



Compte-rendu approuvé par  
la CPNEFP du 06-09-2012

## Réunion CPNEFP du 21 juin 2012

### Compte rendu

#### Collège employeurs :

**SdA** : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALLET, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER, Jacques PUISSANT

**UNSFA** : Odette BAUMGARTNER, Patrick SARAZIN, Edmond CEZARD, François PICHET, Jean-Michel ROCHE

#### Collège salariés :

**CFDT** : Alain HENAUX, Stéphane CALMARD

**CFTC** : Yassin BOUAZIZ, (Angélique LACROIX excusée)

**CFE-CGC** : François LE VARLET

**CGT** : Laurent TABBAGH

**FO** : André ZAJDA

**Consultant** : Bernard DUCROIX

**Président** : Patrick SARAZIN (représentant des employeurs)

**Vice Président** : Stéphane CALMARD (représentant des salariés)

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

### Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 10 mai 2012
- 3 - Rapport sur les activités de la Présidence
- 4 - Analyse de la synthèse de l'enquête Fors sur les priorités de formations des salariés
- 5 - Information de la sous commission "Réflexion Pôles"
- 6 - Labellisation des formations
- 7 - Mission d'E-Learning
- 8 - Questions diverses

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

**Décision** : L'ordre du jour de la CPNEFP du 21 juin 2012 est approuvé sous réserve de l'ajout d'informations de la sous commission "statistiques" en questions diverses.

#### Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 10 mai 2012

**Décision** : Les partenaires sociaux présents approuvent en l'état le procès verbal de la CPNEFP du 10 mai 2012.

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

## ➤ Licence professionnelle :

PP : une réunion de travail a eu lieu au sujet d'un projet de licence pro en cours dans le domaine de l'urbanisme à l'initiative de l'école de Marne la Vallée, associée à l'université de Marne la Vallée. A ce projet, se sont greffées l'école de Belleville et l'école des ingénieurs de la ville de Paris. La branche a été invitée à venir présenter son dossier et ses attentes et voir s'il y avait une possibilité de partir du travail sur lequel ces acteurs s'étaient engagés sur l'urbanisme et d'en imaginer une déclinaison répondant à la licence pro d'assistant technique en architecture.

P. Pouilley a assisté à une réunion de travail de ces établissements, dont le montage de la licence ne repose pas sur une demande exprimée par une branche professionnelle. Alors que la démarche de la branche consistait à élaborer un référentiel de compétences attendues à la fin de la licence pro, il semble qu'ils soient partis dans une logique inverse qui ne répond pas nécessairement à nos attentes ; ils ont aussi besoin du soutien d'organisations professionnelles pour valider le bien fondé de leur projet auprès du Ministère de l'Enseignement Supérieur.

A la suite de cette réunion, l'école de Belleville a fait savoir que la rencontre s'était bien passée mais avec une inquiétude sur la nature de ce que proposait de faire la branche et qui sort de leur schéma habituel. Ils continuent à travailler sur le sujet pour voir s'ils sont en mesure de répondre aux attentes de la branche.

P. Pouilley a envoyé un point de vue technique au contact de l'école de Belleville, puisque l'une des modalités envisagées par la branche, c'est que la licence pro soit suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, mais les retours sur le principe du contrat de pro ne sont pas toujours positifs, il est souvent considéré comme un contrat pendant lequel les salariés ne servent pas à grand chose.

P. Pouilley leur a donc suggéré que le cursus soit envisagé de façon à ce que le candidat qui entre dans un système en alternance se voit rapidement doté de compétences mobilisables (ex. : ce qui est utile pour la licence pro de la branche, c'est que la compétence en matière de dessin soit rapidement acquise de façon à ce que l'entreprise n'ait pas à attendre "x" mois pour confier ce type de travail au stagiaire).

Les établissements poursuivent leur travail et vont essayer de consolider leur projet pour la rentrée prochaine. Leur objectif est de préparer un dossier de façon à pouvoir obtenir du Ministère de l'Enseignement Supérieur tous les agréments nécessaires pour mettre en œuvre leur licence pro en septembre 2013.

Les contacts rencontrés par la profession ont bien réalisé que la branche apportait des réponses à des questions qu'ils ne s'étaient pas encore posés (comme par exemple les modalités de financement ...).

↪ Sur le même sujet, P. Pouilley a eu un entretien téléphonique avec la responsable formation continue de l'ENSA de Toulouse, le projet de licence pro de la branche sera étudié par leur conseil d'administration qui se réunit le 22 juin.

↪ Suite à la CPNEFP du 10 mai dernier dans le cadre de la rencontre des pôles à Bordeaux, des échanges devaient avoir lieu avec le Ministère de la Culture. Il avait été convenu qu'un courrier serait envoyé à Maryline Laplace pour qu'elle confirme sa proposition d'une licence pro qui pourrait être déléguée par l'enseignement supérieur aux écoles d'architecture repérées par la branche (Toulouse, Montpellier, Grenoble) en contournant l'obstacle universitaire. Le courrier est bien parti mais il est sans réponse à ce jour.

Maryline Laplace a fait une très brève apparition au "cocktail" de départ de J-Pierre Courtiau au Ministère de la Culture, par contre, M. Poulain que la CPNEFP avait rencontré, a interrogé P. Pouilley sur les projets de la branche et a demandé de lui communiquer la copie des courriers restés sans réponse par Maryline Laplace.

BD : il est rapporté que le bureau "formation continue" que détenait J-Pierre Courtiau au Ministère de la Culture est plus ou moins incertain. Y aura-t-il ou non un département ou un bureau "formation continue" dans la future organisation de la Direction des Enseignements et si oui, sera-t-il rattaché aux écoles ou à la profession ?

AH (CFDT) : suggère que la CPNEFP, au nom de la branche, s'adresse directement à la nouvelle Ministre, Aurélie Filippetti (plutôt qu'à M. Poulain) et lui envoie un courrier qui décrira tous les travaux en cours, en précisant que la branche est sur ce projet depuis un certain temps.

JFC (SdA) : propose que ce soit les Présidences des CPNEFP et CPNNC qui adressent le courrier à la Ministre.

PS (UNSA) : pour info, l'ENSA de Strasbourg (sous tutelle de l'Education Nationale) a mis en place une licence pro depuis deux ans. Elle a démarré avec une trentaine d'inscriptions la 1<sup>ère</sup> année, une centaine l'année suivante.

**Décision : La CPNEFP acte qu'un courrier sera adressé à la Ministre de la Culture, au nom des Présidences des deux commissions nationales, afin de demander un rendez-vous.**

#### **Point n° 4 : Analyse de la synthèse de l'enquête Fors sur les priorités de formations des salariés**

Préambule : cette enquête, réalisée entre le 07 février et le 06 mars 2012, fait suite à une enquête déjà menée par FORS (en mars 2011) auprès des salariés et entreprises d'architectures.

Environ 1.500 salariés et employeurs avaient répondu à un questionnaire sur l'évolution de l'emploi et des compétences au sein de leur structure. La CPNEFP avait acté le fait qu'il y ait un suivi pour tester la profession sur un certain nombre de questions, et plus particulièrement sur cinq thèmes de formations prioritaires de labellisation : DET, OPC, maîtrise de l'économie du projet, développement durable (formation longue) et techniques liées au développement durable (formation courte). L'objet de la présente enquête visait donc à connaître l'avis des employeurs des entreprises d'architecture de la branche sur les 5 thèmes prioritaires de formations pour l'année 2013.

#### **Méthodologie :**

L'enquête réalisée en mars 2011 avait permis la constitution d'un panel. Il avait en effet été demandé aux employeurs interrogés s'ils acceptaient d'être régulièrement enquêtés. 115 avaient répondu par l'affirmative, soit 25% du panel enquêté (461 employeurs), et renseigné leur courriel, dans le questionnaire qui leur était adressé.

