



Réunion CPNEFP du 21 janvier 2010

Compte-rendu approuvé par la
CPNEFP du 25 février 2010

Compte rendu

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

UNSFA : François PICHET, Edmond CEZARD, Odette BAUMGARTNER, M. Françoise MANIERE, J. Michel DRESSE

CFDT : Alain HENAUX

FO : André ZAJDA

CFE-CGC : François LE VARLET, François DUDILIEUX

CFTC : Yassin BOUAZIZ

CGT : Stéphane CALMARD

Président : Jean-François CHENAIS (représentant des employeurs)

Vice-Président : Alain HENAUX (représentant des salariés)

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

FORS : Agnès GOUBIN & Damien BERTRAND

Consultant : Bernard DUCROIX

Ordre du jour de la CPNEF

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 17 décembre 2009
- 3 - Informations sur l'activité de la Présidence
- 4 - Labellisation des formations
- 5 - GPEC
- 6 - Questions diverses

1°) Approbation de l'ordre du jour

Décision :

L'ordre du jour est approuvé.

2°) Approbation du PV du 17 décembre 2009

- page 2 (2^{ème} alinéa) : **remplacer** : "il est proposé à la CPNEF de savoir ..." par : "**la CPNEF demande à connaître ...**"
- page 3 : Monsieur **Gautier (sans "h")** à vérifier
- page 6 : logo pour la communication **externe et interne**

Décision :

Le PV du 17 décembre 2009 est approuvé, sous réserve des modifications apportées.

3°) Informations sur l'activité de la Présidence

→ **Licence pro**

AH (CFDT) : suite à la dernière réunion de la sous com de décembre, le travail est en cours avec l'OPCA PL. L'école qui s'intéresse à la mise en place de la licence pro est l'EPSAA, école financée par la Ville de Paris. Elle avait interpellé la branche qui avait constaté que sa licence pro était plutôt une licence d'architecture.

JFC (SdA) : cette école a été fondée avant la guerre en collaboration avec la Ville de Paris et la profession pour pouvoir former des dessinateurs d'agence (sous forme de BTS). Aujourd'hui, la formation à l'EPSAA est d'assez haut niveau ; elle a eu l'ambition de mettre en place la licence en architecture, ce qu'ont refusé les écoles. La plupart des étudiants sortant de l'EPSAA vont dans des écoles d'architecture. Apparemment la Ville continue à financer cette école et comme elle ne pouvait pas mettre en place de licence en architecture, elle s'est tournée vers une licence pro sans consultation préalable. Elle risque de se heurter aux mêmes problèmes que les écoles d'architecture et d'avoir des soucis car ne dépendant pas de l'Education Nationale.

Décision

Le secrétaire général prendra contact avec l'école afin de connaître l'avancement de leur démarche. Lorsque le référentiel de la licence pro aura bien avancé, il faudra informer l'OPCA PL de l'existence de l'EPSAA.

HMONP

En ce qui concerne la formation HMONP, Jean Gautier, le Directeur de la DAPA dit ne pas avoir reçu le courrier de la CPNEF de juin 2009, pas plus que le courriel d'octobre.

Lecture est faite d'un projet de lettre en A.R.

Décision

Envoyer le courrier, l'objectif étant de trouver les modalités de mise en œuvre techniques et financières de la HMONP, la branche ne pouvant donner qu'un accord de principe sur le fond.

Bureau "cadre de vie"

▪ En ce qui concerne les formations prioritaires, L'OPCA PL a été recontacté par mail et la direction financière a demandé des éclaircissements sur certains éléments (ce qui a été fait par PP).

PP : quand la CPNEF a élaboré ses priorités, elles ont porté presque exclusivement sur les actions prioritaires qui relèvent du plan de formation, sans aucune modification concernant les périodes de professionnalisation. Le Conseil de Gestion s'est réuni le 03 décembre dernier et a adopté l'ensemble du projet, tel que présenté, qui n'intégrait pas toutes les demandes de la CPNEF dans le cadre des actions prioritaires du "plan de formation". L'OPCA PL avait pris l'initiative de déplacer certaines actions de formation (déjà définies comme prioritaires et auxquelles la branche n'apportait pas de modifications) du plan à la période de professionnalisation, expliquant qu'il n'était pas utile de conserver comme priorités des actions de formation pour lesquelles il n'y avait pas ou peu de demande.

Il a depuis été possible de rectifier, et notamment ce que la branche souhaitait voir retiré de la liste des actions prioritaires du plan (ex. formation à l'international ...). La branche a précisé la définition de la CAO-DAO en deux types de formations (acquisition et adaptation) ; PP a demandé à ce que cette formation apparaisse bien sous ces deux libellés et pour les montants de prise en charge demandés pour la formation acquisition qui relève des actions prioritaires.

