

# Accord du 12 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Etendu par arrêté du 20 novembre 2015 JORF 8 décembre 2015

*Elargi à tous les employeurs et tous les salariés du secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment, par arrêté du 20 avril 2018 JORF 26 avril 2018*

Cet accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises d'architecture et des besoins de polyvalence professionnelle, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord complètent, à compter de son extension, les articles de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Cet accord annule et remplace l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.

<b>Accord du 12 mars 2015 relatif à la formation professionnelle</b> .....	1
Préambule .....	2
Article 1er – Professionnalisation.....	2
Article 1.2 - Période de professionnalisation .....	4
Article 2 - Plan de formation .....	4
Article 3 - Compte personnel de formation .....	5
Article 4 - Financement de la formation professionnelle .....	7
Article 5- Entretien professionnel .....	7
Article 6 - Passeport orientation-formation .....	8
Article 7 - Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE) .....	8
Article 8 - Conseil en évolution professionnelle.....	8
Article 9 - Politique de la branche en matière de qualité de la formation.....	9
Article 10 - Politique de la branche en matière d'emploi et de compétences.....	9
Article 11 - Tutorat .....	10
Article 12 - Dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .	10
Article 13 - Organisme collecteur .....	10
Article 14 - Observatoire des métiers et des qualifications .....	11
Article 15 - Durée .....	11
Article 16 - Suivi.....	11
Article 17 - Extension .....	11
Annexe I - Contrat de professionnalisation : liste des actions de formation prioritaires.....	12
Annexe II - Contrat de professionnalisation prioritaire définis par la branche des entreprises d'architecture : montant des prises en charge.....	13
Annexe III - Compte personnel de formation (CPF) : liste des actions de formation éligibles .....	14

## Préambule

Considérant que la réforme vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Considérant que la formation et l'acquisition de compétences sont les conditions premières du développement des compétences globales des entreprises d'architecture ;

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi au sein de la branche ;

Conscientes du nécessaire développement des compétences des salariés, les parties signataires se donnent comme objectifs :

- l'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi à l'emploi dans la branche professionnelle
- la reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi
- l'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation
- la validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles
- la mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle
- la visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue
- la labellisation des formations.

La formation professionnelle tout au long de la vie a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir des actions de formation professionnelle dans le cadre :

- de la professionnalisation
- du plan des formations prioritaires de la branche et des entreprises
- du compte personnel de formation (CPF)
- du congé individuel de formation (CIF).

## Article 1er – Professionnalisation

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) définit les thèmes de formations prioritaires, les modalités de prise en charge par l'organisme collecteur et réexamine annuellement les actions et les publics visés pour la mise en œuvre de la professionnalisation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours aux dispositifs de professionnalisation pouvant éventuellement répondre aux besoins de formation du salarié et de l'entreprise.

### Article 1.1 - Contrat de professionnalisation

La formation en alternance constitue l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a vocation première et prioritaire à accueillir, à mobiliser, à motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une qualification reconnue dans la grille de classification.

Le contrat de professionnalisation est gratuit pour les bénéficiaires.

#### Article 1.1.1 - Règles générales

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion
- dans les départements d'outre-mer, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à [l'article L. 6325-1-1 du code du travail](#).

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont les suivantes :

- un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI)
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de [l'article L. 335-6 du code de l'éducation](#)
- le socle de connaissances et de compétences défini par décret <sup>1</sup>
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La formation devra représenter entre 15 et 25 % de la durée du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et son temps de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est conclu entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant: le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et les dates de début et de fin de la formation ainsi que les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation, désignation du tuteur).

#### Article 1.1.2 - Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle, réalisée entre le salarié, l'employeur et l'organisme de formation.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter du début de la formation, l'employeur doit examiner avec le salarié et le tuteur l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

#### Article 1.1.3 - Classification, salaire minimum et modalités de prise en charge des titulaires d'un contrat de professionnalisation

##### Contrats de professionnalisation prioritaires

Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé ni inférieure au Smic.