L'Ile-de-France était sous-représentée dans ce panel. Afin que ce dernier soit mieux représenté, 43 employeurs franciliens ont été ajoutés aux 115 entreprises volontaires (total de 158 employeurs). Ces employeurs ont donc été sollicités par le biais d'un courriel adressé par la branche Architecture et contenant un lien Internet leur permettant de répondre en ligne au questionnaire. Les 43 employeurs franciliens ont fait l'objet d'un courriel spécifique du fait qu'ils n'avaient pas accepté d'être régulièrement enquêtés. Ce courriel spécifique leur rappelait l'enquête menée auprès des entreprises d'architecture en 2010-2011 (nombre de salariés et d'employeurs interrogés, objet de l'enquête...).

Le questionnaire débutait par l'exposé des 5 thèmes de formations prioritaires retenus par les partenaires sociaux de la CPNEFP et le détail de ces formations. 3 questions, élaborées avec la branche Architecture, étaient ensuite posées aux employeurs :

- *"Ces thèmes de formations répondent-ils aux besoins de compétence que vous identifiez au sein de votre entreprise ?" ("Oui, nous avons déjà repéré ce besoin de compétences" ; "Oui, cette compétence est actuellement absente mais pourrait nous être utile à l'avenir" ; "Non, nous détenons déjà cette compétence" ; "Non, cette compétence est sans rapport avec notre activité" et "Je ne sais pas") ;*

- *"Envisagez-vous de faire suivre des formations à vos salariés sur ces grands thèmes ?" ("Oui, d'ici fin 2013" ; "Oui, après 2013" ; "Non" et "Je ne sais pas") ;*

- *"Avez-vous des commentaires à formuler sur ces priorités de formations" ? (question ouverte).*

Il était demandé aux employeurs le nom de leur entreprise, sa région d'implantation, le nombre de salariés.

#### **Echantillon enquêté :**

Après environ 1 mois de mise en ligne et 4 relances par l'envoi de nouveaux mails de rappel, seuls 24 employeurs ont répondu à l'enquête en ligne. Cela représente donc 15 % des personnes contactées. Un résultat faible au regard des autres professions que nous avons l'habitude d'enquêter, mais globalement supérieur à celui de l'enquête réalisée en 2011 auprès de l'ensemble des entreprises.

Il s'agit majoritairement d'entreprises de moins de 10 salariés (à 92 %), avec une part importante d'entreprises de 0 à 1 salarié (42 %) :

<b>Taille des entreprises</b>	<b>Effectif</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Rappel panel 2011 (échantillon employeurs)</b>
0 à 1 salarié	10	42 %	32 %
2 à 5 salariés	5	21 %	46 %
6 à 10 salariés	7	29 %	15 %
11 à 19 salariés	1	4 %	5 %
20 à 49 salariés	1	4 %	2 %
<b>Total :</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>100 %</b>

Au regard du panel des employeurs enquêtés en 2011, les entreprises de 0 à 1 salarié et de 6 à 10 salariés sont sous-représentées tandis que celles de 2 à 5 salariés sont surreprésentées.

Plus de la moitié des employeurs interrogés ont leur entreprise d'architecture implantée en Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes ou Ile-de-France.

<b>Région</b>	<b>Effectif</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Rappel panel 2011 (échantillon employeurs)</b>
Midi-Pyrénées	6	25 %	12 %
Rhône-Alpes	4	17 %	15 %
Ile-de-France	3	13 %	5 %
Picardie	2	8 %	3 %

Autres*	29	38 %	65 %
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

\* (Les régions "Autres" sont : l'Aquitaine, la Bourgogne, la Bretagne, la Champagne-Ardenne, la Franche-Comté, le Languedoc-Roussillon, le Nord-Pas-de-Calais, les Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur.)

Si l'on compare cette répartition avec celle de notre enquête réalisée en 2011 auprès de 461 employeurs, il apparaît que les régions Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes sont toujours aussi représentées (pour rappel, respectivement 12% et 15%). En revanche, la région Ile-de-France est davantage représentée : 13% contre 5% dans l'enquête 2011.

### Les résultats de l'enquête

Une adhésion aux formations liées au développement durable et à l'OPC.

Comme l'illustre le graphique suivant, les techniques liées au développement durable (formation longue) et à l'O.P.C. (ordonnancement, pilotage et coordination) sont des thèmes de formation correspondant aux besoins de compétences identifiés pour un peu plus de la moitié des personnes interrogées. Le développement durable, en formation courte, arrive en 3<sup>ème</sup> position avec 48 % d'avis positifs.

En revanche, la Direction d'Exécution de Travaux et la maîtrise économique du projet recueillent une part moins importante d'avis positifs (respectivement 29 % et 37 %).

*Question : "Ces thèmes de formations répondent-ils aux besoins de compétence que vous identifiez au sein de votre entreprise ?"*

Si l'on détaille plus précisément les résultats obtenus, on observe que :

- Une minorité d'employeurs interrogés estime que chaque thème de formation proposé correspond à une compétence sans rapport avec l'activité de l'entreprise (entre 0 et 8 %) ;
- les employeurs enquêtés ayant répondu que la maîtrise économique du projet répondait à un besoin de compétence identifié au sein de l'entreprise sont 32 % à estimer que cette compétence est actuellement absente mais pourrait être utile à l'avenir (seuls 5 % répondent avoir repéré ce besoin de compétence) ;
- à l'inverse, concernant le développement durable et la direction d'exécution des travaux, ils sont respectivement seulement 13 % et 4 % à répondre que ces compétences sont actuellement absentes mais pourraient leur être utiles à l'avenir (contre 35 % et 25 % à avoir déjà repéré ce besoin de compétence).

Malgré le caractère restreint de l'échantillon, les réponses selon la taille des entreprises, laisse apparaître que :

- les techniques liées au développement durable et l'ordonnancement, le pilotage et la coordination recueillent d'avantage d'avis positifs dans les petites entreprises (0 à 1 salarié et 2 à 5 salariés) ;
- les 2 employeurs des 2 entreprises les plus importantes (11 à 19 salariés et 20 à 49 salariés) ont mentionné la direction d'exécution des travaux comme un besoin de compétences ;
- l'employeur de l'entreprise comprenant 20 à 49 salariés a cité le développement durable et la maîtrise économique du projet comme thématiques répondant à un besoin de compétences.

55 % des employeurs interrogés envisagent de faire suivre une formation à leurs salariés sur les techniques liées au développement durable. Ce résultat est à mettre en regard avec le fait que 54% des personnes interrogées considéraient ce thème comme répondant à un besoin de compétences au sein de leur entreprise.

Le développement durable arrive ensuite en deuxième position comme thème envisagé dans le cadre de formations futures (41 %), suivi de la DET (40 %), de l'OPC (30 %) et de la maîtrise économique du projet (24 %).

Il était demandé aux employeurs enquêtés de distinguer s'ils envisageaient de faire suivre ces formations d'ici fin 2013 ou après. Or, il apparaît que c'est la thématique des techniques liées au développement durable qui est le plus envisagée à court terme : 50 % d'ici fin 2013 et 5 % après. L'OPC est également davantage envisagée sur le court terme (25 % contre 5 %).

A l'inverse, la maîtrise économique du projet, qui recueille déjà peu d'avis positifs, est davantage envisagée comme une formation à faire suivre après 2013 (19 % contre 5 % l'envisageant avant fin 2013).

A noter que les parts de réponses "ne sait pas" sont relativement élevées, notamment sur le thème des techniques liées au développement durable.