L'OPCA a une difficulté en ce qui concerne les durées de formation et fait en sorte que les formations longues soient financées sur les périodes de professionnalisation. L'OPCA avait déplacé la CAO-DAO "acquisition" qui, par définition, est un dispositif long (par rapport à "adaptation" qui est un dispositif court) en période de professionnalisation avec l'impact que les modalités de prise en charge relatives à la période de professionnalisation ne relève pas de décisions de la branche mais de décisions du Conseil de Gestion.

YB (CFTC) : cette décision du 03 décembre de déplacer un certain nombre de libellés de formations dans le cadre des périodes de pro n'a pas pour but de court-circuiter les CPNEF mais une bonne gestion budgétaire. Pour notre branche et certaines autres, il y a une sur consommation du plan de formation et une sous consommation de la période de professionnalisation. Une étude a montré que certaines formations "parcours longs" peuvent très bien être financées dans le cadre de la période de pro de sorte à consommer le budget "période" qui ne peut pas être transféré au niveau du plan de formation et de laisser les formations "parcours court" au niveau du plan de formation. Si le budget professionnalisation est insuffisant, il est possible de ponctionner le budget plan de formation, mais pas l'inverse.

JFC (SdA) : il faut quand même faire remarquer qu'il y a des préalables dans les prises de décision. L'OPCA n'est peut-être pas d'accord avec la CPNEF mais il serait courtois de la contacter pour des explications.

AH (CFDT) : le directeur financier a donc besoin d'informations. Le budget de l'OPCA PL est fait pour 6 mois, ils connaissent les dépenses mais pas les ressources. Il sera réajusté en juillet 2010.

FP (UNSA) : la demande de précision a été faite par l'OPCA sur un ou deux points concernant des valeurs de prise en charge : 100 ou 80 €/jour. Il ne semble pas que le Conseil de Gestion ait d'autres problèmes avec la branche.

PP : une rencontre aura lieu avec la direction financière de l'OPCA, dès que celle-ci aura l'ensemble des paramètres, permettant à la CPNEF de mieux connaître leurs contraintes et d'en tenir compte dans l'élaboration des priorités.

AH (CFDT) : la HMONP a été supprimée au niveau du plan, cependant, elle peut encore être réalisée comme période de prof. Il s'agit donc d'un salarié en CDI, la formation peut donc être classifiante, à la condition que la HMONP soit prise en compte par la grille de classification.

FP (UNSA) : à cette réunion du bureau "cadre de vie" du 20 janvier, les partenaires sociaux ont eu des avis divergents. Le collège patronal a été d'accord pour la période de pro mais sous certaines conditions, il serait normal qu'un architecte DEA en CDI veuille faire la formation HMONP, mais pas par quelqu'un qui sort juste de l'école.

YB (CFTC) : il faut consulter l'accord formation et la loi sur les conditions de prise en charge des périodes de pro (différents critères : type de public, âge, expérience professionnelle, ancienneté...). Le financement en période de pro s'inscrit dans un déroulement de carrière de salarié expérimenté. L'avantage est que cela permettra deux choses à la branche professionnelle : clarifier les conditions de prise en charge de la formation HMONP, et réaffirmer le refus de la branche professionnelle d'une HMONP dans le cadre d'un jeune débutant sans expérience professionnelle.

Conclusion

Les demandes de la branche vont être appliquées telles qu'elles ont été décidées le 03 décembre avec prise en compte du retrait du caractère prioritaire de certaines actions. Une révision aura lieu à l'issue du 1^{er} semestre qui permettra d'intégrer ce que la branche souhaitait considérer en formations prioritaires "plan de formation" et qui sont dans un premier temps traitées en période de professionnalisation.

→ Suivi du budget au 31/12/09

Examen des données de l'OPCA relatives au budget 2009, les diverses lignes budgétaires disponibles après prélèvement de 13% de la collecte pour le FPSPP, leur niveau d'engagement par la branche, la ventilation des dépenses selon les thèmes de formation, pédagogie, salaires, allocations, frais annexes (transport), accompagnement tutoral (1380 € sur six mois), nombre de stagiaires, budget voté initial et complémentaire (ce qui a été décidé au niveau du Conseil de Gestion au titre de 2009), pourcentage de réalisation du budget 2009 (% consommé par rapport au budget voté), pourcentage d'utilisation de la collecte (% consommé par rapport à la collecte effective moins les 13 %).

▪ *Rappel : le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) peu abonder les budgets des OPCA en difficulté, mais finance aussi les formations des demandeurs d'emploi, des bas niveaux de qualification. Ses ressources proviennent désormais d'un prélèvement à hauteur de 13% des collectes des OPCA.*

Pour la professionnalisation, actions prioritaires :

- engagement professionnalisation : 3.000.000 €
- collecte : 4.000.000 €
- consommation : 84 % de la collecte

Période de professionnalisation : 84 % de la consommation, dont :

- CAO parcours long (initiation) : 265.000 €
- Développement durable (succès : 348 stagiaires) : 802.000 €
- SPS : 45000 €

Total plan prioritaire architectes :

- pourcentage de réalisation du budget 2009 : 98 %
- pourcentage d'utilisation de la collecte : 134 %

Total général (formations prioritaires, plan prioritaire, actions prioritaires, plan sur budget inter pro, total des formations sur le budget inter pro) :

La consommation par rapport à la collecte est de 142 %, 9332 stagiaires (1/3 en inter pro)

Décision : la CPNEF demande aux partenaires sociaux de réfléchir aux possibilités de perspectives de formations par rapport à l'évolution du métier d'architecte.

