

**Entre le collège employeurs,**

Le Syndicat de l'Architecture, 24 rue des Prairies 75020 PARIS,

représenté par : *JF CHEMAIS*

L'Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes (UNSA), 29 boulevard Raspail 75007 PARIS,

représentée par : *Christophe YUEN*

**Et le collège salariés,**

- Le Syndicat CFE CGC BTP, 15 rue de Londres 75009 PARIS,

représenté par :

- La FNSCBA CGT, Case 413, 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex,

représentée par : *Carment Tabbigh*

- La Fédération Générale FO Construction, 170 avenue Parmentier 75010 PARIS,

représentée par :

- La FNCCB SYNATPAU CFDT, Bourse du Travail, 3 rue du Château d'Eau 75010 PARIS,

représentée par : *Stéphane CALDARD*

- La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, 251 rue du Faubourg Saint Martin 75010 PARIS,

représentée par :

- La FESSAD UNSA, 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex

représentée par : *Frédérique ASSVIDA*

Il est convenu ce qui suit :

**ACCORD FORMATION**

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 05 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.

**SOMMAIRE**

**PREAMBULE**

**ARTICLE 1 - LA PROFESSIONNALISATION**

Article 1.1 - Le contrat de professionnalisation

Article 1.1.1 - Règles générales

Article 1.1.2 - Parcours de formation

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

a) Contrats de professionnalisation prioritaires

b) Contrats de professionnalisation non prioritaires

Article 1.1.4 - Les formations prioritaires

Article 1.2 - La période de professionnalisation

Article 1.2.1 - Règles générales

Article 1.2.2 - Parcours de formation

Article 1.2.3 - Rémunérations



## ARTICLE 2 - LE PLAN DE FORMATION

Article 2.1 - Les catégories d'actions du plan de formation

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

b) - Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés

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

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

## ARTICLE 3 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article 3.1 - Règles générales

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

Article 3.3 - Règles de mobilisation du Compte Personnel de Formation :

- Utilisation hors temps de travail

- Utilisation sur le temps de travail

Article 3.4 - Abondements complémentaires au compte personnel de formation

Article 3.5 - Modalités de prise en charge du compte personnel de formation

Article 3.6 - Sortie du Droit Individuel à la Formation

## ARTICLE 4 - FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 4.1 - Cas particulier : Financement de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer (dom)

Article 4.2 - Date d'effet

## ARTICLE 5 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 5.1 - Définition

Article 5.2 - Bilan

## ARTICLE 6 - PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

## ARTICLE 7 - BILAN DE COMPÉTENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

## ARTICLE 8 - CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 8.1 - Bénéficiaires

Article 8.2 - Objectifs

## ARTICLE 9 - POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE LA FORMATION

Label formation

a) Objectifs

b) Impact en matière de prises en charge

## ARTICLE 10 - POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES

Article 10.1 - Définition

Article 10.2 - Plateforme Emploi & Compétences

## ARTICLE 11 - TUTORAT

Article 11.1 - Mission tutorale

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

## ARTICLE 12 DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## ARTICLE 13 - ORGANISME COLLECTEUR

## ARTICLE 14 - OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

## ARTICLE 15 - DURÉE DE L'ACCORD

## ARTICLE 16 - SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

## ARTICLE 17 - EXTENSION DE L'ACCORD

## ANNEXES AU PRÉSENT ACCORD

Annexe 1 : Contrat de professionnalisation : liste des formations prioritaires

Annexe 2 : Contrat de professionnalisation prioritaires définis par la Branche des entreprises d'architecture : montant des prises en charge

Annexe 3 : Compte personnel de formation : liste des formations éligibles

## PREAMBULE

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 1 - LA 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 - Le 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, mobiliser, 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 seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six 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 six et douze mois. Cette durée peut aller jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes mentionnées à l'article L6325-1-1 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 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 compétences défini par décret ;  
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 à 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 deux 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 - Les formations prioritaires

La CPNEFP décide des actions de formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation. Cette liste figure en annexe 1 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 2 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.