*Question : "Envisagez-vous de faire suivre des formations à vos salariés sur ces grands thèmes ?"*

Malgré le caractère restreint de l'échantillon, lorsque l'on croise les réponses avec la taille des entreprises, il apparaît que :

- les petites entreprises envisagent davantage de faire suivre à leurs salariés des formations sur les techniques liées au développement durable ;
- le développement durable est davantage envisagé comme thème de formation à venir, et ce de manière exclusive d'ici fin 2013, dans les entreprises de 2 à 5 salariés (80 %) et dans celles de 11 à 19 salariés (100 %). Cette thématique ne fera pas l'objet de formations à venir dans l'entreprise de 20 à 49 salariés enquêtée ;
- toutes les entreprises de 11 à 19 salariés et celle de 20 à 49 salariés envisagent de faire suivre d'ici la fin 2013 des formations sur la direction d'exécution des travaux. En revanche, cette thématique n'est pas envisagée dans celles de 0 à 1 salarié ;
- l'O.P.C. est davantage envisagé comme thème de formation à venir dans les entreprises de 0 à 1 salarié et dans celles de 6 à 10 salariés alors qu'elle ne l'est pas du tout dans les autres ;
- la maîtrise économique du projet est davantage envisagée dans les entreprises de 0 à 1 salarié, mais elle ne l'est pas du tout dans celle de 20 à 49 salariés.

La dernière question posée aux employeurs enquêtés était une question ouverte : il s'agissait de recueillir leurs éventuels commentaires sur les priorités de formations exposées. Seuls 3 enquêtés, tous employeurs d'entreprises de 6 à 10 salariés, ont rempli ce champ :

- le premier exprime les besoins de formation qu'il ressent au sein de son entreprise :
  - \* pour les salariés dessinateurs/projeteurs et architectes, des formations courtes sur des techniques ciblées de mise en œuvre par corps d'état : maçonnerie, menuiseries extérieures, charpente, escaliers, serrurerie, menuiserie intérieure, etc. ;
  - \* pour le personnel administratif, des formations courtes sur le vocabulaire technique : s'organiser pour répondre à une consultation publique, monter une banque de données honoraires, calculer des honoraires, des répartitions, etc.
- le deuxième mentionne que les formations proposées dans l'enquête sont déjà mises en œuvre. Pour lui, il s'agit d'avantage de "mises à jour" ou de formations utiles pour de nouveaux collaborateurs. Il exprime par ailleurs l'idée que d'autres thèmes de formations seraient plus utiles, sans les citer.
- le troisième, enfin, regrette l'absence, dans les formations proposées dans l'enquête, de formations liées aux droits des marchés, à la réglementation et à la direction des entreprises.

JFC (SdA) : certaines entreprises demandent à être formées à la direction des entreprises ce qui n'est pas du domaine de l'Opcia Pl. Quant aux autres remarques des employeurs, les priorités de formations plébiscitées couvrent le champ d'activités de différentes entreprises. La question est de savoir si le panel est suffisamment représentatif pour la validité de l'enquête.

EC (UNSA) : en ce qui concerne la dernière remarque de l'employeur enquêté sur les formations liées à la réglementation et à la direction des entreprises, ces formations sont liées aux structures d'architecture. La profession se focalise sur le développement durable et ses techniques, mais le management des entreprises d'architecture, la manière de rechercher des contrats et de développer son entreprise sont également spécifiques à l'architecture. Un maître d'ouvrage ne peut pas être démarché comme un quelconque client. Cette démarche s'inscrit dans le temps et demande certaines communications ciblées, et ces formations ne doivent pas être mises de côté.

BD : la branche doit se poser la question des priorités de formations et même si l'enquête s'appuie sur un nombre de témoignages relativement réduit, elle doit s'interroger sur le panel. Cependant, il y a des thèmes qui ressortent comme étant intéressants pour l'ensemble des entreprises qui ont bien voulu répondre. Par ailleurs, certaines remarques font dire qu'il n'y a pas que la technique de l'architecture sur laquelle la branche doit se focaliser. La question reste ouverte et la CPNEFP doit s'interroger par rapport aux priorités. Pour intéresser plus d'entreprises, n'aurait-elle pas intérêt à mettre un petit plus que du contenu qui est vécu par certains, comme étant des capacités à développer, chez les architectes et les responsables de conception et de réalisation, alors qu'il y a peut-être d'autres aspects comme par exemple, le droit des marchés et la réglementation ; reste à savoir s'il faut les rendre prioritaires.

JFC (SdA) : rappelle qu'à l'origine, les formations prioritaires ont été mises en place dans un but stratégique et ce but stratégique fonctionne dans la mesure où ces tâches étaient externalisées (OPC, économie du projet ...). Le développement durable y a été rattaché pour anticiper et limiter la tendance à l'externalisation. Il a fallu 10 ans pour que la profession reconnaisse que l'OPC était important et il semblerait que les enquêtés ne soient pas au courant que cette formation existe (même si elle n'a pas un caractère prioritaire).

LT (CGT) : 15 % de réponses sont-ils représentatifs ou pas du besoin de formation professionnelle ? Ce qui interpelle, c'est la volonté des employeurs de faire de la formation professionnelle et ne pas répondre à une enquête, c'est se demander quelle politique de formation est menée au sein des entreprises ? En tant que commission paritaire, LT propose qu'elle interpelle les employeurs compte-tenu du peu de retours malgré les quatre rappels de Fors. Il faut

écrire à toutes les entreprises et leur rappeler que l'enquête est un outil qui permet à la CPNEFP de mettre en place une politique de formation professionnelle, et qu'elles y adhèrent.

PP : rappelle que cette enquête est la finalisation d'une convention passée avec Fors au printemps 2009, dont la réalisation avait été différée après avoir été reformulée en 2011. Entre temps, il y a eu l'enquête GPEC réalisée en février/mars 2011 sur les attentes et les besoins des salariés des entreprises : 1100 salariés et 469 entreprises avaient répondu. Les réponses ont permis à la CPNEFP de ressortir les 5 thèmes de priorités mis en œuvre cette année. La 2<sup>ème</sup> enquête Fors (décevante dans son volume) avait comme seule ambition de vérifier auprès de certains employeurs qui avaient répondu, si ces priorités correspondaient bien à leurs sollicitations et s'ils allaient les mettre en œuvre. Comme une dernière facture reste à payer à Fors, PP en a profité pour récupérer les données de l'enquête GPEC, soit un fichier des réponses obtenues à l'époque, utile au cabinet Ithaque pour l'analyse statistique qui lui est confiée.

AH (CFDT) : l'objectif recherché par la branche, c'est de faire connaître ses travaux ; malgré que le site de l'APGP soit "fabuleux", il n'est pas aussi visité que la branche le souhaiterait. Le courrier qui sera envoyé à l'ensemble des entreprises devra présenter les travaux de la branche (en cours et conclus) pour les sensibiliser au fait que la branche professionnelle, mais aussi les partenaires sociaux travaillent au service de la profession et le lui prouver. Le but est d'apâter les employeurs et les salariés et les faire entrer dans une démarche d'échanges et de communication. Il ne faut pas oublier qu'à un moment donné, la branche a eu l'idée d'organiser un colloque.

PS (UNSA) : il faut effectivement profiter de ces éléments d'informations pour faire une action de communication.

BD : par rapport à la labellisation, il faudrait également faire le bilan des 2 premières années de son existence et ce n'est que fin 2012 que tout ce qu'aura fait la branche pourra être mis en valeur, à la fois les études, le nombre de formations qui auront été jugées prioritaires et auront été utilisées, le nombre de stagiaires formés ... Faire le bilan de plusieurs années d'activités et ensuite, évoquer les chantiers en cours (licence pro, E-Learning ...). La nature des débats de la CPNEFP est peu sensible pour un certain nombre d'entreprises d'architecture, il faut leur présenter les acquis des 3 ou 5 dernières années et les chantiers qui s'ouvrent maintenant en rappelant également l'existence du site. Il faut donner un maximum d'informations et rappeler que la branche est au service des entreprises et des salariés.

