

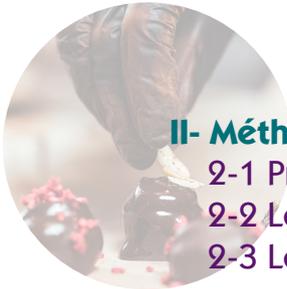


Etude préalable à la mise en place
d'une **action de VAE**
collective
dans les entreprises artisanales
normandes



I- Contexte et objectif de l'étude

4



II- Méthodologie

5

- 2-1 Présentation de l'échantillon 5
- 2-2 Les entretiens téléphoniques 6
- 2-3 Les guides d'entretien 7

III- Les entreprises artisanales normandes en bref

8



IV- Caractéristiques du public interrogé : les chefs d'entreprise et les conjointes collaboratrices

11

- 4-1 Les chefs d'entreprise 12
 - 4-1-1 Fonction dans l'entreprise 12
 - 4-1-2 La formation et les diplômes 13
 - 4-1-3 Les compétences 14
- 4-2 Les conjointes collaboratrices 15
 - 4-2-1 Fonction et emplois annexes 15
 - 4-2-2 La formation et les diplômes 16
 - 4-2-3 Les compétences 17



V- La VAE

5-1 Les chefs d'entreprise
sont trop peu informés sur la VAE

5-2 Les conjointes collaboratrices
méconnaissent la VAE



18

18

19

VI- Les recommandations

20

6-1 Mieux informer et communiquer sur la VAE

20

6-2 Faire de la VAE un outil de gestion
des ressources humaines pour les chefs d'entreprise

22

6-3 Mettre en lumière les diplômes
et certifications spécifiques
aux métiers transversaux de l'artisanat

23

6-4 Nommer un chef de projet VAE
au sein de la Chambre régionale
des métiers et de l'artisanat

24

Annexes

25





CONTEXTE ET OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Le projet trouve sa genèse dans l'étude « Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes » réalisée en 2013. Soutenue par la Direccte et la Région Haute-Normandie, pilotée par l'UPA (ex U2P, Union des entreprises de proximité) et réalisée par le Crefor (ex Carif- Oref de Haute-Normandie), cette étude proposait de porter une attention spécifique au rôle des conjoints d'artisans sous statut de conjoint collaborateur au sein de leurs entreprises respectives.

Dans un premier temps pour connaître les domaines d'intervention des conjoints dans les tâches de l'entreprise artisanale et leurs spécificités en fonction du secteur d'activité. Dans un deuxième temps pour déterminer si les compétences et savoir-faire mis en application dans l'entreprise pouvaient être valorisés par l'acquisition de certifications notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Plus de 400 conjoints avaient participé à cette étude spécifique, inédite en France.

En 2019, la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat (CRMA) a souhaité mobiliser l'expertise technique de l'Observatoire VAE du Carif- Oref de Normandie par la réalisation d'une étude auprès des chefs d'entreprises, conjoints collaborateurs et salariés, pour l'accompagner dans la mise en place d'actions de VAE collective au sein des entreprises artisanales. Projet soutenu par la Direccte. Cette étude a pour objectif d'identifier, le niveau de connaissance de la VAE du public cible, les modalités de recours, le repérage des freins et les leviers potentiels.

Les préconisations issues de cette étude permettront de développer et d'affiner les propositions d'actions à mettre en place auprès des entreprises artisanales afin qu'elles puissent connaître et utiliser la VAE comme un véritable outil de résolution de la problématique emploi compétence, de gestion des ressources humaines et de développement des compétences.

L'étude fait référence aux conjointes collaboratrices puisque les enquêtés, pour cette catégorie, ont été exclusivement des femmes.





L'étude s'est portée sur des chefs d'entreprises, des conjoints collaborateurs et des salariés travaillant dans une entreprise artisanale normande immatriculée au Répertoire des Métiers et relevant de ce fait du secteur de l'artisanat et des métiers.

Elle s'appuie sur plusieurs ressources : une analyse des travaux existants, une production statistique issue de l'Atlas statistique de l'artisanat normand (éd. 2019) réalisé par l'Observatoire régional de l'artisanat de Normandie et des entretiens téléphoniques qualitatifs auprès de chefs d'entreprises artisanales et de conjoints collaborateurs normands.

Les constats présentés sont le fruit de la parole des professionnels interrogés, leur expérience et leur ressenti. Ils ne sauraient représenter l'ensemble des avis et expériences des professionnels de l'artisanat.

2-1 PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON

Un échantillon d'une centaine d'entreprises artisanales a été constitué en décembre 2019, à partir des données mises à disposition par la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat (fichier complet de 60 717 entreprises artisanales).

Les critères pour réaliser cet échantillon ont été les suivants :

- Secteur d'activité
- Département
- Effectif salarié

Quarante entreprises ont été contactées pour participer au diagnostic et vingt-cinq ont répondu favorablement pour être entendues par téléphone en janvier 2020 et répondre aux questions de l'observatoire VAE du Carif- Oref de Normandie.

- Dix-huit entreprises ont finalement répondu aux questions du Carif-Oref
- Cinq entreprises ont décliné les rendez-vous fixés. Pour quatre d'entre elles, la charge de travail était la cause
- Deux étaient en congé et une a eu un empêchement de dernière minute.



NOMBRE D'ENTREPRISES CONTACTÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ		NOMBRE D'ENTREPRISES CONTACTÉES PAR DÉPARTEMENT NORMAND		NOMBRE D'ENTREPRISES CONTACTÉES PAR EFFECTIF	
Alimentation	3	Calvados	7	0	4
Bâtiment	7	Eure	2	1 ou 2	5
Production	4	Manche	1	3 à 5	4
Services	4	Orne	1	6 à 9	2
	18	Seine-Maritime	7	10 à 19	3
			18		18

2-2 LES ENTRETIENS TÉLÉPHONIQUES

Les entretiens téléphoniques se sont déroulés sur la période du 6 au 31 janvier 2020.

Leur durée respective était de 20 à 30 minutes.

Dix conjoints collaborateurs et douze chefs d'entreprises (une femme et onze hommes) ont répondu aux questions du Carif-Oref de Normandie.

ENTREPRISE CONTACTÉE	VILLE	DÉPARTEMENT	NOMBRE DE SALARIÉS	SECTEUR D'ACTIVITÉ
Boulangerie Gordien	LE MESNIL ESNARD	76	6 à 9 salariés	Alimentation
La Bolée Normande	GRANVILLE	50	3 à 5 salariés	Alimentation
L'atelier du pain	CAILLY	76	10 à 19 salariés	Alimentation
Automatisme Denis François (ADF)	SAINT SYLVAIN	14	0 salarié	Bâtiment
Cheminée Fortis	VIRE-NORMANDIE	14	1 ou 2 salariés	Bâtiment
Entreprise Dominique Nallet	DOZULE	14	Unités non employeuses	Bâtiment
Entreprise Etienne Pottier	JUVIGNY VAL D'ANDAINE	61	6 à 9 salariés	Bâtiment
Entreprise Stéphane Jacques	GENNEVILLE	14	1 ou 2 salariés	Bâtiment
Felice Burgio - Maçonnerie	ACQUIGNY	27	Unités non employeuses	Bâtiment
Isolation 14	ST MARTIN DES ENTREES	14	3 à 5 salariés	Bâtiment
Atelier Houdou	BERNAY	27	3 à 5 salariés	Production
Atelier Technimetal	PAVILLY	76	10 à 19 salariés	Production
Entreprise Holleville Grognet	CUVERVILLE SUR YERES	76	1 ou 2 salariés	Production
Maison Autin Tapissiers-décorateurs	AUPPEGARD	76	3 à 5 salariés	Production
Atelier Baumann	ROUTES	76	Unités non employeuses	Services
Centre auto expert Petruvien	ISIGNY SUR MER	14	1 ou 2 salariés	Services
Normandie Motors Services	FONTENAY LE PESNEL	14	1 ou 2 salariés	Services
Salon de coiffure David Hériché	LUNERAY	76	10 à 19 salariés	Services