#### Article 1.2 - La 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'entreprises 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 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.

## 2 - LE PLAN DE FORMATION

### Article 2.1 - Les 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.

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 Qualifications. Ces priorités font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et leurs modalités de prises 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 1<sup>er</sup> 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 - LE 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 en 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 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 compétences défini par décret ;  
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 (COPANEP) 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 3 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).

### Article 3.2 - Ouverture du compte, 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 cinq premières années, puis 12 heures par an pendant les années suivantes, et 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 d'un 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 connaissance 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 3 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 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'État 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.

#### 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 1<sup>er</sup> 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 :

Convention collective nationale des entreprises d'architecture - IDCC : 2332  
Accord du 12 mars 2015, relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises d'architecture

	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 deux 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 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 six 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 six 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 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, et destinée à alimenter la ligne budgétaire "développement de la formation".

#### 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 COMPETENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (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 d'un 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 EVOLUTION 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 en retraite, quel que soit son statut.

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

##### 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 qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

#### ARTICLE 9 - POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIERE DE QUALITE 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 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 MATIERE D'EMPLOI ET DE COMPETENCES

### 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 - Plateforme Emploi & compétences

La Branche des entreprises d'architecture développe et anime une plateforme Emploi & compétences.

Cette plateforme 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 plateforme Emploi & 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 de :

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

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

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

**ARTICLE 12 DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Formation à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de trois 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.

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'OPCAPL (ACTALIANS), dont le siège est 4 rue Colonel Driant, 75046 PARIS CEDEX 01

**ARTICLE 14 - OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

La CPNEFP fixe à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, au cours du 1<sup>er</sup> 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 - DUREE DE L'ACCORD**

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 DU PRESENT ACCORD

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 prises en charge et les ajustements nécessaires.

#### ARTICLE 17 - EXTENSION DE L'ACCORD

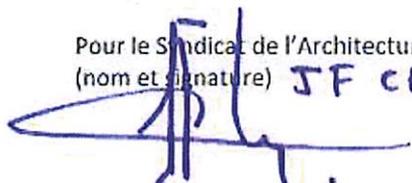
Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du travail.

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

Fait à Paris, le 12 Mars 2015

#### Collège employeurs

Pour le Syndicat de l'Architecture  
(nom et signature)

  
JF CHEMAIS

Pour l'UNSA

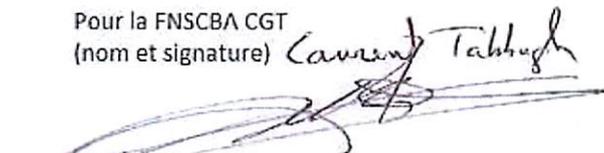
(nom et signature) Christophe YUEN



#### Collège salariés

Pour le Syndicat CFE CGC BTP  
(nom et signature)

Pour la FNSCBA CGT  
(nom et signature)

  
Laurent Tabhegh

Pour la FG FO Construction  
(nom et signature)

Pour la FNCB SYNATPAU CFDT  
(nom et signature)

Stéphane CALNARD

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC  
(nom et signature)

Pour la FESSAD UNSA  
(nom et signature)

Fredéric PAVIERA





## Annexe 1 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 Economie de la construction  
Licence professionnelle Economie 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'état 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

\*\*\*\*\*



045090009770000661012

**ANNEXE 2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PRIORITAIRES DEFINIS PAR LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE : MONTANT DES PRISES EN CHARGE**

Intitulés	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 h	10 €/h	20 €/h
. 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	1200 h	10 €/h	20 €/h
. 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 Economie de la construction . Licence professionnelle Economie de la construction en maîtrise d'œuvre . Licence professionnelle Infographie paysagère . Licence professionnelle Construire écologique . Licence professionnelle Réhabilitation des bâtiments	24 mois	1200 h	10€/h	20 €/h

Convention collective nationale des entreprises d'architecture - IDCC : 2332  
 Accord du 12 mars 2015, relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises d'architecture