Les montants de rémunération des contrats de professionnalisation peuvent être révisés annuellement, en tant que de besoin, sur proposition de la CPNEFP.

##### Contrats de professionnalisation non prioritaires

Pour les contrats de professionnalisation ne faisant pas l'objet d'une priorité de branche, les rémunérations minimales des contrats s'effectuent selon les conditions légales.

#### Article 1.1.4 - Formations prioritaires

La CPNEFP décide des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Cette liste figure en annexe I du présent accord. Elle peut être actualisée annuellement et, en tant que de besoin, par la CPNEFP.

Les montants des prises en charge des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation figurent en annexe II du présent accord.

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront annuellement, par délibération, les montants des prises en charge et les ajustements nécessaires.

---

<sup>1</sup> Mots exclus comme étant contraires aux dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail (Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

## Article 1.2 - Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés de la branche déjà présents en entreprise ainsi que le développement des compétences et l'insertion professionnelle.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours à la période de professionnalisation.

### Article 1.2.1 - Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprise et des technologies.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont les suivantes :

- un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI)
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de [l'article L. 335-6 du code de l'éducation](#)
- le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant l'objet de la formation, la durée et les dates de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail, allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la validation de la formation).

### Article 1.2.2 - Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'entretien professionnel et éventuellement sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Article 1.2.3 - Rémunération

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail, à la demande de l'employeur et dans la limite de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, dans la limite du budget annuel.

## Article 2 - Plan de formation

### Article 2.1- Catégories d'actions du plan de formation

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours aux différentes actions du plan de formation de l'entreprise.

#### A. – Actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

#### B. – Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié sur décision expresse de l'employeur, fait l'objet d'un accord écrit préalable qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion et qui spécifie : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération pendant la formation, emploi et classification à l'issue de la formation). Elle est mise en œuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

## **Article 2.2 - Priorités de formation et modalités de prise en charge**

Les prises en charge par l'OPCA, désigné à l'article 13 du présent accord, des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas ...), dans la limite du budget annuel, sont définies en CPNEFP et varient en fonction du caractère prioritaire ou non de l'action de formation <sup>2</sup>.

Les priorités de formation du plan de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées notamment en fonction des données issues de l'observatoire des métiers et des qualifications. Ces priorités font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et à leurs modalités de prise en charge. Cette dernière est transmise à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord.

## **Article 2.3 - Calendrier de consultation sur le plan de formation dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel**

La consultation du comité d'entreprise, ou le cas échéant des délégués du personnel, sur le plan de formation a lieu au cours de deux réunions distinctes qui portent, pour la première, sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours et, pour la seconde, sur le plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant.

Les deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours pour un plan concernant l'année civile suivante.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

## **Article 3 - Compte personnel de formation**

Tout salarié ou demandeur d'emploi dispose d'un compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite. Cette disposition s'applique aussi aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation pour répondre aux demandes de formation du salarié.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

### **Article 3.1 - Règles générales**

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant :

- à un titre ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI)
- à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de [l'article L. 335-6 du code de l'éducation](#)
- au socle de connaissances et de compétences défini par décret
- à une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La CPNEFP de la branche, le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) et les conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) décident des listes de formations éligibles au CPF parmi les formations mentionnées aux alinéas précédents.

La liste des formations éligibles au CPF définies par la branche figure en annexe III du présent accord. Les heures portées au crédit du compte personnel de formation peuvent également être mobilisées pour un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

---

<sup>2</sup> Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 37 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle (Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

### **Article 3.2 - Ouverture, calcul et crédit maximal du compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation sont conservées en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou au départ à la retraite de son titulaire. Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail sur la base de :

– 24 heures par an pendant les 5 premières années, puis 12 heures par an pendant les années suivantes, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la formation professionnelle.

### **Article 3.3 - Règles de mobilisation du compte personnel**

La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.