2-3 LES GUIDES D'ENTRETIEN

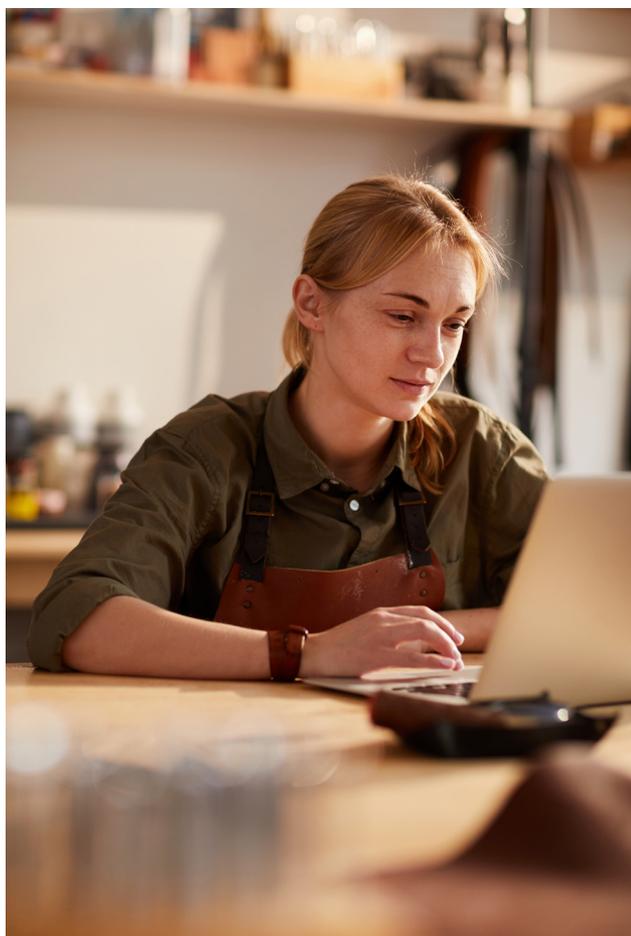
Deux guides d'entretiens (disponibles en annexe) ont été réalisés. L'un, à destination des chefs d'entreprise artisanale et l'autre pour les conjoints collaborateurs.

Le guide destiné aux chefs d'entreprise abordait quatre thématiques :

- l'identité des entreprises et des chefs d'entreprises,
- la formation et la gestion des ressources humaines,
- les compétences exercées (existantes, manquantes, celles repérées, valorisées et/ou valorisables),
- la VAE pour les chefs d'entreprises eux-mêmes et/ou les conjoints collaborateurs et/ou les salariés (niveau de connaissance, leviers, freins).

Le guide destiné aux conjoints collaborateurs traitait des cinq points suivants :

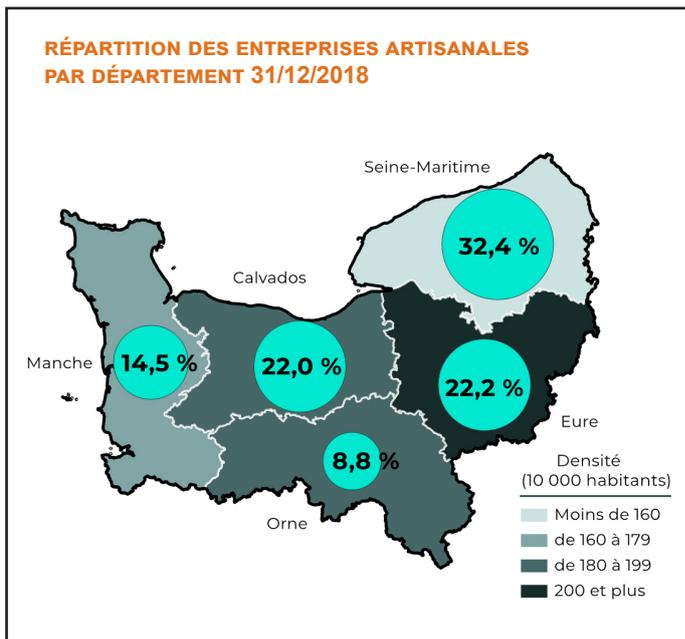
- leur rôle dans l'entreprise artisanale et leur emploi annexe si existant,
- leur formation (initiale et continue),
- leurs compétences exercées (développées ou à développer, techniques et transversales, valorisée ou non),
- l'évolution envisagée dans ou hors de l'entreprise artisanale,
- la VAE (niveau de connaissance, leviers, freins).





LES ENTREPRISES ARTISANALES NORMANDES EN BREF

10^e rang en France et 5^e rang pour ce qui est de son poids dans l'économie régionale



Source : Atlas statistique de l'artisanat normand 2019, CMA Normandie

La Normandie compte 60 717 entreprises (auto-entrepreneurs compris)

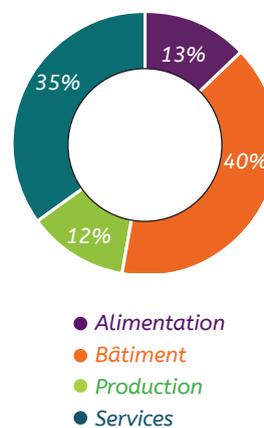
C'est l'une des régions de France où l'artisanat est le plus fortement représenté. Le nombre d'entreprises artisanales s'élève à 60 717, ce qui représente 4 % des 1 452 845 entreprises artisanales françaises au 31/12/2018 (y compris départements et régions d'outre-mer) et 36 % des 170 494 entreprises normandes du secteur privé marchand hors agriculture. La Seine-Maritime et le 1^{er} département normand en nombre d'entreprises artisanales en décembre 2018, soit 32 % des entreprises normandes, suivi par l'Eure (22,2 %) et le Calvados (22 %).



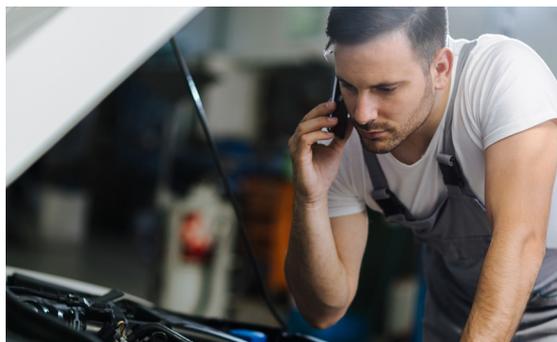
L'artisanat est composé de quatre secteurs d'activités

Parmi les quatre secteurs d'activité artisanaux, le bâtiment et les services prédominent en nombre d'entreprises. Ainsi le **bâtiment** compte 23 944 entreprises, soit 40 % et les **services** 21 193, soit 35 %. L'**alimentation** compte 7 986 entreprises, soit 13 % et la **production**, 7 396 entreprises, soit 12 %.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES ARTISANALES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ NAR NIVEAU 4 – 31/12/2018



Atlas statistique de l'artisanat normand 2019, CMA Normandie

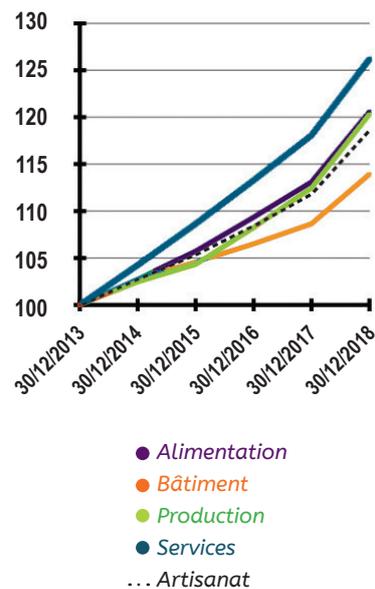


Un nombre d'entreprises en augmentation

L'artisanat a vu son nombre d'entreprises progresser de 19 % sur 5 ans (+ 6 % en 2018).

L'effet micro-entreprises est un facteur explicatif important qui explique la forte expansion du nombre d'entreprises artisanales normandes. Si l'on fait abstraction du nombre de micro-entreprises, le volume d'entreprises n'augmente dans ces conditions que de 2 % en 2018 dans l'artisanat normand.

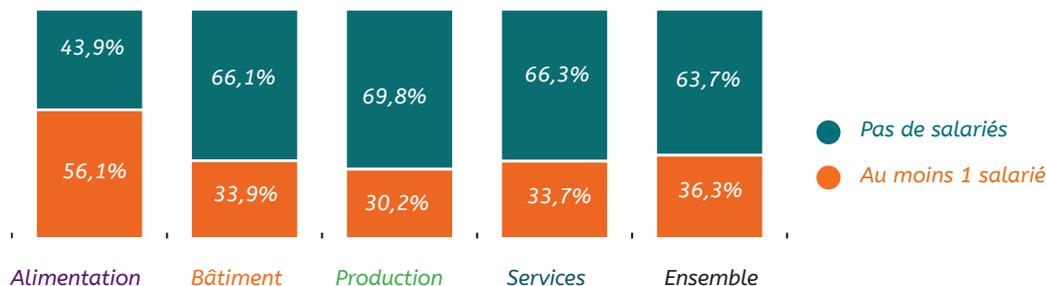
EVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ARTISANALES PAR DÉPARTEMENT (INDICE BASE 100 AU 31/12/2013)



