Accord de branche du 26 juin 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R)

Préambule

En 2025, les entreprises françaises sont toujours confrontées à d'importantes difficultés, constatées officiellement par le Gouvernement. Il apparaît que ces difficultés sont même croissantes dans un contexte de compétition internationale exacerbée, de prix de l'énergie toujours élevés et de mutations économiques profondes de certains secteurs. Au cours du troisième trimestre de l'année 2024, plus de 13 000 défaillances d'entreprises ont été enregistrées, pour près de 50 000 emplois concernés. L'emploi menacé croît de +9% sur un an (*Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, Communiqué de presse du 27 janvier 2025*).

Les entreprises de la Branche Professionnelle des Entreprises d'Architecture (ci-après « la Branche ») ne faisant pas exception, les partenaires sociaux réunis en Commission Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ont estimé que le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée était déterminant pour la pérennité des agences et le maintien dans l'emploi des salariés.

En effet, les entreprises de la Branche sont confrontées depuis plusieurs années à des défis majeurs liés à un contexte économique et géopolitique dégradé (conséquences de la crise sanitaire, conséquences de la guerre en Ukraine, etc.) ; au renforcement des dispositions nationales et européennes en faveur du climat et de la biodiversité (loi ZAN, RE2020, etc.), réponses nécessaires à la crise écologique, à la raréfaction des ressources et à un besoin d'autonomie accru ; ainsi qu'au développement de nouveaux outils, s'appuyant notamment sur les progrès de l'intelligence artificielle.

Concrètement, les difficultés rencontrées par les entreprises de la Branche sont exacerbées par des phénomènes qui se répondent et échappent à leur contrôle, tels que la hausse des taux de la BCE ; la multiplication des normes de construction et des normes environnementales ; la raréfaction du foncier constructible ; la stagnation des coûts des matériaux de construction à un niveau élevé ; la diminution du volume de la commande publique ; ou encore la crise de la promotion privée. Ces facteurs contextuels accentuent la dimension saccadée de l'activité des entreprises de la Branche, déjà reconnue pour son caractère cyclique.

Leurs conséquences directes sont :

1) la diminution constante des autorisations et mises en chantier. Au cours du troisième trimestre de l'année 2024, pour les seuls logements, le nombre d'autorisations et de mises en chantier est descendu à son niveau le plus bas depuis 2020 (*SDES, Sitadel*). La tendance se confirme en 2025, ainsi que le démontrent les données et études statistiques publiées par les ministères de l'Aménagement du territoire et de la Transition écologique (*statistiques.developpement-durable.gouv.fr*) ;
2) L'augmentation du nombre de procédures de sauvegardes de l'entreprise et de l'emploi et du nombre de défaillances d'entreprises. En 2024, le nombre d'entreprises de la Branche employant des salariés s'est établi à son niveau le plus bas depuis 2018, après une période de nette progression entre 2014 et 2022. Par ailleurs, pour la première fois depuis 2014, les effectifs salariés en volume ont commencé à diminuer en 2023, tendance toujours observée en 2025 (*Baromètre OMPL 2024*) ;
3) La complexification des projets et donc la double nécessité de conforter les compétences historiques et de développer de nouvelles compétences afin d'adapter les conditions d'exercice de la profession à des réalités en pleine mutation.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Cette reconfiguration des compétences, qui constitue un enjeu central dans l'optique d'une reprise et d'une pérennisation de l'activité des entreprises de la Branche, s'articule autour de cinq grands axes identifiés comme prioritaires par les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) prévue à l'article XV-2 de la Convention Collective Nationale n°2332 :

- l'adaptation des pratiques en réponse aux problématiques environnementales ;
- l'élaboration du projet ;
- la conduite et le suivi du chantier ;
- l'interaction avec des acteurs extérieurs de plus en plus divers ;
- la gestion de l'entreprise et l'appropriation des nouveaux outils.

Le diagnostic ainsi réalisé par les partenaires sociaux a conduit ces derniers à considérer que les secteurs économiques constitutifs de la Branche se trouvaient à un moment clé de leur histoire, et qu'il était de leur responsabilité, à seule fin d'éviter un désastre économique, d'engager des négociations relatives à l'activité partielle de longue durée Rebond (ci-après « APLD-R »), avec l'objectif de conclure un accord de branche à même de faciliter et sécuriser, pour les entreprises qui le souhaitent et qui en auront le besoin, la mise en place d'un tel dispositif, dans les conditions prévues par l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 et le décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

L'APLD-R est en effet un dispositif destiné à assurer le maintien de l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif ouvre droit pour les salariés concernés à une meilleure indemnisation des heures chômées et pour l'employeur à une prise en charge plus élevée des indemnités d'activité partielle versées aux salariés en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 1er – Champ d'application

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture (IDCC 2332), tel que défini en son article I-2, ainsi qu'à leurs salariés. La forme de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'accord.

