



# VAE collective dans l'artisanat :

## leviers, freins, opportunités, préconisations

L'Observatoire VAE, porté par le Carif-Oref de Normandie, vient de réaliser une étude soutenue par la Direccte Normandie, à la demande de la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat (CRMA). Une étude réalisée auprès des chefs d'entreprises, conjoints collaborateurs et salariés, pour accompagner la CRMA dans la mise en place d'actions de VAE collective au sein des entreprises artisanales. Cette étude a montré l'importance de promouvoir la VAE auprès des dirigeants des entreprises et de leur conjoint collaborateur. Ce zoom livre les principaux enseignements de cette étude.

### LES ENTREPRISES ARTISANALES EN BREF

Au 31 décembre 2018, elles sont au 10<sup>e</sup> rang en France et 5<sup>e</sup> rang pour ce qui est de leur poids dans l'économie régionale. La Normandie compte 60 717 entreprises (auto-entrepreneurs compris).

L'artisanat est composé de quatre secteurs d'activités : le bâtiment (40 %), les services (35 %), l'alimentation (13 %) et la production (12 %).

L'artisanat normand, comptait au 31 décembre 2018, 64 655 chefs d'entreprise, 2 326 conjoints collaborateurs et 101 602 salariés (hors apprentis). 24 % des chefs d'entreprise sont des femmes et 53 % ont plus de 45 ans. 84 % des conjoints collaborateurs sont des femmes et 66 % ont plus de 45 ans.

### DOUZE CHEFS D'ENTREPRISES ET DIX CONJOINTS COLLABORATEURS (DIX FEMMES) INTERROGÉS

Les chefs d'entreprise sont mobilisés sur le cœur de métier de l'entreprise artisanale et ils passent peu de temps sur les activités de gestion. Quant aux conjointes collaboratrices interrogées, leur rôle est bien défini et pour la majorité d'entre elles sur des activités de comptabilité-facturation ou d'accueil-relation clients. Seule une petite partie exerce une activité en parallèle.

Une forte proportion de diplômés tant chez les chefs d'entreprise que chez les conjointes collaboratrices, est le plus souvent en rapport, tout ou partiellement, avec les tâches effectuées dans l'entreprise artisanale. Ces diplômés ont le plus souvent été acquis par la voie de la formation initiale et ont permis aux chefs d'entreprise de s'installer à leur compte et de développer leur activité et aux conjointes collaboratrices de s'inscrire durablement dans la fonction exercée dans l'entreprise artisanale.





L'offre de formation professionnelle continue est connue. Les chefs d'entreprise et les conjointes collaboratrices s'en saisissent mais pas autant qu'ils et elles le souhaiteraient par manque de temps. Sont privilégiés les échanges entre pairs ou le recours à un expert comme un comptable ou un informaticien. Ils favorisent la formation qualifiante ou la formation non formalisée par des processus pédagogiques. La formation diplômante ou certifiante est peu investie puisque seulement quatre personnes interrogées sur les 22 ont obtenu un diplôme ou une certification par le biais de la formation professionnelle continue.

Les chefs d'entreprise ne semblent pas réfractaires à la gestion des compétences mais manquent d'outils et de temps pour mener à bien ce projet. Les conjointes collaboratrices estiment détenir les compétences et savoir-faire nécessaires. Elles apparaissent globalement sereines par rapport à l'avenir et à leur fonction. Les entreprises artisanales possèdent des compétences, elles savent les actualiser, les renouveler ou en acquérir de nouvelles pour s'adapter à la diversité des situations rencontrées.

L'enjeu pour les entreprises artisanales, serait de formaliser ces compétences tout en conservant un modèle souple, adaptatif et réactif nécessaire à l'activité. Passer d'un modèle de formation informelle à un modèle plus formalisé. La formation devrait occuper un rôle central dans le développement de ces entreprises. En observant les différentes modalités de formation qui existent, les organisations apprenantes ont de plus en plus d'outils à leur disposition pour se développer et permettre la gestion des compétences. La VAE peut jouer ici un rôle.



## LA VAE : ENTRE MÉCONNAISSANCE ET MANQUE D'INFORMATION

La VAE est méconnue voir inconnue pour huit dirigeants sur douze. Neuf conjointes collaboratrices sur dix en ont entendu parler mais ne s'y sont jamais réellement intéressées.

Les plus sceptiques ont fait valoir les arguments suivants :

- les diplômes acquis antérieurement suffisent pour l'activité exercée
- l'expérience professionnelle, la motivation et les compétences priment face à un diplôme ou une certification
- le manque de temps
- l'absence de besoin de reconnaissance
- la difficulté face à l'écrit
- l'approche imminente de la retraite.

D'autres, ont vu un intérêt potentiel à la VAE :

- une reconnaissance officielle des compétences détenues par l'entreprise
- un élargissement potentiel de l'activité
- une sécurité pour les conjointes collaboratrices qui, en cas de coup dur, pourraient légitimement rechercher un emploi hors de l'entreprise.

## PROMOUVOIR LA VAE POUR REPÉRER, RÉVÉLER ET VALORISER LES COMPÉTENCES

Les entretiens ont montré que la VAE était peu connue et peu utilisée au sein des entreprises artisanales normandes. Cette situation est due à plusieurs facteurs, tels que la petite taille des entreprises qui ne favorise pas le développement d'une fonction ressources humaines, le peu de légitimité accordée aux diplômes au vu de l'expérience, le manque de temps ou encore la difficulté à s'imaginer exercer hors de l'entreprise artisanale n'encourage pas la projection dans un parcours professionnel.

Promouvoir la VAE auprès des dirigeants et des conjoints collaborateurs pourrait être un enjeu pour repérer, révéler et valoriser les compétences du capital humain détenu par l'entreprise. Pour démontrer également que la possession d'un diplôme peut être utile notamment en cas de bouleversement (rupture, faillite, maladie...) ou pour faire



valoir son parcours professionnel, répondre à des réglementations et attester de ses compétences et savoir-faire dans un projet de transition professionnelle ou de mobilité. Sans compter que les bénéfices personnels apportés par la réussite d'un parcours VAE sont avérés. Particulièrement sur la confiance en soi et le sens à donner à son travail.

Les quatre préconisations qui suivent tiennent compte des éléments cités ci-dessus et sont des pistes potentielles d'actions pour la CRMA.

- Mieux informer et communiquer sur la VAE
- Faire de la VAE un outil de gestion des ressources humaines pour les chefs d'entreprise
- Mettre en lumière les diplômes et certifications spécifiques aux métiers transversaux de l'artisanat
- Nommer un chef de projet VAE au sein de la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat.



*Etude préalable à la mise en place d'une action de VAE collective dans les entreprises artisanales normandes (avril 2020)*

**Elise Dehays**  
(Carif-Oref de Normandie)