Source : Atlas statistique de l'artisanat Normand 2019, CMA Normandie

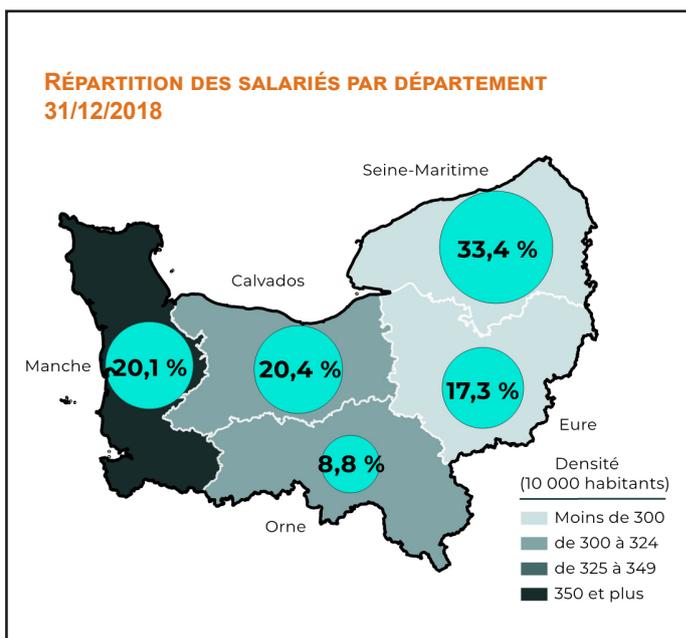
36 % des entreprises artisanales normandes sont employeuses de salariés

POIDS DES ENTREPRISES EMPLOYEUSES PAR SECTEUR NAR4-31/12/2018



Source : Atlas statistique de l'artisanat normand 2019, CMA Normandie





Source : Atlas statistique de l'artisanat normand 2019, CMA Normandie

101 602 salariés (hors apprentis) travaillent dans une entreprise artisanale normande. C'est donc 12 % des 820 972 salariés normands du secteur privé marchand hors agriculture.

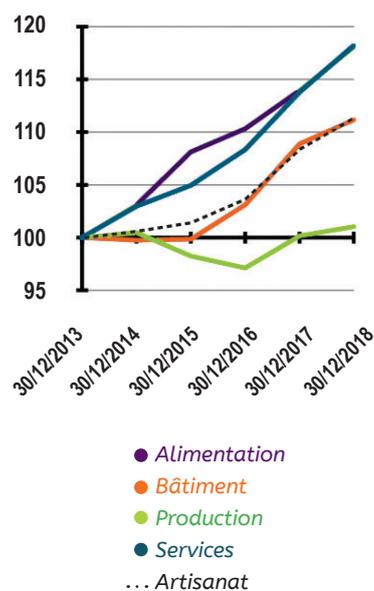


Le nombre de salariés augmente de 11 % sur 5 ans dans l'artisanat normand

La croissance des effectifs salariés la plus significative concerne les secteurs des services (+18 % sur 5 ans) et celui de l'alimentation (+18 % sur 5 ans). Le nombre de salariés augmente significativement dans le bâtiment (+11 % sur 5 ans).

Du côté de la production, en revanche, les chiffres sont moins favorables. Le secteur est notamment marqué par deux années de baisse consécutives des effectifs en 2015 (-2 %) et en 2016 (-1 %) que les années 2017 (+3 %) et 2018 (+1 %) ont tout juste compensé.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (INDICE BASE 100 AU 31/12/2013)



Source : Atlas statistique de l'artisanat normand 2019, CMA Normandie



CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC INTERROGÉ : LES CHEFS D'ENTREPRISE ET LES CONJOINTS COLLABORATEURS

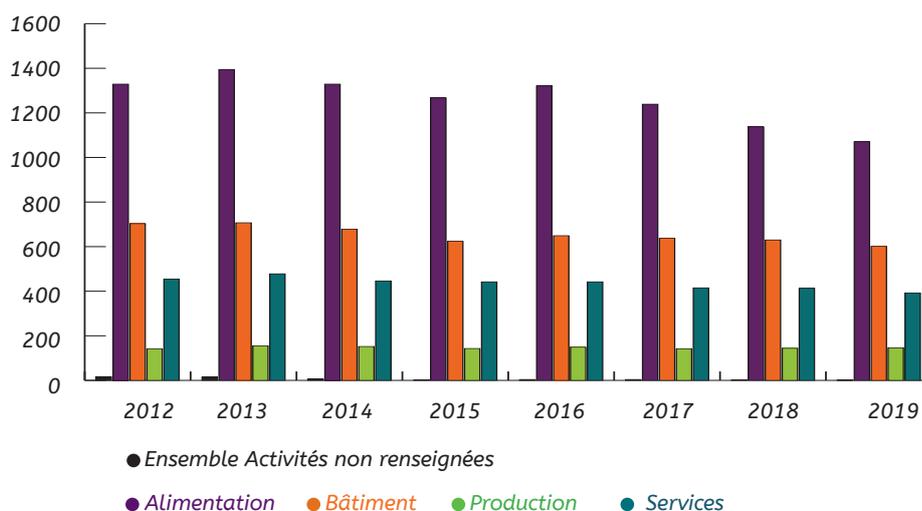
L'artisanat normand, comptait au 31 décembre 2018, **66 655** chefs d'entreprise, **2 326** conjoints collaborateurs et 101 602 salariés (hors apprentis).

- **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.

Les chefs d'entreprise ont l'obligation de déclarer un statut à leur conjoint exerçant une activité professionnelle régulière dans l'entreprise artisanale. Le statut de conjoint collaborateur concerne les conjoints mariés ou pacsés au chef d'entreprise artisanale, qui exercent une activité régulière non rémunérée dans l'entreprise sans avoir la qualité d'associé.

Notons que le statut de conjoint collaborateur est délaissé par les conjoints les plus jeunes au profit des statuts de conjoint salarié ou conjoint associé. Dans le secteur de l'alimentation, les conjoints collaborateurs étaient 1 329 en 2012. Ils sont 1 070 en 2019. Dans le secteur du bâtiment, ils étaient 703 en 2012 et 601 en 2019. Le secteur de la production comptait 142 conjoints collaborateurs en 2012 et 146 en 2019. Le secteur des services comptait quant à lui, 454 conjoints collaborateurs en 2012 et 392 en 2019. Soit une baisse globale de 16 % au cours de 8 dernières années. Le secteur du bâtiment étant le plus impacté par cette baisse.

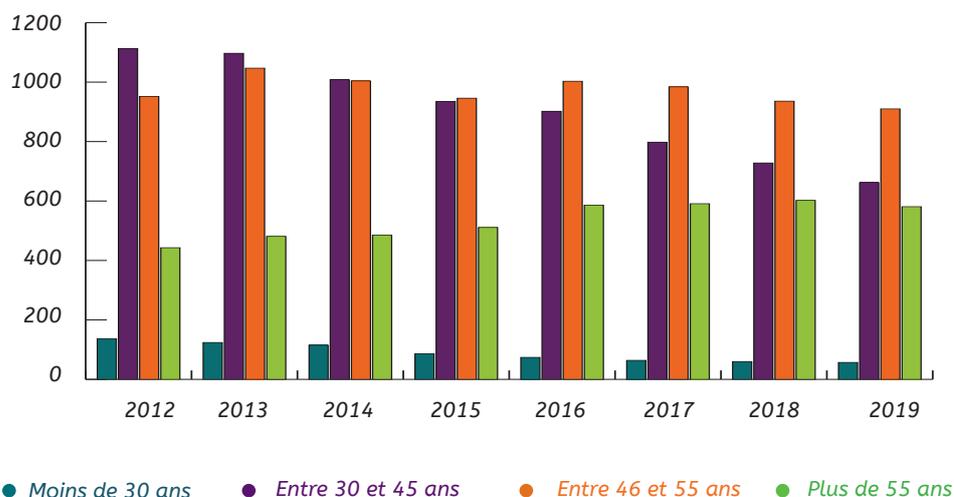
NOMBRE DE CONJOINTS COLLABORATEURS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



En 2012, 137 conjoints collaborateurs avait moins de 30 ans. En 2019, ils ne sont plus que 57. Soit une baisse pour cette tranche d'âge de 58 %.

1 113 avaient entre 30 et 45 ans en 2012 et 662 en 2019 soit une baisse de 41 % de cette tranche d'âge. 952 conjoints collaborateurs avaient entre 46 et 55 ans. Ils sont 910 en 2019, soit une légère baisse de 4 %. Les plus de 55 ans sont quant à eux passés de 443 en 2012 à 581 en 2019.

NOMBRE DE CONJOINTS COLLABORATEURS PAR TRANCHE D'ÂGE



4-1 LES CHEFS D'ENTREPRISE

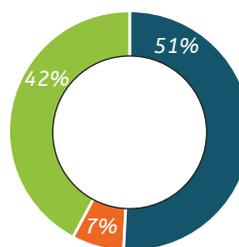
RÉPARTITION DES ENTREPRISES ARTISANALES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ NAR NIVEAU 4 – 31/12/2018

4-1-1 Fonction dans l'entreprise

L'étude « Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales haut-normandes » réalisée en 2014 montre que les chefs d'entreprise assurent les activités de production la plupart du temps.

