

## **Argumentaire à destination des agences d'architecture : soutenir la formation HMONP d'un-e salarié-e**

Face aux interrogations récurrentes concernant la prise en charge de la formation HMONP (Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre en Nom Propre) par les employeur-euses et les salarié-es, il nous a semblé utile de proposer un argumentaire destiné à accompagner les discussions entre les salarié-es et leur structure d'accueil. Loin de toute injonction, cette note vise à favoriser un dialogue constructif autour d'un enjeu partagé : le développement des compétences au sein des agences. Elle peut constituer une base de réflexion et d'échange pour sensibiliser les structures à l'intérêt, à la fois individuel et collectif, que représente cette formation.

Pour convaincre une agence d'architecture, ou toute autre structure, de prendre en charge les frais de formation pour la HMONP et d'intégrer le temps de formation dans le cadre des heures de travail, voici quelques arguments qu'un-e salarié-e pourrait mettre en avant :

### **1. Avantage pour l'agence : montée en compétences**

- **Amélioration des compétences de l'employé-e** : En obtenant la HMONP, le-a salarié-e sera habilité-e à prendre davantage de responsabilités, notamment en ce qui concerne la maîtrise d'œuvre et le suivi des chantiers. Cela permettra à l'agence d'avoir un personnel plus qualifié, capable d'assumer des projets avec une autonomie accrue.
- **Renforcement de la crédibilité et de la compétitivité de l'agence** : Avec des collaborateur-ices habilité-es, l'agence peut améliorer son image auprès des client-es et partenaires. Un-e architecte habilité-e peut signer des permis de construire, ce qui peut accroître les opportunités commerciales de l'agence.

### **2. Rentabilité à long terme pour l'agence**

- **Investissement à long terme** : En soutenant cette formation, l'agence investit dans un-e collaborateur-ice qui pourra ensuite rapporter davantage à l'entreprise, notamment en prenant en charge des projets plus complexes et en réduisant potentiellement les coûts liés à l'embauche d'expert-es externes.
- **Fidélisation des employé-es** : Prendre en charge la formation montre que l'agence s'engage dans le développement professionnel de ses collaborateur-ices, ce qui peut renforcer la loyauté du-de la salarié-e et réduire le turnover.

### 3. Formation continue : un droit et une opportunité

- **Le droit à la formation** : Le·a salarié·e pourrait rappeler que, selon le Code du travail français, il·elle dispose d'un droit à la formation continue dans le cadre de son emploi. Ce droit permet aux salarié·es de se former tout en travaillant. En tant qu'agence d'architecture, soutenir l'évolution professionnelle des salarié·es est un avantage pour la structure.

### 4. Conformité avec les obligations légales de l'employeur·euse

- **Obligation de développement des compétences** : Les employeur·euses sont tenu·es de s'assurer que leurs salarié·es maintiennent et développent leurs compétences. En intégrant cette formation dans le cadre des heures de travail, l'agence respecte non seulement les obligations légales, mais elle tire également parti d'une meilleure gestion de la formation professionnelle.

### 5. Impact minimal sur la charge de travail

- **Modularité de la formation HMONP** : La formation HMONP est généralement organisée sur plusieurs mois avec des sessions modulaires. Cela permet au·à la salarié·e de suivre la formation sans perturber de manière importante son activité professionnelle. L'agence peut ainsi planifier l'organisation du travail en fonction du calendrier de formation.

### 6. Partenariat pour un projet commun

- **Un projet commun** : Proposer cette démarche non seulement comme un projet personnel, mais comme un projet commun entre le·a salarié·e et l'agence. Le·a salarié·e pourrait s'engager à rester dans l'agence pour une durée déterminée après l'obtention de la HMONP, montrant ainsi que cet investissement profite aux deux parties.

---

#### Textes de référence :

Pour renforcer cet argumentaire, il est possible de s'appuyer sur des textes législatifs, conventionnels et des dispositifs spécifiques à la formation professionnelle. Voici quelques extraits pertinents :

#### 1. Code du travail – Article L6311-1

*"La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale (...)."*

#### 2. Convention collective nationale des entreprises d'architecture – Article 14.2

*"Les parties signataires conviennent de la nécessité d'encourager la formation professionnelle tout au long de la vie (...)."*

#### 3. Accord de branche du 28 octobre 2009 sur la formation professionnelle

*"L'employeur·euse s'engage à assurer le maintien de l'employabilité de ses salarié·es (...)."*

**4. Article L6321-2 du Code du travail – Temps de formation sur le temps de travail**

*"L'employeur·euse assure l'adaptation des salarié·es à leur poste de travail (...)."*

**5. Article L6321-1 – Plan de développement des compétences**

*"Les actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salarié·es à leur poste de travail (...) sont réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences."*

**6. Article L6323-6 – Compte Personnel de Formation (CPF)**

*"Le compte personnel de formation peut être utilisé pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur."*

**Conclusion**

:

En s'appuyant sur ces arguments et textes, le·a salarié·e peut proposer une démarche constructive à son employeur·euse, mettant en lumière le double bénéfice d'un tel accompagnement : sécuriser le parcours professionnel tout en renforçant durablement la qualité et la compétitivité de l'agence.