→ Labellisation des formations

AH : à la dernière réunion, la sous com a insisté pour que B. Ducroix fournisse plus d'éléments sur les critères de labellisation, un document qui permette de faire avancer la branche. Il doit tester les OF en faisant attention aux objectifs.

Décision : la CPNEFP demande que B. Ducroix définisse les critères de labellisation dans un vocabulaire facilement compréhensible par la branche professionnelle. Son document doit être étoffé pour que la branche le comprenne et puisse l'exposer aux professionnels de la formation mais aussi aux employeurs. Dès lors que les critères seront explicites, ils seront validés pour que la CPNEFP et la sous com s'y réfèrent en permanence (c'est un outil de travail qui permettra d'attribuer les points). Le but est de voir si les formations conviennent, et si la grille d'analyse permet d'apprécier les réponses des OF.

Exposé de B. Ducroix.

Le travail est à ce jour à six mois de la fin de la mission, les constats positifs faits au cours des précédentes réunions montrent qu'à l'évidence, il y a une opportunité de mettre en place un système qui permettrait de trier le "bon grain" de "l'ivree" en matière d'offre de formation.

Il y a une multitude d'OF auxquels il va falloir vendre cette démarche. Pour les amener à faire de la qualité et des actions, des stages qui correspondent aux objectifs que la commission paritaire s'est fixée, il y a intérêt à les mettre dans le jeu le plus rapidement possible.

Suite à la réunion de décembre avec la sous com, une dizaine "d'items" avaient été retenus, cette réunion a permis de faire le tri entre ce qu'on avait intuitivement envie de mettre en place (et qui touchait l'OF : CA, capacité à intervenir, etc.) et ce qu'il fallait réellement faire (juger les actions de formation). On a réduit à 10 critères en prenant une échelle de valeurs de 3 niveaux : 0 (insuffisant ou inexistant), 1 (en gestation ou à améliorer) et 2 (correct ou satisfaisant).

→ Les critères :

Il faut avoir des critères qui permettent à un OF qui n'est pas forcément très familier des travaux de la CPNEF ou de la branche de se repérer. Les moyens, les techniques et les objectifs de labellisation doivent être parfaitement perceptibles par des gens qui ont peu de temps à y consacrer. Il a été reproché à BD de donner des libellés pour des "spécialistes de la formation" mais il faut savoir de quoi on va parler.

1 - Les objectifs de la formation : chaque fois qu'un OF propose un stage, il doit dire en quoi ce stage permet d'accroître les "savoirs", les "savoirs faire" et les "savoir être" des stagiaires ; en sauront-ils plus après le stage, sauront-ils faire plus de choses qu'avant et est-ce qu'ils sauront se comporter dans une situation différemment d'avant le stage ? Les priorités de la branche devraient permettre aux OF de définir clairement les objectifs de leurs stages.

2 - Le public : la difficulté est de savoir à qui s'adresse le stage, est-ce que cela lui servira dans son exercice, et quel est le niveau d'expertise pour suivre avec profit la formation. Autant il y a des stages où il est bon d'être en petits groupes (10 à 15), certains sujets (micro informatique ...) doivent avoir des groupes réduits pour que l'OF puisse s'occuper correctement des stagiaires, d'autres où des effectifs plus grands peuvent être admis.

3 - Les pré-requis : est-ce que l'OF dit clairement ce que les gens doivent savoir, quel doit être leur niveau pour pouvoir bénéficier pleinement du stage. Il faut savoir si on est au niveau d'une sensibilisation ou d'une expertise. Si les pré-requis sont bien définis, cela permet d'affiner le public à qui s'adresse le stage.

4 - Le contenu pédagogique : il a été conçu et organisé après étude préalable pour pouvoir offrir un stage sur un sujet particulier. Sont vérifiés : la durée, le découpage, les thèmes, l'enchaînement, et il est demandé à l'OF de s'engager sur l'identité et les références des intervenants. Des stages sont décevants quand on y attend un spécialiste, et c'est un collaborateur ou un stagiaire qui est venu à sa place. Il faut que l'OF s'engage à donner les noms des intervenants.

5 - La méthode pédagogique : comment travailler ? Avec des documents, y a-t-il des conférences, des ateliers, des visites ? Il faudra peser le poids des éléments (documentation, visite, exposés ...).