PP : c'est une opération dont l'impact peut être important, il ne faut pas commettre d'erreurs, aussi, on peut imaginer que la commission "communication" en soit saisie.

AH (CFDT) : il faut quand même qu'à un moment donné, les politiques rédigent le document, repèrent les thèmes et le mettent en forme pour qu'in fine, il soit validé par la CPNEFP.

**Décision** : La CPNEFP missionne la commission "communication" pour qu'elle rédige un document qui sera adressé à l'ensemble des entreprises d'architecture pour les sensibiliser aux actions (abouties et en cours) menées par la branche dans de nombreux domaines, dont celui de la formation professionnelle. Ce document aura également pour but de les inciter à échanger et à communiquer avec les partenaires sociaux.

#### **Point n° 5 : Information de la sous commission "Réflexion Pôles"**

YB (CFTC) : conformément à la mission confiée par la CPNEFP, la sous commission a été chargée de "débroussailler" les pôles de compétence et de réfléchir éventuellement aux différents partenariats qui pourraient être mis en place. La sous commission s'est donc réunie le 31 mai dernier et il en est ressorti que les pôles de compétences sont "protéiformes", c'est-à-dire qu'ils sont un peu "flous" et n'ont pas un fonctionnement régulier. Il faudrait profiter du départ du responsable des pôles au Ministère pour que la branche "prenne la main" afin de les structurer.

La sous commission préconise d'organiser des réunions annuelles des pôles pour répondre aux objectifs suivants :

- Favoriser les départs en formation
- Créer des synergies et des formations transversales
- Transmettre les référentiels
- Optimiser les coûts de formation
- Développer l'offre de formation.

Avec pour missions :

- D'analyser les besoins locaux, et
- Que les pôles deviennent interlocuteurs régionaux, donnent des avis, partagent des expériences et clarifient la formation.

Avec comme acteurs (liste non exhaustive) :

- CPNEFP (un mandataire + un administratif) avec l'idée qu'à terme, les CPR deviennent les mandataires
- Organisations professionnelles connexes : CAUE, paysagistes, peut-être les OPCA ...
- CROA
- ENSA
- DRAC
- CPR
- Services formation des conseils régionaux

Financement :

- Faire des appels à projet par rapport à des missions spécifiques
- Définir un cadre de poste de manière à recruter un référent en fonction des besoins et qui fasse en sorte d'animer les réunions des pôles dans le cadre des CPR et d'assurer les échanges entre les différents acteurs.

Les CPR doivent être présentes et accompagnées de la CPNEFP, elles doivent avoir une main mise sur les pôles.

Les pôles de compétences ne sont pas à confondre avec les pôles de formation.

La sous commission s'est réunie pour la première fois et n'a donc pas pu définir réellement les missions des pôles de compétences et faire la distinction avec les pôles de formation.

En ce qui concerne l'organisation, l'idée principale est de recruter une personne compétente dans le domaine de la formation, en charge de la structure interne de la coordination des pôles au sein de l'APGP. Elle sera chargée de diffuser toutes les informations en matière de formation, de visiter les CPR et elle les aidera à s'implanter dans les pôles. Il est prévu que la sous commission se réunisse le 28 juin prochain pour travailler sur les conclusions de la CPNEFP.

EC (UNSFA) : membre de la sous commission, a l'impression que les directions qu'elle a proposées de prendre étaient plus floues. Exemple : il a été émis l'idée d'un référent mais la sous commission n'a pas conclu sur sa pertinence. Par contre, ce qui a bien été dit et redit c'est le côté "flou" de ces pôles de compétences et il faut remonter à leur origine.

JFC (SdA) : César JUVE a créé le premier pôle parce qu'il sentait le besoin de savoir ce qui se passait en matière de formation continue, il voulait des formations de qualité au sein des écoles et les mettre à la disposition de tout le monde. Par la suite, le pôle Aquitaine s'est monté.

EC (UNSFA) : les pôles de compétences ont donc existé du fait d'une volonté de formations.

JP (SdA) : la première initiative de la mise en place d'un type "pôle" s'est faite à Toulouse, J-Pierre Courtiau s'est fait le porte parole de cette initiative dans les régions en 2000 pour que celles-ci se structurent et créent des pôles de compétences en s'appuyant sur la DRAC, sur les Conseils de l'Ordre, etc. Depuis cette époque, il a organisé tant bien que mal les rencontres des pôles.

FP (UNSFA) : à la suite de la dernière rencontre des pôles à Bordeaux, les partenaires sociaux présents ont pu constater qu'en fonction des régions, des entités constituantes des pôles spontanées se retrouvent et que la configuration des régions est totalement différente selon les cas de figures (régions administratives, écoles ...). De ce fait, il y a à l'heure actuelle une photographie de ces pôles qui est relativement floue. Si la branche veut aborder une mission de coordination, puisque c'est un peu l'intention qui s'est dégagée, il semble que désigner quelqu'un dans un premier temps est un peu prématuré, il vaut mieux que la branche se donne comme objectifs, sur l'horizon 2012 :

- d'améliorer la photographie des pôles
- de savoir comment les pôles sont constitués
- de connaître les interlocuteurs
- si la branche veut faire des pôles des cercles de réflexions et de complémentarité dans les rôles, continuer le travail d'observation qui a été amorcé avant de pouvoir agir en connaissance de cause.

La CPR Aquitaine n'a pas compris à l'avance qu'elle était autant concernée, il y a eu un sentiment de frustration qui a été exprimé par l'ancien Président de la CPR (représentant du collège salarié).

Les partenaires sociaux ont déjà un certain niveau de connaissances sur la problématique et sont donc en avance par rapport aux gens du terrain, mais pour coordonner quelque chose avec intelligence, ils doivent prendre en compte le niveau de connaissances du terrain et les diversités pour aller vers une bonne coordination.

YB (CFTC) : la sous commission a également réfléchi à un calendrier, à savoir :

- la présentation du projet
- la validation du projet

- l'organisation d'une conférence courant octobre avec les acteurs des différents pôles de compétences pour discuter d'un projet et voir exactement comment les pôles pouvaient fonctionner et ce qu'ils attendent des acteurs locaux.

JFC (SdA) : il s'agirait de faire un état des lieux des pôles, mais aussi la mise au point de ce que la branche attend d'eux. Comme l'a analysé la sous commission, il peut être extrêmement intéressant pour la branche d'avoir des retours, des antennes sur le terrain et des connaissances du tissu et de la demande de formation.

Quant à la création d'un poste dans le domaine de la formation au sein de l'APGP, il n'y a que la Coprésidence qui pourra répondre et si la branche veut vraiment développer quelque chose autour de la formation, le secrétariat du paritarisme n'aura ni le temps, ni les compétences de base. L'intérêt serait d'avoir un professionnel de la formation qui apporte son expertise à la branche sur la qualité des formations et sur de nombreux sujets s'y rapportant.

PS (UNSFSA) : en tant qu'ancien Président de CPR, PS ne se souvient pas d'avoir été incité à faire autre chose que négocier la valeur du point. Aucune organisation syndicale n'a mis les pôles de compétences en avant au niveau des CPR.

EC (UNSFSA) : les pôles étaient, semble-t-il, gérés par J-Pierre Courtiau jusqu'à son départ à la retraite ; il n'empêche que les CPR n'étaient pas forcément très présentes, voire sollicitées, voire même écartées. Comment se fait-il que des personnes inconnues ont été prises pour gérer des intérêts et qui, de plus, ne s'y connaissent pas forcément en formation continue ? Il est dérangeant que ce soit l'argent des employeurs et des salariés qui gère les pôles.