Le non-recours à son compte personnel de formation par un salarié ne peut lui être reproché.

L'employeur ne peut imposer le choix d'une action de formation à un salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit pendant son temps de travail, soit hors temps de travail.

Utilisation en tout ou partie sur le temps de travail : la rémunération du salarié est maintenue.

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.

La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'absence de réponse dans un délai de 1 mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

L'utilisation du CPF pendant le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié. Dans les cinq situations suivantes définies par la loi, le salarié n'aura pas à solliciter l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation, mais uniquement sur le calendrier :

- pour acquérir les socles de connaissances et de compétences de base
- dans le cadre d'une formation suite à l'abondement correctif prévu à [l'article L. 6323-13 du code du travail](#) et mentionné à l'article 5.2 du présent accord
- dans le cadre d'une formation figurant dans les accords de la branche des entreprises d'architecture relatifs à la formation professionnelle continue (voir annexe III du présent accord)
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise
- dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Utilisation en dehors du temps de travail

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 3.1 du présent accord. Dans ce cas, l'employeur n'a ni salaire ni allocation de formation à verser.

La rémunération du salarié est maintenue.

### **Article 3.4 - Abondements complémentaires au compte personnel de formation**

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé.

Il peut être abondé :

- par l'employeur
- par la personne elle-même
- par application d'un accord d'entreprise ou de branche
- par l'OPCA, défini à l'article 13 du présent accord, par les conseils régionaux, Pôle emploi, l'Etat et tout organisme public
- par l'employeur dans le cas prévu à l'article 5.2 du présent accord.

### Article 3.5 - Modalités de prise en charge du CPF

Le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève :

- de l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord, quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes élaborées par la CPNEFP ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels
- de l'entreprise d'au moins 300 salariés, dans les cas d'abondement prévus, lorsque celle-ci choisit d'assumer elle-même le financement du compte personnel de formation de ses salariés en application d'un accord d'entreprise <sup>3</sup>.

### Article 3.6 - Sortie du droit individuel à la formation

Les dispositions légales relatives au droit individuel à la formation restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014.

Un état des heures acquises au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation, sera remis par l'employeur au salarié au plus tard au 31 janvier 2015.

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et non utilisées par le salarié au 1er janvier 2015, sont portées au crédit du compte personnel de formation.

### Article 4 - Financement de la formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord.

Les taux de ces contributions sont appliqués sur la masse salariale brute de l'entreprise, selon les conditions suivantes :

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution unique (*)	0,55 %	1 %	1 %	1 %
Versement conventionnel (**)	0,05 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
Total	0,60 %	1,55 %	1,55 %	1,55 %

(\*) Affectation de la contribution unique selon les dispositions légales.

(\*\*) Le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de la formation définies par la CPNEFP.

### Article 4.1 - Cas particulier : financement de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer (DOM)

La collecte des fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un accord de branche spécifique, selon les conditions fixées par le [décret n° 2014-1378 du 18 novembre 2014](#) relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer.

### Article 4.2 - Date d'effet

Les dispositions du présent article s'appliquent à partir de la collecte exigible en 2016 pour les contributions dues au titre de l'année 2015.

### Article 5- Entretien professionnel

#### Article 5.1- Définition

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du

<sup>3</sup> Le dernier membre de phrase de l'article 3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail. (Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

travail du salarié. Il doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit et daté, dont une copie est remise au salarié.

L'employeur doit également proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à [l'article L. 1225-47 du code du travail](#), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

## **Article 5.2 - Bilan**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par la validation des acquis de son expérience (VAE)
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son coefficient de classification sera majoré de 20 points.

En outre, dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein, ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord une somme forfaitaire correspondant à ces heures selon les modalités définies par la loi, destinée à alimenter la ligne budgétaire « développement de la formation »<sup>4</sup>.