6 - Le type de validation : en France, il y a une hiérarchie dans la reconnaissance de la formation professionnelle, le top du top c'est le diplôme ou le titre homologué, en dessous, il y a la validation qui peut être donnée par une CPNEF et enfin, il y a la simple attestation de stage. Par rapport à ce stage, il faut bien que l'on sache la conséquence pour un stagiaire d'avoir suivi le stage de bout en bout : obtenir ou non tel ou tel document. Si la CPNEF veut intervenir plus tard pour les CQP et en créer certains, il faudra qu'elle soit au courant de ce qui se fait et comment.

7 - Le suivi des stagiaires : l'OF se préoccupe-t-il de ce que devient le stagiaire après ? Certains cycles de formation continue ont aujourd'hui des annuaires d'anciens très intéressants. Cela permet de changer la mentalité des OF qui ne sont pas seulement distributeurs de produits mais qui peuvent aussi s'impliquer dans le suivi des stagiaires.

8 - Les modalités d'évaluation : on distingue l'évaluation à chaud, faite à l'issue du stage, et l'évaluation à froid, qui consiste quelques semaines ou mois plus tard, à réinterroger les stagiaires sur ce qu'ils ont réussi à faire en sortant de

la formation. Pour bon nombre de stages, il serait bon d'avoir un critère coté pour que l'OF se lance dans cette étude qui est de savoir ce que sont devenus les stagiaires quelques mois après.

9 - Les autres OF déjà labellisés : il peut être intéressant de savoir que telle ou telle formation a déjà été validée, approuvée, voire même labellisée (par des ingénieurs conseils, des paysagistes, etc.). La branche peut trouver des appels d'offres au sein d'autres OPCA qui ont retenu d'autres OF avec des stages qu'il serait intéressant de connaître.

10 - Le coût horaire : le prix doit être mis en relation avec le produit et sa nature. Cela s'analysera comme critère si les partenaires sociaux disposent de données précises et à jour concernant les prix. On parle de coût horaire (HT ou TTC) parce que les durées sont différentes et c'est un moyen simple de calculer le montant d'une formation.

DEBAT

JFC (SdA) : la méthode pédagogique (critère 5) pose un problème, quels sont les moyens mis en œuvre au service de la formation. Il faudrait peut-être séparer les moyens humains et intellectuels des moyens matériels mis en œuvre pour la formation. Il y a aussi des questions au niveau de la notation, pourquoi 3 niveaux et pas 4 ou 5, pourquoi 0, 1, 2 ?

PP : si la commission ou la sous com doit valider les formations, une appréciation à trois niveaux simplifie l'approche.

YB : aimerait que dans les objectifs de la formation, les termes des critères soient définis, notamment, les "savoirs", les "savoirs faire" et les "savoir être", c'est indispensable pour que tout le monde sache de quoi on parle, ce ne sont pas forcément les membres de la sous com qui noteront les formations. Ensuite, pour la question des moyens pédagogiques, soulevé par JFC, il est indispensable d'ajouter quelque chose dans la méthode pédagogique.

Le suivi des stagiaires : marquer un point spécifique sur les avantages certains d'une formation longue durée ou sur les handicaps certains d'une formation de courte durée est un critère mineur tout comme les autres labels.

BD : "savoirs", "savoirs faire", et "savoirs être", il ne faut pas s'intéresser uniquement au contenu "technico technique" des formations, il y a aussi du comportemental et même les architectes ou les collaborateurs peuvent apprendre à comment se comporter face à un client, face aux responsabilités... "Savoir" est un terme générique de la formation.

BD comprend bien qu'on ne peut pas mettre au même niveau des critères importants pour évaluer si on a affaire à quelqu'un qui fait de la qualité. C'est un peu la même situation que pour le coût horaire qu'il est important de comparer à d'autres coûts, la différence des contenus pouvant justifier de la différence de prix. Il faut poursuivre cette réflexion avec la sous com et dire que l'on ne peut pas considérer à l'identique les 10 critères décidés à la réunion de décembre. Tous les termes ne sont pas à traiter à égalité, certains peuvent être complémentaires à d'autres.

Un certain nombre de données propres à l'OF ne donneront pas lieu à l'attribution d'une note mais permettront de se faire une opinion, d'étayer un jugement.

Ainsi, il y aura une partie notée, et des informations qui permettront de répondre aux OF sur ce qui ne va pas (faible CA, peu d'informations, etc.), et de dépasser le seul rôle de labellisation. Ce sera faire preuve de pédagogie de leur dire que cela passera une fois, mais peut-être pas l'année d'après sans améliorations.

Pour la prochaine réunion, il y aura peut-être 7 critères "mécaniques" et 3 critères expliquant vers quoi la branche veut amener l'OF pour qu'il soit un partenaire privilégié dans la durée.

JMD (UNSFA) : aimerait avoir une ébauche sur la méthodologie ultérieure et la chronologie de cette méthodologie de mise en œuvre. Comment la sous com s'organisera pour mettre en œuvre l'analyse par formation ?