Les entretiens téléphoniques réalisés pour l'élaboration de cette étude ont confirmé les résultats de l'enquête de 2014.

Douze chefs d'entreprise interrogés ont l'activité de production-fabrication comme fonction principale à temps plein. Ils sont cinq à intervenir dans les activités de gestion.



- Cœur de métier (production)
- Activités de gestion
- Les deux

Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN - Traitement Crefor (2014)

4-1-2 La formation et les diplômes

Les entretiens téléphoniques ont montré que onze chefs d'entreprise sur douze sont diplômés. Deux autres n'ont suivi aucune formation initiale et se sont formés sur le tas sans entreprendre de formation diplômante.

Neuf chefs d'entreprise sur douze ont obtenu **un diplôme à l'issue de leur formation initiale**. Huit, en rapport avec l'activité exercée dans l'entreprise artisanale et un sans lien.

Cinq d'entre eux détiennent un diplôme de niveau 3 (anciennement V). Deux ont un CAP/BEP dans le domaine de la pâtisserie, un autre possède un CAP dans le domaine du dessin publicitaire, un autre dans le domaine de la mécanique et un dernier dans le domaine de l'ébénisterie. Deux chefs d'entreprise possèdent un diplôme de niveau 4 (anciennement IV). Pour l'un, un Brevet professionnel de boulanger et pour l'autre, un baccalauréat D (Mathématiques et sciences naturelles).

Deux chefs d'entreprise ont un diplôme de niveau 5 (anciennement III). Un Brevet de maîtrise dans le domaine de la tapisserie d'ameublement et un BTS Etude et réalisation d'outillage pour l'autre.

La formation professionnelle continue a permis à un chef d'entreprise d'obtenir trois diplômes. D'abord un Baccalauréat professionnel Mécanique automobile, puis un BTS en Organisation et gestion d'entreprise et un Master de Marketing appliqué à Internet. Tous en rapport avec l'activité exercée dans l'entreprise artisanale. Un autre dirigeant a d'abord obtenu le diplôme du Meilleur ouvrier de France et par la suite, un Master de Conservation-restauration des biens culturels (CRBC) de l'université Paris I Panthéon-Sorbonne, parcours « méthodologie et pratique de la conservation-restauration ». Ce dernier ayant été acquis **par la VAE**. Le diplôme était devenu obligatoire pour exercer sur les collections des Musées de France.

CHEFS D'ENTREPRISES DIPLÔMÉS



● Nombre de CE diplômés suite formation continue ● Nombre de CE diplômés suite formation initiale





Six chefs d'entreprise sur douze ont engagé pour eux-mêmes, leurs conjointes collaboratrices ou leurs salariés, des parcours de formation professionnelle continue. D'après eux, la formation professionnelle continue est importante. Elle permet à leur entreprise de maintenir son activité et être à jour de leurs compétences. Plusieurs modalités ont été citées. Certains chefs d'entreprise font de **la professionnalisation** sur site ou en situation de travail, d'autres envoient leurs salariés en centre de formation. Il ne s'agit pas de formations certifiantes mais plutôt de formations d'**adaptation au poste de travail**. Les chefs d'entreprise interrogés se forment essentiellement dans des domaines qui correspondent aux métiers (techniques) au cœur d'activité de l'entreprise artisanale. Ils ont indiqué, par ailleurs, se former aussi à la gestion financière ou à la comptabilité-gestion. Les formations citées ici sont donc qualifiantes mais pas certifiantes.

Les six dirigeants qui ne font pas ou très peu (sauf formations sécurité obligatoires) appel à la formation continue pour eux-mêmes ou leur équipe ont exprimé des contraintes de disponibilités liées au carnet de commandes chargé, d'autres préférant les salons professionnels pour connaître les évolutions techniques et s'y adapter. La formation « sur le tas », « l'autoformation », « entre pairs », sont des termes qui sont souvent revenus lors des entretiens. Nous pouvons parler ici de formation informelle, non formalisée dans des processus pédagogiques. Pour deux dirigeants, les difficultés de management sont à l'origine du manque d'investissement dans la formation continue. Il est intéressant de noter que la question des difficultés de financement de la formation professionnelle n'est apparue qu'une fois au cours des entretiens avec les chefs d'entreprise. La remarque traduisait une méconnaissance du système de financement plutôt que des difficultés financières réelles rencontrées par l'entreprise.

Par ailleurs, les chefs d'entreprises ont indiqué ne pas placer le diplôme en tête des critères de recrutement. Tous privilégient l'expérience et la motivation des candidats. Le diplôme est un plus, mais pas essentiel.

4-1-3 Les compétences

Tous les chefs d'entreprise interrogés ont estimé détenir les compétences nécessaires au bon développement de l'entreprise. Certaines compétences techniques sont ou seraient à compléter notamment par la formation professionnelle continue.

Tous sont unanimes au sujet des compétences transversales et notamment des compétences numériques. Dans le but de répondre à des problématiques d'organisation (agenda partagé par exemple) et de communication (blog, site web, réseaux sociaux...) des formations régulières seraient les bienvenues. Le manque de temps et la gestion des priorités font défaut dans ce cas précis.

Deux chefs d'entreprise sur douze disent aborder le sujet des compétences régulièrement et en entretien professionnel avec leurs salariés ou la conjointe collaboratrice. Les échanges sont formalisés grâce à des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Pour huit dirigeants, la gestion des compétences se fait au fil de l'eau, la question des compétences n'est pas posée lors de entretiens professionnels, les besoins en compétences ne sont pas anticipés et les projections se font à très court terme. Le temps manque et les outils de management et gestion des compétences ne sont pas utilisés. Deux chefs d'entreprise nous ont confié ne jamais aborder ce sujet. Les difficultés de communications avec les équipes et le manque d'outils semblaient en être la cause.

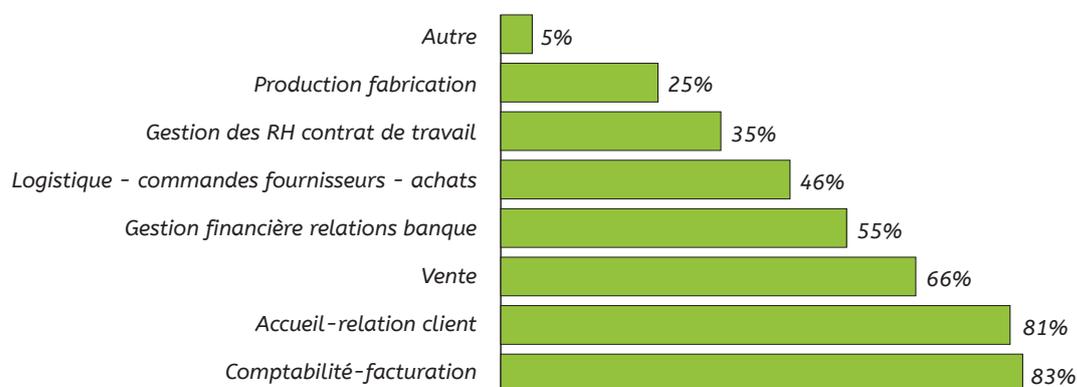
L'activité des entreprises artisanales étant soutenue, peu de place est laissée à des temps de réflexion sur la construction, le développement, la valorisation et la reconnaissance des compétences. La gestion des compétences est un axe à renforcer.

4-2 LES CONJOINTES COLLABORATRICES

4-2-1 Fonction et emplois annexes

L'étude de 2014 montre que les conjoints collaborateurs interviennent dans l'entreprise majoritairement par choix. 83 % des conjoints collaborateurs interviennent dans les activités de comptabilité-facturation. La fonction d'accueil-relation client se place en deuxième position (81 %), suivie des activités de vente (66 %). Le rôle des conjoints collaborateurs est dédié en premier lieu aux activités de gestion ou support. En effet, seulement 25 % des conjoints collaborateurs ont déclaré intervenir directement sur la production – fabrication, parmi l'ensemble des domaines d'intervention proposés.

DOMAINES D'INTERVENTION DES CONJOINTS COLLABORATEURS DANS ES TACHES DE L'ENTREPRISE ARTISANALE (EFFECTIF 400, QUESTION À CHOIX MULTIPLES)



Source : Enquête conjoints collaborateurs UPAR-HN, traitement Crefor (2014)

Les résultats de l'étude ont également fait écho aux résultats de l'enquête de 2014.