## **Article 6 - Passeport orientation-formation**

Chaque salarié dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Ce passeport est la propriété du salarié. Il y accède par le service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la formation professionnelle.

## **Article 7 - Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment après 3 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an.

Les dépenses liées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au maintien de la rémunération et au frais annexes (transport, repas, etc.) sont définies par la CPNEFP et prises en charge par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.

## **Article 8 - Conseil en évolution professionnelle**

### **Article 8.1 - Bénéficiaires**

Toute personne peut bénéficier, auprès du service public gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires, le salarié est autorisé à s'absenter pour bénéficier du conseil en évolution professionnelle, tous les 2 ans, à la suite de l'entretien professionnel. Dans ce cas, la durée de son absence est considérée comme temps de travail.

---

<sup>4</sup> Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail. (Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)



## **Article 8.2 - Objectifs**

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle et favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et aux qualifications qu'il a acquises
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existant aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

## **Article 9 - Politique de la branche en matière de qualité de la formation**

### **Label formation**

La CPNEFP mène une politique active pour assurer la qualité des actions de formation professionnelle continue proposées aux salariés de la branche des entreprises d'architecture, par le biais du label formation.

#### a) Objectifs

Le label formation est la preuve que l'action de formation répond à des besoins professionnels identifiés comme prioritaires par la CPNEFP et à des critères de qualité techniques et pédagogiques. Toute action de formation labellisée est immédiatement repérable grâce au logo « label formation ». Le label formation est attribué par la CPNEFP, après évaluation des dossiers présentés par les organismes de formation professionnelle continue par un comité d'experts.

#### b) Impact en matière de prise en charge

Les entreprises qui choisissent pour leurs salariés des actions de formation labellisées ont droit à une prise en charge financière renforcée.

Le montant de la prise en charge des actions de formation labellisées est décidé par la CPNEFP de la branche des entreprises d'architecture et mis en œuvre par l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, dans la limite du budget annuel.

## **Article 10 - Politique de la branche en matière d'emploi et de compétences**

### **Article 10.1 - Définition**

Au sein de la branche des entreprises d'architecture, les emplois sont liés à une économie de la connaissance, basée notamment sur les activités de conception du projet architectural et de maîtrise d'œuvre. Le développement continu des compétences des salariés et des entreprises de la branche est donc essentiel.

La politique de la branche des entreprises d'architecture vise ainsi à :

- contribuer à améliorer la compétitivité des entreprises en favorisant la lisibilité des compétences qui sont développées en leur sein
- accompagner les salariés dans la capitalisation de leurs parcours professionnels et leur formation tout au long de la vie
- développer le capital compétences des entreprises et celui des salariés.

### **Article 10.2 - Plate-forme emploi et compétences**

La branche des entreprises d'architecture développe et anime une plate-forme emploi et compétences.

Cette plate-forme de services internet, gratuite et libre d'accès, est ouverte aux entreprises relevant du champ conventionnel, aux salariés et aux demandeurs d'emploi issus de la branche. La plate-forme emploi et compétences mettra à leur disposition un panel d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et compétences adaptés aux besoins de la branche.

## Article 11 - Tutorat

La désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise s'impose pour tout dispositif de formation en alternance.

### Article 11.1 - Mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation
- à professionnaliser le tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétences pédagogiques.

### Définition du tuteur

Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines de compétences de la formation suivie par le bénéficiaire.

Le tuteur devra avoir bénéficié au préalable d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

### Objectifs du tuteur

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation
- d'organiser l'activité des apprenants et contribuer à leur acquisition de connaissances professionnelles
- d'assurer la liaison avec les organismes de formation
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation et à sa validation.

### Article 11.2 - Modalités de prise en charge de la formation et de l'exercice de la fonction tutorale

Les dépenses prises en charge le sont selon les modalités définies par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.

## Article 12 - Dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Formation à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de 3 mois

Conformément à l'article 3.2.2 de l'accord du 27 mars 2014, la branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, durant lesquels un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, sur les budgets de la branche <sup>5</sup>.

Quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets de la branche.

## Article 13 - Organisme collecteur

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA-PL (Actalians), dont le siège est 4, rue Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

---

<sup>5</sup> Phrase étendue sous réserve des dispositions des dispositions de l'article 37 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. (Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

## **Article 14 - Observatoire des métiers et des qualifications**

La CPNEFP fixe à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, au cours du premier trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNEFP examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications.

Le budget attribué à l'observatoire, dans la limite du plafond fixé par arrêté ministériel, est financé par une partie des sommes collectées au titre de la formation.

## **Article 15 - Durée**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de demande, exprimée par une ou plusieurs organisations signataires, le présent accord peut faire l'objet d'une adaptation par la CPNNC tous les ans.

## **Article 16 - Suivi**

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation triennale des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif : « l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue ».

La liste des actions prioritaires des contrats de professionnalisation et la liste des actions éligibles au compte personnel de formation sont annexées au présent accord. Elles sont révisées chaque année par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

Les montants de prise en charge des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation, mis en œuvre par l'OPCA désigné par la branche, figurent en annexe du présent accord.

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront annuellement, par délibération, les montants de prise en charge et les ajustements nécessaires.

## **Article 17 - Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Le présent accord entrera en vigueur pour toute la profession dès son arrêté d'extension et sa parution au Journal officiel.

## Annexe I - Contrat de professionnalisation : liste des actions de formation prioritaires

### Niveau IV (baccalauréat)

Administration	Baccalauréat professionnel gestion-administration. Secrétaire technique.
Techniques du bâtiment	Baccalauréat professionnel technicien d'études du bâtiment, option assistant en architecture, option études et économie. Baccalauréat professionnel technicien géomètre topographe.

### Niveau III (bac+2 : DUT, BTS)

Administration	DUT gestion des entreprises et des administrations.
Conduite de travaux	DUT génie civil, construction durable.
Economie de la construction	BTS études et économie de la construction.
Techniques du bâtiment	BTS bâtiment. BTS design d'espace.

### Niveau II (bac+3 : licence professionnelle)

Administration	Licence professionnelle assistant ressources humaines. Licence professionnelle assistant de gestion administrative. Licence professionnelle administration générale des entreprises. Licence professionnelle administration générale des petites et moyennes entreprises, petites et moyennes industries. Licence professionnelle administration et gestion des entreprises culturelles.
Conduite de travaux	Licence professionnelle conduite de travaux en bâtiment. Licence professionnelle gestion de projet et conduite de travaux. Licence professionnelle gestion de travaux et encadrement de chantier. Licence professionnelle gestion de travaux, encadrement de chantier et construction durable.
Droit	Licence professionnelle droit et techniques du montage d'opérations de construction. Economie de la construction Licence professionnelle économie de la construction. Licence professionnelle économie de la construction en maîtrise d'œuvre.
Paysage	Licence professionnelle infographie paysagère. Techniques du bâtiment Licence professionnelle construire écologique. Licence professionnelle réhabilitation des bâtiments.
Urbanisme	Licence professionnelle assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains. Licence professionnelle assistant chef de projet urbain. Licence professionnelle gestion et aménagement durable des espaces et des ressources. Licence professionnelle gestion des ressources environnementales en milieu rural. Licence professionnelle aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains. Licence professionnelle gestion et coordination des projets en développement urbain. Licence professionnelle développement local et maîtrise de projets.

### Niveau I (bac+5 : master, HMONP)

Administration	Master administration des entreprises.
Architecture	Habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre.
Droit	Master droit immobilier, construction, urbanisme. Master droit immobilier et de la construction. Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement.
Techniques du bâtiment	Master histoire des arts, restauration et réhabilitation du patrimoine bâti.
Urbanisme	Master maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière. Master villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme. Master ville et projets. Master architecture, structure et projets urbains. Master espaces urbains et démarches de projet. Master conception de projets en écodéveloppement. Master construction et aménagement durable. Master urbanisme et projets de territoire. Master diagnostic et intervention sur les territoires. Master aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets.