BD : cette démarche devra être faite en concordance avec les OF. Si les OF répondent à ces critères ils seront mieux payés et ce sera faire avec eux œuvre de progrès ; il faudra qu'ils nous disent ce qui est possible ou pas.

Ultérieurement, une fois que le travail sera mis au clair, il faudra envisager de s'ouvrir à des structures autres que le paritarisme et les entreprises d'architecture, des branches d'activité proches

Décision : la sous com se réunira le 17 fév. prochain à 14h00. Il faudra par la suite rencontrer une ou deux écoles d'architecture, un ou deux pôles de formation en province et le GEPA.

5°) GPEC - FORS

L'enquête employeurs/salariés sera mise en œuvre au printemps. Une vingtaine de structures a été rencontrée dans toute la France avec un premier diagnostic exhaustif où tous les champs ont été explorés ; mais la branche a voulu en savoir un peu plus sur ce que sont les compétences nouvelles à développer, et essayer d'imaginer ce que sera l'avenir des entreprises d'architecture, d'anticiper les marchés porteurs de demain et la restructuration des agences pour faire face à l'évolution des commandes et des marchés dans le domaine architectural.

Face à cette commandes, aux compétences exercées et à l'avenir de la profession, Fors a proposé une démarche en deux temps :

1 - essayer d'objectiver la partie statistique de la branche et des entreprises d'architecture en recueillant les DADS et en les exploitant pour avoir des informations précises et fiables sur les structures (taille, emplois exercés, conditions de travail, heures, salaires). Il est prévu avec l'APGP d'envoyer une lettre aux entreprises d'architecture leur demandant de transmettre leurs DADS à Fors, qui garantit l'anonymat des données.

2 - lancer une enquête auprès des employeurs d'une part pour avoir leur point de vue sur les enjeux dans les années à venir et auprès des salariés d'autre part, plus axée sur les compétences et les fonctions exercées aujourd'hui et à développer pour faire face aux attentes, les besoins de formation (satisfaits ou pas) et objectiver les freins à la formation et leur demander ce qu'ils pensent de leurs conditions de travail (heures, salaires, reconnaissance symbolique, évolution professionnelle) au sein des agences.

Recueillir les DADS, l'enquête employeurs et l'enquête salarié représentent une démarche ambitieuse et Fors avait proposé à la sous com EFC d'élargir, dans un premier temps, le diagnostic, que les architectes parlent d'eux, que les maîtres d'ouvrage parlent des entreprises d'architecture et faire parler aussi les acteurs de la formation.

→ Audit d'une vingtaine d'acteurs de la profession, acteurs de la formation initiale et continue, des maîtres d'ouvrage (Union des HLM ...), des agences d'architecture. Une 1^{ère} liste avait été donnée à la CPNEF pour validation et elle avait été amendée. Certains ont répondu, d'autres pas mais globalement ils ont bien répondu à l'enquête et cela a permis d'élaborer deux propositions de questionnaires (employeurs/salariés) qui vont être soumis aujourd'hui.

→ Retour sur les perceptions économiques du moment : par rapport au positionnement des entreprises d'architecture, dans la conception urbaine et architecturale et dans un système d'acteurs multiples et variés (architectes, bureaux d'études, etc.). Le constat général est que :

- les entreprises d'architecture ont perdu du terrain par rapport aux autres acteurs de la conception urbaine et architecturale. Elles vont peut-être continuer à en perdre un peu compte-tenu du partage des missions et des tâches dans la commande architecturale, tant que le retard en formation ne sera pas rattrapé (notamment en développement durable)
- les paysagistes semblent être favorisés par rapport aux architectes.

En ce qui concerne le partenariat public privé, la menace semble limitée à certains types d'ouvrages très précis ; la menace de la "directive service" est sérieuse (il semblerait que cela puisse concerner 20 % de la commande).

→ **Des compétences font défaut** : du point de vue de ceux qui côtoient les architectes, il ressort :

- des lacunes certaines en termes de maîtrise économique et financière des projets et les architectes sont peu crédibles sur ces aspects
- la capacité à assurer la direction de travaux n'existe pas dans toutes les agences
- une connaissance insuffisante des attentes et des contraintes de la maîtrise d'ouvrage publique ou privée
- la nécessité d'assurer le rôle de chef de projet : animer la réflexion, coordonner, dialoguer, assurer la médiation entre les différentes parties prenantes
- le retard de la profession pour le développement durable qui semble se combler par des formations plus ou moins lourdes, mais de stratégies claires assez partagées par les agences sur le rôle qu'elles peuvent jouer dans ces démarches. Il faudrait que l'architecte anime le dialogue avec la maîtrise d'ouvrage

→ **Stratégies, possibilités d'adaptation aux conceptions urbaines et architecturales** : ce qui intéresse les architectes, c'est d'anticiper les évolutions :

- les métiers de la conception subissent les évolutions économiques (cycles de la construction) et techniques réglementaires (Grenelle de l'Environnement). Comment s'ouvrir à des marchés porteurs (réhabilitation thermique, restructuration de l'habitat existant ...) ? Les architectes ont une carte à jouer, comment se repositionner sur ces marchés porteurs et s'y adapter ? Plusieurs stratégies :

* essayer d'intégrer de nouvelles compétences, ce qui n'est pas facile

* la question de la taille idéale revient. Tendance au pessimisme quant à l'avenir des petites et moyennes structures, soit il faudrait qu'elles grossissent, soit les entreprises n'en sont pas capables et craignent de disparaître. Cependant, il y aura toujours des petits marchés avec des petites opérations (bourgs à réaménager, espaces publics à reconstruire ...)