Neuf conjointes collaboratrices ont confirmé leur intervention dans les activités de gestion ou support, dont la comptabilité-gestion, l'accueil-relation client et la vente. Une seule se consacre en priorité à l'activité de production et dédie un peu de temps hebdomadaire à la comptabilité gestion. L'enquête de 2014, indique que très peu de conjoints collaborateurs occupent un emploi en parallèle de leur activité artisanale.

Il apparaît que la plupart des conjointes collaboratrices interrogées en 2020 sont fortement impliquées dans l'entreprise artisanale (tous secteurs confondus et quelles que soient les tâches effectuées). Seule une petite partie d'entre elles exerce une activité en parallèle, majoritairement sans lien avec la fonction occupée au sein de l'entreprise artisanale. Trois conjointes collaboratrices sur dix exercent une activité professionnelle en parallèle à

temps partiel dont deux dans des activités différentes. Les trois personnes ont précisé que ces emplois parallèles étaient des choix délibérés. Sur les dix conjointes collaboratrices interrogées, cinq ont quitté un emploi pour se consacrer pleinement à l'activité artisanale qu'elles exerçaient dans l'ombre. Quatre avaient un emploi dont les tâches étaient similaires à celles exercées dans l'entreprise artisanale.



4-2-2 La formation et les diplômes

Par comparaison avec les chefs d'entreprise, les conjointes collaboratrices interrogées sont légèrement plus diplômées et leur diplôme correspond en grande partie à la fonction qu'elles exercent dans l'entreprise artisanale (comptabilité, gestion, relation client, vente).

Toutes les conjointes collaboratrices interrogées ont obtenu un diplôme à la suite d'un parcours de **formation initiale** :

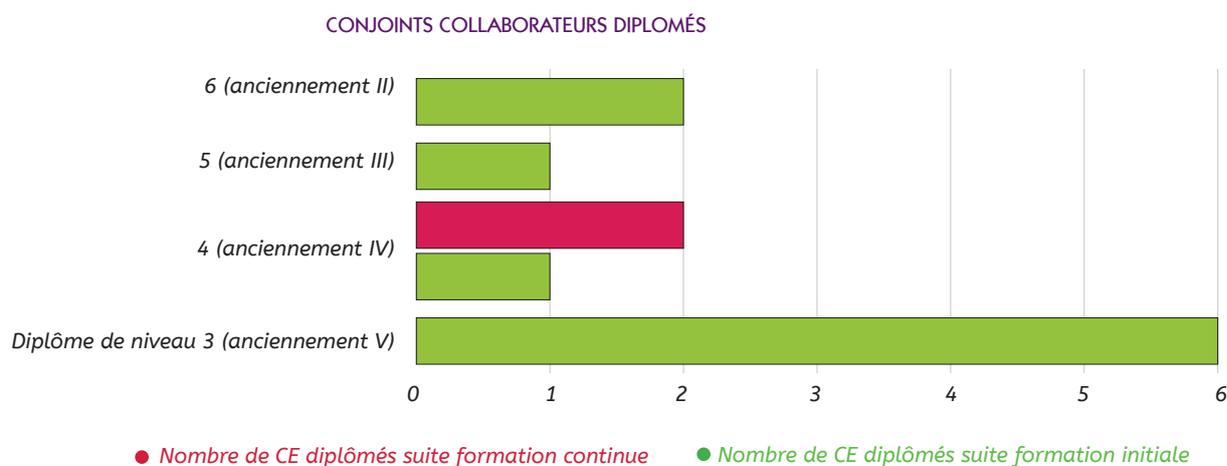
Six possèdent un diplôme de niveau 3 (anciennement V). Dans le domaine du secrétariat et de la comptabilité, un BEP et deux CAP, deux CAP/BEP Agent administratif, un CAP dans le domaine de la Restauration d'art.

Une détient un diplôme de niveau 4 (anciennement IV), un Baccalauréat STT Gestion.

Une a un diplôme de niveau 5 (anciennement III), un BTS Bureautique commercial trilingue.

Deux ont obtenu un diplôme de niveau 6 (anciennement II), une Licence en Informatique et une autre en Art appliqué.

La **formation professionnelle continue** a permis à quatre conjointes collaboratrices sur dix d'obtenir le diplôme Assistant de dirigeant de l'entreprise artisanale (Adea) diplôme de niveau 4 (anciennement IV) proposé par la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat (CRMA). Deux d'entre elles ont vu leur niveau de diplômes s'élever passant d'un niveau 3 (anciennement V) à un niveau 4 (anciennement IV).



Huit conjointes collaboratrices affirment avoir suivi plusieurs formations courtes, notamment pour monter en compétences sur les activités de comptabilité, gestion, tableur et logiciels. Il faut noter cependant que les départs en formation ne sont pas réguliers et peu fréquents. Il s'agit ici de formations qualifiantes.

Deux conjointes collaboratrices ont reconnu ne jamais faire appel à la formation. Les arguments avancés sont d'abord le manque d'envie, puis le manque de temps et enfin la méconnaissance des acteurs et dispositifs de formation existants. Les difficultés sont palliées par l'intervention de



l'expert-comptable de l'entreprise ou d'un professionnel de l'informatique ou par des recherches pratiquées sur le web. La formation dans ce cas n'est pas inexistante mais est informelle.

4-2-3 Les compétences

Toutes ont déclaré posséder les compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction. Elles sont cependant plusieurs à avoir émis quelques difficultés d'adaptation face à l'évolution galopante des outils numériques.

Elles se sentent reconnues et sont également toutes conscientes d'avoir développé de nombreuses compétences. Elles sont satisfaites de la fonction de conjoint collaborateur et la plupart envisagent de continuer de la même manière.

Elles sont sept à ne pas envisager de changement particulier de leur situation professionnelle à court ou moyen terme. La question se posera si survient un événement inattendu (maladie, décès du conjoint...). Trois sont en attente de partir en retraite.

Trois conjointes collaboratrices ont exprimé un intérêt potentiel à faire reconnaître leur expérience et à obtenir un diplôme d'un niveau supérieur à celui qu'elles détiennent, dans le but de sécuriser leur parcours. Notons que ce sont les personnes les plus jeunes qui ont vu un intérêt à sécuriser leur parcours. En conclusion, les entretiens attestent bien que les chefs d'entreprise sont mobilisés sur le cœur de métier de l'entreprise artisanale et qu'ils passent peu de temps sur les activités de gestion. Quant aux conjointes collaboratrices interrogées, leur rôle est bien balisé 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.

Nous constatons une forte proportion de diplômes tant chez les chefs d'entreprise que chez les conjointes collaboratrices, le plus souvent en rapport, tout ou partiellement, avec les tâches effectuées dans l'entreprise artisanale. Ces diplômes 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 ainsi qu'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 ces organisations apprenantes que sont 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.



Les compétences dans les entreprises artisanales se développent selon différentes modalités. De façon formelle par la formation continue et souvent par le travail réalisé de manière non formalisée (l'autoformation). Ces compétences ne sont pas officiellement reconnues et valorisées. La reconnaissance existe mais elle est intuitive. Les reconnaître et les valoriser de façon formelle serait une réelle valeur ajoutée pour les entreprises artisanales et pour les personnes concernées.

5-1 LES CHEFS D'ENTREPRISE SONT TROP PEU INFORMÉS SUR LA VAE

La VAE est inconnue de quatre dirigeants. Quatre autres, nous ont confié avoir déjà entendu parler de la VAE mais ne savaient pas réellement de quoi il s'agissait. Tous imaginaient devoir consacrer du temps en formation « classique ». Quatre ont déclaré leur bonne connaissance de la VAE. L'un d'entre eux ayant obtenu un diplôme de niveau 7 (anciennement niveau I) par l'intermédiaire de la VAE.

Après avoir expliqué la VAE, les plus réticents 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 pour eux-mêmes, leurs équipes ou leur conjointe collaboratrice,
- la difficulté face à l'écrit de certains salariés,
- l'approche imminente de la retraite pour d'autres.

Ils sont cependant huit à y avoir vu un intérêt potentiel :

Deux pour eux-mêmes en convenant que leur expérience, leurs compétences auraient mérité ou mériteraient une valorisation par un diplôme. Ils y voient par ailleurs une reconnaissance officielle qui leur aurait permis ou leur permettrait d'élargir leur activité ou devenir jury de concours professionnels ou encore transmettre leur savoir.

Trois d'entre eux pour leur conjointe collaboratrice. L'acquisition d'un diplôme d'un niveau supérieur à celui qu'elles possèdent et en adéquation avec l'activité exercée dans l'entreprise artisanale leur permettrait, en cas de coup dur, de pouvoir légitimement rechercher un emploi hors de l'entreprise.

Trois autres, pour leurs salariés qui, selon eux, ne sont pas assez reconnus pour leurs savoir-faire et le mériteraient grandement.

Ils se sont dit favorables à ce que des actions de communication leur soient destinées pour approfondir leur niveau de connaissance sur la VAE et pour en faire la promotion auprès de leurs salariés et conjointes collaboratrices.