BD : le Ministère a effectivement pu "mettre la main" sur les pôles de compétences parce que J-Pierre Courtiau disposait d'un petit budget qui lui permettait de faire des appels à projet et de labelliser à sa manière un certain nombre de stages. Tout ceci est terminé et bien évidemment, il va se passer deux choses :

- le Ministère va laisser complètement tomber ces "clubs" locaux où les gens se retrouvaient et parlaient de formation, voire même montaient des projets pour toucher la subvention du Ministère
- les préoccupations que la branche peut avoir au plan national vont avoir peu de chances d'être diffusées sur l'ensemble du territoire.

D'où ce qui a été dit en sous commission et si la branche veut maintenir un peu la flamme sous ces établissements, il faut vraisemblablement être présent auprès d'eux parce qu'ils ne fonctionnent pas de la même façon, parce qu'ils ont pris des habitudes différentes, parce que certains font de la formation, d'autres pas ... Etre présent auprès d'eux signifie passer du temps avec eux d'où l'idée de dire qu'il y aura peut-être besoin d'un permanent "en charge de ...".

Par ailleurs, ces pôles de compétences ne seraient rien s'ils n'avaient pas un lien avec les CPR, qui elles-mêmes se réunissent de temps en temps pour la valeur du point mais qui pourraient assez facilement s'intéresser à d'autres choses. L'enquête Fors qui a obtenu si peu de réponses aurait pu être confiée aux CPR et ainsi faire des économies.

C'est ce double trajet qu'il va falloir faire : d'une part, amener les CPR vers des thèmes qu'elles n'ont pas l'habitude de traiter et d'autre part, amener les pôles de compétences à travailler avec de nouveaux partenaires et peut-être élargir ou travailler différemment en montant une formation pour toucher une subvention du Ministère. Ce travail là ne se fera pas en deux ou trois jours et il est évident qu'il faudra quelqu'un pour s'en occuper.

YB (CFTC) : avant de partir à la recherche d'un référent "formation", il faut d'abord définir sa mission et rencontrer les éventuels acteurs des pôles. Il faut voir ce qui se passe sur le terrain, réunir tout le monde et voir s'ils seraient d'accord pour que la branche intervienne sur ce point là. En attendant, il est certain que la sous commission a encore beaucoup de travail. Elle avait quand même pour but de faire un état des lieux et il n'est pas terminé.

JP (SdA) : l'une des conclusions de la rencontre des pôles à Bordeaux a été cette attente, largement partagée, sur la nécessité et les besoins de "coordonner" et de "mutualiser" un certain nombre de choses au niveau des problèmes de formation. Il est évident qu'il y a une complémentarité et des échanges à faire entre ce que peut faire la CPNEFP et les relais sur le terrain. L'information auprès des entreprises d'architecture doit absolument se faire et être relayée sur le terrain pour faire bouger les choses. Toute cette articulation est importante et elle peut être tout à fait positive.

EC (UNSFSA) : il y a effectivement une réelle opportunité à monter quelque chose, mais il ne faudrait pas se tromper. La branche architecture ne doit pas gérer ou coordonner quelque chose qui n'est pas de son ressort. Comment pourrait-elle coordonner la DRAC ou l'Ordre par le biais de ces pôles ? Avant d'aller trop vite, EC demandera à la sous commission de retravailler sur ses buts.

FP (UNSFSA) : avant d'embaucher quelqu'un, ne faut-il pas choisir un auditeur provisoire qui pourrait aider la branche et qui ferait ce travail en accompagnant un membre de la CPNEFP de façon à ce qu'il y ait une phase préparatoire de réflexion sans s'engager trop vite pour ne pas dépasser les limites autorisées. Il ne faut pas oublier que toute la formation continue est sous l'effet d'un Accord National Interprofessionnel de l'emploi et de la formation qui a défini des rôles à des acteurs répartis dans trois grandes catégories :

- ceux qui réfléchissent et qui sont chargés de faire la synthèse de la demande de formation pour définir les priorités et les besoins en fonction des conjonctures et des évolutions professionnelles, à savoir les CPNEFP



- les organismes collecteurs et pour ce qui concerne la profession, il y a une tutelle gouvernementale dont la déontologie vient interférer dans une contrainte employeurs par rapport à toute la délégation de collaboration qu'il va y avoir du côté des salariés.

Tout ceci a incité à avoir une réflexion très spécifique et assez mûre dans la profession, parce qu'en fait, l'architecture c'est peut-être aussi un certain savoir faire ; il serait dommage que dans les régions, à travers les écoles, les CAUE, il y a une confusion entre ceux qui sont chargés de vendre la pédagogie, ceux qui sont chargés de drainer ce dont la profession a besoin et ceux qui sont chargés de gérer les fonds.

- et enfin, ceux qui représentent le pouvoir public.

Il y a une certaine maturité et une méconnaissance des droits et des devoirs et des rôles de chacun. C'est ce qu'il faut clarifier, l'auditeur devra être une personne qui a une certaine connaissance de la problématique et faire ce rôle de transition.

JFC (SdA) : les choses sont quand même plus simples et il s'agit pas de coordonner les Conseils de l'Ordre, les DRAC, les Ministères ... , mais de coordonner les pôles qui sont composés de personnes appartenant à ces organismes en matière de formation, essayer d'éviter d'avoir des doublons sur les demandes et les offres au niveau local et de mutualiser les capacités de formation, de manière à ce que les formations coûtent moins cher pour les différentes branches qui sont intéressées par celles-ci. La branche représente l'argent des agences d'architecture en matière de formation et essaie de faire en sorte que cet argent soit dépensé le mieux possible avec les meilleures formations possible et pour des coûts les plus intéressants. Pour agir là-dessus, il y a une connaissance locale et la branche voudrait qu'elle soit coordonnée de manière à ce que les mêmes formations ne soient pas recrées dans "x" régions. Il ne s'agit pas de prendre le pouvoir et de donner des ordres, mais d'organiser et de faire au mieux dans le marché de la formation et coordonner les pôles.

JP (SdA) : ce qui est important, c'est le manque énorme de relais en matière de formation continue entre la CPNEFP et les régions et les pôles sont des outils pour combler ce manque. Si la branche se demande si elle peut ou ne peut pas, elle n'ira pas loin.

FP (UNSFA) : regrette de ne pas avoir été bien entendu ou compris dans ses propos, il ne remet pas en cause la compétence et la légitimité de la CPNEFP et des CPR à pouvoir jouer un rôle moteur de coordination et de compréhension et est tout à fait en phase avec cette intention. Cependant, il vaudrait mieux missionner un auditeur compétent avant de prendre un permanent.

BD : pour ceux qui ont assisté aux ateliers de Bordeaux, il y a eu quand même de fortes demandes d'explication sur le fonctionnement des pôles, le rôle des uns et des autres. L'atelier n° 2 a passé une bonne partie du temps à expliciter les différents mécanismes des pôles. Les constituants des pôles demandent qu'on vienne les aider à y voir clair ; que ce soit sous forme temporaire ou sous forme permanente, c'est à la CPNEFP d'en décider. Une mission à durée déterminée sur le sujet peut être une solution.

FP (UNSFA) : peut-être que parmi les membres de la CPNEFP, quelqu'un pourrait avoir cette capacité.

YB (CFTC) : comme il a été soulevé en CPR, la branche fait de nombreuses études mais elle n'avance pas. La sous commission "pôles" a été mise en place afin qu'elle puisse réfléchir sur ce qu'il y a à faire. YB n'est pas d'accord pour prendre quelqu'un d'autre et si jamais ce besoin se fait sentir, la sous commission se fera un plaisir de le recommander. Afin d'éviter de perdre encore du temps avec cet auditeur, il avait été proposé de réunir les responsables des pôles régionaux ; par ailleurs, la sous commission a déjà un expert en la personne de B. Ducroix.