* la formation des salariés avec une tendance pour tout ce qui est formation à distance (mise en ligne, pôles de compétences). Tout le monde dit qu'il faut se former sur le développement durable mais c'est un petit peu court comme prospective, c'est pourquoi dans l'enquête, on demandera ce que l'on entend par développement durable et sur quoi il faut se former (santé, thermique ...). Question qui devra être reposée aux employeurs et aux salariés

- * la mise en réseau des compétences et des structures : toujours présentée comme une alternative au fait de grossir mais il faut savoir ce qui doit être mutualisé (locaux, trésorerie, compétences ...)
- * défendre son image, son organisation et sa profession : les architectes ont du mal à défendre leur profession. Un amalgame constant est fait entre architecte, architecture et entreprise d'architecture. Que défendent les organisations ? L'Architecture ou les salariés des agences d'architecture en tant qu'équipe qui produit ensemble la qualité urbaine architecturale. Cette image d'architecte est aussi indissociable du concepteur, du maître d'ouvrage
- * isolement et division : isolement dans la formation initiale, les écoles d'architecture sont un peu déconnectées par rapport aux universités et au monde professionnel. La division dans la profession, c'est l'individualisme des architectes qui ont besoin de se positionner par rapport à leurs pairs. D'où la nécessité, pour rompre cet isolement relatif, d'un dialogue accru avec les donneurs d'ordre, le monde de l'enseignement, le monde de la recherche.

Le souci de Fors est d'aider à prioriser une politique d'emploi et de formation ; et plutôt que d'insister sur les points faibles et sur l'image, il vaut mieux aider à accéder à la commande. Toutes les typologies d'entreprises ont été rencontrées à la 1^{ère} enquête et le constat du premier diagnostic fait par les architectes et les salariés c'est un besoin de management des équipes et des structures, un besoin de compréhension des jeux d'acteurs avec une maîtrise d'ouvrage de plus en plus collective.

On peut sans doute corriger l'image, il y a sans doute des incompréhensions de part et d'autre mais ce n'est peut-être pas l'enjeu premier. On sent qu'il y a des lacunes dans certaines agences, des bons et des mauvais comme dans tous les milieux professionnels mais des faiblesses reviennent souvent et la question du rapport à la maîtrise d'ouvrage, l'ouverture et l'écoute de la demande sociale fond déboucher sur des enjeux de formation et la nécessité de muscler le jeu des architectes.

Globalement, le discours des maîtres d'ouvrage c'est qu'ils ont besoin des architectes et de leur créativité mais il fallait les pousser à la critique, ce qui était le jeu de la démarche.

JFC (SdA) : comment faire ressortir du constat de ce qui découle du défaut de communication dans la branche de ce qui est la réalité des choses. Par exemple, il semble que la branche forme beaucoup au développement durable et ce sont des formations longues et de qualité mais le problème c'est que la branche ne le fait pas savoir. Les bureaux d'études (par le biais de leurs organisations professionnelles) ont mis en place des formations courtes et ont bien communiqué là-dessus ce qui fait qu'ils apparaissent comme leaders sur le marché.

Il serait intéressant de savoir ce qui est du domaine de la réalité, du déficit de formation ou de communication.

EC (UNSFA) : souligne le bon travail de Fors. Il pense qu'il y a un aspect qui n'a pas été abordé, la responsabilité de l'architecte dans l'acte de construire. Quelle est la proportion entre le devoir de mise en moyens demandés pour réaliser un ouvrage et la responsabilité des entreprises, des bureaux d'études ou des ensembliers lorsqu'ils sont mis côte à côte ? L'aspect important est cette responsabilité par rapport au maître d'ouvrage.

JMD (UNSFA) : Fors n'a pas parlé des rencontres avec les CPR et aimerait savoir comment elles se sont passées. Il serait également intéressant de savoir la différence d'approche entre chaque acteur et les architectes ; et côté administratif et juridique, quelle image ont-ils de l'architecte puisque c'est le premier sachant pour toute opération dont il est en tout point responsable : cette différence entre la perception publique et la réalité administrative.

YB (CFTC) : n'est pas ici pour ne discuter que de la perception du métier d'architecte, ce n'est pas le lieu, le thème du débat c'est la GPEC, le rapport Fors sur l'enquête employeurs/salariés.