## Annexe II - Contrat de professionnalisation prioritaire définis par la branche des entreprises d'architecture : montant des prises en charge

Intitulé	Durée maximale du contrat	Durée maximale de la formation	Prise en charge des frais pédagogiques	Prise en charge forfaitaire des salaires
Secrétaire technique, option cadre de vie	12 mois	378 heures	10 €/heure	20 €/heure
Baccalauréat professionnel technicien d'études du bâtiment, option assistant en architecture, option études et économie Baccalauréat professionnel technicien géomètre topographe Baccalauréat professionnel gestion-administration DUT gestion des entreprises et des administrations DUT génie civil – construction durable BTS études et économie de la construction BTS bâtiment BTS design d'espace	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure
Licence professionnelle assistant ressources humaines Licence professionnelle assistant de gestion administrative Licence professionnelle administration générale des entreprises Licence professionnelle administration générale des petites et moyennes entreprises, petites et moyennes industries Licence professionnelle administration et gestion des entreprises culturelles Licence professionnelle conduite de travaux en bâtiment Licence professionnelle gestion de projet et conduite de travaux Licence professionnelle gestion de travaux et encadrement de chantier Licence professionnelle gestion de travaux, encadrement de chantier et construction durable Licence professionnelle droit et techniques du montage d'opérations de construction Licence professionnelle économie de la construction Licence professionnelle économie de la construction en maîtrise d'œuvre Licence professionnelle infographie paysagère Licence professionnelle construire écologique Licence professionnelle réhabilitation des bâtiments	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure
Licence professionnelle assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains Licence professionnelle assistant chef de projet urbain Licence professionnelle gestion et aménagement durable des espaces et des ressources Licence professionnelle gestion des ressources environnementales en milieu rural Licence professionnelle aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains Licence professionnelle gestion et coordination des projets en développement urbain Licence professionnelle développement local et maîtrise de projets	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure
Master administration des entreprises Master droit immobilier, construction, urbanisme Master droit immobilier et de la construction Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement Master histoire des arts, restauration et réhabilitation du patrimoine bâti Master maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière Master villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme Master ville et projets Master architecture, structure et projets urbains Master espaces urbains et démarches de projet Master conception de projets en écodéveloppement Master construction et aménagement durable Master urbanisme et projets de territoire Master diagnostic et intervention sur les territoires Master aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets	24 mois	1 200 heures	10 €/heure	20 €/heure
Habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre	6 mois	150 heures	1 €/heure	Non

## Annexe III - Compte personnel de formation (CPF) : liste des actions de formation éligibles

N/Réf.	Intitulé de la certification	Niveau	Autorité responsable de la certification
1	Baccalauréat professionnel gestion-administration	IV (baccalauréat)	Ministère de l'éducation nationale
2	Secrétaire technique	IV (baccalauréat)	Union nationale des professions libérales (UNAPL) – OPCA
3	Baccalauréat professionnel technicien d'études du bâtiment, option assistant en architecture, option études et économie	IV (baccalauréat)	Ministère de l'éducation nationale
4	Baccalauréat professionnel technicien géomètre topographe	IV (baccalauréat)	Ministère de l'éducation nationale
5	DUT gestion des entreprises et des administrations, option GCF, option GRH, option GMO	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
6	DUT génie civil – construction durable	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
7	BTS études et économie de la construction	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
8	BTS bâtiment	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
9	BTS design d'espace	III (bac + 2 : DUT, BTS)	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
10	Licence professionnelle assistant ressources humaines	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Caen Basse-Normandie, université de Lorraine, ministère chargé de l'enseignement supérieur
11	Licence professionnelle assistant de gestion administrative	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeurbanne, Rhône) Lyon I
12	Licence professionnelle administration générale des entreprises	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeurbanne, Rhône) Lyon I
13	Licence professionnelle administration générale des petites et moyennes entreprises, petites et moyennes industries	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Sophia Antipolis, ministère chargé de l'enseignement supérieur
14	Licence professionnelle administration et gestion des entreprises culturelles	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Haute-Alsace, ministère de l'éducation nationale
15	Licence professionnelle conduite de travaux en bâtiment	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Joseph-Fourier Grenoble I
16	Licence professionnelle gestion de projet et conduite de travaux	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de la Réunion, ministère chargé de l'enseignement supérieur
17	Licence professionnelle gestion de travaux et encadrement de chantier	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Perpignan
18	Licence professionnelle gestion de travaux, encadrement de chantier et construction durable	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Nantes
19	Licence professionnelle droit et techniques du montage d'opérations de construction	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), ministère chargé de l'enseignement supérieur