5-2 LES CONJOINTES COLLABORATRICES MÉCONNAISSENT LA VAE

Elles sont trois sur dix à connaître la VAE. Six en ont entendu parler mais ne s'y sont jamais réellement intéressé. Une sur six pensait que la VAE n'était pas accessible pour les conjoints collaborateurs. Une conjointe collaboratrice a découvert la démarche de VAE au cours de notre échange.

La VAE, « pas pour moi »

Elles sont huit à nous avoir dit ne pas être intéressées par la VAE.

Pour la majorité des conjointes collaboratrices interrogées, la question de la reconnaissance, de la valorisation de leur expérience et de leurs compétences ne s'est jamais posée.

D'autres n'en ont pas exprimé la nécessité, encouragées par une situation professionnelle stable et sereine.

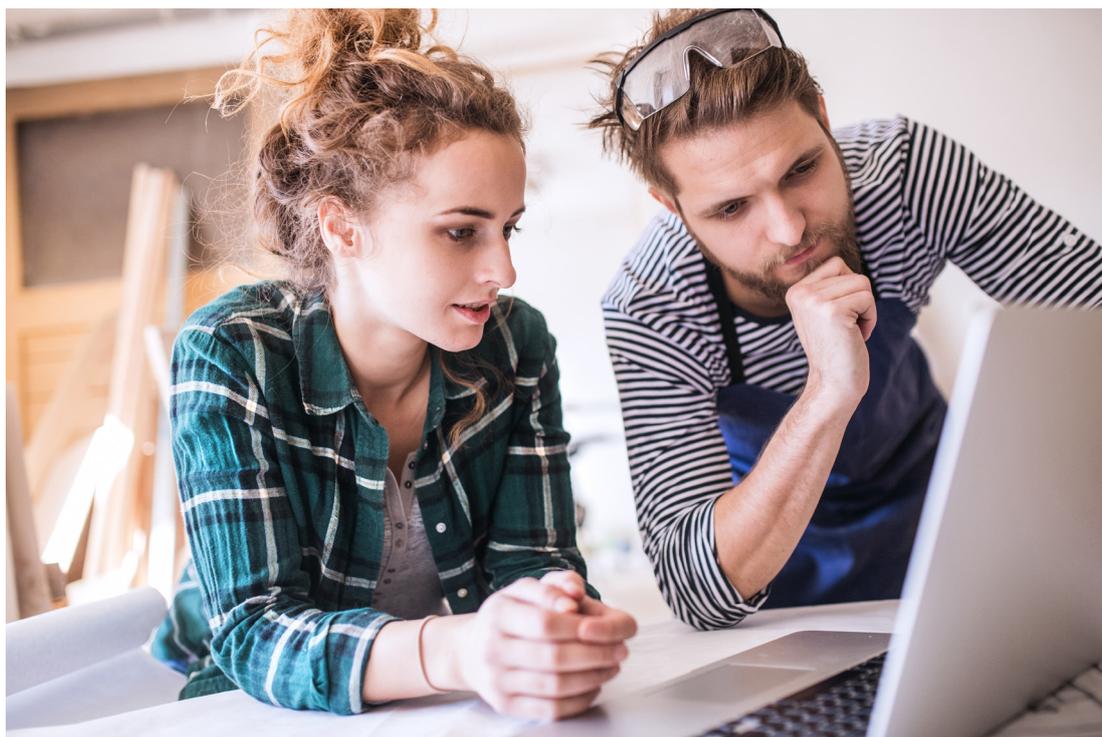
Enfin, le manque de temps, l'âge trop avancé et l'approche de la retraite ont été d'autres raisons invoquées.

La VAE « pourquoi pas ? »

Deux conjointes collaboratrices ont reconnu qu'un diplôme de niveau supérieur et en adéquation avec l'activité au sein de l'entreprise serait bienvenu, notamment pour prévenir d'éventuels changements inattendus. L'une des deux a tout de même émis des craintes quant au temps qui risquerait de lui manquer et les difficultés qu'elle pourrait rencontrer face à l'écrit.

Cinq ont souhaité être averties d'éventuelles actions d'information sur la VAE soit pour creuser le sujet pour elles-mêmes, soit pour pouvoir en parler plus aisément aux salariés de l'entreprise artisanale. Quelques-unes ont précisé toutefois, qu'elles ne se rendraient pas à des réunions collectives. Elles souhaitent dans un premier temps que l'information vienne à elles.

La connaissance partielle qu'ont les chefs d'entreprise et les conjointes collaboratrices aujourd'hui, ne place pas la VAE comme outils de reconnaissance et de valorisation des compétences dans les entreprises artisanales.





LES RECOMMANDATIONS

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 diplômés 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. Puis démontrer 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 les bénéfices personnels apportés par la réussite d'un parcours VAE qui sont avérés. Particulièrement sur la confiance en soi et le sens à donner à son travail. Les quatre préconisations qui vont suivre tiennent compte des éléments cités ci-dessus.

6-1 MIEUX INFORMER ET COMMUNIQUER SUR LA VAE

En portant un discours commun

Pour garantir une diffusion d'information réussie auprès des professionnels de l'artisanat, il paraît essentiel, en amont, que les structures productrices d'informations s'entendent sur les définitions et spécificités de la démarche VAE.

- **Structurer une information homogène** pour permettre au réseau des CMA d'optimiser la communication sur la VAE auprès des artisans. Il est également important d'y associer les partenaires tels que les opérateurs de compétences (Opco) et les partenaires sociaux, et qu'elle s'articule avec la communication institutionnelle. Un travail de concert entre ces différents niveaux est à envisager.
- **Présenter la VAE dans ses multiples usages et différentes articulations possibles :**
Expliquer les différentes étapes du processus de VAE dans le cadre d'un **projet individuel** et d'un **projet collectif**. Il serait souhaitable d'insister sur le volet **accompagnement**. L'accompagnateur apporte méthode et clarté au candidat dans la rédaction du dossier de validation. Hormis le fait que cet appui technique peut s'avérer essentiel pour les candidats ayant quitté le milieu scolaire depuis longtemps, l'accompagnateur est une assurance supplémentaire d'aller au bout de la VAE.
- **Présenter les différentes articulations possibles : le complément d'expérience, la formation, l'immersion** dans un environnement professionnel. Dans le cadre d'un parcours, la VAE peut s'articuler à d'autres dispositifs. La VAE n'est pas une fin en soi. Elle fait partie d'une ingénierie de parcours.

Des chefs d'entreprises ou des conjointes collaboratrices nous ont fait part de leurs craintes face à l'écrit ou de leur besoin en formation aux outils numériques. Grâce à ces différentes modalités, une remise à niveau en expression écrite ou des formations spécifiques au numérique pourraient compléter la démarche de VAE. La certification CléA et son module numérique aurait toute sa place dans ce cas précis.

En faisant évoluer la représentation encore trop technique de la VAE

La VAE c'est aussi une légitimation sociale qui répond d'une autre manière aux normes de la société, à savoir la détention d'un diplôme, la maîtrise de l'écrit et la valorisation de la théorie par rapport à la pratique. C'est également une mise en avant de la dimension apprentissage, en ce qu'elle permet aux candidats de questionner sa propre pratique et de développer une forme de réflexivité qui fait la particularité de la VAE. Elle est également un vecteur de construction de sens. Des chefs d'entreprises et des conjointes collaboratrices ont témoigné du peu d'intérêt à obtenir une certification ou un diplôme. Pourtant, la VAE permet une prise de recul, une analyse distanciée des années d'expériences dans un ou plusieurs domaines et structure l'ensemble des compétences développées. Cet argument de « booster la confiance en soi » est à faire valoir auprès des personnes hésitantes à entreprendre une VAE.

En promouvant et en se rapprochant des services de proximité dans les territoires

Les points relais conseil (PRC) ont un rôle essentiel, ils proposent un service de proximité sur tout le territoire normand. Ils sont ouverts non seulement à tous les publics mais également aux acteurs de leur territoire, ils informent, conseillent sur la VAE, les procédures et l'offre de certifications. Ils apportent un conseil spécialisé et une aide aux choix dans la certification au regard du projet professionnel, ils peuvent être amenés à organiser des temps d'information collectifs à la demande de chef d'entreprise par exemple.

En promouvant le congé VAE d'une durée de 24 heures et en accompagnant les entreprises dans l'ingénierie financière de la mise en place du projet de VAE.

En s'appuyant sur des outils existants

Le portail de la validation des acquis de l'expérience « vae.gouv.fr », met à disposition des particuliers et des employeurs des « fiches-outils » (dans l'espace « ressources ») qui représentent une véritable aide opérationnelle. Pratiques et basées sur l'expérience, elles donnent des conseils et méthodes pour découvrir et approfondir chacune des étapes de la démarche VAE. Elles sont téléchargeables sous différents formats et personnalisables selon les besoins.