FP (UNSFA) : aimerait savoir comment réussir à coordonner un très grand nombre d'intervenants (avant et pendant l'opération aussi bien dans la direction ou le pilotage de chantiers ou de travaux et dans la communication).

Fors : à la question de JMD, qui dit GPEC dit examen de la vision économique à moyen ou long terme des structures, l'accès à la commande architecturale semble important. La défense de la profession et son image semblent importants surtout face aux donneurs d'ordres.

JFC (SdA) : il faut recentrer l'objectif qui est la GPEC. La santé économique des agences n'est pas un aspect étrangé ; si elle n'est pas bonne, il y a peu d'emplois et peu de cotisations en termes de formation. Il faut comprendre quels sont les manques (en termes de formation) par rapport aux attentes des donneurs d'ordres. Ce n'est pas un défaut de compétences, mais il y a un état de fait constaté, on ne fait pas confiance aux architectes sur l'économie du projet, sur le développement durable. Peut-être n'expliquons-nous pas bien ce que nous faisons et comment nous le faisons ; ou alors, c'est qu'il y a des manques réels.

Si la branche veut un développement de ses compétences et de son emploi, il faut qu'elle soit réactive. Si elle nie toutes les critiques, elle ne s'en sortira pas. Il faut prendre le constat tel qu'il est et comprendre pourquoi on nous renvoie cette image. Une fois qu'on l'aura compris, on fera ce qu'il faut pour produire une image différente.

→ Objectifs des questionnaires

Fors a proposé à la branche de ne pas avoir une vision statique des emplois et des compétences aujourd'hui mais d'avoir une vision dynamique, ce qu'il va falloir mobiliser dans les années à venir, sur quoi il va falloir se former et ce qu'attendent les salariés. Deux questionnaires ont été faits :

- **un questionnaire employeurs** : il sera envoyé directement dans les structures à l'adresse de l'employeur pour faire connaître aussi le paritarisme de la branche
- **un questionnaire salariés** : la prévoyance sera utilisée pour envoyer le questionnaire.

Pour ne pas avoir à poser trop de question, il est utile de connaître les attentes de la branche pour qu'elle puisse passer à l'action et qu'elle puisse définir sa politique emploi/formation et où elle pourrait apporter une plus value dans un paysage qui est déjà bien occupé. Aujourd'hui, il y a beaucoup d'acteurs de la formation (CNOA, GEPA, CREPA ...), il faut voir ce que le paritarisme peut faire de plus et mieux pour accompagner les entreprises.

▪ Objectifs du questionnaire employeurs :

- identifier le (ou les) marché(s) sur lesquels l'agence se positionne aujourd'hui et ceux sur lesquels elle envisage de se positionner dans les années à venir en fonction des évolutions prévisibles de la commande urbaine et architecturale
- identifier précisément les modalités de gestion (outils, méthodes, etc.) des équipes et des compétences dans les structures
- recueillir le point de vue des responsables d'agence sur l'image de leur profession, sa capacité à défendre son rôle et ses compétences face aux maîtres d'ouvrage et acteurs politiques.

▪ Objectifs du questionnaire salariés :

- identifier précisément les fonctions exercées par les différents emplois et profils professionnels présents dans les entreprises
- faire identifier aux salariés ce que sont pour eux leurs lacunes et les nouvelles compétences mobilisées telles qu'ils les perçoivent
- évaluer la perception qu'ont les salariés de leurs conditions de travail et de la valorisation de leurs compétences dans l'agence dans laquelle ils exercent
- évaluer et expliquer les rapports existants entre les besoins de formation et les formations effectivement suivies (delta entre les deux)

Ces deux questionnaires sont structurés suivant ces objectifs et un certain nombre de questions ont déjà été posées. Le travail de Fors remonte à un an, beaucoup d'études sont produites sur la profession même si elles sont centrées sur l'architecture et il a fallu formuler les questions au plus près des besoins de la branche. La mission de Fors est de traiter et de faire remonter un questionnaire pour en restituer les éléments les plus saillants.

La CPNEF peut peut-être débattre sur la philosophie du questionnaire et les grandes thématiques abordées.

PP : a une observation à faire, l'examen des enquêtes est nécessaire mais il lui semble que dans le constat présenté sur ce que les entretiens ont fait émerger comme compétences ou défauts, il y a absolument besoin que la branche dise ici sur chacune des propositions faites si elle considère qu'effectivement il y a un problème qui est soulevé et qui nécessite des réponses en termes de fonction, de compétence au sein des entreprises.

De là découle la pertinence des questions qui vont être posées, la branche ne pourrait rien faire des résultats à des questions dont elle ne partagerait pas la pertinence.

En résumé, le questionnaire est élaboré à partir d'éléments repérés dans le cadre des entretiens exploratoire, des choses importantes ont été dites et qui ont suscité des réactions. Les questions formalisées découlent normalement de ces constats, ce que la branche a besoin de savoir, ce sont les types de fonctions que les entreprises d'architecture vont avoir à développer pour répondre à la demande, et quel développement de compétences cela suppose. Pour que la démarche repose sur quelque chose, encore faut-il que le constat de départ soit admis.