20	Licence professionnelle économie de la construction	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeurbanne, Rhône) Lyon I, université Bordeaux I (Talence, Gironde), conservatoire national des arts et métiers (CNAM), ministère chargé de l'enseignement supérieur
21	Licence professionnelle économie de la construction en maîtrise d'œuvre	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Nantes
22	Licence professionnelle infographie paysagère	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Bretagne Sud (UBS), université de Lorraine, ministère chargé de l'enseignement supérieur
23	Licence professionnelle construire écologique	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Strasbourg
24	Licence professionnelle réhabilitation des bâtiments	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Claude-Bernard (Villeurbanne, Rhône) Lyon I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
25	Licence professionnelle assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Paris Est Créteil Paris XII, ministère chargé de l'enseignement supérieur
26	Licence professionnelle assistant chef de projet urbain	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), ministère chargé de l'enseignement supérieur
27	Licence professionnelle gestion et aménagement durable des espaces et des ressources	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Perpignan, ministère chargé de l'enseignement supérieur
28	Licence professionnelle gestion des ressources environnementales en milieu rural	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Caen Basse-Normandie, ministère de l'éducation nationale
29	Licence professionnelle aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université Lumière (Lyon) Lyon II
30	Licence professionnelle gestion et coordination des projets en développement urbain	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de la Méditerranée (Marseille) Aix-Marseille II, ministère chargé de l'enseignement supérieur
31	Licence professionnelle développement local et maîtrise de projets	II (bac + 3 : licence professionnelle)	Université de Nantes
32	Master administration des entreprises	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Caen Basse-Normandie, ministère chargé de l'enseignement supérieur
33	Habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre	I (bac + 5 : master, HMONP)	Ministère de la culture et de la communication
34	Master droit immobilier, construction, urbanisme	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Montpellier I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
35	Master droit immobilier et de la construction	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Panthéon Assas (Paris) Paris II, ministère de l'enseignement supérieur
36	Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Rennes I
37	Master histoire des arts, restauration et réhabilitation du patrimoine bâti	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Haute-Bretagne Rennes II, ministère chargé de l'enseignement supérieur
38	Master maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Haute Bretagne Rennes II

39	Master villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Nantes
40	Master ville et projets	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université sciences et technologies Lille I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
41	Master architecture, structure et projets urbains	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Strasbourg
42	Master espaces urbains et démarches de projet	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Paris Est Créteil Paris XII, ministère chargé de l'enseignement supérieur
43	Master conception de projets en écodéveloppement	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université sciences et technologies Lille I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
44	Master construction et aménagement durable	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université sciences et technologies Lille I, ministère chargé de l'enseignement supérieur
45	Master urbanisme et projets de territoire	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Paul-Valéry (Montpellier) Montpellier III, ministère chargé de l'enseignement supérieur
46	Master diagnostic et intervention sur les territoires	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université Haute-Bretagne Rennes II
47	Master aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets	I (bac + 5 : master, HMONP)	Université de Strasbourg, ministère chargé de l'enseignement supérieur