Le site régional « vae.normandie.fr » rassemble notamment les informations et les contacts des acteurs régionaux.

En utilisant des modes de communication innovants

Les personnes interrogées ont précisé ne pas souhaiter se rendre à des réunions d'information collectives et ont spécifié qu'elles souhaitaient recevoir des informations dont elles pourraient se nourrir pour mieux appréhender la VAE.

- Dans un premier temps, pour permettre aux artisans et aux conjoints collaborateurs de s'approprier la VAE, une **communication en mode push** de type vidéos/témoignages, serait pertinente. Les témoignages, idéalement, d'un chef d'entreprise, d'un conjoint collaborateur et d'un salarié étant engagés dans une VAE permettraient aux chefs d'entreprises et aux conjoints collaborateurs de mieux se projeter.
- Dans un deuxième temps, pour approfondir le sujet et répondre à des questions, un webinar qui allierait un temps de présentation et un temps de questions-réponses pourrait être proposé par la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat (CRMA).



6-2 FAIRE DE LA VAE UN OUTIL DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHEFS D'ENTREPRISE

Dans les entreprises artisanales, le chef d'entreprise assure souvent le rôle de responsable des ressources humaines, en fonction de son temps, de ses compétences, des outils dont il dispose et de ses priorités qui relient davantage des activités de production-fabrication que du développement des compétences de ses équipes.

L'intégration de la VAE dans la boîte à outils de gestion des ressources nécessite d'abord que le chef d'entreprise s'approprie l'intérêt d'identifier, de gérer, de manager les compétences que l'entreprise artisanale détient.

La VAE renforce la question des compétences et, à ce titre, elle contribue à les identifier, les valoriser et les capitaliser. Ainsi, la VAE peut aussi bien servir le conjoint collaborateur, le salarié que les chefs d'entreprise dans la gestion et la valorisation des ressources humaines.

La Chambre de métiers et de l'artisanat (CRMA) doit permettre aux chefs d'entreprise de considérer le développement des compétences comme un **investissement**. La VAE est un outil de gestion des compétences parmi d'autres qui doit être comprise comme un **atout pour la stratégie** interne de l'entreprise ou encore un **levier** au service de sa compétitivité et de sa performance.

Les chefs d'entreprises artisanales tout comme les conjoints collaborateurs ou les salariés ont des intérêts communs à se saisir de cet outil.



Source schéma : Intégrer la VAE dans les démarches compétences des entreprises, p. 18, Via Compétences, 2018

La VAE favorise le développement personnel et professionnel des équipes, mais serait aussi une opportunité et un outil stratégique pour :

- adapter l'organisation aux enjeux de l'entreprise artisanale,
- valoriser l'image des métiers de l'entreprise,
- développer l'employabilité des personnes,
- pérenniser les savoir-faire,
- répondre aux exigences qualité ou réglementaires,
- motiver et impliquer les salariés,
- favoriser la mobilité interne ou donner des perspectives d'évolution,
- individualiser les parcours et optimiser les coûts de formation.

La VAE permettrait aux conjoints collaborateurs et aux salariés :

- de faire reconnaître leurs compétences,
- de mettre en cohérence leur certification avec leur niveau de responsabilité,
- de valider leur expérience pour eux,
- de leur permettre une plus grande autonomie,
- d'obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours,
- de changer d'emploi,
- d'évoluer professionnellement / obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle,
- développer sa confiance en soi.

6-3 METTRE EN LUMIÈRE LES DIPLÔMES ET CERTIFICATIONS SPÉCIFIQUES AUX MÉTIERS TRANSVERSAUX DE L'ARTISANAT



Un travail de recherche et de formalisation des diplômes et certifications correspondant aux compétences transversales et spécifiques développées dans les entreprises artisanales et accessibles par la VAE pourrait être mené à la demande de la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat (CRMA).

Ce travail pourrait être effectué en collaboration avec les points relais conseils (PRC) et les organismes certificateurs puis présenté et ensuite mis à disposition des entreprises artisanales.

Un travail de ce type serait un préalable pour la promotion et le déploiement de parcours VAE individuels mais aussi collectifs pour des besoins communs à plusieurs entreprises artisanales.

6-4 NOMMER UN CHEF DE PROJET VAE AU SEIN DE LA CHAMBRE RÉGIONALE DES MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT

Le chef de projet VAE au sein de la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat serait un facilitateur de la démarche de VAE des entreprises artisanales, complémentaire aux autres intervenants des différentes étapes, sans s'y substituer. Il interviendrait comme un référent, pour l'assistance, le soutien/valorisation et le pilotage des projets de VAE. Il aurait un rôle d'ensemble et de facilitateur pour la mise en œuvre et le suivi des projets.

Ses missions pourraient être :

- informer et s'assurer d'une information commune à destination des entreprises artisanales,(cf. Préconisation 1)
- recueillir les besoins auprès des entreprises artisanales,
- assurer l'interface entre les candidats et les différents acteurs de la VAE,
- assister les chefs d'entreprise et les candidats pour lever des freins techniques ou financiers,
- soutenir et motiver les chefs d'entreprises et les candidats,
- contribuer au pilotage des projets.





ANNEXES



**GUIDE D'ENTRETIEN
CONJOINT» 26**

**GUIDE D'ENTRETIEN
«CHEF D'ENTREPRISE» 33**

BIBLIOGRAPHIE 38

SITOGRAFIE 38



GUIDE D'ENTRETIEN «CONJOINT»

THEMATIQUES D'OUVERTURE	QUESTIONS CLES	QUESTIONS DE RELANCE
<p>1-INFORMATION SUR LA PERSONNE/ENTREPRISE</p>	<p>Identité conjoint Identité Entreprise</p>	<p>1.1 « Vous êtes Mme ou Mr» Nom, Prénom, Age, Sexe</p> <p>Vous êtes bien le (la) conjoint(e) de Mr ou Mme....., chef d'entreprise.</p> <p>Nom de l'entreprise</p> <p>Activité de l'entreprise artisanale</p> <p>Nombre de salariés</p>

GUIDE D'ENTRETIEN «CONJOINT»

THEMATIQUES D'OUVERTURE	QUESTIONS CLES	QUESTIONS DE RELANCE
<p>2-LE ROLE DU CONJOINT DANS L'ENTREPRISE ET EMPLOIS ANNEXES</p>	<p>Activité conjoint Poste conjoint Temps de travail ancienneté</p>	<p>3.1 Dans quels domaines de l'activité de l'entreprise intervenez- vous ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Production-Fabrication <input type="checkbox"/> Vente <input type="checkbox"/> Accueil-relation clients <input type="checkbox"/> Comptabilité <input type="checkbox"/> Logistique / commande fournisseurs <input type="checkbox"/> Gestion financière – Investissement – Relation banque <input type="checkbox"/> Gestion des ressources humaines – Recrutement – contrat de travail <input type="checkbox"/> Activités administratives <input type="checkbox"/> Dans la totalité des domaines de l'activité de l'entreprise <input type="checkbox"/> Autres : <p>3.4 Quel est <u>votre poste</u> dans l'entreprise artisanale ?</p> <p>3.5 <u>Combien d'heures</u> par semaine travaillez-vous dans l'entreprise artisanale ? (en moyenne)</p> <p>3.6 Depuis <u>combien d'années</u> occupez-vous ce poste dans l'entreprise artisanale ?</p>

GUIDE D'ENTRETIEN «CONJOINT»

THEMATIQUES D'OUVERTURE	QUESTIONS CLES	QUESTIONS DE RELANCE
<p>LE ROLE DU CONJOINT DANS L'ENTREPRISE ET EMPLOIS ANNEXES</p>	<p>Autre emploi Autre poste</p>	<p>3.7 Avez-vous un autre emploi à côté ? (salarié ou à votre compte) ? Si oui, le quel ?</p> <p>3.9 Combien d'heures par semaine travaillez-vous dans cet autre poste ?</p> <p>3.10 Vous êtes embauché En CDI En CDD</p> <p>3.11 Depuis combien d'années exercez-vous cet emploi ?</p> <p>3.12 Y-a-t-il un lien entre les tâches que vous effectuez dans votre emploi et celles de votre activité dans l'entreprise artisanale (en tant que conjoint) ? Oui Partiellement Pas du tout</p>

GUIDE D'ENTRETIEN «CONJOINT»

<p>3-FORMATION</p>	<p>Diplôme formation initiale Relation métier/formation Formation continue Diplôme suite formation continue</p>	<p>4.1 Quelle formation initiale avez-vous suivie ? Quel niveau de diplôme avez-vous ? Ou avez-vous obtenu un diplôme et si oui, lequel ? Correspond-t-il à l'activité que vous occupez aujourd'hui au sein de l'activité artisanale et/ou au métier que vous exercez à côté ?</p> <p>4.4 Avez-vous déjà eu recours à la formation depuis que vous travaillez au sein de cette entreprise artisanale ? Si oui, avez-vous obtenu un diplôme ? Si oui lequel ?</p>
---------------------------	---	--