PP a noté six points à porter comme ce qui peut faire défaut de la part des entreprises d'architecture :

- la faiblesse de la maîtrise économique et financière de l'entreprise
- la faiblesse en matière de direction de travaux
- la faiblesse en matière de maîtrise d'ouvrage par la difficulté à comprendre la demande des donneurs d'ordres et des autres partenaires
- la difficulté à gérer la dimension "chef de projet"
- la faible visibilité du rôle de l'architecture en matière de développement durable
- la difficulté à animer le dialogue avec le maître d'ouvrage

Est-ce qu'il s'agit là d'axes de travail que la branche valide et qu'elle considère que ça correspond en tout ou partie à ses réalités, auquel cas, est-ce que la branche souhaite apporter des réponses en termes de mise en œuvre de fonctions nouvelles, anciennes et développement de compétences ?

YB (CFTC) : il faut en premier lieu regarder le document et se mettre d'accord sur les têtes de paragraphes.

JMD (UNSFA) : c'est un point d'étape de la mission demandée, une sous commission devrait y travailler et en faire la restitution à la CPNEF.

AH (CFDT) : cette réunion est un partage, une mise à niveau des connaissances de tout le monde sur le travail fourni et proposé par le Cabinet Fors, la sous commission va s'emparer de ces propositions et les soumettre à la CPNEF. Ces questionnaires ne seront pas validés ce jour en plénière, la sous com va se réunir pour les reprendre.

Fors : la règle but du jeu est de ne pas poser trop de questions mais de hiérarchiser et prioriser les préoccupations et les attentes et d'évaluer plutôt les compétences. Il faut objectiver ce qui a pu être énuméré précédemment sur les discours des maîtres d'ouvrage et d'autres personnalités de la profession. Les questions posées sont très basiques, précises et à choix multiples. Si la branche pense que les questions ne sont pas assez pertinentes ou superflues, elles seront supprimées et d'autres seront proposées.

JMD (UNSFA) : en ce qui concerne la question posée sur la taille de l'agence d'architecture, il serait intéressant de savoir dans le nombre de salariés, le nombre d'architectes associés.

JFC (SdA) : ce n'est pas à la CPNEF de valider la pertinence des questionnaires et Fors doit poser les questions en fonction des objectifs. Globalement, les questions semblent bonnes et si on commence à fouiller on n'en sortira pas. Si Fors pense que les questions répondent aux objectifs mis en place et qu'elles apporteront des réponses, il faut le faire.

PP : le départ de l'enquête dépend de la capacité des opérateurs. L'accord de principe de l'OPCA PL est donné pour l'envoi aux entreprises, ils ont besoin de 15 jours. Quant aux salariés, la CPNEF est toujours en attente de la réponse formelle des opérateurs, de façon informelle l'un des deux dit que cela peut passer (Ionis) et l'autre est extrêmement réticent (Malakoff).

AH (CFDT) : la branche a le fichier employeurs par le paritarisme, pour les salariés, il faut passer par les organismes de prévoyance. Si Malakoff, qui ne s'occupe que de la province, refuse ce sera un problème. Si Ionis accepte, ils s'occuperont de la région parisienne et il restera à convaincre Malakoff de bien vouloir accepter notre proposition.

YB (CFTC) : il faut que l'APGP fasse un courrier aux opérateurs leur demandant de mettre à disposition leurs moyens techniques afin que la branche puisse réaliser une enquête.

PP : l'écrit a été fait mais il n'y a pas eu de réponse écrite et les relances ont été orales.

Décision : les relancer par écrit et si la réponse est négative on en prendra acte.

AH (CFDT) : il est laissé une semaine à la plénière pour faire passer ses commentaires au délégué général ce qui amène la mise en place d'une réunion de la sous com début février pour analyser les apports de la CPNEF et finaliser les questionnaires afin qu'ils puissent être envoyés la 2^{ème} semaine de février.

Décision : Création de la sous commission GPEC : elle sera composée de JFC ou FG (SA), PJ (UNSFA), FD (CFE-CGC), AH (CFDT). La sous commission GPEC se réunira le 03 février 2010 à 9h30 pour analyser les questionnaires destinés aux employeurs et salariés avant de les présenter à la CPNEF pour validation.

6°) Questions diverses : aucune.

La prochaine CPNEF aura lieu le 25 février 2010, l'ordre du jour sera le suivant :

- 1 - Approbation de l'ordre du jour**
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 21 janvier 2010**
- 3 - Informations sur l'activité de la Présidence**
- 4 - Mise en place de la VAE dans les écoles d'architecture**
- 5 - GPEC**
- 6 - Labellisation des formations**
- 7 - Questions diverses**

LA SEANCE EST LEVEE