AH (CFDT) : pour trouver un compromis aux positions des uns et des autres qui montrent leur envie de bien faire, l'opportunité serait de ramener un peu tous les acteurs de la formation sur un produit propre à la branche, pour faire comprendre à tous ces acteurs qu'elle commande et finance la formation professionnelle. Le thème opportun d'un colloque pourrait être la labellisation des formations et il serait intéressant de pouvoir ramener les acteurs des pôles pour être constructif, avoir une vision globale et créer un intérêt. Il s'agit de communiquer sur ce que la branche maîtrise bien, à savoir sur sa politique de formation et sur ses actions.

JMR (UNSFA) : dans certaines petites régions (comme la région Poitou-Charentes), il n'existe ni pôles, ni écoles, ni CAUE, même les CPR font le minimum de travail ; il faut donc en tenir compte.

PS (UNSFA) : la branche n'a peut-être pas donné l'envie et les moyens aux CPR pour se charger des problèmes de formation professionnelle.

JFC (SdA) : ce que fait la CPNEFP n'est pas diffusé aux CPR, il y a donc un vrai problème de management quelque part.

LT (CGT) : comme il a été démontré à la dernière AG, l'APGP a de l'argent de côté, mais si les CPR tournaient à plein rendement, elles seraient limitées sur les budgets. Dans cette perspective, il faudrait peut-être envisager de remonter un petit peu la cotisation au paritarisme et présenter quelque chose en prévision.

JFC (SdA) : si une commission paritaire (en l'occurrence la CPNEFP) décide de faire quelque chose, elle définira les priorités et les critères, les soumettra à l'AG et l'APGP fera le reste.

FP (UNSA) : demande la diffusion du compte-rendu de la rencontre des pôles à Bordeaux aux membres de la CPNEFP.

**Décision** : la CPNEFP confirme l'intérêt de la réflexion sur la mise en œuvre de la coordination des pôles, et l'implication des CPR.

La CPNEFP a pris bonne note des moyens proposés par la sous commission "pôles" pour organiser une réunion de coordination des pôles. Elle lui demande donc de poursuivre sa mission et de travailler sur la mise en place de ce colloque (dans le courant du dernier trimestre) sur le thème de la labellisation des formations, auquel seront conviés les différents acteurs de la formation (représentants des pôles, CPR ...).

La CPNEFP mandate la sous commission pour qu'elle définisse le contenu des missions d'un spécialiste de la formation.

### **Point n° 6 : Labellisation des formations**

PP : le CTL s'est réuni pour la 2<sup>ème</sup> fois le 14 juin dernier et a poursuivi l'examen des dossiers pour la labellisation 2013. La quasi totalité des demandes a été traitée (4 priorités sur 5) ; le CTL se réunira à nouveau le 05 juillet prochain pour examiner les 17 demandes de la priorité n° 4 (développement durable - formation longue) avec un travail de comparaison sur les dossiers déposés en 2011 qui ont obtenu le label et ceux déposés cette année.

Compte-tenu du nombre de dossiers et du rythme de travail productif du CTL, l'analyse de la totalité des demandes devrait être bouclée à la prochaine réunion.

Entre 125 et 130 dossiers ont été déposés, mais le CTL a pris l'initiative dans certains cas d'inviter des OF qui, sur une même priorité, ont déposé une succession de demandes. Le CTL a repéré que dans certains de ces cas, 4 ou 5 dossiers regroupés en un seul serait pertinent, ce qui n'était pas le cas après examen de chacun des dossiers. Deux ou trois contacts ont été pris avec des OF pour leur proposer de redéposer un nouveau dossier regroupant leurs produits. Au final, le nombre de dossiers réellement traités en vue de l'attribution du label devrait être réduit d'une dizaine.

EC (UNSA) : la sous commission a pris l'initiative de cette relance ; EC n'a pas été "contre" sur le fond, la démarche des OF était logique, comme par exemple, celle du Moniteur qui a présenté une formation "OPC" divisée en cinq sous-formations. Par contre, EC a jugé que cette initiative ne devait pas être prise par le CTL, mais plutôt par la CPNEFP.

JFC (SdA) : rappelle que le CTL n'est pas une sous commission et il agit par délégation ...

**Conclusion** : la CPNEFP approuve l'initiative prise par le CTL, malgré le désaccord d'Edmond Cézard, de proposer à certains organismes de formation de regrouper en une seule plusieurs de leurs demandes.

SC (CFDT) : environ 20 % des formations présentées sont pour l'instant "labellisables".

BD : le CTL s'est aperçu qu'avec l'expérience, les OF ont mieux répondu, eu égard à deux nouveautés :  
- les OF devaient présenter leurs dossiers sur internet selon un cadre pré établi, ce qui a permis au CTL d'agir plus vite, puisque le cadre est rempli par l'OF lui-même, qui répond aux différents critères  
- par rapport à la 1<sup>ère</sup> année, les OF remplissent avec beaucoup plus d'aisance et de détails les rubriques.  
La CPNEFP fait œuvre utile en ce sens que les OF savent mieux comment présenter leur offre de formation. L'une des clés de la qualité, c'est que l'offre de formation soit claire et transparente et la CPNEFP y contribue fortement.

EC (UNSA) : lors des deux dernières réunions du CTL, il a été aussi évoqué le fait de noter les critères de la même façon. Sur les 10 critères, les 2 derniers sont le coût de la formation et les autres sanctions (diplômes ...) ; certaines formations n'offrent pas d'autres sanctions, et il n'est pas évident de noter un coût. Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion, le CTL a admis que les 2 derniers critères pouvaient ne pas être notés, mais en définitive, il a été décidé à la 2<sup>ème</sup> réunion qu'une note leur serait attribuée. Quel est l'avis de la CPNEFP ?

JFC (SdA) : de par son règlement intérieur, le CTL est confronté au problème du barème qui est de 0 (absence de réponse), 1 (réponse insuffisante) et 3 (réponse satisfaisante). Ce barème est subjectif pour être appliqué sur des notions de coût, sauf pour les formations dont le prix est inexistant ou incomplet. Il ne reste donc plus que la note de 3. Comme dans tout jury, tout le monde ne note pas de la même façon, même si le barème et la règle sont communs pour tous les membres du CTL. JFC a choisi de ne pas noter le critère "coût" et sa moyenne est faite sur 9 critères au lieu de 10. Chacun procède à sa manière et dans le cadre d'un jury, a la liberté d'estimer librement. Ce qui est important, c'est qu'au final, la moyenne reflète bien la formation proposée.

Le problème, ce sont les offres de formation ne correspondant pas aux sujets demandés. Le CTL a retenu une méthode, les dossiers classés par tous "hors sujet" sont écartés, ceux dont les avis sont partagés sont étudiés à nouveau.

YB (CFTC) : la notation 0, 1 et 3 pour le critère "coût" pourrait être modifiée et graduée autrement.

BD : il faudra travailler sur le prix et en se référant aux règles de fonctionnement du CTL adoptées : *"la maîtrise des coûts est déterminante pour apprécier l'économie générale de la formation et ce, en lien avec les aspects et caractéristiques analysés auparavant. Une appréciation souhaitable se construit sur la durée, en lien avec l'Opca PI."*

Le CTL s'interdit de porter un jugement sur un critère qu'il connaît mal. Il faudra reprendre les offres de formation pour voir les prix pratiqués par l'Opca PI sur ces sujets et voir les priorités pour donner des indications aux OF.

JFC (SdA) : au final, il n'y a pas forcément qu'un coût horaire, il y a le coût de la formation qui peut être ramené à la journée, ce qui suppose que chacun fait comme il veut sur le sujet. JFC trouve cependant déroutant d'avoir une appréciation sur le coût, car celui-ci peut dépendre de différents critères comme la qualité des formateurs (s'il y a de nombreux moyens pédagogiques). La note "0" peut descendre un dossier qui aurait pu passer. Ce qui est intéressant pour la labellisation 2013, depuis que le CTL a adopté des principes relativement clairs, les décisions sont tranchées.