<p>4-COMPETENCES</p>	<p>Compétences dans l'entreprise Besoins en compétences nouvelles Formation pour acquisitions nouvelles compétences</p>	<p>5.1 Pensez-vous détenir toutes les compétences nécessaires à l'exercice de vos fonctions dans l'entreprise artisanale ?</p> <p>5.2 Quelles compétences (savoir-faire) avez-vous développées au sein de l'entreprise artisanale (techniques ou transversales) ?</p> <p>5.3 Quelles compétences seraient utiles à votre fonction dans l'entreprise artisanale ? (Techniques ou transversales)</p> <p>5.3 Seriez-vous prêt à vous former pour acquérir ces compétences ?</p> <p>5.4 Dans les années à venir, pensez-vous pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Evoluer au sein de l'entreprise artisanale ? (Précisez) <input type="checkbox"/> Continuer comme ça <input type="checkbox"/> Reprendre l'activité que vous exercez avant ? <input type="checkbox"/> Vous orienter vers une autre activité / métier ? <input type="checkbox"/> Arrêter de travailler/retraite <input type="checkbox"/> Autre ? <p>5.5 Précisions sur l'évolution au sein de l'entreprise artisanale</p>
-----------------------------	--	---

GUIDE D'ENTRETIEN « CONJOINT »

6-VAE	<p>Connaissance du dispositif Démarche VAE engagée Intérêt pour VAE à venir</p>	<p>6.1 Avez-vous déjà entendu parler de la VAE ?</p> <p>6.2 Avez-vous déjà entrepris une démarche VAE ? Si oui, pour quel diplôme ? Etait-ce en lien avec votre poste dans l'entreprise artisanale ?</p> <p>6.3 Quel a été le résultat de votre démarche VAE ? Validation totale/Validation partielle /Refus/Pas d'avis de jury rendu/Abandon/Démarche en cours</p> <p>6.4 Quelles étaient vos motivations ?</p> <p>6.5 Si non, aimeriez-vous en savoir plus sur la VAE ?</p> <p>6.6 Qu'est-ce qui faciliterait votre entrée dans la démarche ?</p> <p>6.7 Si la CMA met en place des temps, des moyens d'information sur la VAE, y participerez-vous, vous en saisissez-vous ?</p> <p>6.8 Seriez-vous d'accord pour être recontacté lorsque la ou les actions d'information débiteront ?</p>
-------	---	--

GUIDE D'ENTRETIEN «CHEF D'ENTREPRISE»

THEMATIQUES D'OUVERTURE	POINTS CLES	QUESTIONS DE RELANCE
1/INFORMATION PERSONNE/ EN TREPRISE	<p>Identité chef entr Conjoint dans l'entreprise Identité Entreprise Salariés</p>	<p>1.1 « Vous êtes bien Mme ou Mr ..., chef d'entreprise artisanale ? <i>Nom, Prénom 1, Sexe, Date de naissance, Qualité – Libellé</i></p> <p>1.2 Vous êtes bien dirigeant de l'entreprise basée à ayant pour principale activité artisanale</p> <p>1.3 Travaillez-vous avec votre conjoint dans l'entreprise ? Si oui quel est son statut ? Pas de conjoint dans l'entreprise/Conjoint collaborateur/Conjoint associé/Conjoint salarié</p> <p>1.4 A ce jour, combien de salariés travaillent dans votre entreprise ? Hors dirigeant(s) / Hors conjoint salarié / Hors apprentis</p>

GUIDE D'ENTRETIEN «CHEF D'ENTREPRISE»

<p>2- FORMATION/P OLITIQUE RH</p>	<p>Diplôme (initiale, continue, valeur) Expérience Formation continue</p>	<p>2.1 La place du <u>diplôme</u> est-elle importante dans la <u>politique RH</u> de votre entreprise ? (Vous-même, avez-vous un diplôme ? Correspond-il à votre formation initiale ? A l'activité que vous exercez ? Lorsque vous embauchez un salarié ?</p> <p>2.2 L'<u>expérience</u> est-elle un critère important dans la <u>politique RH</u> de votre entreprise ? Notamment lorsque vous embauchez ?</p> <p>2.3 Avez-vous déjà eu recours à la <u>formation continue</u> depuis que vous travaillez au sein de l'entreprise artisanale ? Avez-vous obtenu un <u>diplôme</u> ? Lequel ?</p> <p>2.4 L'<u>offre de formation du territoire</u> est-elle en adéquation avec les besoins de votre entreprise (effectifs, contenu des formations, adaptation aux situations de travail, qualification à la sortie, lisibilité/identité et cohérence de l'offre, équilibre des territoires = > la formation initiale, l'apprentissage, la formation professionnelle continue, la formation en alternance (contrat de professionnalisation...)) => frein/atout des formations actuelles?</p>
--	---	---

	<p>3-COMPETENCES</p> <p>Compétences dans l'entreprise Valorisation des compétences Besoins en compétences nouvelles Formation pour acquisitions nouvelles compétences</p>	<p>3.1 Pensez-vous que l'entreprise détienne <u>toutes les compétences nécessaires</u> à son existence et à son évolution ?</p> <p>3.4 Comment mobilisez-vous le plan de développement des compétences ? (Ancien plan de formation) (entretien, GPEC). Quelles compétences nouvelles (savoir-faire) vous ou vos salariés avez-vous développées dans l'entreprise ? Quelles <u>compétences nouvelles</u> (savoir-faire) pour vous ou vos salariés <u>seraient utiles</u> dans l'entreprise ?</p> <p>3.5 Etes-vous prêt à vous <u>tourner vers la formation pour acquérir de nouvelles compétences</u> ? Pour vous ou vos salariés. Si non, pourquoi ?</p>
--	---	---

GUIDE D'ENTRETIEN «CHEF D'ENTREPRISE»

<p>4-VAE</p>	<p>Connaissance du dispositif VAE déjà entreprise (lui ou conjoint) Intérêt VAE à venir pour l'entreprise</p>	<p>4.1 Avez-vous déjà entendu parler de la VAE (la validation des acquis de l'expérience) ?</p> <p>4.2 Avez-vous déjà entrepris une démarche VAE ? Si oui, pour quel diplôme ?</p> <p>4.3 Est-ce en lien avec votre poste dans l'entreprise ?</p> <p>4.4 Quel a été le résultat de votre démarche VAE ? Validation totale/Validation partielle /Refus/Pas d'avis de jury rendu/Abandon/Démarche en cours</p> <p>4.5 Quelles étaient vos motivations ?</p>
---------------------	---	---

		<p>4.5 Des salariés de l'entreprise ont-ils déjà entrepris une démarche VAE ?</p> <p>4.6 Seriez-vous favorable à ce que des salariés de l'entreprise entreprennent une démarche VAE ?</p> <p>4.7 Aimeriez-vous en savoir plus sur la VAE pour vous ou un de vos salariés ?</p> <p>4.8 Qu'est-ce qui faciliterait votre entrée dans la démarche ?</p> <p>4.9 Si la CMA met en place des temps, des moyens d'information sur la VAE, y participerez-vous, vous en saisirez-vous ?</p> <p>4.10 Seriez-vous d'accord pour être recontacté lorsque la ou les actions d'information débiteront ?</p>
<p>VAE</p>		



BIBLIOGRAPHIE

L'accès et l'accompagnement des salariés du BTP vers la VAE,
Céreq, Coll. Cérèq études, n°30, 2020

Atlas statistique de l'artisanat normand,
Chambre de métiers et de l'artisanat Normandie, ed. 2019

Intégrer la VAE dans les démarches compétences des entreprises,
Via compétences, septembre 2018

Les conjoints collaborateurs dans les entreprises artisanales hauts-normandes,
Crefor, 2014

SITOGRAFIE

<http://www.vae.gouv.fr/> :

Portail de la validation des acquis et de l'expérience, Ministère du travail

<https://parcours-metier.normandie.fr/> :

Portail de la Région Normandie consacré à la formation et l'orientation.

<https://crma-normandie.fr/> :

Portail de la chambre de métiers et de l'artisanat Normandie





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

Document réalisé par :

Analyse - Rédaction
Elise Dehays
Carif-Oref de Normandie

Directeur de la publication
Luc Chevalier
Carif-Oref de Normandie

Mise en page
Montages photo
Nathalie Grember
Carif-Oref de Normandie

Crédit photo
Adobe Stock
Léna Jeanne

Avril 2020

Commanditaire
Chambre Régionale
de métiers et de l'artisanat