Article 2 – Objet de l'accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées à l'article 10 ci-après.

Article 3 – Salariés et activités éligibles

Tous les salariés des entreprises de la Branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'APLD-R, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD-R ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du Code du travail, pour l'un des motifs

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

prévus aux 2º à 5º de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Article 4 – Durée d'application du dispositif d'APLD-R

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'APLD-R pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de dix-huit (18) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Chaque période d'activité partielle, consécutive ou non, sera indemnisée dans la limite des dix-huit (18) mois autorisés par ledit dispositif.

Article 5 – Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise.

Article 6 – Engagements en matière d'emploi

L'engagement en matière d'emploi de l'entreprise se traduit par une garantie de maintien de l'emploi.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R, les entreprises concernées devront prendre des engagements en matière d'emploi, dont *a minima* l'interdiction de licencier pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail tout salarié compris dans le périmètre du document unilatéral pendant la durée de recours au dispositif.

De la même manière, les autres engagements prévus par le document unilatéral doivent pouvoir s'appliquer *a minima* à l'ensemble des salariés compris dans le périmètre du document unilatéral.

Article 7 – Engagements en matière de formation professionnelle

L'employeur a la responsabilité de définir et mettre en œuvre les actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du Code du travail. Les actions valorisées au titre de l'APLD-R visent prioritairement le maintien dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise bénéficiaire. En outre, les actions de formation envisagées aux termes du présent accord répondent aux besoins en compétences identifiées dans son préambule, pour permettre la reprise d'activité.

A cet égard, les partenaires sociaux, sur recommandation de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) prévue à l'article XV-2 de la Convention Collective Nationale des Entreprises

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

d'Architecture, ont pu définir des axes de formation prioritaires, dont la liste jointe en annexe a précédemment été transmise à l'OPCO des Entreprises de Proximité.

Dans le cadre du présent accord, les entreprises peuvent recourir à différents dispositifs de financement :

- L'enveloppe conventionnelle destinée à la formation professionnelle ;
- Le Plan de Développement des Compétences (PDC) ;
- Le Fonds social européen (FSE).

Toutes les formations entrant dans le cadre des axes de formations prioritaires définis par la CPNEFP feront l'objet d'une prise en charge renforcée par l'OPCO des Entreprises de Proximité sur l'enveloppe conventionnelle. Il est à noter que les dispositifs de financement conventionnels ne sont pas cumulables avec les aides de l'État.

La CPNEFP communiquera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au deuxième paragraphe du présent article.

En outre, au cours de cette période d'APLD-R, l'employeur s'engage à tenir compte des souhaits de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment ceux que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel, sous réserve qu'ils répondent aux besoins visés dans le préambule en matière de développement des compétences.

Les projets de formations visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD-R, sont financés principalement par le biais du Plan de Développement des Compétences (PDC). Les entreprises employant plus de 50 salariés bénéficient d'un PDC conventionnel spécifique.

Enfin, les entreprises pourront également mobiliser les fonds FSE durant la période déterminée par l'accord APLDR. Pour rappel, ces fonds européens visent à améliorer la cohésion économique et sociale entre les territoires et sont destinés en premier lieu au financement des actions de formation dans l'optique d'améliorer les perspectives professionnelles des citoyens des états membres.

En dehors et en complément des formations couvertes par le présent accord dans le cadre de l'engagement de l'employeur, le salarié placé en APLD-R pourra mobiliser son CPF pour réaliser une ou plusieurs formations résultant d'une initiative conjointe entre lui et son employeur. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

Article 8 – Engagements en matière d'indemnisation

Conformément aux articles 17 et 18 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par lesdites dispositions réglementaires.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Le montant de l'indemnité précitée est porté à 100% de la rémunération antérieure nette du salarié concerné pendant les périodes chômées au cours desquelles il réalise une action de formation.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD-R à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 €. Il est à noter que ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour l'application à Mayotte des dispositions, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions règlementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

– une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
– un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
– une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 9 – Couverture sociale du salarié placé en APLD-R

Congés payés

Conformément aux dispositions du Code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD-R est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues dans la convention collective nationale, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

Jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article de la convention collective nationale, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'APLD-R n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD-R :

– l'ouverture des droits à pension retraite ;
– les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD-R.