Intitulés	Durée maximale du contrat	Durée maximale de la formation	Prise en charge des frais pédagogiques	Prise en charge forfaitaire des salaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Licence Professionnelle Assistance technique au développement et à l'aménagement des espaces périurbains</li> <li>. Licence Professionnelle Assistant chef de projet urbain</li> <li>. Licence professionnelle Gestion et aménagement durable des espaces et des ressources</li> <li>. Licence professionnelle Gestion des ressources environnementales en milieu rural</li> <li>. Licence Professionnelle Aménagement du territoire et urbanisme, option espaces périurbains</li> <li>. Licence Professionnelle Gestion et coordination des projets en développement urbain</li> <li>. Licence Professionnelle Développement local et maîtrise de projets</li> </ul>	24 mois	1200 h	10 €/h	20 €/h
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Master Administration des entreprises</li> <li>. Master Droit immobilier, construction, urbanisme</li> <li>. Master Droit immobilier et de la construction</li> <li>. Master droit public, spécialité juriste en droit de l'urbanisme et de l'aménagement</li> <li>. Master Histoire des arts, Restauration et réhabilitation du patrimoine bâti</li> <li>. Master Maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière</li> <li>. Master Villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme</li> <li>. Master Ville et projets</li> <li>. Master Architecture, structure et projets urbains</li> <li>. Master Espaces urbains et démarches de projet</li> <li>. Master Conception de projets en écodéveloppement</li> <li>. Master Construction et aménagement durable</li> <li>. Master Urbanisme et projets de territoire</li> <li>. Master Diagnostic et intervention sur les territoires</li> <li>. Master Aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets</li> </ul>	24 mois	1200 h	10 €/h	20 €/h
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Habilitation de l'architecte diplômé d'état à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre</li> </ul>	6 mois	150 h	1 €/h	NON

065090009770000661112

LT SC  
 FA  CX

**ANNEXE 3 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : LISTE DES ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES**

N/Ref.	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 Economie 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

ANNEXE 3 (SUITE) COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : LISTE DES ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES

N/Ref.	Intitulé de la certification	Niveau	Autorité responsable de la certification
21	Licence professionnelle Economie 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	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université de Caen Basse Normandie, Ministère chargé de l'enseignement supérieur
33	Habilitation de l'architecte diplômé d'état à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Ministère de la Culture et de la Communication
34	Master Droit immobilier, construction, urbanisme	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université de Montpellier I, Ministère chargé de l'enseignement supérieur
35	Master Droit Immobilier et de la construction	Niveau 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	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Rennes I
37	Master Histoire des arts, Restauration et réhabilitation du patrimoine bâti	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Haute Bretagne Rennes II, Ministère chargé de l'enseignement supérieur
38	Master Maîtrise d'ouvrage urbaine et immobilière	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Haute Bretagne Rennes II
39	Master Villes et territoires : politiques et pratiques de l'urbanisme	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université de Nantes

**ANNEXE 3 (SUITE) COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : LISTE DES ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES**

<i>N/Ref.</i>	<i>Intitulé de la certification</i>	<i>Niveau</i>	<i>Autorité responsable de la certification</i>
40	Master Ville et projets	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Sciences et Technologies Lille I, Ministère chargé de l'enseignement supérieur
41	Master Architecture, structure et projets urbains	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université de Strasbourg
42	Master Espaces urbains et démarches de projet	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Paris Est Créteil Paris XII, Ministère chargé de l'enseignement supérieur
43	Master Conception de projets en écodéveloppement	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Sciences et Technologies Lille I, Ministère chargé de l'enseignement supérieur
44	Master Construction et aménagement durable	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Sciences et Technologies Lille I, Ministère chargé de l'enseignement supérieur
45	Master Urbanisme et projets de territoire	Niveau 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	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université Haute Bretagne Rennes II
47	Master Aménagement, développement et urbanisme, étude et conduite de projets	Niveau I (Bac+5 : Master, HMONP)	Université de Strasbourg, Ministère chargé de l'enseignement supérieur