BD : le CTL s'est aperçu que pour un certain nombre de dossiers, dont le coût paraissait à tous exagéré, le fait d'avoir déclaré "formation prioritaire labellisée" ne couvrait qu'une partie des coûts de formation, c'est donc le marché qui aura la réponse en dernier lieu. Si un OF propose un prix très largement supérieur à la prise en charge de l'Opca PI et si un employeur est prêt à payer ce prix là pour le stage de son salarié, il ne sera pas nécessaire de s'y opposer. De toute façon, la branche paiera au prix d'une prise en charge d'un stage labellisé.

Quand elle publiera le bilan, la CPNEFP devra être "formateur" des OF avec les coûts moyens par thème pour leur montrer qu'il existe un marché et que la branche le connaît bien, ce sera donc aux OF de faire attention.

YB (CFTC) : le CTL doit réfléchir à modifier un peu le critère du "coût". Il n'est pas normal que certains éliminent la note et que d'autres en tiennent compte, il faut que tout le monde applique les mêmes règles du jeu.

EC (UNSFA) : en ce qui concerne le bilan de la labellisation, il faut définir les points qui en feront partie :

- du nombre d'OF qui ont répondu et de quelle manière ...
- des formations qui auront été retenues
- des formations qui ont obtenu le label 2012 mais qui n'ont pas eu lieu
- du nombre de stagiaires formés.

JFC (SdA) : le CTL listera les points importants et la CPNEFP fera le bilan de la labellisation 2012.

BD : il a été acté que le bilan devra se faire en lien avec l'Opca PI et comme le colloque du dernier trimestre portera sur la labellisation, ce sera l'un des éléments des dossiers.

YB (CFTC) : le bureau cadre de vie a élaboré un tableau sur l'effet de la labellisation sur les formations et il s'est avéré que les employeurs les analysaient plus avant d'y envoyer leurs salariés. Le but de la labellisation était bien de permettre à l'Opca PI de trier les formations de qualité et les autres.

PS (UNSFA) : d'où l'importance de communiquer sur le sujet, l'objectif de la branche à long terme étant qu'il y ait un grand nombre de salariés formés et par des OF de qualité.

**Décision** : la CPNEFP mandate le CTL pour qu'il finalise l'examen des dossiers déposés par les OF pour la labellisation 2013. La restitution en sera faite à la prochaine CPNEFP du 06 septembre 2012.

### **Point n° 7 : Mission d'E-Learning**

YB (CFTC) : le bureau de section cadre de vie de l'Opca PI a abordé le thème de l'E-Learning, le cahier des charges a déjà été établi, suivi d'une réflexion sur les modalités de contrôle. L'Opca PI va adresser prochainement à la CPNEFP la

trame de ce cahier des charges, ainsi que les pistes de réflexions sur les problèmes spécifiques à la branche architecture. L'Opca PI a été sensible au fait de vérifier que les stagiaires suivront bien les formations et que celles-ci ne seront pas dispensées hors temps de travail, etc.

JFC (SdA) : l'objectif de la CPNEFP est d'examiner la mission qui a été confiée à B. Ducroix. Qu'il y ait plusieurs personnes qui travaillent sur l'E-Learning fait partie également de la mission de B. Ducroix qui devra entrer en contact avec elles. Il vaut mieux avoir un travail qui soit sous contrôle de la CPNEFP plutôt qu'un rapport inter professionnel, quitte à en discuter plus tard s'il y a des synergies qui peuvent être mises en place

BD : compte-tenu du compte-rendu de la dernière CPNEFP à laquelle BD n'a pu participer, celui-ci tient à présenter aux partenaires sociaux la réponse à la demande qui lui a été confiée.

B. Ducroix n'a pas pu faire ce travail seul, il l'a donc fait sous l'égide d'un cabinet qu'il a créé avec son épouse, laquelle est par ailleurs l'ancienne directrice de l'Opca de l'hospitalisation privée, branche désormais adhérente à l'Opca PI. Son cabinet fait des missions pour le compte de nombreuses personnes.

C'est en CPNEFP que B. Ducroix a entendu parler d'E-Learning lorsqu'elle a demandé au Crepa Bretagne de venir exposer ce qu'il avait fait et la manière dont les choses se sont passées était tout à fait intéressante. Il s'agissait du milieu de l'architecture qui, en lien avec des universités locales, s'était interrogé sur les conditions de mise en place de formations ouvertes et à distance, sur le système qui fonctionnait bien (aux dires du Crepa) et en plus, l'organisme travaillait sur du contenu pour voir s'il était possible de le transférer sur Internet.

L'autre qualité, c'est qu'il s'agit d'universités de Bretagne, mais aussi d'universités étrangères, ce qui sort un peu du milieu fermé. S'il y a des choses intéressantes à voir là-bas, si la CPNEFP se demande comment répondre aux besoins de certaines régions dépourvues d'écoles et d'OF, ce serait une belle occasion de se poser ces questions.

B. Ducroix propose donc à la CPNEFP une première approche qui est une approche classique en plusieurs étapes :

- Phase 1 : il faut tout d'abord se mettre d'accord sur la commande et bien la caler dans le temps. La première phase consistera à savoir si ce que propose le cabinet de B. Ducroix convient bien à la CPNEFP, cette phase s'intitule "Préparation de la démarche" et se fera avec une sous commission ou la commission élargie.

- Phase 2 : "l'analyse des expérimentations et des pratiques existantes" : il faudra rencontrer des cas où l'E-Learning fonctionne et regarder la documentation existant sur le sujet. Il faudra également rencontrer un certain nombre d'acteurs, tels que des OF qui ont recours à l'E-Learning dans la branche et dans des branches connexes, ainsi que l'Opca PI qui a certainement des choses à dire sur le sujet.

Le Centre Inffo (Centre d'Information sur la Formation) a un département "enseignement à distance", il a donc d'innombrables conclusions et d'études qu'il faudra aller creuser.

A l'issue de cette étape, le cabinet de B. Ducroix fournira une cartographie des expériences analysées et les différents usages concrets d'Internet en formation, ainsi que les modalités pratiques de mise en œuvre.

- Phase 3 : cette phase semble intéressante pour la poursuite des réflexions de la CPNEFP. Il s'agira de noter "les opportunités et les contraintes", c'est-à-dire, dans quels cas fonctionne l'E-Learning, à quel prix, qui intervient, de quelle manière, comment les programmes sont-ils actualisés et diffusés, etc.

Après avoir rencontré les différents acteurs concernés par le développement de projets de ce type, le cabinet proposera à la CPNEFP un "bilan" provisoire déterminant les contraintes propres à la mise en œuvre de formations non présentielles dans le champ professionnel.

Au terme de cette étape, un tableau synthétique permettra aux partenaires sociaux de visualiser la résistance au changement des différents acteurs et les avantages attendus d'une mise en œuvre qui pourrait intervenir dans des domaines et selon des modalités à analyser dans une phase ultérieure.

M. et Mme Ducroix pourraient se charger de ce travail en s'adjoignant probablement la collaboration de spécialistes, notamment le Crepa Bretagne qui a déjà vécu la mise en place d'opérations de ce type.

Le cabinet a fait une proposition financière à la CPNEFP puisqu'il a l'habitude de pratiquer des prix ; s'ils peuvent paraître élevés à certains, ce sont les prix de prestations de cabinets qui font des études de niveau "experts".

#### **Position des partenaires sociaux :**

SC (CFDT) : propose de valider le projet de B. Ducroix qui est très clair.

YB (CFTC) : voudrait déjà voir ce qui existe à l'Opca PI avant de dépenser 16.000 € HT qui représentent une grosse somme. L'E-Learning n'est pas une nouveauté dans la branche et cet outil se développe de plus en plus ; YB se bat suffisamment au niveau du bureau de section cadre de vie pour avoir des informations et des partages d'expériences.

FP (UNSA) : constate que le cabinet Ducroix a les compétences pour ce genre de mission. En ce qui concerne les déplacements en Bretagne, une forfaitisation serait-elle possible ? Est-ce que la CPNEFP est en mesure de donner à celui

qui fera la prestation de services, des éléments d'informations qu'elle a déjà en sa possession et notamment via l'Opca PI ? Il vaut peut-être mieux consacrer son temps à d'autres terrains d'enquêtes. Pour rejoindre l'avis de Yassin Bouaziz, le coût est important et les modalités de facturation (50 % à la commande) seraient à revoir.

JFC (SdA) : la CPNEFP se préoccupe de l'enseignement à distance depuis 3 ou 4 ans. Ce type d'outil est nécessaire pour que l'offre de formation puisse se dupliquer sur l'ensemble du territoire, pour répondre à certains besoins, notamment pour mettre en œuvre la licence pro. Il est donc grand temps de passer à une phase opérationnelle sur le sujet, pour avoir des éléments concrets sur le fonctionnement de l'E-Learning, son coût, son efficacité. L'université de Bretagne fonctionne avec celles du Québec, de Beyrouth et de Montpellier qui ont une expérience de + de 20 ans ; la branche s'adresse à des organismes qui pratiquent l'enseignement à distance à un niveau diplômant universitaire. Ces expériences sont intéressantes à analyser et à mettre en œuvre avec les moyens de la branche, à savoir les OF existant sur le marché ou les lieux institutionnels de formation que sont les écoles ou les universités. 16.000 € ne semblent pas un prix exorbitant pour avoir une réponse précise sur un sujet qui intéresse la branche depuis des années.

AH (CFDT) : rappel de la décision de la CPNEFP du 10 mai dernier :

« La CPNEFP valide la mission à confier à Bernard Ducroix relative à une étude sur l'enseignement à distance dont les objectifs sont les suivants :

- recenser les OF qui dispensent de la formation à distance
- recenser les thèmes, les coûts, les modalités, la souplesse de mise en œuvre pour ce type de formation
- comment obtenir des formations recherchées par la branche en lien avec ses priorités
- la compatibilité entre l'enseignement à distance et les contraintes de la formation professionnelle continue (dimension institutionnelle)
- les retours d'expérience de stagiaires qui sont passés par ce type d'enseignement
- les retours de l'Opca PI sur la formation à distance
- l'éventuelle place des pôles dans un tel dispositif
- les réponses territoriales aux besoins de formation. »

Le cahier des charges est clair et il ne reste plus à la CPNEFP qu'à confirmer si l'étude de B. Ducroix correspond au cahier des charges puisque la décision sur ce point a été validée par tous les partenaires sociaux le 10 mai dernier. La seule problématique peut-être : le coût et les modalités de règlement (diminuer l'acompte de 50 % à la commande).

YB (CFTC) : sans remettre en cause la décision de la précédente CPNEFP, de nouveaux éléments ont été apportés au bureau cadre de vie de l'Opca PI et ils peuvent convenir à cette étude. La branche architecture n'est pas exceptionnelle parmi d'autres, l'E-Learning existe partout et se développe dans toutes les professions libérales. YB n'est pas "contre" la réalisation de cette étude, mais demande d'attendre et d'examiner le cahier des charges établi par l'Opca PI qui peut répondre parfaitement aux objectifs de la branche. L'étude de B. Ducroix correspond à peu près aux attentes de la CPNEFP, néanmoins, YB aurait souhaité que figure une phase 4 : la réalisation d'un cahier des charges. Il ne faut pas oublier que lorsque la CPNEFP va présenter ses propositions à l'Opca PI, l'E-Learning va passer en conseil de gestion, sauf si la branche y rajoute une labellisation spécifique. Il va donc falloir mettre tout en œuvre pour pouvoir convaincre les 40 membres que la branche architecture a une exception culturelle qui signifie l'adoption d'un cahier des charges spécifique. Il faut que la branche ait des billes au cas où elle devrait apporter des arguments contre le cahier des charges de l'Opca PI, mais qu'elle regarde ce qui existe déjà et qui ne coûtera rien.

FP (UNSFA) : si la CPNEFP met à disposition de celui qu'elle missionne ce qui existe déjà à l'Opca PI, il faudra quand même aller observer sur le terrain l'application possible de l'E-Learning en fonction des régions et des besoins des agences. FP est d'accord pour faire un cahier des charges différé et pour confier une mission à B. Ducroix en complément de ce qui existe déjà.

BD : souhaite faire le point sur la mission qui lui a été confiée par la CPNEFP :

- recenser les OF qui dispensent de la formation à distance : il en existe environ 500 en France !
- comment obtenir des formations recherchées par la branche en lien avec ses priorités ? Ou bien les priorités sont des stages courts, ou bien il s'agit de la licence professionnelle dont les programmes seront longs et pour lesquels il sera très difficile de faire déplacer les stagiaires et les enseignants
- l'éventuelle place des pôles dans un tel dispositif : compte-tenu de ce qui a été dit ce jour sur les pôles, ce point sera reporté volontiers à une date ultérieure.

Planning : 4 mois environ à compter de la commande pour faire le tour du sujet.

YB (CFTC) : dans l'éventualité où la mission serait confiée à B. Ducroix, YB souhaiterait qu'une phase 4 soit rajoutée sur l'élaboration d'un cahier des charges (sur la base de celui qui sera transmis par l'Opca PI).

BD : comme il s'agit de formations à distance, BD préfère effectivement voir ce que donnera "le cahier des charges" de l'Opca PI. Fabriquer tous les modules pour de l'enseignement à distance est un travail considérable.

**Décision** : Les partenaires sociaux actent que l'E-Learning sera remis à l'ordre du jour de la CPNEFP du 06 septembre prochain. A cette occasion, le cahier des charges et tous documents de l'Opcia PI relatifs à ce sujet seront analysés par la commission.

**B. Ducroix** représentera sa proposition d'étude, tenant compte de modifications demandées par la CPNEFP.

### **Point n° 8 : Questions diverses**

#### **✓ Information de la sous commission "Statistiques" :**

EC (UNSFA) : la sous commission "Statistiques" s'est réunie le 13 juin dernier, elle a travaillé avec le cabinet Ithaque et l'OMPL sur la liste des éléments que la CPNEFP souhaite recueillir et communiquer aux CPR pour alimenter les échanges. Les différentes sources d'informations ont été listées (DADS, MAF, Malakoff-Médéric, Réunica, Opcia PI, etc.).

PP : le cabinet Ithaque a proposé de fournir à la sous commission une maquette recensant les données économiques préalables aux négociations de la valeur du point ; cette partie de l'enquête ne relevant pas du champ d'intervention de l'OMPL, le devis du cabinet Ithaque sera présenté à la CPNNC du 28 juin prochain. La partie statistiques relative aux individus, aux entreprises, etc. rentre dans le domaine de l'OMPL qui prendra en charge la demande de la branche.

EC (UNSFA) : le cabinet Ithaque présentera la maquette à la sous commission le 17 juillet prochain et la restitution de l'enquête sur la partie économique devrait avoir lieu à l'automne.

YB (CFTC) : informe la CPNEFP que la CPR Lorraine va très prochainement faire une demande de financement à l'APGP pour la réalisation d'une étude statistique spécifique. La Lorraine souffre d'une désindustrialisation très importante dans différents domaines économiques, la région a donc besoin d'actions spécifiques.

#### **Ordre du jour de la CPNEFP du 06 septembre 2012**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 21 juin 2012
- 3 - Rapport sur les activités de la Présidence
- 4 - Informations de la sous commission "Réflexion Pôles"
- 5 - Labellisation des formations 2013 (attribution des labels)
- 6 - Mission d'E-Learning
- 7 - Questions diverses

*La séance est levée.*