Article 10 – Conditions du recours à l'APLD-R

Le recours à l'APLD-R peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif, soit par document unilatéral en application du présent accord de branche étendu.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD-R élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions dudit dispositif, adapté à la situation de l'entreprise, dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

10.1. Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

- Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord. Ce diagnostic doit faire état des actions à engager afin d'assurer une activité garantissant la pérennité de l'entreprise ;
- Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'APLD-R ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail, ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD-R est sollicitée, sans rétroactivité possible (le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non sur une période de 24 mois consécutifs ou non) ;
- Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés, la liste des actions de formation proposées aux salariés ainsi que les modalités de financement et les moyens d'information associés ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

10.2. Homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation avant le 28 février 2026.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

La demande d'homologation est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD-R pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné aux articles 13 et 14 décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

10.3. Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation…) par courriel ou courrier.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'APLD-R par écrit.

L'employeur fournit *a minima* tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes, anonymisées :

– le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
– l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés ;
– le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
– les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
– les perspectives de reprise de l'activité.

Article 11 – Dispositions de suivi

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les entreprises ayant mis en œuvre l'APLD-R sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article XV-1-1 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

– le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
– ou l'accord collectif anonymisé relatif à l'APLD-R conclu en application de l'article 193 de la loi 2025-127 du 14 février 2025 ;

à l'adresse suivante : apgba@branche-architecture.fr.

Article 12 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme dans la Branche, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus qu'elle est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 13 – Durée et procédure d'extension

Cet accord est conclu pour une durée déterminée permettant de couvrir les documents unilatéraux pour la période allant jusqu'au 28 février 2028. En fixant cette échéance, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 28 février 2026 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 juin 2025

ANNEXE 1

à l'accord de branche du 26 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée Rebond

FORMATIONS PRIORITAIRES
Branche Professionnelle des Entreprises d'Architecture
(IDCC 2332)

Dans le cadre de l'ensemble des entreprises et des métiers concernés par l'ouverture du champ (architectes, maîtres d'œuvre, paysagistes, architectes d'intérieur, urbanistes), il est entendu que toutes les formations prioritaires décrites ci-après doivent pouvoir s'appliquer à chacun des métiers.

Priorité 1 – L'environnement
- Biodiversité et écosystèmes
- Gestion des eaux dans le projet (pluviales, grises, etc.)
  Thermique du bâtiment et des aménagements (systèmes actifs, passifs, été, hiver)
- Économie circulaire, réemploi
- Matériaux biosourcés (méthodes d'intégration au projet jusqu'à sa mise en œuvre)
- Analyse du cycle de vie du bâtiment et des aménagements
- Qualité de l'air

Priorité 2 – Le projet
- Diagnostics (audit énergétique, pathologie du bâtiment, etc.)
- Gestion et maintenance du bâtiment construit
- BIM Manager (hors formations exclusivement axées logiciel)
- Gestion administrative et financière du projet
- Maitrise économique du projet
- Programmation architecturale et d'aménagement
- Assistance maîtrise d'ouvrage
- Accompagnement et démarche participative (AMU)
- Études d'exécution
- Acoustique, lumière et couleur des bâtiments et des aménagements
- Systèmes constructifs (techniques, assemblages et savoir-faire artisanaux et locaux)
- Normes et réglementations

Priorité 3 – Le Chantier
- Préparation de chantier
- Suivi, direction et réception des travaux
- Administration et comptabilité de chantier
- Mission d'ordonnancement de pilotage et de coordination (OPC) de chantier

Priorité 4 – La communication externe
- Argumenter et négocier
- Concertation et médiation autour du projet
- Conduite de réunions

Priorité 5 – L'entreprise
- Intégration des outils IA dans l'entreprise
- Gestion administrative et financière de l'entreprise
- Dossiers de réponses aux appels d'offres
- Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)
- Droit social, gestion des rémunérations, GPEC, CSE, management des équipes
- Santé, qualité de vie et conditions de travail (QVCT, SSCT, Communication non violente, gestion de conflit, etc.)
- Stratégie de positionnement d'entreprise

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR