer de cerner les implications en termes d'emploi et de politique de formation dans la branche et de réfléchir, dans le cadre de la mission de l'architecte, à la manière de gérer la maquette numérique et de garantir au maître d'ouvrage que le projet commandé sera exécuté d'un bout à l'autre.

PP : il semble qu'un des préalables nécessaires qui ne pose pas de problème en termes de communication, c'est que l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles donne effectivement une légitimité à la branche pour travailler sur le sujet. Si la branche prend en compte cette dimension là, cela ne pourra se faire que dans un cadre communément admis par l'ensemble des partenaires sociaux.

FP (UNSFA) : c'est quand même dans l'ordre naturel des choses que la branche se penche sur le travail à réaliser dans une agence et compte-tenu de ce nouvel aspect de la mission et du travail demandé à un architecte, il est certain que les collaborateurs sont concernés. Quid d'une autorisation spéciale ?

HT : est de l'avis de PP et lorsque JFC propose qu'une sous-commission réfléchisse au rôle de l'architecte par rapport au BIM et au processus de gestion des données et de la maquette numérique, quel est le contexte dans lequel cette réflexion doit s'appuyer ? Il semble qu'actuellement, les grands débats sur la maquette numérique sont portés sur les appels d'offres publics. En quoi les partenaires sociaux ont-ils les ressources documentaires pour réfléchir, dans la mesure où les appels d'offres et les concours potentiels réclament une maquette numérique et donnent un cadre ?

JPB (SyndArch) : deux questions se posent, une question technique qui relève purement de la CPNEFP et une question de "lobbying" pour avoir les honoraires qu'il faut et qui est une question qui n'a pas vraiment de rapport avec la formation des salariés et des employeurs. Ces deux questions sont différentes, mais sont intimement liées.

PS (UNSF) : ce débat a permis de mettre en évidence que chacun est conscient de l'importance de l'innovation, dans la profession, portée par la maquette numérique. Elle pourrait être comparée à ce qu'a pu être dans le passé l'innovation portée par la CAO par rapport au rotring et un plan de soutien à la formation des salariés et des employeurs à la maquette numérique.

La mission qui pourrait être confiée à une sous-commission, c'est de quelle manière mettre en place ce soutien au plan de formation sur la maquette numérique dans les agences. C'est ce qui relève de la responsabilité de la CPNEFP et à côté, la branche pourrait avoir des actions de communication du type forum.

SC (SyndArch) : ce qui serait aussi important de faire en sous-commission, c'est de clairement identifier des étapes, des passages obligés liés au BIM et à la gestion du projet dans son intégralité, afin de le faire relayer par l'Ordre, en tant que mission complémentaire et de justifier des honoraires vis-à-vis des maîtres d'ouvrage, ce qui, au niveau de la mission de l'architecte, semble très important.

FP (UNSA) : il ne faut pas oublier que ce point sur la mise en œuvre du BIM faisait partie de la liste des thèmes retenus dans le cadre de la négociation sur le pacte de responsabilité au niveau du développement de l'activité. Il faut donc le reconnecter et en parler dans les négociations puisqu'à partir de septembre prochain, la DGT a décidé de remettre l'accent sur les négociations au sein des branches sur le pacte. Dans la construction du projet de la branche, ce sont des éléments à mettre en valeur et ne pas penser qu'à l'aspect technique.

SC (CFDT) : il est vrai que des actions de communication seront importantes, ne serait-ce que des articles dans des revues intéressantes sur la volonté de la branche de former au BIM, dans les deux ans, tous les collaborateurs et de développer ainsi la crédibilité de la profession.

PS (UNSF) : il faut regarder de plus près les formations BIM pour ne pas financer les fabricants de logiciels. Il ne reste plus qu'à décider quelle sous-commission va être chargée de cette réflexion et mise en place d'un plan?

HT : la présidence peut-elle dire ce que devra faire la sous-commission ?

PS (UNSF) : définir les conditions de mise en œuvre d'un plan de développement de la formation pour le BIM dans toutes les agences d'architecture.

Décision : La CPNEFP approuve la mise en place, dès le mardi 09 septembre prochain à 9h30, d'une sous-commission "maquette numérique" qui sera chargée de « définir les conditions de mise en œuvre d'un plan de développement des entreprises pour l'intégration de la maquette numérique ». J-Paul Wetzel (SyndArch) et E. Cézarzard (UNSF) représenteront le collège employeur et S. Calmard (CFDT) représentera le collège salarié.

Ordre du jour de la CPNEFP du 18 septembre 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 10 juillet 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Attribution du Label formation 2015
- 5 - Négociation de l'accord formation
- 6 - Rapport d'activité de la sous-commission « Maquette numérique »
- 7 - Questions diverses